



# Sprawozdanie Asseco Poland S.A.

## na temat informacji niefinansowych za 2021 rok

asseco

SPIS TREŚCI

<b>WPROWADZENIE .....</b>	<b>4</b>
<b>1. OPIS SPÓŁKI I JEJ MODELU BIZNESOWEGO .....</b>	<b>4</b>
Asseco Poland S.A.....	4
Strategia rozwoju.....	4
Pozycja rynkowa Spółki.....	6
Model federacyjny.....	8
Struktura zarządcza .....	8
Systemy kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem i audytu wewnętrznego.....	11
<b>2. ZAGADNIENIA PRACOWNICZE.....</b>	<b>12</b>
Polityka personalna .....	12
Ocena i rozwój pracowniczy.....	14
Dodatkowe świadczenia pozapłacowe .....	14
Badanie zaangażowania i satysfakcji .....	15
BHP .....	15
Istotne ryzyka zidentyfikowane w obszarze kwestii pracowniczych.....	16
Ryzyko wzrostu kosztów pracy.....	16
Ryzyko związane z możliwością utraty kluczowych pracowników.....	16
<b>3. ZAGADNIENIA SPOŁECZNE .....</b>	<b>16</b>
Istotne ryzyka zidentyfikowane w obszarze kwestii społecznych.....	19
Ryzyko niezadowolonych z ograniczenia zakresu prowadzonych akcji .....	19
<b>4. ZAGADNIENIA ZWIĄZANE Z KLIMATEM I ŚRODOWISKIEM NATURALNYM .....</b>	<b>19</b>
Przepisy i regulacje z zakresu ochrony środowiska.....	20
Istotne strony zainteresowane.....	20
Zmiany klimatu i wpływ na zrównoważony rozwój .....	21
Paliwa i energia .....	21
Woda i ścieki .....	23
Emisje gazów cieplarnianych.....	23
Surowce i odpady .....	26
Edukacja ekologiczna .....	28
Dostawcy.....	28
Taksonomia UE.....	28
Istotne ryzyka zidentyfikowane w obszarze kwestii środowiskowych i związanych z klimatem .....	31
<b>5. ZAGADNIENIA Z ZAKRESU POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA.....</b>	<b>32</b>
Istotne ryzyka zidentyfikowane w obszarze poszanowania praw człowieka.....	33

Ryzyko naruszenia praw człowieka w Spółce .....	33
Ryzyko naruszenia praw człowieka wśród dostawców Spółki .....	34
<b>6. ZAGADNIENIA Z ZAKRESU PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI .....</b>	<b>34</b>
Istotne ryzyka zidentyfikowane w obszarze przeciwdziałania korupcji .....	35
Ryzyko zaistnienia przypadków korupcji .....	35

## WPROWADZENIE

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

Wybór i opis polityk, a także zaprezentowanych w Sprawozdaniu wskaźników efektywności został dokonany w oparciu o kryterium istotności, przy uwzględnieniu czynników wewnętrznych i zewnętrznych, dotyczących działalności 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.

## 1. 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.

W Asseco Poland funkcjonują następujące systemy zarządzania:

- ISO 9001:2015 (system zarządzania jakością),
- ISO/IEC 27001:2013 (system zarządzania bezpieczeństwem informacji),
- ISO 22301:2012 (system zarządzania ciągłością działania),
- ISO 14001:2015 (system zarządzania środowiskowego),
- AQAP 2110:2016 (system zapewnienia jakości w projektowaniu, pracach rozwojowych i produkcji dla dostawców produktów i usług państw NATO) i AQAP 2210:2015 (wymagania uzupełniające do AQAP 2110 dotyczące zapewnienia jakości oprogramowania),
- certyfikat WSK (system prowadzenia obrotu towarami i usługami o znaczeniu strategicznym).

Systemy te są certyfikowane na zgodność z normą w obszarach, które są zainteresowane uzyskaniem takiego potwierdzenia przez podmiot zewnętrzny.

### Strategia rozwoju

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

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 poprzez akwizycje.

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.

Asseco Poland od lat prowadzi skuteczną politykę akwizycyjną w kraju i za granicą. Od 2004 roku Spółka przeprowadziła skutecznie ponad 115 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.

### **Misja i wizja**

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

Zgodnie z wizją:

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

### **Cele strategiczne w kluczowych obszarach**

#### 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.

Spółeczna odpowiedzialność biznesu

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

Pozycja rynkowa Spółki

Asseco Poland jest największą firmą IT 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.

Silna pozycja rynkowa Spółki została potwierdzona w ostatnim raporcie Computerworld TOP200, który stanowi kompleksowe badanie polskiego rynku teleinformatycznego. Asseco Poland kolejny rok z rzędu zostało największą informatyczną grupą kapitałową działającą w Polsce, będąc tym samym krajowym liderem cyfryzacji. Spółka wygrała w sumie w pięciu kategoriach tegorocznej edycji raportu.

Tabela 1. Asseco Poland w rankingu Computerworld TOP200

Kategoria	Pozycja w rankingu
Największe informatyczne grupy kapitałowe działające w Polsce – Liderzy cyfryzacji w Polsce	1
Najwięksi dostawcy rozwiązań i usług IT dla sektora administracji publicznej i służb mundurowych	1
Najwięksi dostawcy rozwiązań i usług IT dla sektora dużych firm i korporacji	1
Najwięksi dostawcy oprogramowania na zamówienie	1
Najwięksi dostawcy usług serwisowych	1
Firmy informatyczne o największym zysku netto	2
Firmy o największych nakładach na R&D	2
Najwięksi dostawcy rozwiązań i usług IT dla sektora ochrony zdrowia	2
Najwięksi dostawcy usług integracyjnych	2
Najwięksi dostawcy rozwiązań i usług IT dla sektora bankowego	3
Najwięksi dostawcy rozwiązań i usług IT dla sektora telekomunikacyjnego	3
Najwięksi dostawcy usług IT	3
Najwięksi dostawcy rozwiązań i usług IT dla sektora energetycznego	4
Najwięksi dostawcy systemów Business Intelligence, Big Data i Data Discovery	4
Firmy IT o największym zatrudnieniu	5

Źródło: Computerworld TOP200, Ranking firm informatycznych i telekomunikacyjnych, Edycja 2021, ranking wg uzyskanej sprzedaży za rok 2020.

Asseco Poland zostało też liderem w pięciu kategoriach rankingu ITwiz Best100, który jest zestawieniem największych firm IT w Polsce.

Tabela 2. Asseco Poland w rankingu ITwiz BEST100

Kategoria	Pozycja w rankingu
Przychody największych grup kapitałowych w branży IT 2020	1
Firmy IT o największej sprzedaży do sektora administracji publicznej i służb mundurowych w roku 2020	1
Firmy o największej sprzedaży do dużych firm w roku 2020	1
Firmy o największych przychodach ze sprzedaży usług serwisowych w Polsce w roku 2020	1
Firmy o największych przychodach ze sprzedaży usług integracyjnych w Polsce w roku 2020	1
Firmy IT o największym zysku netto w roku 2020	2
Największe firmy z kapitałem polskim sprzedające własne produkty i usługi w roku 2020	2
Firmy o największych przychodach ze sprzedaży usług IT w Polsce w roku 2020	2
Firmy o największych przychodach ze sprzedaży oprogramowania tworzonego na zamówienie w Polsce w roku 2020	2
Firmy IT o największej sprzedaży do sektora bankowego w roku 2020	2
Firmy o największej sprzedaży do sektora telekomunikacyjnego w roku 2020	2
Firmy o największej sprzedaży rozwiązań analitycznych i big data w roku 2020	3
Firmy o największej sprzedaży do sektora opieki zdrowotnej w roku 2020	3
Firmy o największej sprzedaży do sektora energetyki w roku 2020	4
Firmy o największej sprzedaży oprogramowania CRM w roku 2020	5

Źródło: ITwiz BEST100, Edycja 2021, ranking wg uzyskanej sprzedaży za rok 2020.

Pozostałe nagrody i wyróżnienia otrzymane w 2021 roku:

- 1. miejsce w kategorii „Duże firmy” w rankingu „Etyczna Firma” przygotowanym przez dziennik Puls Biznesu,
- 1. miejsce w sektorze ICT w rankingu „Najcenniejsze polskie marki” przygotowanym przez dziennik Rzeczpospolita,
- 1. miejsce w rankingu „IT@Bank” przygotowanym przez Miesięcznik Finansowy „Bank”,
- 2. miejsce w kategorii „Producenci oprogramowania” w konkursie „Top Marka 2021” przygotowanym przez magazyn Press i Press Service,
- 3. miejsce w rankingu „Najwięksi płatnicy podatku CIT” przygotowanym przez dziennik Puls Biznesu,
- 3. miejsce w rankingu „Polscy ambasadorzy” opracowanym przez tygodnik Wprost,
- 3. miejsce w części przeprowadzonej wśród inwestorów instytucjonalnych i analityków oraz 5. miejsce w części dedykowanej inwestorom indywidualnym w rankingu „Najlepsze relacje inwestorskie spółek z WIG30” opracowanym przez dziennik Parkiet i Izbę Domów Maklerskich,
- 3. miejsce w rankingu „Najwięksi polscy prywatni inwestorzy za granicą 2021” opracowanym przez miesięcznik Forbes,
- 3. miejsce w rankingu „Czempioni Narodowi” opracowanym przez portal Polityka Insight,
- Gabriela Żukowicz na 5. miejscu w rankingu „100 Kobiet Biznesu” przygotowanym przez dziennik Puls Biznesu,
- 6. miejsce w rankingu „Największe polskie prywatne spółki dywidendowe 2021” przygotowanym przez miesięcznik Forbes,
- 11. miejsce w rankingu „100 największych polskich firm prywatnych” opracowanym przez miesięcznik Forbes,
- 12. miejsce w rankingu „200 największych polskich firm” opracowanym przez tygodnik Wprost,

- Adam Góral na 14. miejscu w rankingu „Wycena polskich menedżerów” przygotowanym przez dziennik Parkiet i Martis Consulting,
- 21. miejsce w rankingu „Lista 500” przygotowanym przez dziennik Rzeczpospolita,
- 40. miejsce w rankingu „TOP 500 CEE” opracowanym przez Coface,
- nagroda w konkursie „50 najbardziej wpływowych ludzi w polskiej gospodarce” dla Adam Górala przyznana przez Dziennik Gazeta Prawna,
- nagroda w kategorii „The Outstanding FinTech Innovator in Central and Eastern Europe for 2021” dla Asseco Customer Intelligence w konkursie „The Innovators 2021” organizowanym przez Global Finance,
- nagroda w kategorii „Best Financial Innovation Lab” dla zespołu Data Science & Artificial Intelligence” w konkursie „The Innovators 2021” organizowanym przez Global Finance,
- nagroda w kategorii „Kompleksowe rozwiązanie firm IT dedykowane dla bankowości spółdzielczej” dla Wspólnej Platformy Informatycznej w konkursie „Spółdzielcza Technologia Roku 2020” organizowanym przez Związek Banków Polskich,
- jedyna polska marka technologiczna w rankingu “Europe 500 – The most valuable and strongest European brands” przygotowanym przez Brand Finance,
- tytuł „Podkarpackiego przedsiębiorstwa 20-lecia XXI w.” przyznany przez Gazetę Codzienną „Nowiny”,
- nagroda za zbudowanie systemu Asseco Customer Intelligence opartego na mechanizmach machine learning i sztucznej inteligencji przyznana przez Fundację Lendtech,
- jedyna firma IT z Polski w rankingu “World’s Best Employers 2021” opracowanym przez miesięcznik Forbes,
- tytuł “Best Talent Acquisition Team” według LinkedIn.

### Model federacyjny

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

Asseco Poland, jako Spółka dominująca, jest większościowym 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 Poland 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 Poland jest ponadto zwiększenie kompetencji w kluczowych sektorach działalności, wejście na nowe rynki geograficzne lub wzmocnienie pozycji całej Grupy Asseco w krajach, w których jest już obecna.

