



Sprawozdanie Grupy Asseco
na temat danych niefinansowych za 2018 rok



Obecność
w **55 krajach**



Uzyskana sprzedaż
9 329 mln PLN



24 304 osoby
pracujące na
uzyskane wyniki



Wypracowany wynik
netto dla akcjonariuszy
Jednostki Dominującej
333,3 mln PLN



Portfel zamówień na
2019 rok
6 240 mln PLN



4,4 mld PLN
kapitalizacji rynkowej

SPIS TREŚCI

| | |
|--|----|
| WPROWADZENIE | 4 |
| OPIS GRUPY I JEJ MODELU BIZNESOWEGO | 4 |
| GRUPA ASSECO | 4 |
| POZYCJA RYNKOWA GRUPY | 4 |
| ROZWÓJ ORGANICZNY | 6 |
| ROZWÓJ PRZEZ AKWIZYCJE | 6 |
| MODEL FEDERACYJNY | 6 |
| ZAGADNIENIA PRACOWNICZE | 7 |
| POLITYKA PERSONALNA | 7 |
| OCENA I ROZWÓJ PRACOWNICZY | 8 |
| DODATKOWE ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE | 8 |
| RYZYKA ZIDENTYFIKOWANE W OBSZARZE KWESTII PRACOWNICZYCH | 9 |
| ZAGADNIENIA SPOŁECZNE | 9 |
| RYZYKA ZIDENTYFIKOWANE W OBSZARZE KWESTII SPOŁECZNYCH | 10 |
| ZAGADNIENIA Z ZAKRESU ŚRODOWISKA NATURALNEGO | 10 |
| RYZYKA ZIDENTYFIKOWANE W OBSZARZE KWESTII ŚRODOWISKOWYCH | 11 |
| ZAGADNIENIA Z ZAKRESU POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA | 11 |
| RYZYKA ZIDENTYFIKOWANE W OBSZARZE POSZANOWNIA PRAW CZŁOWIEKA | 12 |
| ZAGADNIENIA Z ZAKRESU PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI | 12 |
| RYZYKA ZIDENTYFIKOWANE W OBSZARZE PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI | 13 |

WPROWADZENIE

Poniżej przedstawiamy Sprawozdanie Grupy Kapitałowej Asseco (dalej: „Grupa”, „Grupa Asseco”) na temat informacji niefinansowych za rok 2018 (dalej: „Sprawozdanie”) i obejmujące informacje niefinansowe dotyczące Grupy za okres od 1.01.2018 roku do 31.12.2018 roku. Sprawozdanie zostało sporządzone w oparciu o własne zasady uwzględniające przepisy Ustawy z dnia 29 września 1994 roku o rachunkowości, wytyczne Komisji Europejskiej, dotyczące sprawozdawczości w zakresie informacji niefinansowych oraz krajowe Standardy Informacji Niefinansowych (SIN) i międzynarodowe wytyczne Global Reporting Initiative (GRI)

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

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

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

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

OPIS GRUPY I JEJ MODELU BIZNESOWEGO

Grupa Asseco

Jednostką dominującą Grupy Kapitałowej Asseco jest Asseco Poland S.A.

