



# **Sprawozdanie Asseco Poland S.A.**

**na temat informacji niefinansowych za 2020 rok**

**ASSECO**

SPIS TREŚCI

<b>WPROWADZENIE.....</b>	<b>3</b>
<b>OPIS SPÓŁKI I JEJ MODELU BIZNESOWEGO.....</b>	<b>3</b>
Asseco Poland S.A.....	3
Strategia rozwoju.....	3
Pozycja rynkowa Spółki.....	5
Model federacyjny.....	6
Struktura zarządcza.....	7
Systemy kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem i audytu wewnętrznego.....	9
<b>ZAGADNIENIA PRACOWNICZE.....</b>	<b>9</b>
Polityka personalna.....	9
Ocena i rozwój pracowniczy.....	11
Dodatkowe świadczenia pozapłacowe.....	11
Badanie zaangażowania i satysfakcji.....	12
BHP.....	12
Istotne ryzyka zidentyfikowane w obszarze kwestii pracowniczych.....	13
<b>ZAGADNIENIA SPOŁECZNE.....</b>	<b>13</b>
Istotne ryzyka zidentyfikowane w obszarze kwestii społecznych.....	16
<b>ZAGADNIENIA ZWIĄZANE Z KLIMATEM I ŚRODOWISKIEM NATURALNYM.....</b>	<b>16</b>
Przepisy i regulacje z zakresu ochrony środowiska.....	17
Istotne strony zainteresowane.....	17
Zmiany klimatu i wpływ na zrównoważony rozwój.....	18
Paliwa i energia.....	18
Woda i ścieki.....	19
Emisje gazów cieplarnianych.....	20
Surowce i odpady.....	22
Edukacja ekologiczna.....	24
Dostawcy.....	24
Istotne ryzyka zidentyfikowane w obszarze kwestii środowiskowych i związanych z klimatem.....	25
<b>ZAGADNIENIA Z ZAKRESU POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA.....</b>	<b>26</b>
Istotne ryzyka zidentyfikowane w obszarze poszanowania praw człowieka.....	27
<b>ZAGADNIENIA Z ZAKRESU PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI.....</b>	<b>28</b>
Istotne ryzyka zidentyfikowane w obszarze przeciwdziałania korupcji.....	28

## WPROWADZENIE

Poniżej przedstawiamy Sprawozdanie spółki Asseco Poland S.A. (dalej: „Spółka”, „Jednostka Dominująca”, „Asseco Poland”) na temat informacji niefinansowych za rok 2020 (dalej: „Sprawozdanie”) obejmujące informacje niefinansowe dotyczące Spółki za okres od 1 stycznia 2020 roku do 31 grudnia 2020 roku. Sprawozdanie zostało sporządzone w oparciu o własne zasady, uwzględniające przepisy Ustawy z dnia 29 września 1994 roku o rachunkowości, wytyczne Komisji Europejskiej dotyczące sprawozdawczości w zakresie informacji niefinansowych oraz krajowe Standardy Informacji Niefinansowych (SIN) i międzynarodowe wytyczne Global Reporting Initiative (GRI).

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

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

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

## OPIS SPÓŁKI I JEJ MODELU BIZNESOWEGO

### Asseco Poland S.A.

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

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

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

### Strategia rozwoju

Dzięki ukierunkowanej na budowę kompetencji eksperckich i rozwój własnych produktów strategii rozwoju Spółka zdobyła i utrzymuje pozycję lidera rynku informatycznego w Polsce, a dzięki rozwojowi Grupy również największego dostawcy nowoczesnych rozwiązań informatycznych w 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 przez 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 100 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 osiągnięciu ich celów. Jego pracownicy tworzą kompetentny, pełen pasji zespół łączący tradycyjne wartości z nowoczesnym działaniem,
- Spółka buduje międzynarodową grupę firm technologicznych, której federacyjny model pozwala na wykorzystanie lokalnej przedsiębiorczości i znajomości rynku, a przynależność firmy do grupy zwiększa jej możliwości realizacyjne i wiarygodność wobec wymagających klientów.

### **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.

#### Społeczna odpowiedzialność biznesu

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

### Pozycja rynkowa Spółki

Asseco Poland jest 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.

W branżowym raporcie dotyczącym polskiego rynku IT Computerworld TOP200 (edycja 2020) Asseco zajęło 1. miejsce w 7. kategoriach. Grupa Asseco, z przychodami przekraczającymi w 2019 roku 10 mld zł, kolejny rok z rzędu zajęła 1. pozycję wśród największych grup kapitałowych. Ponadto Asseco Poland utrzymało 1. pozycję w zestawieniu firm o największym zysku netto. Spółka ponownie jest największym dostawcą rozwiązań i usług IT dla sektora administracji publicznej i służb mundurowych, ochrony zdrowia oraz dużych firm i korporacji. Utrzymała również pozycję największego dostawcy usług serwisowych. Asseco zajęło także 1. miejsce w kategorii firm o największych nakładach na R&D. Stały rozwój i szukanie innowacyjnych rozwiązań sprawiły, że Spółka nie tylko utrzymała zeszłoroczną pozycję w kategorii największych dostawców oprogramowania na zamówienie, ale również awansowała w zestawieniu firm zapewniających rozwiązania i usługi dla sektora bankowego oraz wśród dostawców systemów CRM.

Tabela 1. Asseco w rankingu Computerworld TOP200

Kategoria	Pozycja w rankingu
Największe informatyczne grupy kapitałowe działające w Polsce	1
Firmy informatyczne o największym zysku netto	1
Firmy o największych nakładach na R&D	1
Najwięksi dostawcy rozwiązań i usług IT dla sektora opieki zdrowotnej	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 usług serwisowych	1
Najwięksi dostawcy oprogramowania na zamówienie	2
Najwięksi dostawcy usług integracyjnych	3
Najwięksi dostawcy rozwiązań i usług IT dla sektora bankowego	3
Najwięksi dostawcy systemów Customer Relationship Management (CRM)	3
Najwięksi dostawcy usług IT	4
Najwięksi dostawcy rozwiązań i usług IT dla sektora energetycznego	4
Najwięksi dostawcy systemów Business Intelligence, Big Data i Data Discovery	4

Źródło: Computerworld TOP200, Ranking firm informatycznych i telekomunikacyjnych, Edycja 2020, ranking wg uzyskanej sprzedaży za rok 2019.