Funkcjonowanie w modelu federacyjnym oparte jest na wzajemnym zaufaniu oraz jasno zdefiniowanych zasadach współpracy.

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

### 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.

Sposób funkcjonowania Walnego Zgromadzenia opisuje szczegółowo 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 w roku 2021 przedstawia poniższa tabela.

**Tabela 3. Podział kompetencji pomiędzy Członków Zarządu Asseco Poland**

Członek Zarządu	Zakres odpowiedzialności
Adam Góral Prezes Zarządu	Wizja i strategia rozwoju Grupy Kapitałowej Dział Audytu Wewnętrznego
Andrzej Dopierała Wiceprezes Zarządu	Pion Organizacji Międzynarodowych i Rozwiązań dla Sektora Bezpieczeństwa Pion Ubezpieczeń Rolniczych Biuro Projektów Infrastrukturalnych Dział Teleinformatyki
Krzysztof Groyecki Wiceprezes Zarządu	Pion Opieki Zdrowotnej
Rafał Kozłowski <sup>1</sup> Karolina Rzońca-Bajorek <sup>2</sup> 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 Asseco Innovation Hub Centrum Przetwarzania Danych <sup>3</sup> Centrum Usług Operacyjnych <sup>4</sup> Asseco Services <sup>5</sup>
Sławomir Szmytkowski Wiceprezes Zarządu	Pion Ubezpieczeń Społecznych Pion Utrzymania Systemów Pion Rolnictwa i Poczty Pion Administracji Rządowej
Artur Wiza Wiceprezes Zarządu	Dział Marketingu Dział PR i Relacji Inwestorskich Dział Administracji Dział Administracji Personalnej Dział Organizacyjno-Prawny
Gabriela Żukowicz Wiceprezes Zarządu	Dział Personalny Dział Utrzymania i Rozwoju Systemów Wewnętrznych Dział Zakupów Dział Zgodności i Zarządzania Procesami

<sup>1</sup> do 31.03.2021

<sup>2</sup> od 1.04.2021

<sup>3</sup> do 31.07.2021

<sup>4</sup> do 31.07.2021

<sup>5</sup> od 1.08.2021 powstałe z połączenia Centrum Przetwarzania Danych i Centrum Usług Operacyjnych

W dniu 23 marca 2021 roku do Asseco Poland wpłynęła rezygnacja Rafała Kozłowskiego z pełnienia funkcji Wiceprezesa Zarządu Spółki ze skutkiem od dnia 1 kwietnia 2021 roku. Rezygnacja została złożona w związku z decyzją o pełnym zaangażowaniu się w prowadzenie spraw grupy Asseco Enterprise Solutions i objęciem przez Rafała Kozłowskiego funkcji Prezesa Zarządu w Asseco Enterprise Solutions – spółce stojącej na czele tej grupy.

Jednocześnie Rada Nadzorcza na posiedzeniu w dniu 23 marca 2021 roku powołała Karolinę Rzońcę-Bajorek do składu Zarządu Spółki, do pełnienia funkcji Wiceprezesa Zarządu ze skutkiem od dnia 1 kwietnia 2021 roku.

Poza opisaną powyżej zmianą w 2021 roku, jak również do dnia publikacji niniejszego sprawozdania nie miały miejsca inne zmiany w składzie Zarządu Asseco Poland.

Dodatkowo Rada Nadzorcza na posiedzeniu w dniu 23 marca 2021 roku podjęła uchwały w sprawie powołania Członków Zarządu Asseco Poland na nową 5-letnią kadencję obejmującą lata 2022-2026. Na Członka Zarządu, do pełnienia funkcji Prezesa Zarządu powołany został Adam Góral, zaś do pełnienia funkcji Wiceprezesów Zarządu powołani zostali: Andrzej Dopierała, Krzysztof Groyecki, Marek Panek, Paweł Piwowar, Zbigniew Pomianek, Karolina Rzońca-Bajorek, Sławomir Szmytkowski, Artur Wiza oraz Gabriela Żukowicz. Powołanie jest skuteczne z dniem 1 stycznia 2022 roku.

Od dnia 1 stycznia 2022 roku odpowiedzialność za Pion Telekomunikacji i Mediów objął Prezes Zarządu, Adam Góral, natomiast od dnia 1 marca 2022 Karolina Rzońca-Bajorek objęła odpowiedzialność za nowo powołany Dział Centrum Usług Wspólnych.

#### **Rada Nadzorcza**

W okresie sprawozdawczym 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,
- Piotr Żak – Członek Rady Nadzorczej.

W dniu 20 maja 2021 roku odbyło się Zwyczajne Walne Zgromadzenie Asseco Poland, które wyłoniło skład Rady Nadzorczej na kadencję 2022-2026. Następnie, na posiedzeniu w dniu 11 stycznia 2022 roku Rada Nadzorcza wybrała Przewodniczącego i Wiceprzewodniczącego.

W związku z powyższym, od 2022 roku Rada Nadzorcza Spółki funkcjonuje 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 Gabor – Członek Rady Nadzorczej,
- Piotr Maciąg – Członek Rady Nadzorczej,
- Piotr Żak – Członek Rady Nadzorczej.

#### **Komitet Audytu**

W roku 2021 Komitet Audytu funkcjonował w następującym składzie:

- Artur Kucharski – Przewodniczący Komitetu Audytu,
- Piotr Augustyniak – Członek Komitetu Audytu,
- Jacek Duch – Członek Komitetu Audytu.

Działając na podstawie art. 129 Ustawy o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym oraz §8 Regulaminu Rady Nadzorczej Spółki, Rada Nadzorcza oceniła, że kryteria niezależności spełniali Piotr Augustyniak i Artur Kucharski, który jednocześnie posiadał wiedzę i umiejętności z zakresu sprawozdawczości finansowej. Kompetencje Artura Kucharskiego z zakresu sprawozdawczości finansowej potwierdziła dotychczasowa kariera zawodowa oraz uzyskany dyplom Association of Chartered Certified Accountants (ACCA). Jednocześnie uznano, że Jacek Duch posiadał wiedzę z zakresu branży, w której działa Spółka, co potwierdzał przebieg jego kariery zawodowej.

W dniu 11 stycznia 2022 roku odbyło się posiedzenie Rady Nadzorczej, na którym podjęto decyzję o składzie Komitetu Audytu:

- Artur Gabor – Przewodniczący Komitetu Audytu,
- Piotr Augustyniak – Członek Komitetu Audytu,
- Jacek Duch – Członek Komitetu Audytu.

Rada Nadzorcza działając na podstawie art. 129 Ustawy o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym oraz §8 Regulaminu Rady Nadzorczej Spółki dokonała oceny spełniania wymogów dla Komitetu Audytu. Kryteria niezależności spełniają Artur Gabor i Piotr Augustyniak. Dodatkowo Artur Gabor posiada wiedzę i umiejętności z zakresu sprawozdawczości finansowej. Jacek Duch i Piotr Augustyniak posiadają wiedzę i umiejętności z zakresu branży, w której działa Spółka.

#### **Systemy kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem i audytu wewnętrznego**

W Asseco Poland 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 oparty 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.

Wszyscy pracownicy i współpracownicy Asseco Poland zobowiązani są do postępowania zgodnego z wewnętrznymi zasadami 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. Nad spójnością procesów, tworzeniem, utrzymywaniem oraz rozwojem polityk zgodności czuwają pracownicy i współpracownicy Działu Zgodności i Zarządzania procesami poprzez funkcjonujący w spółce zintegrowany system zarządzania.

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.

## 2. ZAGADNIENIA PRACOWNICZE

### Polityka personalna

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

Na dzień 31 grudnia 2021 roku Asseco Poland zatrudniało 2 301 osób, w porównaniu do 2 347 osób na koniec poprzedniego okresu sprawozdawczego. Przeciętne zatrudnienie w okresie 12 miesięcy zakończonym 31 grudnia 2021 roku w etatach pobierających wynagrodzenie, tj. zatrudnienie w etatach skorygowane o etaty, za które Spółka nie wypłaca wynagrodzenia (np. urlop bezpłatny, urlop macierzyński, inne) wyniosło 2 245 wobec 2 187 etatów w okresie 12 miesięcy zakończonym 31 grudnia 2020 roku.

Tabela 4. Zatrudnienie w podziale na działy na dzień 31 grudnia 2021 roku

Pracownicy ogółem	Działy produkcyjne	Działy sprzedaży	Działy administracyjne	Ogólny zarząd
2 301	1 891	111	289	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 prawa, jak również na podstawie wewnątrz obowiązujących procedur i standardów. Podstawowymi dokumentami obowiązującymi w Asseco Poland, regulującymi powyższe kwestie są: Regulamin pracy, Regulamin wynagradzania, Regulamin oceny i rozwoju zawodowego, Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, Polityka personalna oraz Kodeks etyki i postępowania w biznesie.

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 5. Zatrudnienie w podziale na płeć na dzień 31 grudnia 2021 roku

Rodzaj stanowiska	Kobiety	Mężczyźni	Udział kobiet	Udział mężczyzn
Zarząd	2	8	20%	80%
Pozostała kadra zarządzająca	63	189	25%	75%
Produkcja	516	1 279	29%	71%
Stanowiska pozaprodukcyjne	188	56	77%	23%
<b>Pracownicy ogółem</b>	<b>769</b>	<b>1 532</b>	<b>33%</b>	<b>67%</b>

Tabela 6. Zatrudnienie w podziale na wiek na dzień 31 grudnia 2021 roku

Pracownicy ogółem	do 30 lat	31-40 lat	41-50 lat	51-60 lat	Powyżej 60 lat
2 301	349	664	887	328	73

Średnie wynagrodzenie kobiet w spółce jest niższe niż średnie wynagrodzenie mężczyzn. Wynika to głównie z faktu, że większa liczba mężczyzn posiada dłuższy staż pracy w spółce oraz duża liczba zatrudnionych mężczyzn posiada większe doświadczenie w branży IT. W grupie pracowników, gdzie doświadczenie w branży i staż pracy kobiet i mężczyzn są zbliżone, poziom zarobków jest wyrównany.

Tabela 7. Wskaźnik równości wynagrodzeń w 2021 roku\*

Rodzaj stanowiska	Współczynnik
Zarząd	82%
Pozostała kadra zarządzająca	74%
Produkcja	79%
Stanowiska pozaprodukcyjne	94%

\* Wskaźnik równości wynagrodzeń prezentuje stosunek średniego wynagrodzenia kobiet do średniego wynagrodzenia mężczyzn. Obejmuje wynagrodzenie podstawowe oraz wszystkie inne składniki, takie jak dodatki, premie i nagrody.

W Asseco Poland, jako podstawowa forma zatrudnienia, dominuje zatrudnienie na podstawie umowy o pracę. Ponadto na dzień 31 grudnia 2021 w Spółce pracowało 355 osób zatrudnionych na podstawie umowy o współpracę, 94 osoby zatrudnione na umowę zlecenie oraz 228 osób świadczących usługi outsourcingowe.

Tabela 8. Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę w 2021 roku

Udział osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę
77%

Asseco Poland 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 Asseco Poland obowiązują rozwiązania obejmujące szerokie wykorzystanie pracy zdalnej. Zasady pracy zdalnej zostały określone w komunikacie Zarządu i uwzględniają one bezpieczeństwo i higienę pracy oraz zachowanie ciągłości działania. Spółka w 2021 roku uregulowała w ten sam sposób system pracy w modelu hybrydowym.

W Asseco Poland nie funkcjonują związki zawodowe.

Tabela 9. Liczba związków zawodowych

Całkowita liczba zarejestrowanych związków zawodowych
0

## Ocena i rozwój pracowniczy

Pracownicy i współpracownicy Asseco Poland cyklicznie podlegają procesowi oceny.