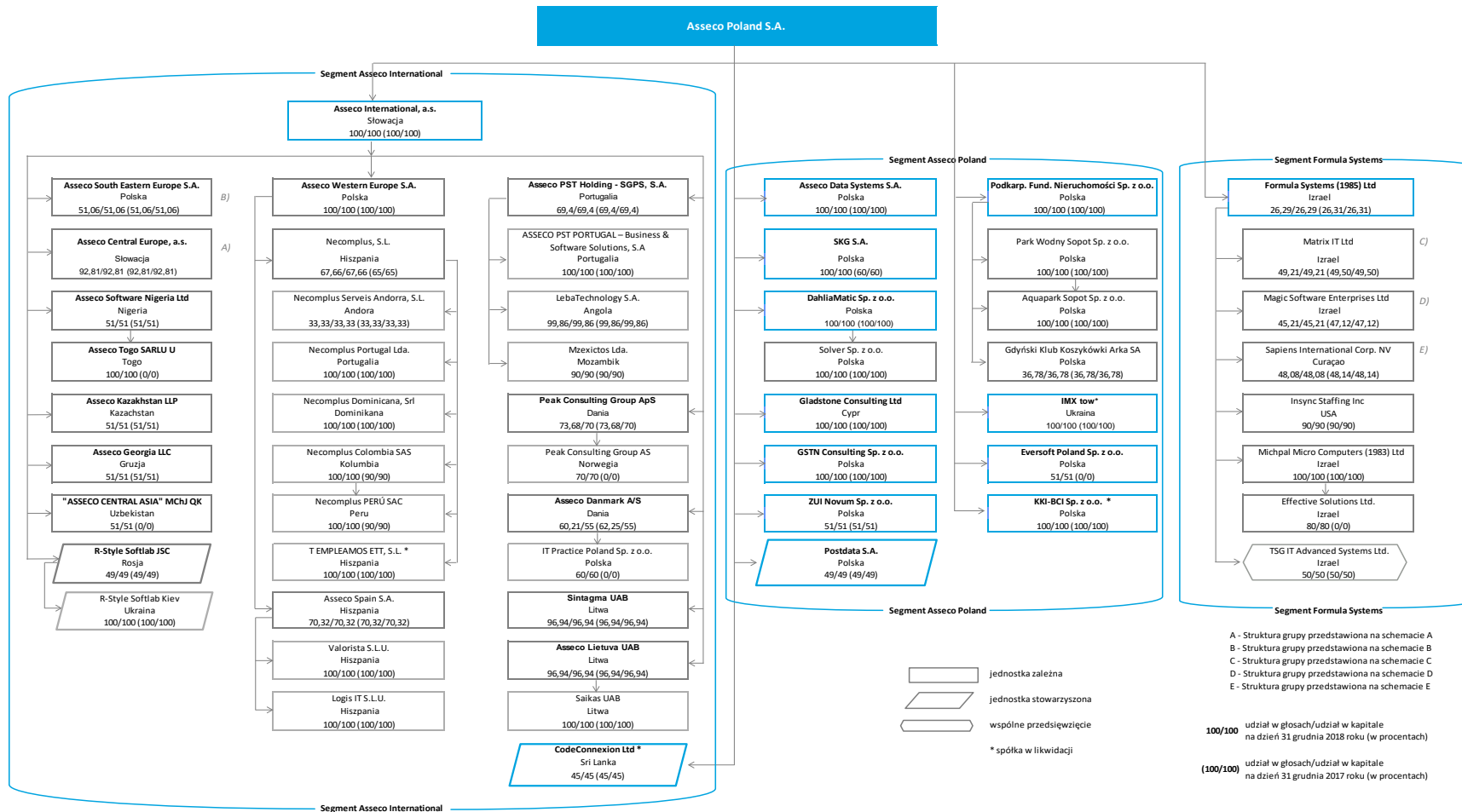
Grupa Asseco jest federacją spółek działających na całym świecie, które łączą kompetencje firmy software’owej i usługowej oraz producenta zaawansowanego technologicznie oprogramowania. Grupa współpracuje z firmami i instytucjami z kluczowych sektorów gospodarki, m.in. bankowości energetyki, ubezpieczeń,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

Istotnym elementem strategii rozwoju dla Grupy Asseco jest dywersyfikacja produktowa i geograficzna. Pozwala ona na istotne zniwelowanie wpływu negatywnych czynników rynkowych występujących w konkretnych obszarach na działalność Grupy. Dzięki dywersyfikacji geograficznej, w sposób istotny zmniejszone zostaje ryzyko negatywnego wpływu lokalnych czynników na funkcjonowanie Grupy, a szeroki wachlarz produktów, uodparnia Asseco na ewentualne załamania poszczególnych sektorów rynkowych.

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

Strategia Grupy Asseco nastawiona jest na budowanie wartości dla interesariuszy w długim terminie poprzez rozwój organiczny oraz akwizycje. Dzięki postępującej ekspansji geograficznej i poszerzaniu zakresu oferowanych produktów i usług, Grupa Asseco od lat zwiększa przychody i zyski operacyjne.

Poniższy graf przedstawia strukturę organizacyjną Grupy Asseco na dzień 31 grudnia 2018 roku oraz w okresie porównywalnym:



Pełna struktura Grupy znajduje się w punkcie III Dodatkowych objaśnień do Skonsolidowanego Sprawozdania Finansowego Grupy Asseco za rok zakończony dnia 31 grudnia 2018 roku. Opis zmian, jakie miały miejsce w ciągu 2018 roku w strukturze kapitałowej Grupy Asseco został także umieszczony w punkcie III Dodatkowych objaśnień do Skonsolidowanego Sprawozdania Finansowego Grupy Asseco za rok zakończony dnia 31 grudnia 2018 roku.