Asseco Poland zostało też liderem w 6. kategoriach rankingu ITwiz BEST100, który jest zestawieniem największych firm IT w Polsce. Spółka kolejny rok z rzędu zajęła 1. miejsca w kategoriach firm o największym zysku netto, przychodach ze sprzedaży usług serwisowych oraz sprzedaży do sektora administracji publicznej i służb mundurowych, opieki zdrowotnej, jak również dużych firm. Ponadto Grupa Kapitałowa Asseco osiągnęła największe przychody w branży IT.

Tabela 2. Asseco w rankingu ITwiz BEST100

Kategoria	Pozycja w rankingu
Firmy IT o największym zysku netto w roku 2019	1
Przychody największych Grup Kapitałowych w branży IT i ich spółek zależnych w roku 2019	1
Firmy o największych przychodach ze sprzedaży usług serwisowych w Polsce w roku 2019	1
Firmy IT o największej sprzedaży do sektora administracji publicznej i służb mundurowych w roku 2019	1
Firmy o największej sprzedaży do sektora opieki zdrowotnej w roku 2019	1
Firmy o największej sprzedaży do dużych firm w roku 2019	1
Firmy o największej sprzedaży oprogramowania własnego w roku 2019	2
Firmy o największych przychodach ze sprzedaży oprogramowania tworzono na zamówienie w Polsce w roku 2019	2
Firmy o największych przychodach ze sprzedaży usług integracyjnych w Polsce w roku 2019	2
Firmy o największej sprzedaży oprogramowania CRM w roku 2019	2
Największe firmy z kapitałem polskim sprzedające własne produkty i usługi w roku 2019	2
Firmy IT o największej sprzedaży do sektora bankowego w roku 2019	2
Firmy o największej sprzedaży rozwiązań analitycznych i Big Data w roku 2019	3
Firmy o największych przychodach ze sprzedaży usług IT w Polsce w roku 2019	3
Firmy o największych przychodach ze sprzedaży rozwiązań bezpieczeństwa w roku 2019	3
Firmy IT o największej sprzedaży do sektora energetyki w roku 2019	4

Źródło: ITwiz BEST100, Edycja 2020, ranking wg uzyskanej sprzedaży za rok 2019.

## Model federacyjny

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

Asseco Poland, jako Spółka pełniąca wiodącą rolę w Grupie, jest największym akcjonariuszem w spółkach ją tworzących, ale nie dąży do posiadania 100% udziałów. Spółki, które dołączają do Grupy Asseco utrzymują szeroki zakres autonomii w swoich codziennych działaniach, a Asseco wytycza ich strategiczne kierunki rozwoju, ustala cele i nadzoruje ich osiągnięcie.

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

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

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

## Struktura zarządcza

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

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

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

## Zarząd

Skład Zarządu wraz z podziałem kompetencji w roku 2020 i na dzień publikacji niniejszego Sprawozdania przedstawia poniższa tabela.

Tabela 3. Podział kompetencji pomiędzy Członków Zarządu Asseco Poland S.A.

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 Wiceprezes Zarządu	Pion Finansowy Asseco Poland Pion Finansowy Grupy Asseco
Marek Panek Wiceprezes Zarządu	Pion Rozwoju Grupy Kapitałowej Biuro Projektów Unijnych
Paweł Piwowar Wiceprezes Zarządu	Pion Energetyki i Gazownictwa Pion Telekomunikacji i Mediów Biuro Projektów ERP
Zbigniew Pomianek Wiceprezes Zarządu	Pion Banków Komercyjnych Pion Banków Spółdzielczych Pion PKO BP

	Pion Rynku Kapitałowego Pion Business Intelligence Centrum Przetwarzania Danych Asseco Innovation Hub Centrum Usług Operacyjnych
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
Gabriela Żukowicz Wiceprezes Zarządu	Dział Organizacyjno-Prawny Dział Personalny Dział Administracji Personalnej Dział Zgodności i Zarządzania Procesami Dział Utrzymania i Rozwoju Systemów Wewnętrznych Dział Zakupów Dział Administracji

W okresie sprawozdawczym, jak również do dnia publikacji niniejszego Sprawozdania nie miały miejsca zmiany w składzie Zarządu Spółki.

#### **Rada Nadzorcza**

Na koniec okresu sprawozdawczego oraz na dzień publikacji niniejszego Sprawozdania Rada Nadzorcza funkcjonowała w następującym składzie:

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

W związku z rejestracją zmiany Statutu z dniem 1 lipca 2020 roku weszła w życie uchwała nr 26 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Asseco Poland z dnia 27 maja 2020 roku w sprawie powołania Piotra Żaka do pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej Spółki w kadencji obejmującej lata 2017-2021.

Poza ww. zmianą w okresie sprawozdawczym, jak również do dnia publikacji niniejszego sprawozdania nie miały miejsca zmiany w składzie Rady Nadzorczej Spółki.

#### **Komitet Audytu**

W roku 2020 i na dzień publikacji niniejszego Sprawozdania Komitet Audytu funkcjonował w następującym składzie:

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

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 Piotr Augustyniak i Artur Kucharski, który jednocześnie posiada wiedzę i umiejętności z zakresu sprawozdawczości finansowej. Kompetencje Artura Kucharskiego z zakresu sprawozdawczości finansowej potwierdza dotychczasowa kariera zawodowa oraz uzyskany dyplom Association of Chartered Certified Accountants (ACCA).

Jacek Duch posiada wiedzę z zakresu branży, w której działa Spółka, co potwierdza przebieg jego kariery zawodowej.

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

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

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

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

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

Wszyscy pracownicy i współpracownicy Asseco zobowiązani są do postępowania zgodnego z wewnętrznymi 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.