Pierwsza ocena pracownika 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 oceniane są kompetencje, mocne strony, obszary do rozwoju oraz tworzony jest plan rozwoju.

Spółka dba o rozwój zawodowy pracowników poprzez organizację i finansowanie ogólnofirmowych oraz indywidualnych działań rozwojowych.

W ramach ogólnofirmowych działań rozwojowych realizowane są ścieżki dla określonych grup kompetencyjnych m.in. dla managerów. Rozwijane kompetencje pracowników wspierają osiągnięcie celów biznesowych oraz wdrażanie nowych procesów w Spółce. Natomiast indywidualne działania rozwojowe podnoszą kwalifikacje oraz poziom kompetencji pracowników i obejmują: szkolenia merytoryczne, konferencje, certyfikacje, studia podyplomowe i doktoranckie, kursy językowe i indywidualne sesje rozwojowe.

Działania rozwojowe realizowane są w zależności od potrzeb przez podmioty zewnętrzne lub wewnętrznych trenerów i są prowadzone w formie stacjonarnej, zdalnej oraz poprzez szkolenia e-learningowe.

Od 2020 roku w Asseco Poland pracuje doświadczony psycholog, psychoterapeuta i trener biznesu, służący wsparciem wszystkim pracownikom, którzy zgłaszają taką potrzebę. Oprócz pracy w formule indywidualnej, w Spółce prowadzone są warsztaty i webinary z obszaru psychologii. W roku 2021 zostały przeprowadzone serie webinarów psychologicznych dotyczących m.in. budowania pewności, pozytywnego obrazu siebie, odporności na stres oraz pozytywnego myślenia. Łącznie we wszystkich seriach webinarów odbyło się 49 spotkań, w których wzięło udział 2 992 osoby (jedna osoba mogła wziąć udział w więcej niż jednej serii).

W 2021 roku nastąpił znaczny wzrost liczby przeszkolonych pracowników wynikający m.in. z wdrożenia czterech obowiązkowych szkoleń z zakresu compliance, w tym z zakresu RODO, bezpieczeństwa informacji, etyki oraz webinarów psychologicznych. W roku 2020 liczba uczestników wszystkich szkoleń wynosiła 8 249, a liczba ta w 2021 roku wzrosła niemal trzykrotnie w stosunku do roku poprzedniego.

Tabela 10. Działania rozwojowe w 2021 roku

Liczba zrealizowanych tematów działań rozwojowych	Liczba uczestników szkoleń	Dostępny budżet 2021	Liczba dni działań rozwojowych przypadających na pracownika	Liczba godzin działań rozwojowych przypadająca na pracownika
645	24 144*	7 889 459 PLN	3	23

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

## Dodatkowe świadczenia pozapłatowe

Pracownikom Asseco Poland oprócz wynagrodzenia przysługują również dodatkowe świadczenia pozapłatowe, w tym m.in.:

- szeroki pakiet opieki medycznej, do którego każdy z pracowników i współpracowników ma możliwość wykupienia, na bardzo korzystnych zasadach, abonamentowej opieki medycznej dla członków swojej rodziny (współmałżonka/partnera, dzieci, rodziców),
- program kafeteryjny realizowany przy wykorzystaniu platformy benefitowej, charakteryzującej się szerokim wachlarzem ofert oraz możliwością elastycznego wykorzystywania środków,
- karta Multisport, którą można zamówić na platformie benefitowej,
- Pracowniczy Program Emerytalny (PPE) – forma dobrowolnego grupowego oszczędzania na emeryturę, w której pracodawca w całości finansuje składkę podstawową (określony procent wynagrodzenia pracownika) przekazywaną pod zarządzenie wyspecjalizowanej instytucji finansowej, a pracownik płaci od niej jedynie podatek dochodowy od osób fizycznych; fakultatywnie pracownik może zdecydować o wpłacie dodatkowej składki, która w zadeklarowanej przez niego wysokości będzie naliczana i potrącana z jego wynagrodzenia,

- 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,
- bony świąteczne i karty restauracyjne w formie elektronicznej.

Na początku 2022 roku pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę w roku 2021 otrzymali do wglądu raport Total Rewards Statement. Zestawienie to zawiera informacje na temat wysokości wynagrodzenia oraz kwoty benefitów, z których może korzystać dany pracownik. Inicjatywa ta ma na celu pokazanie, iż pensja nie jest jedyną korzyścią z pracy jaką otrzymują pracownicy Asseco Poland.

### Badanie zaangażowania i satysfakcji

Asseco Poland S.A. prowadzi udokumentowany dialog z pracownikami w postaci realizacji cyklicznego badania zaangażowania i satysfakcji. Do udziału w badaniu zapraszani są wszyscy pracownicy spółki, jak również współpracownicy realizujący zadania w oparciu o umowy zlecenia, o dzieło oraz B2B. W 2021 roku została przeprowadzona druga edycja badania, w której wzięło udział 86% zaproszonych osób. Zagadnienia objęte badaniem odnosiły się do różnych obszarów funkcjonowania organizacji, m.in. do pracy zdalnej i jej efektywności, zadowolenia z działań Asseco w związku z sytuacją COVID, możliwości rozwoju, współpracy, przepływu informacji i komunikacji, procesów i procedur oraz równowagi praca-życie. Wyniki badania stanowią podstawę do określania priorytetów działań ogólnofirmowych oraz lokalnych, w poszczególnych jednostkach organizacyjnych. Badanie przeprowadzone w 2021 roku potwierdziło skuteczność działań wprowadzonych w poprzedniej edycji, o czym świadczył wyraźny wzrost zarówno całkowitego wskaźnika zaangażowania, jak i wyników w poszczególnych kategoriach.

### BHP

Spółka realizuje działania przy zapewnieniu ochrony zdrowia i życia pracowników oraz współpracowników przed zagrożeniami występującymi w środowisku pracy. Asseco Poland prowadzi działalność gospodarczą niestwarzającą zagrożenia wystąpienia ciężkiego wypadku przy pracy dla pracowników oraz osób zewnętrznych, stosując przepisy i wytyczne 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 zawodowego na stanowiskach pracy, uwzględniając ryzyko związane z pandemią COVID-19.

Organizację bezpiecznej pracy określają obowiązujące w Spółce instrukcje związane z warunkami oraz środowiskiem 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, również technicznych, stanowisk pracy, w tym przestrzegania przepisów przez pracowników/współpracowników i inne osoby realizujące działania na terenie Spółki.

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 11 Szkolenia BHP w 2021 roku

Liczba osób przeszkolonych przed przystąpieniem do pracy	Liczba przeszkolonych pracowników z zakresu szkoleń okresowych
295	1 045

## 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 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 Poland mityguje to ryzyko prowadząc stały monitoring wynagrodzeń na rynku, utrzymując właściwą strukturę zatrudnienia w ujęciu poszczególnych poziomów kompetencyjnych oraz wprowadzając klauzule waloryzacyjne do umów z klientami.

### 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 Poland 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 pozapłatowe, takie jak pakiet socjalny czy inne świadczenia z ZFŚS.

## 3. ZAGADNIENIA SPOŁECZNE

Asseco Poland jako polska firma IT działa we wspólnym interesie opartym na patriotyzmie gospodarczym, tworząc wartość dodaną dla polskiej gospodarki. Podejmuje inicjatywy wspierające polską przedsiębiorczość i kształtuje pozycję Polski na arenie międzynarodowej. Aktywnie uczestniczy w oficjalnych misjach gospodarczych, a także wspiera działania, które promują rodzime firmy i produkty. Chętnie włącza się także w ogólnopolskie inicjatywy i bierze udział w debacie publicznej związanej z promocją polskiej przedsiębiorczości, angażując się m.in. w projekt Dziennika Gazety Prawnej pt. „Nie ma wolności bez przedsiębiorczości”. W ramach wydarzenia odbywają się debaty i dyskusje na temat przyszłości polskiej gospodarki. Asseco Poland wspiera przedsiębiorczość także na poziomie lokalnym. Jest jednym z założycieli Podkarpackiego Klubu Biznesu, który od ponad 20 lat promuje firmy z tego regionu. Dziś Klub zrzesza już niemal 300 firm.

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. Spółka znalazła się na 3. miejscu zestawienia „Największych płatników podatku CIT” wśród firm technologicznych, których przychody przekroczyły 50 mln euro, przygotowanego przez Puls Biznesu w oparciu o dane udostępnienie przez Ministerstwo Finansów za 2020 rok.

W 2021 roku Asseco Poland zapłaciło do budżetu państwa podatek dochodowy w wysokości **20,9 mln PLN**

Działania z obszaru społecznej odpowiedzialności biznesu są trwale wpisane w strategię Spółki. Działalność ta rozpoczęła się na długo przed pandemią koronawirusa i będzie kontynuowana po jej wygaszeniu.

W obliczu COVID-19 Asseco Poland podjęło od początku pandemii szereg przedsięwzięć pomocowych, wiele z nich zostało wprowadzonych w 2020 roku i było kontynuowanych w roku 2021. Spółka jest liderem cyfryzacji



w Polsce i od ponad 30 lat tworzy zaawansowane technologicznie oprogramowanie dla firm z kluczowych dla gospodarki sektorów, w tym opieki zdrowotnej czy administracji publicznej.

Asseco Poland jest jednym z największych dostawców rozwiązań i usług IT do sektora ochrony zdrowia. Obecnie współpracuje z ponad 400 szpitalami w całej Polsce. Z kolei w segmencie obejmującym gabinety lekarskie, średnie i małe przychodnie oraz praktyki lekarskie obsługuje ponad 9,8 tys. lokalizacji (ponad 35 tys. użytkowników), co stanowi ok. 40% rynku. Spółka, w konsorcjum z Kamssoft, odpowiada za utrzymanie i rozwój Systemu Informatycznego Wspomagania Działalności NFZ – SIWDzNFZ. Systemy Asseco Medical Management Solutions (AMMS) oraz mMedica zapewniają kompleksową obsługę procesów w obszarze opieki zdrowotnej. Wykorzystując wieloletnie doświadczenia w informatyzacji placówek medycznych, Spółka rozwija swoje aplikacje przeznaczone dla pacjentów: Informacje Medyczne (zarządzanie informacjami udostępnianymi przez jednostki medyczne), Apteczka Medyczna (zarządzanie lekami) i Moje Pomiarzy (samodzielne monitorowanie stanu zdrowia przez pacjentów). Dzięki integracji rozwiązań Moje Pomiarzy i Informacje Medyczne informacje o różnych parametrach zdrowotnych pacjentów trafiają bezpośrednio do gabinetu lekarza i są zapisywane w historii choroby. Wszystkie te rozwiązania wspierają podmioty z sektora opieki zdrowotnej w walce z pandemią. Dodatkowo w 2021 roku Spółka przekazała darowizny dla 106 szpitali o łącznej wartości ponad 200 tys. PLN.

W sektorze administracji publicznej w ubiegłym roku Spółka przygotowywała systemy informatyczne KSI ZUS oraz Portalu PUE do zadań wynikających z realizacji Ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Asseco Poland przygotowywało też systemy informatyczne KSI ZUS oraz Portalu PUE do zadań wynikających z realizacji ustawy o Polskim Bonie Turystycznym. Ponadto realizowane były umowy na usługę wsparcia eksploatacji i utrzymania KSI ZUS oraz umowy wykonawcze w ramach umowy ramowej na modyfikację i rozbudowę oprogramowania KSI ZUS.

Między innymi w odpowiedzi na wprowadzenie nauki zdalnej w szkołach, Spółka zrealizowała akcję charytatywną #AssecoDzieciom, której celem było wsparcie najbardziej potrzebujących uczniów w dostępie do wiedzy. W jej ramach przekazano 300 laptopów wraz z dostępem do mobilnego internetu. W inicjatywę zaangażowany był Podkarpacki Oddział Okręgowy Polskiego Czerwonego Krzyża, a swojego partnerstwa udzielili Prezydent Miasta Rzeszowa oraz Marszałek Województwa Podkarpackiego. Łączna wartość środków przekazanych przez Spółkę na tę akcję wyniosła ponad 730 tys. PLN.