Pozycja rynkowa Grupy

Asseco jest jednym z wiodących producentów oprogramowania w Europie.

Grupa Asseco jest drugą największą informatyczną grupą kapitałową w Polsce, a także firmą IT o drugim najwyższym zysku netto. W branżowym raporcie dotyczącym polskiego rynku IT Computerworld TOP200 (edycja 2018) Asseco zajęło 1 miejsce w 7 kategoriach. Asseco jest liderem między innymi wśród producentów oprogramowania na zamówienie, a także dostawców rozwiązań i usług IT dla najważniejszych sektorów – administracji publicznej, zdrowia oraz przedsiębiorstw. Warto podkreślić, że Asseco znalazło się na 1. miejscu w zestawieniu firm, działających na rzecz odpowiedzialnego rozwoju.

Asseco zajęło **1. miejsce** w zestawieniu firm IT, działających na rzecz odpowiedzialnego rozwoju. (Computerworld TOP200)

Warto dodać, że pod względem zyskowności kolejna spółka z Grupy Asseco – Asseco Business Solutions uplasowała się na trzecim miejscu¹.

W ujęciu sektorowym Asseco Poland jest liderem lub jednym z wiodącym dostawców w kluczowych segmentach swojej działalności.

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

Fundamentem modelu biznesowego Grupy jest budowa wartości poprzez dostarczanie własnego oprogramowania i usług informatycznych klientom biznesowym oraz administracji publicznej w oparciu o najlepsze doświadczenia spółek z Grupy. 80% przychodów Grupy stanowią przychody z oprogramowania i usług własnych.

Rozwój organiczny

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

Rozwój przez akwizycje

Grupa Asseco od lat prowadzi skuteczną politykę akwizycyjną w kraju i za granicą. Asseco Poland, wiodąca Spółka w Grupie, plasuje się w gronie najbardziej doświadczonych w tym obszarze firm w Polsce. Od roku 2004 Spółka przeprowadziła skutecznie ponad 65 transakcji akwizycyjnych, wielokrotnie zwiększając skalę swojej działalności i zasięg geograficzny. Także inne spółki z Grupy, przede wszystkim izraelska grupa Formula Systems, prowadzą aktywną i skuteczną politykę akwizycyjną.

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

Model federacyjny

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

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

¹ Computerworld TOP200, Ranking firm informatycznych i telekomunikacyjnych, Edycja 2018, ranking wg uzyskanej sprzedaży za rok 2017.

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

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

ZAGADNIENIA PRACOWNICZE

Polityka personalna

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

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

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

Tabela 1. Zatrudnienie w podziale na działy

| Pracownicy ogółem | Działy produkcyjne | Działy sprzedaży bezpośredniej | Działy sprzedaży pośredniej | Działy administracyjne | Ogólny zarząd |
|-------------------|--------------------|--------------------------------|-----------------------------|------------------------|---------------|
| 24 304 | 21 048 | 1 184 | 104 | 1 816 | 152 |

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

Tabela 2. Zatrudnienie w podziale na płeć

| Pracownicy ogółem | Kobiety | Mężczyźni |
|-------------------|---------|-----------|
| 24 304 | 9 880 | 14 424 |

Tabela 3. Zatrudnienie w podziale na wiek

| Pracownicy ogółem | do 30 lat | 31-40 lat | 41-50 lat | 51-60 lat | powyżej 60 lat |
|-------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|
| 24 304 | 7 082 | 8 362 | 5 945 | 2 205 | 710 |

Ocena i rozwój pracowniczy

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

Pierwsza ocena dokonywana jest w trakcie okresu próbnego, a następnie regularnie w okresach kwartalnych lub rocznych. Ocena pracownicza realizowana jest w celu określenia: stopnia realizacji powierzonych zadań, jakości, terminowości i sposobu ich wykonywania, a także co istotne - zgodności postępowania pracownika lub współpracownika z wartościami poszczególnych spółek z Grupy Asseco. Ocenie podlegają ponadto: realizacja indywidualnie wyznaczanych celów oraz planów rozwojowych – z wykorzystaniem takich narzędzi jak: szkolenia, warsztaty, kursy, studia podyplomowe oraz poszerzenie/zmiana zakresu odpowiedzialności.