## **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 2020 roku Asseco Poland zatrudniało 2 347 osób, w okresie porównywalnym – 2 324 osoby. W okresie 12 miesięcy zakończonym 31 grudnia 2020 roku przeciętne zatrudnienie w etatach pobierających wynagrodzenie, tj. zatrudnienie w etatach skorygowane (pomniejszone) o etaty, za które Spółka nie wypłaca wynagrodzenia (np. urlop bezpłatny, urlop macierzyński, inne) wyniosło 2 187, czyli tyle samo co w 2019 roku.

**Tabela 4. Zatrudnienie w podziale na działy na dzień 31 grudnia 2020 roku**

Pracownicy ogółem	Działy produkcyjne	Działy sprzedaży bezpośredniej	Działy sprzedaży pośredniej	Działy administracyjne	Ogólny zarząd
2 347	1 912	85	16	324	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 wewnętrznie 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.

**Tabela 5. Zatrudnienie w podziale na płeć na dzień 31 grudnia 2020 roku**

Pracownicy ogółem	Kobiety	Mężczyźni
2 347	766	1 581

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 6. Zatrudnienie na stanowiskach kierowniczych w podziale na płeć na dzień 31 grudnia 2020 roku**

Pracownicy na stanowiskach kierowniczych	Kobiety	Mężczyźni
329	81	248

**Tabela 7. Zatrudnienie w podziale na wiek na dzień 31 grudnia 2020 roku**

Pracownicy ogółem	do 30 lat	31-40 lat	41-50 lat	51-60 lat	Powyżej 60 lat
2 347	329	674	916	342	86

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

**Tabela 8. Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę w 2020 roku**

Udział osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w 2020 roku
81%

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 wprowadzono rozwiązania obejmujące szerokie wykorzystanie pracy zdalnej. Zasady pracy zdalnej zostały określone w instrukcjach i regulaminach, uwzględniając bezpieczeństwo i higienę pracy

oraz zachowanie ciągłości działania. Spółka realizuje działania zmierzające do uregulowania w wewnętrznych dokumentach pracy w modelu hybrydowym po zakończeniu pandemii koronawirusa.

W Asseco Poland nie funkcjonują związki zawodowe.

Tabela 9. Związki zawodowe

Całkowita liczba zarejestrowanych związków zawodowych
0

## Ocena i rozwój pracownicy

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 są oceniane kompetencje, określone 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 menedżerów. Rozwijane kompetencje pracowników wspierają osiąganie 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. Ze względu na COVID-19, przez większą część 2020 roku prowadzone były w formie zdalnej i poprzez szkolenia e-learningowe.

Tabela 10. Działania rozwojowe w 2020 roku

Liczba zrealizowanych działań rozwojowych	Liczba przeszkolonych pracowników	Budżet 2020	Liczba dni działań rozwojowych przypadających na pracownika w 2020	Liczba godzin działań rozwojowych przypadająca na pracownika w 2020
413	8 249*	8 333 674 zł	3	21

\* 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,
- różnego rodzaju przedsięwzięcia o charakterze socjalnym.

## **Badanie zaangażowania i satysfakcji**

Asseco Poland prowadzi udokumentowany dialog z pracownikami w postaci realizacji cyklicznego badania zaangażowania i satysfakcji. Rezultaty przeprowadzonego w 2019 roku badania odnosiły się do różnych obszarów funkcjonowania organizacji. Do pracy z wynikami badania powoływane zostały tzw. grupy fokusowe (dla pracowników i menedżerów). Wypracowane rozwiązania podlegały akceptacji kadry zarządzającej i były sukcesywnie wdrażane w Asseco w trakcie 2020 roku.

Skupiliśmy się przede wszystkim na:

- usprawnieniu komunikacji i przepływu informacji wewnątrz organizacji,
- optymalizacji procesów i narzędzi,
- stworzeniu dodatkowych przestrzeni do wymiany wiedzy między poszczególnymi jednostkami organizacyjnymi.

Dodatkowo:

- rozszerzyliśmy pakiet benefitów dla pracowników,
- uruchomiliśmy narzędzia rozwojowe poprawiające komunikację i efektywność pracy w zespołach,
- uporządkowaliśmy model kompetencyjny i opisy stanowisk w całej organizacji.

## **BHP**

Organizacja realizuje działania przy zachowaniu ochrony zdrowia i życia pracowników i 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, 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.

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

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

Tabela 11. Szkolenia BHP w 2020 roku

Liczba osób przeszkolonych przed przystąpieniem do pracy	Liczba przeszkolonych pracowników z zakresu szkoleń okresowych
161	91

## 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 mityguje to ryzyko zatrudniając pracowników w wielu rejonach geograficznych, prowadząc stały monitoring wynagrodzeń na rynku oraz utrzymując właściwą strukturę – piramidę zatrudnienia w ujęciu poszczególnych poziomów kompetencyjnych.

### Ryzyko związane z możliwością utraty kluczowych pracowników

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

Spółka zarządza powyższym ryzykiem poprzez monitoring kluczowych – z punktu widzenia jej działalności – stanowisk i zapewnienie odpowiedniej motywacji dla pracowników. Oprócz motywacji finansowej opartej m.in. na systemie premiowania za osiągnięte w pracy wyniki, Asseco Poland zapewnia pracownikom również szeroki dostęp do szkoleń oraz świadczenia pozapłacowe, takie jak pakiet socjalny czy inne świadczenia z ZFŚS.

### Ryzyko polityki personalnej

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

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

## ZAGADNIENIA SPOŁECZNE

Asseco Poland 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”.

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.

W 2020 roku Asseco Poland zapłaciło do budżetu państwa podatek dochodowy w wysokości **32,8 mln zł**

Działania z obszaru społecznej odpowiedzialności biznesu są trwale wpisane w strategię Spółki. Ta działalność rozpoczęła się na długo przed pandemią koronawirusa i będzie niezmiennie trwała po jej wygaszeniu.