Asseco Poland kształci i zatrudnia polskich programistów. Spółka organizuje wydarzenia merytoryczne dla profesjonalistów IT oraz studentów – Techbreakfast by Asseco. W 2021 roku odbyły się 3 spotkania technologiczne online, w których łącznie udział wzięło ok. 450 osób. Wśród elementów wymiany wiedzy eksperckiej z sukcesem rozwijany jest blog technologiczny. Materiały opublikowane na blogu w 2021 roku uzyskały ponad 21 tys. odsłon przez niemal 19,5 tys. unikalnych użytkowników. Ekspertki Asseco Poland dzielą się także wiedzą na podcastach technologicznych publikowanych na kanałach: Spotify, Apple Podcast, Google Podcast, Radio Public oraz Breaker. 16 opublikowanych w 2021 roku materiałów zostało odsłuchanych ok. 1 000 razy.

Asseco Poland regularnie spotyka się ze studentami w ramach Targów Pracy i konferencji organizowanych przez organizacje studenckie. W minionym roku byliśmy sponsorem głównym wydarzenia online Warszawskie Dni Informatyki. Dodatkowo wzięliśmy udział w evencie zorganizowanym przez studentów Politechniki Śląskiej, podczas którego pełniliśmy rolę partnera oraz sponsora. Nasi eksperci dzielili się wiedzą podczas konferencji Ya!vaConf, która jest dedykowana profesjonalistom oraz podczas wydarzenia na temat cyberbezpieczeństwa – Hack Summit. W październiku 2021 roku odbyła się czwarta edycja Hackathon by Asseco. W edycji tej, przeprowadzonej po raz kolejny w formule online, wzięło udział 35 zespołów składających się z 100 osób, z czego 4 drużyny kontynuują współpracę ze Spółką w ramach programu rozwoju innowacji Asseco Innovation Hub.

70% stażystów VI 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 szóstej edycji programu przyjęto 28 studentów na 3- miesięczny staż i 22 osób na 9-miesięczny program absolwencki. Łącznie w okresie 6 lat w programie udział wzięło 180 stażystów i ponad 100 absolwentów.

Działaniami na rzecz społeczności lokalnych są darowizny na wsparcie edukacji, służbę zdrowia oraz pomoc osobom z niepełnosprawnością, bądź wykluczonych.

Tabela 12. Kwota przeznaczona na darowizny w 2021 roku

Obszar	Kwota [PLN]
Edukacja	1 612 000
Ochrona zdrowia	691 000
Pomoc społeczna	46 000
Sport	16 000
<b>Łącznie</b>	<b>2 365 000</b>

W związku z działaniami wojennymi w Ukrainie, Spółka włączyła się w pomoc mieszkańcom tego kraju. Do dnia publikacji niniejszego sprawozdania, Asseco Poland przekazało na ten cel kwotę 2 mln PLN. Spółka nawiązała również współpracę z organizacjami pozarządowymi oraz ze sztabem kryzysowym Urzędu Miasta Rzeszowa i Urzędu m.st. Warszawy. Ponadto w pomoc uchodźcom zaangażowali się pracownicy Spółki. Powołano specjalny zespół, który wspiera realizowane przez nich akcje pomocowe.

Spółka wspiera polski sport będąc głównym sponsorem drużyny siatkarskiej Asseco Resovia Rzeszów. Dodatkowo, sponsoruje Gdyński Klub Koszykówki Arka. W 2021 roku Asseco Poland sponsorowało konferencje naukowe, głównie z zakresu energetyki i ochrony zdrowia oraz hackatony.

Tabela 13. Kwota przeznaczona na sponsoring w 2021 roku

Obszar	Kwota [PLN]
Sport	11 809 000
Konferencje, hackatony	402 000
<b>Łącznie</b>	<b>12 212 000</b>

Spółka propaguje aktywność fizyczną wśród pracowników poprzez Asseco Active Team. Inicjatywa ta polega na dofinansowaniu działań sportowych pracowników Asseco Poland. Standardowymi formami wsparcia są: opłata wpisowego oraz pokrycie kosztów odzieży. Spółka co roku organizuje również sportowe wyzwanie dla pracowników. Od 2 lat uwzględniany jest w nim aspekt charytatywny. W 2021 roku 265 pracowników z 16 lokalizacji Asseco Poland przebyło łączną trasę blisko 130 tys. km w dwóch kategoriach sportowych: jazdy na rowerze i bieganiu. Każdy przebyty kilometr trasy przeliczany był na charytatywne złotówki, dzięki czemu pracownicy wsparli fundację dla osób niepełnosprawnych.

Wśród najistotniejszych projektów społecznych prowadzonych przez Asseco Poland jest świąteczna akcja „Pomagamy”. Jej celem jest pomoc najbardziej potrzebującym oraz zmotywowanie pracowników do zaangażowania w te działania. Pracownicy nominują do wsparcia finansowego wybrane organizacje m.in. domy dziecka lub samotnej matki, hospicja, fundacje wspierające ubogie rodziny. Od 2019 roku pracownicy mogą również zgłaszać inicjatywy proekologiczne (w 100% skierowane na ochronę środowiska i takie, które są elementem projektów pomocowych o innym charakterze, m.in. wprowadzenie segregacji odpadów w danym ośrodku). Pracownicy Asseco Poland decydują o tym, komu i w jakiej formie udzielą wsparcia w ramach specjalnie przyznanego na ten cel budżetu. Od 2013 roku Asseco Poland przeznaczyło na akcję w sumie ponad 1,7 mln PLN, a w projekcie wzięło udział 2 tys. pracowników. Dzięki tym środkom udało się pomóc ponad 5 tys. dzieci i 130 rodzinom. W samym 2021 roku na realizację 14 przedsięwzięć w ramach akcji przekazano środki w wysokości blisko 120 tys. PLN.

Spółka w okresie świątecznym 2021 roku zorganizowała drugą wewnętrzną aukcję świąteczną. Pracownicy wystawili i licytowali m.in. domowe ciasta i przetwory, ozdoby domowe, rękodzieła czy książki. Dzięki aukcji zgromadzone środki w całości przekazano fundacji pomagającej chorym i porzuconym kotom.

W Asseco Poland od marca 2020 działa Sztab Kryzysowy, który koordynuje wszystkie decyzje Spółki związane z pandemią oraz dba o ich bieżącą komunikację do pracowników. Sztab odbywa cykliczne spotkania z Zarządem, raportując aktualną sytuację epidemiczną oraz ustalając podejmowane działania, w ramach których wszystkim pracownikom i współpracownikom umożliwiono wykonywanie pracy w formie zdalnej, m.in. poprzez zdalny dostęp VPN, zwiększone limity transmisji danych, wymianę stacji PC na laptopy. Pracownikom wykonującym swoje obowiązki w biurach zapewniono bezpieczne środowisko świadczenia pracy m.in. poprzez zachowanie wymaganej odległości pomiędzy stanowiskami, wyposażenie w środki dezynfekujące, dostosowane do sytuacji procedur utrzymania czystości, prowadzenie ścisłej kontroli wejścia do biur, wstrzymania wizyt osób trzecich. W ramach dodatkowych działań zorganizowano akcję dobrowolnego szczepienia pracowników przeciwko COVID - 19, udostępniono testy do samodzielnej diagnozy oraz wyposażono w środki ochrony indywidualnej pracowników udających się w podróże służbowe. Ograniczono także do minimum dostęp osobowy do krytycznej infrastruktury IT.

Wyżej wymienione działania zostały zauważone i docenione w ramach konkursu „Etyczna Firma” zorganizowanym przez Puls Biznesu, gdzie Asseco Poland znalazło się w gronie laureatów w kategorii „Dużych Firm”. Spółka została doceniona m.in. za akcje charytatywne, proekologiczne, wsparcie lokalnych społeczności i drużyn sportowych oraz działania w ramach walki z pandemią koronawirusa.

#### Istotne ryzyka zidentyfikowane w obszarze kwestii społecznych

##### Ryzyko niezadowolonia 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 niezadowolonia 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.

## 4. ZAGADNIENIA ZWIĄZANE Z KLIMATEM I ŚRODOWISKIEM NATURALNYM

Asseco Poland 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.

Kierunki działania Spółki w dziedzinie środowiska naturalnego określa Polityka środowiskowa. Spółka realizuje Politykę środowiskową poprzez wdrożony i ciągle doskonalony system zarządzania środowiskowego. Skuteczne wdrożenie systemu zostało poświadczane certyfikatem Systemu Zarządzania Środowiskowego wg normy ISO 14001:2015 wydanym po raz pierwszy w 2012 roku. Na potwierdzenie stanu zgodności z wymaganiami system corocznie poddawany jest kontroli poprzez przeprowadzane audyty. We wrześniu 2021 roku odbył się

audyt nadzoru, podczas którego Asseco Poland potwierdziło, że posiada system zarządzania środowiskowego zgodny z ISO 14001:2015.

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. Celami strategicznymi Spółki są: zredukowanie emisji CO<sub>2</sub> w obszarze energii elektrycznej oraz zmniejszenie ilości zużywanego papieru. Celami szczegółowymi są: zmniejszenie śladu węglowego w obszarze floty samochodowej poprzez inwestycję w eko-flotę oraz zmniejszenie zużycia surowców naturalnych poprzez wydłużenie cyklu życia sprzętu elektrycznego i elektronicznego.

Polityka środowiskowa została ustanowiona i jest utrzymywana przez Zarząd, a jej założenia komunikowane są zewnętrznym stronom zainteresowanym na ogólnodostępnej stronie internetowej Asseco Poland, jak również pracownikom Spółki na wewnętrznych portalach intranetowych, gdzie na bieżąco zamieszczane są także inne informacje dotyczące szeroko pojętej ochrony środowiska.

Zgodnie z założeniami Systemu Spółka uzyskuje efekty środowiskowe poprzez:

- stosowanie się do wymagań prawnych z zakresu ochrony środowiska,
- określenie celów środowiskowych i realizację działań służących ich osiągnięciu,
- wdrażanie działań korygujących w przypadku zidentyfikowania niezgodności z wymaganiami środowiskowymi,
- podnoszenie świadomości ekologicznej pracowników i podejmowanie inicjatyw w celu zwiększenia ich zaangażowania w działania służące ochronie środowiska,
- stawianie wymagań i propagowanie postaw prośrodowiskowych u klientów zewnętrznych.

### Przepisy i regulacje z zakresu ochrony środowiska

Spółka na bieżąco identyfikuje i wdraża wymagania prawne oraz inne wymagania wynikające m.in. z umów i zobowiązań własnych. Zgodność z wymaganiami jest monitorowana i okresowo oceniana. W celu udokumentowania zgodności dla poszczególnych miejsc prowadzenia działalności prowadzone są rejestry wymagań prawnych.

W 2021 roku na Spółkę nie zostały nałożone pieniężne kary z tytułu nieprzestrzegania przepisów prawa oraz regulacji dotyczących ochrony środowiska.

Tabela 14. Całkowita wartość pieniężna i liczba kar za nieprzestrzeganie prawa oraz regulacji dotyczących ochrony środowiska

Łączna wartość kar środowiskowych [PLN]	Łączna liczba kar środowiskowych [szt.]
0	0

### Istotne strony zainteresowane

Spółka identyfikuje wewnętrzne i zewnętrzne strony zainteresowane, ich istotne potrzeby, oczekiwania oraz zobowiązania dotyczące zgodności. Strony zainteresowane określone są odrębnie dla każdego z miejsc prowadzenia działalności. Głównych interesariuszy mających związek z aspektami środowiskowymi i wymaganiami prawnymi dotyczącymi działalności Spółki przedstawia poniższa tabela.