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

W 2018 roku pracownicy spółek z Grupy Asseco wzięli udział w **2 188** szkoleniach.

Oprócz szkoleń zewnętrznych spółki wchodzące w skład Grupy, organizują również branżowe szkolenia wewnętrzne. Przykładowo w spółce Asseco Central Europe utworzona została Akademia Asseco Central Europe, w ramach której pracownicy dzielą się między sobą doświadczeniem i zdobytą wiedzą. Z kolei program „Rozwój dla każdego” koncentruje się na takich obszarach jak umiejętność nieszablonowego myślenia czy zarządzanie czasem.

W działającej na polskim rynku spółce Asseco Data Systems jednym z najważniejszych zadań w zakresie szkoleń i rozwoju jest rozwinięcie zdolności do efektywnej współpracy w kilku wymiarach: menadżer – pracownik, w ramach zespołu, relacji z klientami oraz pomiędzy zespołami (jednostkami organizacyjnymi). W 2018 roku kadra zarządzająca odbyła szkolenie z zakresu strategicznego podejścia do zarządzania efektywnością, natomiast menedżerowie zdobywali dodatkową wiedzę z zakresu zarządzania efektywnością pracowników.

Główne inicjatywy podejmowane w Grupie Asseco South Eastern Europe w zakresie szkoleń i rozwoju skoncentrowane są na pozyskaniu i rozszerzaniu wiedzy technicznej wśród programistów i inżynierów. Aby nadążać za rynkowymi trendami i zdobywać nową wiedzę pracownicy brali udział w wielu branżowych konferencjach, w 2018 roku były to m.in. FullStack Developer Conference, JAX Conference, VMware EMPOWER 2018 Europe Conference, Microsoft Sinergy 19 - Digital Breakthrough, Test Conference, Angular Conference, Red Hat Adriatic Partner Forum, czy EMEAR Cisco Customer Journey Solutions Sales Summit. Dodatkowo rozwijane są umiejętności miękkie, takie jak umiejętność zarządzania, komunikacji, prezentacji

Dodatkowe świadczenia pozapłatowe

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

- dofinansowywana opieka zdrowotna; (np. Asseco Poland, Asseco Data Systems, Asseco South Eastern Europe, Asseco Business Solutions, Asseco Denmark A/S, DahliaMatic, Asseco PST, Asseco Central Europe, Formula Systems),
- dofinansowywane abonamenty na obiekty sportowe; (np. Asseco Poland, Asseco South Eastern Europe, Peak Consulting Group, Asseco Business Solutions, Asseco Data Systems, DahliaMatic, Necomplis Group, Asseco Central Europe, Formula Systems),

- dofinansowywane bilety na wydarzenia kulturalne; (np. Asseco Data Systems, Asseco Central Europe, Asseco Solutions SK, Asseco Solutions AG, Asseco Solutions CZ),
- dofinansowania do wypoczynku; (np. Asseco Business Solutions, Formula Systems),
- możliwość korzystania z funduszu świadczeń socjalnych. (np. Asseco Poland, Asseco Data Systems),
- zapewnienie dostępu do świeżych owoców (np. Asseco Poland, Asseco Denmark, Necomplus Group, Asseco Central Europe).

Oprócz wyżej wymienionych świadczeń występują też inne specyficzne dla konkretnych spółek wchodzących w skład Grupy Asseco np. organizacja grup sportowych z dedykowanym trenerem (Asseco Business Solutions), pożyczki na cele remontowe (Asseco Data Systems), zapewnienie korzystnych warunków bankowych kredytów (Asseco South Eastern Europe), dofinansowanie do zakupu komputerów (DahliaMatic) czy raz do roku opłacony przez pracodawcę wyjazd weekendowy (Formula Systems).