W obliczu COVID-19 Asseco podjęło w 2020 roku szereg przedsięwzięć pomocowych, m.in. przeznaczyło ponad 1 mln zł na wsparcie sektora opieki zdrowotnej, przygotowało też dla placówek medycznych pakiet usług IT „Pacjencie #zostańwdomu”, które usprawniają zdalny kontakt z pacjentami oraz dostosowało systemy NFZ do sytuacji epidemicznej. Stworzyło także nowe e-Usługi dla banków spółdzielczych, np. miniaplikację „Wnioski”, która pozwala, bez wychodzenia z domu, zrealizować kilkanaście najczęstszych zagadnień, z którymi klienci przychodzą do placówek banku. Asseco Poland wsparło też banki spółdzielcze w obsłudze wniosków o pomoc w ramach programu Tarcza Finansowa PFR (w 2020 roku Tarcza Finansowa PFR 1.0, w 2021 roku również Tarcza Finansowa PFR 2.0), a także w obsłudze Tarczy antykryzysowej 4.0. Spółka realizowała również kluczowe z punktu widzenia wsparcia obywateli przez państwo działania, związane z dostosowaniem systemów informatycznych ZUS do obsługi programu Tarczy Antykryzysowej i Polskiego Bonu Turystycznego.

Asseco Poland kształci i zatrudnia polskich programistów. Spółka organizuje wydarzenia merytoryczne dla profesjonalistów IT oraz studentów – Techbreakfast by Asseco. W 2020 roku odbyły się 3 spotkania technologiczne online, w których łącznie udział wzięło ok. 530 osób. Wśród elementów wymiany wiedzy eksperckiej z sukcesem rozwijany jest blog technologiczny. Materiały opublikowane na blogu w ubiegłym roku uzyskały blisko 16,5 tys. odsłon przez ponad 14,5 tys. unikalnych użytkowników. Ekspertki Asseco dzielą się także wiedzą na podcastach technologicznych publikowanych na kanałach: Spotify, Apple Podcast, Google Podcast, Radio Public oraz Breaker. 26 opublikowanych w 2020 roku materiałów zostało odsłuchanych ok. 3 tys. 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, gdzie pełniliśmy rolę partnera zadaniowego podczas hackathonu. Uczestniczyliśmy również w dedykowanym profesjonalistom, ogólnopolskim wydarzeniu online Targi IT, a nasi eksperci wzięli udział w prelekcji dotyczącej cyberbezpieczeństwa podczas Hack Summit. W październiku 2020 roku odbyła się trzecia edycja Hackathon by Asseco, w którym, tym razem w wersji online, udział wzięło 75 zespołów składających się z 177 osób, z czego 4 drużyny kontynuują współpracę ze Spółką w ramach programu rozwoju innowacji Asseco Innovation Hub.

**93%** stażystów V 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 piątej edycji programu przyjęto 27 studentów na 2-miesięczny staż i 26 osób na 9-miesięczny program absolwencki. Łącznie w okresie 5 lat w programie udział wzięło blisko 160 stażystów i ponad 70 absolwentów.

Spółka wspiera polski sport. Jest głównym sponsorem drużyny siatkarskiej Asseco Resovia Rzeszów. Do czerwca 2020 roku wspierała również drużynę koszykarską Asseco Arka Gdynia.

**Tabela 12. Kwota przeznaczona na sponsoring sportowy**

Środki przeznaczone na rozwój polskiego sportu w 2020 roku
12,8 mln zł

Spółka propaguje aktywność fizyczną wśród pracowników poprzez Asseco Active Team. Inicjatywa ta polega na dofinansowaniu działań sportowych. Standardowymi formami wsparcia są: opłata wpisowego oraz pokrycie kosztów odzieży. Dodatkowo Spółka zorganizowała w 2020 roku trzymiesięczne Wyzwanie Rowerowe, podczas którego ponad 250 pracowników z 16 lokalizacji Asseco przejechało na rowerze łącznie 152 763 km. Każdy kilometr przeliczany był na charytatywne złotówki, dzięki czemu pracownicy wsparli fundację dla osób niepełnosprawnych kwotą ponad 4 tys. zł.

Wśród najistotniejszych projektów społecznych prowadzonych przez Asseco Poland należy wymienić również świąteczną akcję „Pomagamy”. Jej celem jest finansowe wsparcie organizacji oraz osób niosących pomoc najbardziej potrzebującym, bądź prowadzącym działania proekologiczne. Pracownicy Asseco Poland nie tylko wskazują instytucje, które otrzymają pomoc, ale także poświęcają swój czas angażując się w działania charytatywne przez cały rok. Każdy z pracowników Spółki może zgłosić swój pomysł, komu i w jakiej formie chce pomóc. W 2020 roku na realizację 13 przedsięwzięć w ramach akcji przekazano środki w wysokości 225 tys. zł.

Ponadto w 2020 roku Asseco Poland zorganizowało akcję „Mleko dla najbardziej potrzebujących”, w wyniku której przekazano do wybranych instytucji (domów dziecka, dziecięcych hospicjów, placówek opiekuńczo-wychowawczych, ośrodków pomocy społecznej) ponad 2,7 tys. litrów mleka oraz ponad 1,9 tys. opakowań słończy.

Z inicjatywy pracowników Asseco Poland zrealizowana została również inicjatywa, w ramach której przekazano osobom bezdomnym oraz dzieciom w trudnej sytuacji materialnej ponad 500 sztuk słończy, które zostały wcześniej przygotowane na różne wydarzenia i spotkania w salach konferencyjnych Spółki i nie zostałyby wykorzystane z uwagi na przedłużający się home office.

Spółka w okresie świątecznym w 2020 roku zorganizowała pierwszą wewnętrzną aukcję świąteczną. Pracownicy wystawili i licytowali m.in. domowe ciasta i przetwory, ozdoby domowe, sesje fotograficzne czy spotkania z trenerem personalnym. Dzięki aukcji Asseco Poland uzbierało ponad 9 tys. zł i w całości przekazało je fundacji wspierającej kardiologię dziecięcą.

W ramach wsparcia pracowników w okresie pandemii została uruchomiona wewnętrzna inicjatywa Asseco Razem Zdalnie. Od połowy kwietnia do końca sierpnia ponad 700 pracowników wzięło udział w różnych inicjatywach, m.in. ćwiczeniach jogi, wspólnych inspiracjach kulinarnych, filmowych grupach dyskusyjnych oraz zajęciach plastycznych i nauce języka angielskiego dla dzieci. Dodatkowo zostały przygotowane dedykowane webinary wspierające efektywną pracę zdalną, prowadzenie spotkań online oraz obsługę narzędzi do komunikacji zdalnej. Pojawiły się również webinary o tematyce wellbeingowej, czyli „Porozmawiajmy o zdrowym kręgosłupie” oraz „Porozmawiajmy o stresie”. W webinarium wzięło udział łącznie ponad 2,9 tys. pracowników.