Tabela 15. Zidentyfikowani interesariusze z obszaru ochrony środowiska

Interesariusze	Zobowiązania/oczekiwania
Urzędy i instytucje	w zakresie realizacji obowiązków ustawowych

Organizacje odzysku	w zakresie realizacji ustawowych i umownych obowiązków związanych ze sprzętem, bateriami i akumulatorami, opakowaniami oraz produktami
Odbiorcy odpadów innych niż komunalne	w zakresie odbierania odpadów innych niż komunalne, w tym niebezpiecznych
Odbiorcy odpadów komunalnych	w zakresie odbierania odpadów komunalnych i realizacji umownych obowiązków
Dostawcy wody, energii elektrycznej, gazu, paliw	w zakresie postępowania zgodnie z warunkami umownymi i ustawowymi
Klienci	w zakresie tworzenie produktów i usług dostosowanych do potrzeb klienta i zgodnych z wymaganiami środowiskowymi oraz podnoszenia świadomości ekologicznej
Inwestorzy	w zakresie spełniania wymogów nałożonych na emitentów giełdowych
GPW	wywiązanie się z obowiązków informacyjnych nałożonych na emitentów giełdowych
Sąsiedzi	w zakresie wyeliminowania lub minimalizowania negatywnego oddziaływania prowadzonej działalności na środowisko i warunki życia, w szczególności w zakresie emisji hałasu, emisji zanieczyszczeń do powietrza i do wód
Pracownicy	w zakresie zapewnienia właściwych warunków pracy, zasobów i informacji w zakresie niezbędnym do prawidłowego wywiązywania się z obowiązków z zakresu ochrony środowiska oraz w zakresie podejmowanych inicjatyw proekologicznych.

## Zmiany klimatu i wpływ na zrównoważony rozwój

Spółka identyfikuje dwa rodzaje wpływów środowiskowych:

- wpływ prowadzonej działalności Spółki na klimat,
- wpływ zmian klimatu na działalność Spółki.

Czynniki wewnętrzne i zewnętrzne mające wpływ na zrównoważony rozwój Spółki określane są oddzielnie dla każdego z miejsc prowadzenia działalności. Przegląd obszarów, związanych z nimi aspektów środowiskowych, wpływów oraz ryzyk i szans przeprowadzany jest co najmniej raz w roku.

Wpływ Spółki na zmiany klimatu związany jest przede wszystkim z zużyciem energii elektrycznej w budynkach własnych i wynajmowanych, spalaniem paliw płynnych i gazowych w urządzeniach i instalacjach, emisją gazów cieplarnianych do atmosfery podczas eksploatacji urządzeń i instalacji oraz w sytuacjach awaryjnych, a także z zużyciem wody i wytwarzaniem odpadów, głównie zużytego sprzętu elektrycznego i elektronicznego.

Do kalkulacji wszystkich prezentowanych w tym obszarze wskaźników, w których pojawia się przeliczenie na pracownika przyjęto przeciętne zatrudnienie w Asseco Poland w analizowanych okresach w etatach pobierających wynagrodzenie, tj. zatrudnienie w etatach skorygowane o etaty, za które Spółka nie wypłacała wynagrodzenia (m.in. urlop bezpłatny, urlop macierzyński, inne).

Kalkulacja zmian procentowych w przypadku prezentowanych wskaźników przeprowadzona została w oparciu o wartości wskaźników przed zaokrągleniem.

## Paliwa i energia

Asseco Poland stale nadzoruje zużycie energii elektrycznej, ciepła i paliw w prowadzonej przez siebie działalności. Monitorowaniu podlegają zużycia:

- energii elektrycznej i gazu, wykorzystywanych w budynkach własnych i wynajmowanych,
- paliw płynnych służących do napędu samochodów należących do floty Spółki,
- oleju napędowego w agregatach prądotwórczych.

W 2017 roku w Spółce przeprowadzony został audyt energetyczny, którego celem było wskazanie działań modernizacyjnych oraz nakreślenie pozostałych działań służących podnoszeniu efektywności energetycznej. W jego efekcie zrealizowano szereg działań, m.in. zastąpiono urządzenia o dużej energochłonności urządzeniami o znacznie wyższej efektywności energetycznej. Spółka sukcesywnie realizuje w swoich budynkach proces wymiany oświetlenia na lampy LED. W roku 2021 został ponownie przeprowadzony audyt energetyczny.

Obejmował on szereg czynności związanych z diagnostyką gospodarki energetycznej przedsiębiorstwa, na podstawie której przedstawiono możliwości poprawy efektywności energetycznej oraz ukazano przepływy mediów wraz z uwypukleniem najbardziej energochłonnych obszarów. Spółka po przeanalizowaniu raportu zdecydowała się wdrożyć rozwiązania energooszczędne dotyczące obniżenia temperatury w nocy w budynku w Rzeszowie przy ul. Olchowa 14.

Kupując urządzenia Spółka zwraca uwagę na trwałość i energooszczędność produktów – w Asseco Poland obowiązuje dokument „Zasady zakupu sprzętu zużywającego energię”, który określa kryteria zakupu urządzeń dla pracowników, wskazując na zakup sprzętu m.in. o wyższej efektywności energetycznej.

Spółka systematycznie modernizuje flotę samochodową. Co roku inwestuje w nowe pojazdy, spełniające wymagania wyższych norm EURO oraz realizuje zakupy pojazdów hybrydowych. Prowadzi monitoring przeglądów okresowych i w wymaganych terminach wykonuje badania techniczne oraz niezbędne naprawy. Propaguje wśród pracowników Spółki zasad ekopojazdy, która przyczynia się do zmniejszenia ilości paliwa zużywanego przez pojazdy służbowe i pośrednio do obniżenia emisji gazów cieplarnianych do atmosfery.

Główne działania podjęte w Spółce w 2021 roku na rzecz minimalizacji zużycia energii elektrycznej i paliw to:

- cykliczna wymiana lamp LED w biurach własnych Spółki,
- zastępowanie pojazdów nowymi, spełniającymi wymagani wyższych norm EURO oraz zakup pojazdów hybrydowych,
- zakup urządzeń o wyższej efektywności energetycznej,
- zainstalowanie programatorów czasowych przy dystrybutorach wody w kuchniach,
- montaż czujników ruchu w toaletach w nowym budynku w Rzeszowie.

**Tabela 16. Zużycie energii i paliw ze źródeł nieodnawialnych w Spółce**

Energia/paliwo*	Jednostka	Rok 2020	Rok 2021	Zmiana 2021 /2020
Energia elektryczna	MWh	8 560,07	6 444,24	- 24,72%
Energia cieplna	GJ	9 043,76	8 332,93	-7,86%
Benzyna	litry	31 4272,37	29 3059,75	- 6,75%
Olej napędowy	litry	25 711,69	25 681,56	- 0,12%
Gaz ziemny	m <sup>3</sup>	49 170,16	140 977,83	186,71%

\* Opracowanie własne na podstawie faktur oraz rejestrów własnych.

**Tabela 17. Wskaźnik intensywności energetycznej**

Zużycie energii elektrycznej*	Jednostka	Rok 2020	Rok 2021	Zmiana 2021 /2020
Całkowite zużycie energii elektrycznej w Spółce	MWh	8 560,07	6 444,24	-24,72%
KPI: Zużycie energii elektrycznej /pracownik	MWh/pracownik	3,91	2,87	-26,60%

Zmniejszone zużycie energii elektrycznej w 2021 roku jest spowodowane trwającą pandemią i ograniczeniem liczby osób pracujących w biurach. Zwiększone zużycie gazu ziemnego jest wynikiem uruchomienia kotłowni i rozpoczęciem ogrzewania w nowo oddanym do użytkowania budynku Spółki przy ul. Olchowej 14 w Rzeszowie.

**Tabela 18. Wskaźnik intensywności spalania paliw w pojazdach**

Rodzaj paliwa	Jednostka	Rok 2020	Rok 2021	Zmiana 2021 /2020
Olej napędowy	litry	23 600,69	25 681,56	8,82%
Benzyna	litry	314 272,37	293 059,75	-6,75%

W roku 2021 zużycie paliwa jest na podobnym poziomie jak w roku 2020. Stanowi to kontynuację ograniczenia delegacji służbowych oraz pracy zdalnej pracowników z uwagi na przedłużający się okres pandemii.

### Woda i ścieki

Spółka nie prowadzi działalności produkcyjnej i nie zużywa wody do celów technologicznych. Woda dostarczana przez wodociągi wykorzystywana jest wyłącznie do celów bytowych. Wszystkie nieruchomości Asseco Poland objęte są systemem kanalizacji miejskiej, dostawcą wody i odbiorcą ścieków są przedsiębiorstwa wodno-kanalizacyjne. Niepobierana jest również woda bezpośrednio z wód powierzchniowych oraz nieodprowadzane są ścieki bezpośrednio do wód i gruntów.

W ramach Systemu Zarządzania Środowiskowego Spółka monitoruje wykorzystanie wody, dążąc do minimalizacji jej zużycia. Realizuje szereg działań na rzecz minimalizacji zużycia wody: podnosi świadomość pracowników, zwiększa skuteczność reagowania na sytuacje awaryjne, terminowo wykonuje przeglądy oraz instaluje w łazienkach ograniczniki przepływu.

**Tabela 19. Wskaźniki intensywności zużycia wody**

Zużycie wody*	Jednostka	Rok 2020	Rok 2021	Zmiana 2021 /2020
Całkowite zużycie wody w Spółce	m <sup>3</sup>	14 361,08	7 090,98	-50,62%
KPI: Zużycie wody /pracownik	m <sup>3</sup> /pracownik	6,57	3,16	-51,89%

Mniejsze zużycie wody w 2021 roku jest spowodowane pandemią i ograniczeniem liczby osób pracujących w biurach. Jest to również wynik wyodrębnienia zużycia wody dla spółek zależnych wynajmujących powierzchnie w biurach Asseco Poland.

Bezpośrednim skutkiem zużycia wody jest odprowadzanie ścieków. Spółka dąży do ograniczania wpływu odprowadzanych ścieków na środowisko poprzez korzystanie z produktów ekologicznych (środki czyszczące), zawierających mniej substancji chemicznych. Jest to również jedno z kryteriów wyboru dostawców i usługodawców. Przed wprowadzeniem do kanalizacji wód opadowych i roztopowych z terenów parkingów Asseco Poland prowadzi ich podczyszczanie w separatorach substancji ropopochodnych oraz regularnie przeprowadza badania jakości odprowadzanych wód, których wyniki w 2021 roku oraz w latach ubiegłych nie stwierdziły przekroczeń dopuszczalnych poziomów mierzonych parametrów.

### Emisje gazów cieplarnianych

#### Emisje gazów cieplarnianych w zakresach (Scope) 1, 2 i 3

Emisje gazów cieplarnianych generowane w wyniku działalności Spółki w większości (71,8%) należą do zakresu (Scope) 2 i pochodzą z wytworzenia zakupionej energii elektrycznej i ciepłej. Emisje w zakresie (Scope) 1, pochodzące ze spalania gazu na potrzeby ogrzewania budynków, zużycia paliw w pojazdach i agregatach prądotwórczych oraz przypadkowe emisje z urządzeń klimatyzacyjnych i gaśniczych, stanowią 16,3% emisji. W roku 2021 Spółka zdecydowała się na rozszerzenie zakresu wykazu emisji gazów cieplarnianych o analizę zakresu (Scope) 3 dotyczącego śladu węglowego związanego z podróżami służbowymi pracowników oraz odpadami przekazywanymi odbiorcom, który stanowi 11,9% emisji. W zakresie 3 nie uwzględniono przejazdów samochodami służbowymi, gdyż emisje te zostały w całości opisane w zużyciu paliw w zakresie 1.