Ryzyka zidentyfikowane w obszarze kwestii pracowniczych

Ryzyko utraty kluczowych pracowników

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

Ryzyko polityki personalnej

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

ZAGADNIENIA SPOŁECZNE

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

Wśród najistotniejszych projektów społecznych prowadzonych przez spółki z Grupy możemy wymienić świąteczną akcję pracowników Asseco Poland i Asseco Data Systems - „Pomagamy”. Jej celem jest finansowe wsparcie organizacji oraz osób niosących pomoc najbardziej potrzebującym. Pracownicy Asseco nie tylko wskazują instytucje, które otrzymają pomoc, ale także poświęcają swój czas i całoroczne zaangażowanie. Każdy z pracowników Asseco może zgłosić swój pomysł, komu i w jakiej formie chce pomóc. Na akcję corocznie przekazywane są środki w wysokości 200 000 zł. Do tej pory w akcję osobiście zaangażowało się ponad 1 200 pracowników, a spółki pomogły 89 rodzinom.

W akcję „Pomagamy” do tej pory osobiście zaangażowało się ponad **1 200 pracowników**

Ponadto Grupa Asseco Poland działa na rzecz lokalnych drużyn sportowych – Asseco Poland jest głównym sponsorem drużyny siatkarskiej Asseco Resovia Rzeszów a Asseco Data Systems jednej z najlepszych drużyn polskiej ligi koszykarskiej – Asseco Gdynia.

Asseco Poland aktywnie angażuje się w promocję i kształcenie polskich programistów. Eksperti Spółki wykładają na uczelniach w całym kraju, a najlepsi studenci i absolwenci mogą dołączyć do zespołu Asseco. Z myślą o ich rozwoju stworzono dwa autorskie programy Asseco 3P oraz Asseco Starter.

Podobne działania prowadzą również inne spółki z Grupy. Asseco Central Europe prowadzi program „Nasze Miasto”, w lokalizacjach gdzie znajdują się biura spółki. W ramach wolontariatu prowadzone są akcje mające na celu pomoc lokalnej społeczności. Spółki Asseco działające w regionie Europy Centralnej są zaangażowane w szereg działań wspierających organizacje charytatywne, m.in. w zakresie zbiórki prezentów świątecznych dla dzieci z oddziałów onkologicznych, czy krwiodawstwa. Spółka Asseco Solutions SK przekazuje 2% wartości podatku pracowników organizacjom charytatywnym.

Asseco South Eastern Europe prowadzi projekt budowy bezpłatnej sieci Wi-Fi Green Zone. Pracownicy tej spółki biorą udział w charytatywnym maratonie w Belgradzie, angażują się w akcje krwiodawstwa. Asseco Lithuania, aktywnie wspiera Wydział Matematyki i Informatyki na Uniwersytecie Wileńskim, którego absolwenci stanowią ponad połowę obecnych pracowników tej grupy.

W celu wsparcia aktywności fizycznej pracowników i pogłębienia ich współpracy i integracji, Spółka Asseco Poland powołała inicjatywę Asseco Active Team. Polega ona na dofinansowaniu działań sportowych pracowników. Standardowymi formami wsparcia są: opłata wpisowego i innych opłat za udział w aktywnościach sportowych jak i wyposażenie w odzież i elementy wyposażenia sportowego sygnowanych logiem Asseco.

W 2018 roku w wolontariat pracowniczy, zaangażowanych było ponad **2 000 pracowników** Grupy.

W spółkach z Grupy Asseco (np. Asseco Data Systems, Asseco PST, Necomplus, Asseco South Eastern Europe, Asseco Central Europe) funkcjonuje i wspierany jest również wolontariat pracowniczy. Pracownicy podejmują m.in. takie działania jak wsparcie organizacji pozarządowych w zakresie zbiórek funduszy, jedzenia czy innych artykułów dla potrzebujących czy zaangażowanie w prace remontowe obiektów przeznaczonych do prowadzenia działalności prospołecznej.

Ryzyka zidentyfikowane w obszarze kwestii społecznych

Ryzyko niezadowolenia z ograniczenia zakresu prowadzonych akcji

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

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

ZAGADNIENIA Z ZAKRESU ŚRODOWISKA NATURALNEGO

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

Grupa Asseco nie posiada jednolitej polityki w zakresie zagadnień środowiska naturalnego, co wynika bezpośrednio z federacyjnego modelu współpracy w ramach Grupy Kapitałowej. Ze względu na rozproszenie terytorialne, spółki wchodzące w skład Grupy Asseco podlegają różnym reżimom prawnym, a co za tym idzie różnym wymaganiom w zakresie ochrony środowiska naturalnego. Przyjęcie jednolitej polityki w zakresie zagadnień środowiskowych w takich uwarunkowaniach, byłoby znacząco utrudnione i niecelowe, ze względu na bardzo wysoki poziom ogólności, jaki musiałby być przyjęty dla takich uregulowań.