W Asseco Poland został powołany Sztab Kryzysowy, który koordynuje wszystkie decyzje Spółki związane z pandemią oraz dba o ich bieżącą komunikację do pracowników. W tym celu utworzone zostały dedykowana skrzynka mailowa oraz zakładka w wewnętrznym intranecie.

W bieżącym roku szeregi Asseco Poland zasilili doświadczony psycholog, psychoterapeuta i trener biznesu, służący wsparciem wszystkim pracownikom, którzy zgłoszą taką potrzebę. Oprócz pracy w formule indywidualnej, w Spółce będą prowadzone też warsztaty z obszaru psychologii.

### Istotne ryzyka zidentyfikowane w obszarze kwestii społecznych

#### Ryzyko niezadowolenia z ograniczenia zakresu prowadzonych akcji

Spółka prowadzi liczne i szeroko zakrojone działania społeczne i sponsoringowe. Istnieje ryzyko, że rezygnacja z któregoś z prowadzonych obecnie działań mogłaby doprowadzić do niezadowolenia ze strony pracowników i społeczności czerpiących korzyści z danego działania, a w konsekwencji pogorszenia wizerunku Spółki.

Spółka zarządza ryzykiem poprzez bieżący monitoring prowadzonych przez siebie działań, ich skali oraz efektów wizerunkowych.

## 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 w postaci audytów wewnętrznych i zewnętrznych. W 2020 roku Spółka pomyślnie przeszła zewnętrzny audyt recertyfikujący i w grudniu uzyskała rekomendację jednostki akredytacyjnej do posługiwania się certyfikatem na kolejne 3 lata.

Celem polityki środowiskowej Spółki jest zapewnienie zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstwa, w tym poprawy środowiskowych efektów jego działalności w taki sposób, by prowadzona działalność w minimalnym stopniu negatywnie wpływała na środowisko naturalne i była zgodna z prawem oraz przyjętymi normami wypełniania obowiązków środowiskowych. Polityka w szczególności odnosi się do:

- minimalizowania ilości wytwarzanych odpadów niebezpiecznych i ich oddziaływania na środowisko,
- minimalizowania zużycia energii elektrycznej i paliw, co w rezultacie powoduje ograniczenie emisji gazów cieplarnianych.

Została ustanowiona i jest utrzymywana przez Zarząd, a jej założenia komunikowane są 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 dobrych postaw 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 2020 roku, podobnie jak w latach poprzednich, na Spółkę nie zostały nałożone pieniężne kary z tytułu nieprzestrzegania przepisów prawa oraz regulacji dotyczących ochrony środowiska.

Tabela 13. Całkowita wartość pieniężna i liczba kar za nieprzestrzeganie prawa oraz regulacji dotyczących ochrony środowiska

Rok	Łączna wartość kar środowiskowych [zł]	Łączna liczba kar środowiskowych [szt.]
2019	0	0
2020	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 14. 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
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

## 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 komunalnych i poużytkowych, głównie zużytego sprzętu elektrycznego i elektronicznego.

Zmianami klimatu wpływającymi na działalność Spółki są głównie obserwowane w skali globalnej procesy ocieplania klimatu, przekładające się w konsekwencji na wzrost kosztów prowadzenia działalności gospodarczej (m.in. wzrost cen i mniejsza dostępność surowców, wzrost cen energii i zagospodarowania odpadów, liczne zmiany legislacyjne).

Wszystkie ww. wpływy środowiskowe wraz ze sposobami zarządzania nimi omówione są szczegółowo w dalszej części Sprawozdania.

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 (pomniejszone) o etaty, za które Spółka nie wypłacała wynagrodzenia (np. urlop bezpłatny, urlop macierzyński, inne). Zarówno w roku 2020, jak i w okresie porównywalnym przeciętne zatrudnienie w Spółce wyniosło 2 187 pracowników.

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.

Kupując urządzenia zwracamy uwagę na trwałość i energooszczędność produktów – w Asseco Poland obowiązuje dokument Zasady zakupu sprzętu do Spółki, który określa kryteria zakupu urządzeń dla pracowników, wskazując na zakup sprzętu m.in. o wyższej efektywności energetycznej.

Systematycznie modernizujemy flotę samochodową. Co roku inwestujemy w nowe pojazdy, spełniające wymagania wyższych norm EURO oraz realizujemy zakupy pojazdów hybrydowych. Prowadzimy monitoring przeglądów okresowych i w wymaganych terminach wykonujemy badania techniczne i niezbędne naprawy. Szkolimy pracowników floty z ekofloty, co wpływa na zmniejszenie ilości paliwa zużywanego przez pojazdy służbowe i pośrednio na obniżenie emisji gazów cieplarnianych do atmosfery.

Główne działania podjęte w Spółce 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,
- zainstalowanie programatorów czasowych przy dystrybutorach wody w kuchniach,
- zainstalowanie falowników na dachu budynku w Warszawie w 2020 roku.

Tabela 15. Zużycie energii i paliw ze źródeł nieodnawialnych w Spółce w 2020 roku

Energia/paliwo*	Jednostka	Zużycie
Energia elektryczna	MWh	8 560,07
Energia cieplna	GJ	9 043,76
Benzyna	litry	31 4272,37
Olej napędowy	litry	25 711,69
Gaz ziemny	m <sup>3</sup>	49 170,16

\* Opracowanie własne na podstawie faktur oraz rejestrów własnych.

Tabela 16. Wskaźnik intensywności energetycznej

Zużycie energii elektrycznej*	Jednostka	Rok 2019	Rok 2020	Zmiana
Całkowite zużycie energii elektrycznej w Spółce	MWh	8 957,97	8 560,07	-4,44%
KPI: Zużycie energii elektrycznej /pracownik	MWh/pracownik	4,10	3,91	

\* Podane wartości uwzględniają zużycie energii na potrzeby centrów przetwarzania danych funkcjonujących w Spółce (serwerownie).