Najważniejsze działania podejmowane w Spółce zmierzające do minimalizowania emisji gazów cieplarnianych to:

- cykliczne i terminowe przeglądy urządzeń klimatyzacyjnych i gaśniczych,
- zastępowanie pojazdów nowymi, spełniającymi wymagani wyższych norm EURO oraz zakup pojazdów hybrydowych, wykonywanie terminowych przeglądów okresowych oraz badań technicznych, a także uczestnictwo w szkoleniach z ekojazdy,
- zakup urządzeń o wyższej efektywności energetycznej.

W celu obliczenia intensywności emisji gazów cieplarnianych została zsumowana bezpośrednia i pośrednia emisja gazów cieplarnianych emitowanych przez Spółkę.

**Tabela 20. Emisje gazów cieplarnianych w zakresach 1, 2 i 3**

Emisje	Jednostka	Rok 2020	Rok 2021
<b>Zakres 1</b>			
Emisje będące skutkiem zużycia paliw w budynkach i instalacjach	Mg CO <sub>2</sub> e	105,28	289,60
Emisje będące skutkiem zużycia paliw w środkach transportu	Mg CO <sub>2</sub> e	746,43	706,18
Emisje z przypadkowych uwolnień HFC do atmosfery	Mg CO <sub>2</sub> e	40,71	205,95
<b>Łączne emisje z zakresu 1</b>	<b>Mg CO<sub>2</sub>e</b>	<b>892,42</b>	<b>1 201,74</b>
<b>Zakres 2</b>			
Emisje będące skutkiem zakupu energii elektrycznej	Mg CO <sub>2</sub>	6 154,69	4 498,08
Emisje będące skutkiem zakupu energii ciepłej	Mg CO <sub>2</sub>	872,72	804,13
<b>Łączne emisje z zakresu 2</b>	<b>Mg CO<sub>2</sub></b>	<b>7 027,41</b>	<b>5 302,21</b>
<b>Całkowite emisje z zakresu 1+2</b>	<b>Mg CO<sub>2</sub></b>	<b>7 919,83</b>	<b>6 503,95</b>
<b>Zakres 3</b>			
Emisje będące skutkiem zużycia wody	Mg CO <sub>2</sub> e	-	7,46
Emisja będąca skutkiem podróży służbowych (transport lotniczy i kolejowy)	Mg CO <sub>2</sub> e	-	33,87
Emisja wynikająca z noclegów pracowników w hotelach	Mg CO <sub>2</sub> e	-	74,75
Emisja będąca skutkiem przetwarzania odpadów	Mg CO <sub>2</sub> e	-	764,71
<b>Łączne emisje z zakresu 3</b>	<b>Mg CO<sub>2</sub>e</b>	<b>-</b>	<b>880,80</b>
<b>Całkowite emisje z zakresu 1+2+3</b>	<b>Mg CO<sub>2</sub>e</b>	<b>-</b>	<b>7 384,75</b>



Tabela 21. Wskaźniki intensywności emisyjnej

KPI: Emisje	Jednostka	Rok 2020	Rok 2021
Emisje CO <sub>2</sub> energii elektrycznej/pracownik	Mg CO <sub>2</sub> /pracownik	2,81	2
Emisja CO <sub>2</sub> energii cieplnej/pracownik	Mg CO <sub>2</sub> /pracownik	0,40	0,36
Emisje CO <sub>2</sub> zużycia wody/pracownik	Mg CO <sub>2</sub> /pracownik	0,007	0,003

W obliczeniach w 2020 i 2021 roku oprócz emisji CO<sub>2</sub> uwzględniono gazy CH<sub>4</sub> i N<sub>2</sub>O.

Tabela 22. Emisje pozostałych gazów cieplarnianych

Gaz cieplarniany	Jednostka	Rok 2020	Rok 2021
CH <sub>4</sub>	Mg CO <sub>2</sub>	2,31	2,42
N <sub>2</sub> O	Mg CO <sub>2</sub>	2,73	2,75

Źródłami niezorganizowanych emisji mogą być również potencjalne sytuacje awaryjne. Do istotnych awarii środowiskowych Spółka zalicza:

- pożar lub wybuch,
- wspomniane wyżej wycieki czynników HFC do powietrza z urządzeń klimatyzacyjnych lub ze stałego urządzenia gaśniczego,
- wyciek paliwa z układów paliwowych pojazdów lub z agregatu prądotwórczego,
- rozszczelnienie instalacji gazowej.

Postępowanie z sytuacjami awaryjnymi w Spółce opisuje Regulamin „Zasady zarządzania incydentami” i procedura „Postępowanie z incydentami”. Działania ukierunkowane są przede wszystkim na zapobieganie wystąpieniu potencjalnej awarii. Spółka minimalizuje ryzyko poprzez bieżące monitorowanie zużycia paliw, terminowe przeglądy i konserwacje urządzeń, ćwiczenia okresowe oraz podnoszenie świadomości pracowników, przez co zwiększa się skuteczność reagowania na ww. sytuacje. Asseco Poland jest także wyposażone w środki zapobiegające rozprzestrzenianiu się zanieczyszczeń, m.in. sorbenty.

Poza pojedynczymi przypadkami ubytku czynników chłodniczych z urządzeń klimatyzacyjnych w 2021 roku oraz w latach ubiegłych w Spółce nie wystąpiły inne awarie środowiskowe.

W roku 2021 Spółka podpisała umowę z dostawcą energii – Grupą Tauron, na dostarczenie energii pochodzącej z mniej emisyjnych źródeł (kogeneracja). Dzięki podpisaniu ww. umowy będzie możliwa znaczna redukcja emisji CO<sub>2</sub> z energii w latach 2022-2024.

#### Źródła danych i wskaźników

Do obliczenia bezpośredniej emisji gazów cieplarnianych wykorzystano dane dotyczące zużycia paliw (benzyny, oleju napędowego), a także gazu ziemnego dla budynków będących własnością Spółki. Uwzględniono również niezorganizowaną emisję wodorofluorowęglowodorów HFC pochodzącą z nieszczelności instalacji chłodniczych i klimatyzacyjnych. Natomiast do obliczenia pośredniej emisji gazów cieplarnianych wykorzystano dane dotyczące zużycia energii elektrycznej i cieplnej. Dane o zużyciu energii i paliw pochodziły z faktur i wewnętrznych rejestrów. Emisje gazów HFC określono na podstawie uzupełnień gazów i rejestru wygenerowanego z bazy Centralnego Rejestru Operatorów.

Podczas obliczeń korzystano ze wskaźników opracowanych przez organizację DEFRA – Greenhouse Gas Conversion Factor Repository, Krajowy Ośrodek Bilansowania i Zarządzania Emisjami (KOBIZE) i Urząd Regulacji Energetyki (URE), GHG Protocol. Dla gazów HFC przyjęto współczynniki GWP100 zgodnie z Raportem Międzyrządowego Zespołu m.in. Zmian Klimatu (ang. Intergovernmental Panel on Climate Change, w skrócie IPCC). Wskaźniki emisji dla energii elektrycznej według metody market-based przyjęto na podstawie danych

uśrednionego wskaźnika na stronie Krajowego Ośrodka Bilansowania i Zarządzania Emisjami za rok 2020 opublikowany w grudniu 2021. Wskaźnik emisji dla energii cieplnej według metody market-based przyjęto na podstawie danych uśrednionego wskaźnika na stronie URE. Dane dotyczące emisji z podróży służbowych (transport lotniczy i kolejowy) zostały udostępnione przez dostawce usług.

Nie zidentyfikowano biogenicznych emisji gazów cieplarnianych.

### Surowce i odpady

W Asseco Poland dążymy do ograniczenia zużycia surowców. Od kilku lat korzystamy z elektronicznego obiegu dokumentów, podpisu elektronicznego i wspieramy wdrażanie takich rozwiązań u naszych klientów.

W roku 2021 Asseco Poland kontynuowało działania w ramach kampanii „Biznes bez papieru”, polegającej na prowadzeniu działań zmierzających do ograniczenia zużycia papieru poprzez promowanie i wspieranie rozwoju usług cyfrowych. Spółka nadal prowadzi działania Stowarzyszenia Program Czysta Polska, inicjatywy Grupy Polsat Plus, której celem jest edukacja społeczeństwa i przybliżenie korzyści z ekologicznego trybu życia. W 2021 roku w ramach kampanii „Biznes bez papieru” Asseco Poland uruchomiło serwis edukacyjno-informacyjny [biznesbezpapieru.pl](http://biznesbezpapieru.pl). Jest to pierwszy tego rodzaju portal poświęcony w całości cyfryzacji, w którym przedsiębiorcy i konsumenci znajdują porady ekspertów oraz praktyczną wiedzę o jej różnych aspektach. Firmy dowiedzą się m.in.: jak efektywnie przenosić tradycyjne procesy biznesowe do świata cyfrowego i jakie to przynosi korzyści, jak wykorzystywać narzędzia cyfrowe w różnych dziedzinach życia i jak istotne jest przy tym cyberbezpieczeństwo. Działania edukacyjne prowadzone są za pośrednictwem mediów biznesowych i serwisów społecznościowych. Organizowane są również szkolenia dla przedsiębiorców w formie webinarów, a także debaty z udziałem ekspertów. W Asseco Poland wdrożono szereg dobrych praktyk promujących minimalizację dokumentów papierowych i przejście na formę elektroniczną.

Dodatkowo w Asseco Poland kontynuujemy działania w ramach organizacji Związek Cyfrowa Polska – branżowej organizacji o charakterze non-profit, zrzeszającej największe firmy z branży RTV i IT działające w Polsce. Organizacje chcą wspólnie upowszechniać rozwiązania cyfrowe oraz budować świadomość na temat tego, jakie możliwości dają nowoczesne technologie w biznesie.

Tabela 23. Zużycie papieru w Spółce

	Jednostka	Rok 2020	Rok 2021	Zmiana 2021 / 2020
Ilość zużytych ryz papieru	szt.	2 024	1 570	
KPI: Zużycie papieru /pracownik	szt./pracownik	0,93	0,70	-22,43%
Emisja CO <sub>2</sub> wyprodukowania materiału	Mg CO <sub>2</sub> e	7,07	5,49	
KPI: Emisja CO <sub>2</sub> wyprodukowania materiału/pracownik	Mg CO <sub>2</sub> e/pracownik	0,0032	0,002	

W 2021 roku Spółka zmniejszyła emisję CO<sub>2</sub> wynikającą z produkcji materiału podstawowego (papieru) o 22,43%.

W Asseco Poland wszystkie wytwarzane odpady zbierane są selektywnie.

Odpady komunalne zbierane są w sposób określony w miejscowych regulaminach utrzymania czystości i porządku oraz odbierane przez gminy na podstawie złożonych deklaracji lub przez przedsiębiorcę wpisanego do rejestru działalności regulowanej w danej miejscowości na podstawie podpisanej umowy cywilno-prawnej.

Aby ułatwić pracownikom prawidłową segregację odpadów wszystkie lokalizacje wyposażone zostały w odpowiednie pojemniki do segregacji odpadów, w każdej kuchni umieszczono szczegółowe instrukcje postępowania z wybraną frakcją odpadów, a na kosztach widnieją odpowiednie oznakowania.

Odpady inne niż komunalne magazynowane są w odpowiednio oznakowanych miejscach magazynowych i przekazywane odbiorcom posiadającym wymagane prawem zezwolenia na zbieranie lub przetwarzanie

odpadów oraz wpis do rejestru BDO z uwagi na transport odpadów. Przekazanie odbywa się w oparciu o podpisane umowy lub na podstawie zleceń jednorazowych.

Spółka jest zarejestrowana w rejestrze BDO pod numerem 000004848. Na bieżąco prowadzone są ewidencje odpadów oraz w wymaganych terminach sporządzane są sprawozdania o wytworzonych odpadach.

Wszystkie odpady zużytego sprzętu przekazywane są do uprawnionych odbiorców odpadów, którzy poddają je procesom odzysku i recyklingu.