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

Spółki z Grupy Asseco podejmują efektywne działania zmierzające do poprawy efektywności energetycznej, co przekłada się zarówno na korzyści środowiskowe jak i obniżenie kosztów działalności Grupy. W 2018 roku zużycie energii w Grupie wzrosło, natomiast jest to spowodowane jej rozwojem organicznym i włączaniem do Grupy nowych spółek.

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

W 2018 roku żadna ze spółek z Grupy Asseco nie została ukarana za naruszenie przepisów dotyczących ochrony środowiska.

Ryzyka zidentyfikowane w obszarze kwestii środowiskowych

Ryzyko istotnego wzrostu cen energii elektrycznej

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

Spółki z Grupy zarządzają ryzykiem poprzez bieżącą analizę swojego zapotrzebowania na energię i możliwe ograniczanie jego zużycia, dzięki stopniowej wymianie starych energochłonnych urządzeń na urządzenia energooszczędne.

Ryzyko złej gospodarki odpadami

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

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

ZAGADNIENIA Z ZAKRESU POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA

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

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

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

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

W 2018 roku w całej Grupie Asseco nie odnotowano przypadków naruszenia praw człowieka.

Ryzyka zidentyfikowane w obszarze poszanowania praw człowieka

Ryzyko naruszenia praw człowieka w Grupie

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

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

Ryzyko naruszenia praw człowieka wśród dostawców Grupy

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

ZAGADNIENIA Z ZAKRESU PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI

Grupa Asseco nie posiada jednolitej polityki w zakresie zagadnień z zakresu przeciwdziałania korupcji, co wynika z federacyjnego modelu współpracy w ramach Grupy Kapitałowej. Ze względu na rozproszenie terytorialne, spółki z Grupy Asseco działają w różnorodnym otoczeniu prawnym, społecznym i kulturowym nie stworzono centralnych polityk antykorupcyjnych na poziomie Grupy.

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

Dobrym przykładem grupy wchodzącej w skład Grupy Asseco posiadającej rozbudowaną i wdrożoną politykę w zakresie przeciwdziałania korupcji jest grupa Formula Systems. Posiada ona przyjęty na poziomie grupy Kodeks Etyki, politykę w zakresie zjawiska „insider trading” oraz inne polityki i procedury mające na celu odpowiedni monitoring i przeciwdziałanie zjawisku korupcji. Wśród podejmowanych przez Grupę, działań z tego zakresu wymienić można m.in. kolportaż i upowszechnianie przepisów z zakresu przeciwdziałania korupcji,

potwierdzanych oświadczeniem o zapoznaniu się z nimi przez każdego pracownika, powołanie funkcji i stworzenie ram dla działalności „whistleblowera”, a także inne działania z tego zakresu.

W 2018 roku nie stwierdzono przypadków korupcji w spółkach z Grupy Asseco

Ryzyka zidentyfikowane w obszarze przeciwdziałania korupcji

Ryzyko zaistnienia przypadków korupcji

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

Grupa Asseco zarządza ryzykiem, poprzez właściwy dobór pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach, jak również poprzez odpowiednie działania monitorujące odpowiedzialnych za tą sferę służb wewnętrznych w poszczególnych Spółkach.

Podpisy Członków Zarządu do Sprawozdania Grupy Asseco na temat danych niefinansowych za 2018 rok:

Prezes Zarządu

Adam Góral

Wiceprezes Zarządu

Andrzej Dopierala

Wiceprezes Zarządu

Tadeusz Dyrga

Wiceprezes Zarządu

Krzysztof Groyecki

Wiceprezes Zarządu

Rafał Marek Kozłowski

Wiceprezes Zarządu

Marek Panek

Wiceprezes Zarządu

Paweł Piwowar

Wiceprezes Zarządu

Zbigniew Pomianek

Wiceprezes Zarządu

Artur Wiza

Wiceprezes Zarządu

Gabriela Żukowicz

Solutions for demanding business.

[Asseco Poland S.A.](#)

ul. Olchowa 14, 35-322 Rzeszów

Tel.: +48 17 888 55 55

Fax: +48 17 888 55 50
Email: info@assec.pl

inwestor.assec.pl

ASSECO