Zmniejszone zużycie energii elektrycznej w 2020 roku jest spowodowane pandemią i ograniczeniem liczby osób pracujących w biurze.

Tabela 17. Wskaźnik intensywności spalania paliw w pojazdach

Rodzaj paliwa	Jednostka	Rok 2019	Rok 2020	Zmiana
Olej napędowy	litry	42 084,64	23 600,69	-43,92%
Benzyna	litry	560 340,99	314 272,37	-43,91%

Mniejsze zużycie paliwa w 2020 roku jest przede wszystkim skutkiem ograniczenia delegacji służbowych z uwagi na 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 nasze nieruchomości objęte są systemem kanalizacji miejskiej, dostawcą wody i odbiorcą ścieków są przedsiębiorstwa wodno-kanalizacyjne.

Nie pobieramy również bezpośrednio wód powierzchniowych oraz nie odprowadzamy ścieków bezpośrednio do wód i gruntów.

W ramach Systemu Zarządzania Środowiskowego monitorujemy wykorzystanie wody, dążąc do minimalizacji jej zużycia. Realizujemy szereg działań na rzecz minimalizacji zużycia wody: podnosimy świadomość pracowników, zwiększamy skuteczność reagowania na sytuacje awaryjne, terminowo wykonujemy przeglądy oraz instalujemy w łazienkach ograniczniki przepływu.

**Tabela 18. Wskaźniki intensywności zużycia wody**

Zużycie wody*	Jednostka	Rok 2019	Rok 2020	Zmiana
Całkowite zużycie wody w Spółce	m <sup>3</sup>	20 696,95	14 361,08	-30,61%
KPI: Zużycie wody /pracownik	m <sup>3</sup> /pracownik	9,46	6,57	

\* Opracowanie własne na podstawie faktur za dostawę wody.

Mniejsze zużycie wody w 2020 roku jest spowodowane pandemią i ograniczeniem liczby osób pracujących w biurze.

Bezpośrednim skutkiem zużycia wody jest odprowadzanie ścieków. Dążymy 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 prowadzimy ich podczyszczanie w separatorach substancji ropopochodnych oraz regularnie przeprowadzamy badania jakości odprowadzanych wód, których wyniki w 2020 roku oraz w latach ubiegłych nie stwierdziły przekroczeń dopuszczalnych poziomów mierzonych parametrów.

## Emisje gazów cieplarnianych

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

Emisje gazów cieplarnianych generowane w wyniku działalności Spółki w większości (88%) 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, generują 12% emisji.

Emisje zakresu 3 nie są uwzględniane w niniejszym raporcie z uwagi na rozpoczęcie w 2021 roku procesu kompleksowej agregacji danych istotnych dla poprawnej kalkulacji wpływu wywieranego w tym zakresie. W kolejnych okresach sprawozdawczych dane dotyczące emisji zostaną uzupełnione o ten zakres.

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 19. Emisje gazów cieplarnianych w zakresach 1 i 2 w 2020 roku

	Jednostka	Wielkość emisji
<b>Zakres 1</b>		
Emisje będące skutkiem zużycia paliw w budynkach i instalacjach	Mg CO <sub>2</sub> e	105,28
Emisje będące skutkiem zużycia paliw w środkach transportu	Mg CO <sub>2</sub> e	746,43
Emisje z przypadkowych uwolnień HFC do atmosfery	Mg CO <sub>2</sub> e	40,71
<b>Łączne emisje z zakresu 1</b>	<b>Mg CO<sub>2</sub>e</b>	<b>892,42</b>
<b>Zakres 2</b>		
Emisje będące skutkiem zakupu energii elektrycznej	Mg CO <sub>2</sub>	6 154,69
Emisje będące skutkiem zakupu energii cieplnej	Mg CO <sub>2</sub>	872,72
<b>Łączne emisje z zakresu 2</b>	<b>Mg CO<sub>2</sub></b>	<b>7 027,41</b>
<b>Emisje z zakresu 1+2</b>		
<b>Całkowite emisje z zakresu 1+2</b>	<b>Mg CO<sub>2</sub>e</b>	<b>7 919,83</b>

Tabela 20. Wskaźniki intensywności emisyjnej w 2020 roku

KPI: Emisje	Jednostka	Wartość
Emisje CO <sub>2</sub> energii elektrycznej/pracownik	Mg CO <sub>2</sub> /pracownik	2,81
Emisja CO <sub>2</sub> energii cieplnej/pracownik	Mg CO <sub>2</sub> /pracownik	0,40
Emisje CO <sub>2</sub> zużycia wody/pracownik	Mg CO <sub>2</sub> /pracownik	0,007

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

Tabela 21. Emisje pozostałych gazów cieplarnianych w 2020 roku

Gaz cieplarniany	Jednostka	Emisja
CH <sub>4</sub>	Mg CO <sub>2</sub>	2,31
N <sub>2</sub> O	Mg CO <sub>2</sub>	2,73

Źródłami nieorganizowanych 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”.

Nasze 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 zwiększamy skuteczność reagowania na ww. sytuacje, a także jesteśmy wyposażeni w środki zapobiegające rozprzestrzenianiu się zanieczyszczeń, np. sorbenty.

Poza pojedynczymi przypadkami ubytku czynników chłodniczych z urządzeń klimatyzacyjnych w 2020 roku oraz w latach ubiegłych w Spółce nie wystąpiły inne awarie środowiskowe.

### **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.

Do obliczenia pośredniej emisji gazów cieplarnianych wykorzystano dane dotyczące zużycia energii elektrycznej i ciepłej.

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). Dla gazów HFC przyjęto współczynniki GWP100 zgodnie z Raportem Międzyrządowego Zespołu ds. 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. Wskaźnik emisji dla energii ciepłej według metody market-based przyjęto na podstawie danych uśrednionego wskaźnika na stronie URE.

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 we wdrażaniu takich rozwiązań naszych klientów.