**Tabela 24. Gospodarka odpadami innymi niż komunalne**

Masa odpadów [Mg]	Rok 2020	Rok 2021	Zmiana 2021 / 2020
Masa wytworzonych odpadów	15,23	38,36	148,22%
Masa odpadów przekazanych odbiorcom odpadów*	17,26	38,09	117,55%
Masa sprzętu elektrycznego i elektronicznego przekazanego do recyklingu*	10,57	12,81	16,05%

Większa masa wytworzonych odpadów w roku 2021 jest związana z utylizacją dużej ilości mebli biurowych przy likwidacji biura w Gdyni. Zaś większa masa przekazanego sprzętu w 2021 roku spowodowana jest uwzględnieniem w obliczeniach masy odpadów wytworzonych, które nie zostały przekazane w poprzednim roku kalendarzowym.

W 2021 roku masa odsprzedanego sprzętu stanowiła 31,92% wszystkich przekazanych urządzeń. Zauważalny jest procentowy wzrost – o 7,92% – masy odsprzedawanego sprzętu w stosunku do roku 2020.

Asseco Poland nie prowadzi we własnym zakresie zbierania, odzysku i recyklingu zużytego sprzętu elektrycznego i elektronicznego, baterii i akumulatorów oraz opakowań.

Ww. ustawowe obowiązki realizowane są przez Organizację Odzysku, z którymi Spółka ma zawarte umowy.

Najważniejsze działania podejmowane w Spółce w celu minimalizowania ilości wytwarzanych odpadów:

- sprawne urządzenia (laptopy, komputery, telefony), po zaplanowanym okresie użytkowania w Spółce, są odsprzedawane pracownikom w celu dalszego ich użytkowania, co wydłuża okres ich użytkowania i pośrednio zmniejsza ilość wytwarzanych odpadów oraz zapotrzebowanie na surowce niezbędne do wytworzenia nowych,
- przystąpienie do akcji „Biznes bez papieru” – prowadzenie działań zmierzających do ograniczenia zużycia papieru zarówno wewnątrz organizacji, jak i wśród jej klientów,
- wydłużenie cyklu życia dla nowego sprzętu zakupionego w roku 2021 i kolejnych latach. Zwiększenie długości użytkowania z 5 do 6 lat dodatkowego monitora oraz zwiększenie minimalnego okresu użytkowania dla myszy, klawiatury i słuchawek z mikrofonem.

W Spółce obowiązują regulacje wewnętrzne określające prawidłową gospodarkę odpadami, m.in. Procedura gospodarki odpadami innymi niż komunalne, szczegółowe instrukcje magazynowania i postępowania z wytworzonymi odpadami.

Na wewnętrznej stronie internetowej Spółki dostępne są materiały, publikacje i szczegółowe informacje dotyczące postępowania z odpadami. Pracownicy mają również możliwość skorzystania z udostępnionych materiałów na potrzeby wykonywanych obowiązków służbowych oraz dostęp do szkoleń tematycznych. Wszystkie informacje dostępne są dla każdego pracownika i są na bieżąco aktualizowane.

Podwykonawcy wykonujący prace na terenie Spółki informowani są o wymaganiach związanych z prawidłową gospodarką odpadami, a w umowach i zleceniach zamieszczone są odpowiednie zapisy środowiskowe.

## Edukacja ekologiczna

W Asseco Poland konsekwentnie podejmowane są działania zmierzające do zwiększenia świadomości ekologicznej pracowników, współpracowników oraz klientów zewnętrznych.

Sukcesywnie realizowane są szkolenia wewnętrzne dla pracowników. Na bieżąco aktualizowana jest również wewnętrzna strona internetowa Spółki – EKO BAZA. W 2021 roku:

- w zakresie współpracy z dostawcami na stronie głównej Asseco Poland został umieszczony dokument „Wymagania środowiskowe dla dostawcy”,
- w ramach inicjatyw związanych z zwiększeniem bioróżnorodności Spółka utworzyła łąkę kwietną przy budynku przy ul. Olchowej 14 w Rzeszowie. Spółka w ramach promocji inicjatyw ekologicznych zgłosiła założenie kwietnej łąki do programu Dobre praktyki CSR w roku 2021 do Forum Odpowiedzialnego Biznesu,
- w zakresie zagadnień związanych z śladem węglowym i emisją CO<sub>2</sub> przeprowadzono dwa szkolenia dla wybranych działów w Spółce oraz udostępniono ich treść na witrynie szkoleniowej działu Compliance i w EKO BAZIE,
- opublikowano w mediach społecznościowych informacje dotyczących podejmowanych inicjatyw proekologicznych w Spółce, tj. utworzenie kwietnej łąki oraz informacje dotyczące zmniejszenia kupowanej prasy papierowej.

Spółka uczestniczy również w Programie Czysta Polska z akcją „Biznes bez papieru” oraz w Związku Cyfrowa Polska.

## Dostawcy

Podstawowym kryterium środowiskowym wyboru dostawcy usług/produktów jest posiadanie wymaganych prawem zezwoleń i rejestracji właściwych do zakresu prowadzonej przez siebie działalności, w tym zarejestrowanie w Bazie Danych o Produktach i Opakowaniach oraz o Gospodarce Odpadami (BDO) w wymaganym zakresie, złożenie stosownych oświadczeń oraz posiadanie uprawnień kwalifikacyjnych osób, jeśli są wymagane.

Spółka komunikuje środowiskowe warunki współpracy klientom zewnętrznym na ogólnodostępnej stronie firmowej, stawia środowiskowe wymagania dostawcom oraz poddaje ich cyklicznej ocenie. Wprowadza zapisy środowiskowe do umów i zapytań ofertowych, a także udziela odpowiedzi i wyjaśnień.

Warunki współpracy z dostawcami opisują dokumenty: Środowiskowe wymagania dla dostawców produktów/usług, w których występują aspekty środowiskowe, Regulamin zakupów na potrzeby własne oraz Regulamin zakupów na potrzeby kontraktów.

## Taksonomia UE

Taksonomia UE jest systemem klasyfikacji działalności gospodarczych zrównoważonych środowiskowo.

Zgodnie z:

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

przedsiębiorstwa podlegające art.19a lub 29a dyrektywy 2013/34/UE, oraz określenie metody spełnienia tego obowiązku ujawniania informacji (Rozporządzenie dotyczące ujawnień),

Asseco Poland przeprowadziło analizę działalności gospodarczych realizowanych przez Spółkę w 2021 roku w odniesieniu do Taksonomii i przedstawiło poniżej kluczowe wskaźniki dotyczące proporcji obrotów, nakładów inwestycyjnych i wydatków operacyjnych związanych działalnościami zakwalifikowanymi do Taksonomii oraz działalnościami nie kwalifikującymi się do Taksonomii.

### Analiza działalności zakwalifikowanych do Taksonomii

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

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

### Wartości kluczowych wskaźników

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

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

### Kluczowe wskaźniki wyników związane z obrotem

Tabela 25. Odsetek obrotu kwalifikującego się do Taksonomii

Działalność gospodarcza	Obrót [tys. PLN]	Udział w obrocie [%]
<b>A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI</b>	<b>986 161</b>	<b>90%</b>
8.1. Przetwarzanie danych; zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność.		
8.2. Działalność związana z oprogramowaniem, doradztwem w zakresie informatyki i działalności powiązane.		
<b>B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI</b>	<b>112 801</b>	<b>10%</b>
<b>Razem (A+B)</b>	<b>1 098 962</b>	<b>100%</b>

Wskaźnik proporcji przychodów związanych z działalnościami zakwalifikowanymi do Taksonomii został policzony przez podzielenie sumy przychodów z działalności zakwalifikowanych do Taksonomii przez przychody operacyjne określone w rachunku zysków i strat w Sprawozdaniu finansowym Asseco Poland S.A. za rok zakończony 31 grudnia 2021 roku.

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

- podziału ilościowego licznika w celu zilustrowania kluczowych czynników wpływających na zmianę KPI w okresie sprawozdawczym, takich jak przychody z umów, przychody z najmu lub inne źródła przychodów,
- kwot związanych z działalnością gospodarczą zgodną z Taksonomią, prowadzoną na potrzeby własne spółki,

- wyjaśnienia jakościowych kluczowych elementów zmian w KPI w odniesieniu do obrotów w okresie sprawozdawczym.

*Kluczowe wskaźniki wyników związane z nakładami inwestycyjnymi*

Tabela 26. Odsetek nakładów inwestycyjnych (CapEx) kwalifikujących się do Taksonomii

Działalność gospodarcza	CapEx [tys. PLN]	Udział CapEx [%]
<b>A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI</b>	<b>65 471</b>	<b>94%</b>
8.1. Przetwarzanie danych; zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność.		
8.2. Działalność związana z oprogramowaniem, doradztwem w zakresie informatyki i działalności powiązane.		
<b>B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI</b>	<b>3 887</b>	<b>6%</b>
<b>Razem (A+B)</b>	<b>69 358</b>	<b>100%</b>

Wskaźnik nakładów inwestycyjnych Asseco Poland związanych z działaniami zakwalifikowanymi do Taksonomii został obliczony przez podzielenie sumy nakładów inwestycyjnych związanych z działaniami zakwalifikowanymi do Taksonomii przez sumę nakładów inwestycyjnych ujętych w sprawozdaniu Asseco Poland S.A. za 2021 rok, obliczoną według definicji Taksonomii, zgodnie z którą suma inwestycji obejmuje zwiększenie:

- rzeczowych aktywów trwałych ('Rzeczowe aktywa trwałe' - punkt 5.1 not objaśniających do jednostkowego sprawozdania finansowego Asseco Poland za 2021 rok)
- nakładów na projekty badawczo-rozwojowe ('Oprogramowanie i licencje wytworzone we własnym zakresie' – punkt 5.2 not objaśniających do jednostkowego sprawozdania finansowego Asseco Poland za 2021 rok),
- nakładów na pozostałe wartości niematerialne (pozostałe 'Wartości niematerialne' - punkt 5.2 not objaśniających do jednostkowego sprawozdania finansowego Asseco Poland za 2021 rok),
- aktywów z tytułu prawa do użytkowania ('Aktywa z tytułu prawa do użytkowania' – punkt 5.3 not objaśniających do jednostkowego sprawozdania finansowego Asseco Poland za 2021 rok).

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

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

Kluczowe wskaźniki wyników związane z wydatkami operacyjnymi

Tabela 27. Odsetek wydatków operacyjnych (OpEx) kwalifikujących się do Taksonomii

Działalność gospodarcza	OpEx [tys. PLN]	Udział OpEx [%]
<b>A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI</b>	<b>47 363</b>	<b>97%</b>
8.1. Przetwarzanie danych; zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność.		
8.2. Działalność związana z oprogramowaniem, doradztwem w zakresie informatyki i działalności powiązane.		
<b>B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI</b>	<b>1 460</b>	<b>3%</b>
<b>Razem (A+B)</b>	<b>48 823</b>	<b>100%</b>

Zgodnie z definicją Rozporządzenia dotyczącego ujawnień, wydatki operacyjne uwzględniane w celu obliczenia wskaźnika wydatków operacyjnych Spółki związanych z działaniami zakwalifikowanymi do Taksonomii, definiowane jako wydatki operacyjne w liczniku wskaźnika oraz suma wydatków operacyjnych w mianowniku, obejmują:

- nieskapitalizowane koszty dotyczące badania i rozwoju,
- prace remontowe budynków,
- najem krótkoterminowy,
- konserwację i naprawę,
- wszelkie inne bezpośrednie wydatki związane z bieżącą obsługą aktywów trwałych przez Spółkę lub osobę trzecią, której zleca się czynności niezbędne do zapewnienia ciągłości i efektywności funkcjonowania tych aktywów.

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

Wskaźnik wydatków operacyjnych Asseco Poland S.A. związanych z działalnością zakwalifikowaną do Taksonomii został obliczony przez podzielenie wydatków operacyjnych związanych z działalnością zakwalifikowaną do Taksonomii przez sumę wydatków operacyjnych.

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

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

Istotne ryzyka zidentyfikowane w obszarze kwestii środowiskowych i związanych z klimatem

Ryzyko braku zgodności z wymaganiami prawnymi

Jednym z istotnych zidentyfikowanych ryzyk środowiskowych w Spółce jest ryzyko braku zgodności z wymaganiami prawnymi. Liczne i częste zmiany legislacyjne, w tym krótkie vacatio legis oraz konieczność dotrzymania ustawowych terminów i zapewnienia ciągłej zgodności czyni ten aspekt znaczącym dla Spółki. Regulacje prawne odnoszące się do ochrony środowiska i korzystania z jego zasobów naturalnych ulegają zaostrzeniu, co nakłada na Spółkę konieczność bardziej przekrojowego zarządzania działalnością. W sytuacji wystąpienia zmian regulacyjnych z krótkim okresem wdrożenia związanych z ochroną środowiska istnieje ryzyko

niewywiązania się na czas ze stawianych wymagań. Materializacja tego ryzyka mogłaby wpłynąć na wyniki finansowe i wizerunkowe Spółki.

Poziom ryzyka jest minimalizowany poprzez zapewnienie podnoszenia kompetencji menedżerów ryzyka, bieżące identyfikowanie wymagań prawnych oraz innych wymagań i wytycznych, monitorowanie ich zgodności i podejmowanie działań korekcyjnych, korygujących i doskonalących. Od 2020 roku w Spółce obowiązuje dokument „Rejestr działań korekcyjnych, korygujących i doskonalących”, który podlega przeglądom audytów wewnętrznych i zewnętrznych. Spółka zapewnia pracownikom odpowiedzialnym za monitorowanie prawa możliwość korzystania ze specjalistycznych porad i konsultacji. Pracownicy Działu Zgodności i Zarządzania Procesami kwartalnie monitorują ryzyka dotyczące zmian prawnych oraz na bieżąco śledzą planowane zmiany prawne.

#### **Ryzyko istotnego wzrostu cen energii elektrycznej oraz przerw w dostawach energii elektrycznej**

Podstawowym narzędziem pracy pracowników Asseco Poland są urządzenia elektroniczne, do funkcjonowania których niezbędna jest energia elektryczna pozyskiwana od dostawców zewnętrznych. Obserwowane w skali globalnej procesy ocieplenia klimatu mogą powodować wzrost cen energii elektrycznej, w szczególności pozyskiwanej z źródeł nieodnawialnych, co w konsekwencji przyczyni się do znaczącego wzrostu kosztów prowadzenia działalności gospodarczej. Asseco Poland jest również narażone na ryzyko przerw w dostawach energii elektrycznej z uwagi na możliwość awarii sieci czy awarii u dostawcy.

Spółka zarządza ryzykiem poprzez bieżącą analizę swojego zapotrzebowania na energię i wdrażanie działań minimalizujących jej zużycie, m.in. poprzez stopniową wymianę starych, energochłonnych urządzeń na urządzenia energooszczędne. Ponadto w Spółce obowiązuje dokument „Zasady zakupu sprzętu zużywającego energię”, który określa prośrodowiskowe wytyczne i kryteria, którymi należy kierować się przy zakupie urządzeń dla potrzeb pracowników. Dodatkowo serwerownie wyposażone są w niezależne źródła energii elektrycznej – agregaty prądotwórcze, które mogą być uruchomione w przypadku awarii.

#### **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 zużyte urządzenia elektryczne i elektroniczne. Niezależnie od skali wytwarzanych odpadów istnieje ryzyko ich niewłaściwego zagospodarowania.

W Spółce minimalizuje się powyższe ryzyko poprzez ściśle stosowanie i egzekwowanie wymagań prawnych w tym zakresie oraz stawianie określonych wymagań dostawcom. Na bieżąco monitorowane są uprawnienia odbiorców odpadów oraz komunikowane są wymagania związane z prawidłowym postępowaniem z odpadami podwykonawcom i dostawcom usług. Prowadzone są liczne kampanie edukacyjne wewnątrz Spółki – realizowane są szkolenia tematyczne, a na wewnętrznej stronie internetowej zamieszczane są liczne artykuły i materiały. Ponadto minimalizowana jest ilość wytwarzanych odpadów poprzez świadomy i kontrolowany zakup potrzebnego asortymentu oraz przedłużanie cyklu życia produktów poprzez odsprzedaż urządzeń pracownikom lub przekazanie ich potrzebującym. W 2021 roku sprzedano pracownikom 573 monitory, 687 notebooków i 217 komputerów.

## **5. ZAGADNIENIA Z ZAKRESU POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA**

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

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 i postępowania w biznesie, Polityka zgodności, Regulamin pracy, regulaminy zakupów na potrzeby własne i realizacji kontraktów oraz proces kwalifikacji dostawców.



W Kodeksie etyki i postępowania w biznesie zawarto zasady i normy postępowania oraz wartości dotyczące relacji międzyludzkich, biznesowych oraz ochrony wizerunku Spółki. Jego główne założenia opierają się na wspólnych wartościach Asseco Poland, 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

Oczekujemy od siebie wzajemnego szacunku.

##### Jakość

Stawiamy wysoko poprzeczkę dla jakości wszystkich naszych działań.

##### Profesjonalizm

Stale podnosimy kwalifikacje i chętnie dzielimy się doświadczeniem.

##### Skuteczność

Ambitnie i konsekwentnie dążymy do realizacji naszego celu.

##### Odpowiedzialność

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

Naruszenie praw człowieka jest nadużyciem i powinno być zgłaszane do Compliance Officera lub Komisji Etyki.

Tabela 28. Przypadki dyskryminacji w 2021 roku

Całkowita liczba potwierdzonych przypadków dyskryminacji w miejscu pracy
0

Oprócz dbałości o przestrzeganie praw człowieka wewnątrz firmy, Spółka dba o ich przestrzeganie również wśród swoich dostawców. Asseco Poland uzyskuje od dostawców oświadczenia obejmujące m.in. oświadczenie o poszanowaniu praw człowieka. Jakiegokolwiek naruszenia zgodności z obowiązującym prawem, w tym prawami 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 potwierdza przestrzeganie ww. zasady poprzez zebranie oświadczeń od dostawców.

#### Istotne 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. Ryzyko takie może się zmaterializować przez naruszenie godności czy przejawy dyskryminacji wśród pracowników. 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.

#### 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.

Powyższe ryzyko zarządzane jest poprzez pozyskiwanie od dostawców oświadczeń o przestrzeganiu zasad poszanowania praw człowieka oraz bieżące obserwacje podczas współpracy. Informacja o naruszeniu poszanowania praw człowieka przez dostawcę może być przez Spółkę sankcjonowana zerwaniem współpracy.

## 6. ZAGADNIENIA Z ZAKRESU PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI

Polityka w zakresie przeciwdziałania korupcji w Asseco Poland regulowana jest przez: Regulamin Rady Nadzorczej, Regulamin Zarządu, Kodeks etyki i postępowania w biznesie, Politykę zgodności, Vademecum przeciwdziałania korupcji i konfliktowi interesów, Regulamin Obowiązki Spółki Giełdowej, a także Politykę zakupów.

Działania prewencyjne i kontrolne w zakresie przeciwdziałania korupcji są realizowane na różnych poziomach organizacji i są niezbędne dla zapewnienia jej prawidłowego funkcjonowania. Zgodnie z Kodeksem etyki i postępowania w biznesie w Spółce nie akceptuje się przyjmowania i udzielania niedozwolonych korzyści, wszelkich form wyłudzenia lub korupcji, a także nielegalnego obrotu pieniędzmi. W Asseco Poland pracujemy w oparciu o zasadę „zero tolerancji dla korupcji”.

Tabela 29. Przypadki korupcji w 2021 roku

Całkowita liczba potwierdzonych przypadków korupcji
0

Prowadzona działalność odbywa się z zachowaniem norm określonych w Kodeksie etyki i postępowania w biznesie, Vademecum przeciwdziałania korupcji i konfliktowi interesów oraz Regulaminie pracy.

W Asseco Poland dba się o przestrzeganie zasad etyki wśród pracowników od momentu ich zatrudnienia. Prowadzone są szkolenia w tym zakresie w trakcie bloku adaptacyjnego dla nowo zatrudnionych pracowników i współpracowników.

Tabela 30. Pracownicy przeszkoleni w zakresie zgodności i etyki

Udział pracowników, którzy przeszli szkolenia „Zgodność i etyka” w ramach bloku adaptacyjnego
95%

Oprócz szkoleń w ramach bloku adaptacyjnego, prowadzone są obowiązkowe szkolenia e-learningowe z zakresu ochrony danych osobowych, bezpieczeństwa informacji oraz cyberbezpieczeństwa, oraz szkolenia z zakresu zgodności dla wszystkich pracowników i współpracowników. Cykl szkoleń obowiązkowych powtarzany jest co dwa lata.

W Spółce wdrożono kanały komunikacji dedykowane zgłaszaniu naruszeń, w tym związanych z korupcją oraz konfliktem interesów. Wdrożony anonimowy kanał zgłaszania naruszeń z pełną ochroną osoby zgłaszającej przed negatywnymi konsekwencjami zgłoszenia, z którego mogą korzystać wszyscy pracownicy, współpracownicy oraz osoby trzecie.

Proces zakupowy w Spółce zaprojektowany jest w taki sposób, aby zapewnić transparentność wyboru dostawcy. Od 2019 roku funkcja zakupowa w Asseco Poland jest scentralizowana i realizowana przez Dział Zakupów, który składa się z Biura Zakupów i Biura Logistyki. Ustalono w Spółce zasady dokonywania zakupów tak, aby wybory dostawców były transparentne i przejrzyste.

W Asseco Poland funkcjonują dokumenty określające reguły współpracy z dostawcami, w tym m.in. zasady etyki zakupowej i zasady kwalifikacji dostawców oraz Ogólne Warunki Zakupów. Zgodnie z nimi dostawcy zobowiązują się do postępowania zgodnie z zasadami uczciwej konkurencji i przestrzegania dobrych praktyk stosowanych w biznesie.

#### **Istotne ryzyka zidentyfikowane w obszarze przeciwdziałania korupcji**

##### **Ryzyko zaistnienia przypadków korupcji**

W Asseco Poland zarządza się powyższym ryzykiem poprzez wdrożenie zasad zakupowych oraz przeciwdziałanie korupcji i konfliktowi interesów, a także podnoszenie świadomości pracowników. Kontrola przestrzegania zasad zakupowych przeprowadzana jest cyklicznie przez Biuro Zakupów (w ramach drugiej linii obrony), a proces zakupowy audytowany jest przez Dział Audytu Wewnętrznego zgodnie z ustalonym na dany rok planem audytu (w ramach trzeciej linii obrony).

**Podpisy Członków Zarządu do Sprawozdania Asseco Poland S.A. na temat informacji niefinansowych za 2021 rok:**

Adam Góral	Prezes Zarządu
Andrzej Dopierała	Wiceprezes Zarządu
Krzysztof Groyecki	Wiceprezes Zarządu
Marek Panek	Wiceprezes Zarządu
Paweł Piwowar	Wiceprezes Zarządu
Zbigniew Pomianek	Wiceprezes Zarządu
Karolina Rzońca-Bajorek	Wiceprezes Zarządu
Sławomir Szmytkowski	Wiceprezes Zarządu
Artur Wiza	Wiceprezes Zarządu
Gabriela Żukowicz	Wiceprezes Zarządu

# Technology for business, solutions for people.

[Asseco Poland S.A.](#)

ul. Olchowa 14, 35-322 Rzeszów

Tel.: +48 17 888 55 55

Fax: +48 17 888 55 50

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

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

**asseco**