W 2020 roku wspólnie z naszą spółką zależną – Asseco Data Systems – uruchomiliśmy inicjatywę „Biznes bez papieru”, polegającą na prowadzeniu działań zmierzających do ograniczenia zużycia papieru poprzez promowanie i wspieranie rozwoju usług cyfrowych. Asseco włączyło się również w działania Stowarzyszenia Program Czysta Polska, inicjatywy Grupy Polsat, której celem jest edukacja społeczeństwa i przybliżenie korzyści z ekologicznego trybu życia. W 2021 roku w ramach kampanii „Biznes bez papieru” Asseco uruchomiło serwis edukacyjno-informacyjny 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. 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.

Dodatkowo w minionym roku Asseco dołączyło do Związku 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 22. Zużycie papieru w Spółce**

	Jednostka	Rok 2019	Rok 2020	Zmiana
Ilość zużytych ryz papieru	szt.	3 813	2 024	
KPI: Zużycie papieru /pracownik	szt./pracownik	1,74	0,93	-46,92%
Emisja CO <sub>2</sub> wyprodukowania materiału	Mg CO <sub>2</sub> e	13,32	7,07	
KPI: Emisja CO <sub>2</sub> wyprodukowania materiału/pracownik	Mg CO <sub>2</sub> e/pracownik	0,0061	0,0032	

W 2020 roku zmniejszyliśmy emisję CO<sub>2</sub> wynikającą z produkcji materiału podstawowego (papieru) o 47%.

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

Największą ilość wytwarzanych odpadów w Spółce stanowi zużyty sprzęt elektryczny i elektroniczny.

Wszystkie odpady zużytego sprzętu przekazywane są do zakładów przetwarzania zużytego sprzętu elektrycznego i elektronicznego w celu poddania ich procesom odzysku i recyklingu.

**Tabela 23. Gospodarka odpadami innymi niż komunalne**

Masa odpadów [Mg]	Rok 2019	Rok 2020	Zmiana
Masa wytworzonych odpadów	22,31	15,23	-31,73%
Masa odpadów przekazanych odbiorcom odpadów*	22,39	17,26	-22,91%
Masa sprzętu elektrycznego i elektronicznego przekazanego do recyklingu*	10,05	10,57	5,17%

\* Ilość przekazanych odpadów uwzględnia masę odpadów wytworzonych w 2019 roku, a przekazanych odbiorcom odpadów w 2020 roku.

Mniejsza ilość odpadów wytworzonych w 2020 roku spowodowana jest okresem pandemii i zmniejszoną liczbą prowadzonych w Spółce procesów zakupowych, a także większą ilością sprzętu kierowanego do odsprzedaży pracownikom i instytucjom. Większa masa przekazanego sprzętu w 2020 roku spowodowana jest uwzględnieniem w obliczeniach masy odpadów wytworzonych, które nie zostały przekazane w poprzednim roku kalendarzowym.

W 2020 roku masa odsprzedanego sprzętu stanowiła 24% wszystkich przekazanych urządzeń.

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.

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 2020 roku:

- w celu obniżenia poziomu ryzyka niezgodności z wymaganiami prawnymi i lokalnymi regulacjami dotyczącymi gospodarowania odpadami, w związku z czasem pandemii, zorganizowano dla pracowników i innych osób kampanię edukacyjną dotyczącą prawidłowego postępowania z odpadami komunalnymi, w tym wytworzonymi w związku z SARS-CoV-2 oraz zaktualizowano informację w EKO BAZIE,
- w zakresie obowiązków związanych z zakupem sprzętu w Spółce ukończono szkolenie „Odpowiedzialność za produkt wprowadzony na rynek” oraz udostępniono jego treść dla wszystkich pracowników w EKO BAZIE,
- w zakresie obowiązków środowiskowych dotyczących wprowadzania produktów w opakowaniach na rynek przeprowadzono dwa szkolenia dla wybranych działów w Spółce oraz udostępniono ich treść wszystkim pracownikom w EKO BAZIE,
- w zakresie współpracy z dostawcami na stronie głównej Asseco Poland umieszczono wymagania środowiskowe dla dostawców Spółki, zaktualizowano dokument „Środowiskowe wymagania dla dostawców produktów/usług, w których występują aspekty środowiskowe”, przygotowano drafty zapisów środowiskowych do umieszczenia w umowach/zapytaniach ofertowych oraz wprowadzono kryteria oceny dostawcy, które umieszczono na ogólnodostępnej stronie wewnętrznej Spółki,
- wprowadzono do standardu zakupowego poczęstunki bez oleju palmowego oraz produkty ekologiczne pochodzące z recyklingu,

Spółka dołączyła również do Programu Czysta Polska z akcją „Biznes bez papieru” oraz do 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.

Komunikujemy środowiskowe warunki współpracy klientom zewnętrznym na ogólnodostępnej stronie firmowej Spółki, stawiamy środowiskowe wymagania dostawcom oraz poddajemy ich cyklicznej ocenie. Wprowadzamy zapisy środowiskowe do umów i zapytań ofertowych, a także udzielamy koniecznych 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.

## **Istotne ryzyka zidentyfikowane w obszarze kwestii środowiskowych i związanych z klimatem**

### **Ryzyko braku zgodności z wymaganiami prawnymi**

Najbardziej istotnym zidentyfikowanym ryzykiem środowiskowym w Spółce jest ryzyko braku zgodności z wymaganiami prawnymi. Liczne i częste zmiany legislacyjne, w tym krótkie vactio legis oraz konieczność dotrzymania ustawowych terminów i zapewnienia ciągłej zgodności czyni ten aspekt znaczącym dla Spółki.

Poziom ryzyka jest minimalizowany poprzez zapewnienie podnoszenia kompetencji menedżerów ryzyka, bieżące identyfikowanie wymagań prawnych i innych wymagań, 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.

### **Ryzyko istotnego wzrostu cen energii elektrycznej**

Podstawowym narzędziem pracy pracowników Asseco Poland są urządzenia elektroniczne, do funkcjonowania których niezbędna jest energia elektryczna pozyskiwana od dostawców zewnętrznych. Obserwowane w skali globalnej procesy ocieplenia klimatu mogą powodować wzrost cen energii elektrycznej, co w konsekwencji przyczyni się do wzrostu kosztów prowadzenia działalności gospodarczej.

Spółka zarządza ryzykiem poprzez bieżącą analizę swojego zapotrzebowania na energię i wdrażanie działań minimalizujących jej zużycie, np. poprzez stopniową wymianę starych energochłonnych urządzeń na urządzenia energooszczędne. Ponadto w Spółce obowiązuje dokument „Zasady zakupu sprzętu do Spółki”, który określa prośrodowiskowe wytyczne i kryteria, którymi należy kierować się przy zakupie urządzeń dla potrzeb pracowników.

### **Ryzyko złej gospodarki odpadami**

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

Spółka minimalizuje powyższe ryzyko poprzez ścisłe 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 do pobrania. Ponadto Spółka minimalizuje ilość wytwarzanych odpadów poprzez świadomy i kontrolowany zakup potrzebnego asortymentu oraz przedłużanie cyklu życia produktów, odsprzedając urządzenia pracownikom lub przekazując je potrzebującym. W 2020 roku sprzedano pracownikom 106 monitorów, 610 notebooków i 254 komputery.

## ZAGADNIENIA Z ZAKRESU POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA

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

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

Generalną zasadą obowiązującą w Asseco Poland jest przestrzeganie i poszanowanie praw człowieka obejmujących m.in. takie zagadnienia jak prawo do wolności zrzeszania się, prawo do bezpiecznego środowiska pracy, zakaz dyskryminacji, zakaz pracy dzieci oraz zakaz pracy przymusowej. Łamanie którejkolwiek z wyżej wymienionych zasad stanowiłoby naruszenie prawa i podstawowych wartości, którymi kieruje się Spółka.

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

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

### Wartości Asseco Poland

#### **Zaangażowanie**

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

#### **Szacunek**

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.

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

Tabela 24. Przypadki dyskryminacji

Całkowita liczba potwierdzonych przypadków dyskryminacji (w miejscu pracy) w 2020 roku
0

Tabela 25. Zróżnicowanie płac

Zróżnicowanie płac – płace kobiet jako % płac mężczyzn w 2020 roku*
96%

\* Na podstawie stosunku średnich wynagrodzeń na poszczególnych poziomach stanowisk w poszczególnych grupach kompetencji.

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 i najlepszymi praktykami w zakresie praw człowieka jest równoznaczne z niepodjęciem lub rozwiązaniem współpracy i umieszczeniem dostawcy na liście dostawców zabronionej współpracy.

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

## 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, w szczególności w zakresie, w jakim naruszenie to mogłoby zostać spowodowane nie przez samą organizację a przez jej pracowników. Ryzyko takie może się zmaterializować przez naruszenie godności czy przejawy dyskryminacji. Sytuacja naruszenia praw człowieka w Spółce miałaby negatywne skutki reputacyjne zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz organizacji.

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

### Ryzyko naruszenia praw człowieka wśród dostawców Spółki

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

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

## ZAGADNIENIA Z ZAKRESU PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI

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

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

Tabela 26. Przypadki korupcji

Całkowita liczba potwierdzonych przypadków korupcji w 2020 roku
0

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

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

Tabela 27. Pracownicy przeszkoleni w zakresie przeciwdziałania korupcji

Udział pracowników, którzy przeszli szkolenia w zakresie przeciwdziałania korupcji w ramach bloku adaptacyjnego
100%

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

Proces zakupowy w Spółce zaprojektowany jest tak, aby zapewnić, że jej dostawcy przestrzegają zasad przeciwdziałania korupcji. W Asseco Poland funkcjonują dokumenty określające reguły współpracy z dostawcami, w tym m.in. zasady etyki zakupowej, zasady lojalności i konflikt interesów, zasady komunikacji i poufności informacji. Zgodnie z nimi dostawcy zobowiązują się, że nie są im znane praktyki korupcyjne drugiej strony ani osób trzecich, jak również deklarują, że stosują się do wszystkich obowiązujących ustaw, rozporządzeń, zarządzeń i zasad dotyczących przekupstwa i korupcji. Od 2019 roku funkcja zakupowa w Asseco Poland jest scentralizowana i realizowana przez Dział Zakupów, który składa się z Biura Zakupów i Biura Logistyki. Dział ten wyznacza zasady dokonywania zakupów w całej Spółce, w tym również na potrzeby kontraktów, tak aby wybory dostawców były transparentne i przejrzyste.

### Istotne ryzyka zidentyfikowane w obszarze przeciwdziałania korupcji

#### Ryzyko zaistnienia przypadków korupcji

Działanie w ramach rozbudowanej struktury organizacyjnej o stosunkowo szerokim spektrum kompetencyjnym poszczególnych jednostek organizacyjnych niesie ryzyko incydentalnego pojawienia się zdarzeń korupcyjnych. Szczególnie narażeni na zdarzenia z tego zakresu są pracownicy działów zakupowych i handlowych, ponieważ to

oni mają bezpośredni kontakt z przedstawicielami podmiotów zewnętrznych, mogących osiągnąć określoną korzyść materialną dzięki współpracy ze Spółką. Zaistnienie takiego zjawiska mogłoby mieć negatywne skutki wizerunkowe dla Spółki mogące utrudniać kontakty handlowe w przyszłości, jak i skutkować bezpośrednią stratą ekonomiczną w sytuacji zawarcia kontraktu na warunkach nierynkowych.

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

#### **Podpisy Członków Zarządu do Sprawozdania Asseco Poland S.A. na temat danych niefinansowych za 2020 rok:**

Adam Góral	Prezes Zarządu
Andrzej Dopierala	Wiceprezes Zarządu
Krzysztof Groyecki	Wiceprezes Zarządu
Rafał Kozłowski	Wiceprezes Zarządu
Marek Panek	Wiceprezes Zarządu
Paweł Piwowar	Wiceprezes Zarządu
Zbigniew Pomianek	Wiceprezes Zarządu
Sławomir Szmytkowski	Wiceprezes Zarządu
Artur Wiza	Wiceprezes Zarządu
Gabriela Żukowicz	Wiceprezes Zarządu

# Technology for business, solutions for people.

[Asseco Poland S.A.](#)

ul. Olchowa 14, 35-322 Rzeszów

Tel.: +48 17 888 55 55

Fax: +48 17 888 55 50

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

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

**ASSECO**