



Skonsolidowane Niefinansowe Sprawozdanie za 2017

ASBISc Enterprises Plc

Limassol, Cypr, 30 czerwca 2018

Spis treści

LIST DO INTERESARIUSZY	3
WPROWADZENIE DO SPRAWOZDANIA	5
MODEL BIZNESOWY	6
ŁAD KORPORACYJNY	15
INTERESARIUSZE	19
POLITYKI DOTYCZĄCE KWESTII SPOŁECZNYCH I PRACOWNICZYCH	23
POLITYKI DOTYCZĄCE RESPEKTOWANIA PRAW CZŁOWIEKA	26
POLITYKI DOTYCZĄCE WPŁYWU NA ŚRODOWISKO	27
POLITYKI PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI I ŁAPOWNICTWU.....	29
ZARZĄDZANIE RYZYKIEM	30
WSKAŹNIKI NIEFINANSOWE.....	33

List do Interesariuszy

Spółeczna odpowiedzialność jest istotna dla ASBISu.

Drodzy Interesariusze,

Z wielką przyjemnością przedstawiam Wam pierwsze Skonsolidowane Niefinansowe Sprawozdanie przygotowane przez ASBIS.

Spółeczna odpowiedzialność zawsze była ważną kwestią dla ASBISu, nie tylko na poziomie Rady Dyrektorów, ale również dla naszych pracowników. Wszyscy uważamy, iż odpowiedzialne, przejrzyste i rozliczalne zachowanie biznesowe jest kluczem do zrównoważonego rozwoju ASBISu.

Choć przez ostatnie kilka lat zmiany na rynku oraz niepokoje geopolityczne skoncentrowały działania Rady Dyrektorów na zarządzaniu ryzykiem i działaniach zaradczych, to się teraz zmieniło. ASBIS jest w miejscu, do którego dążył, posiada silną obecność w rynkach wschodzących regionu EMEA, przemyślaną ofertę produktową oraz mocna relacje z vendorami oraz dostawcami.

Nasze pierwsze Niefinansowe Sprawozdanie jest ważnym krokiem dla ASBISu i podkreśla naszą otwartą komunikację z wszystkimi naszymi interesariuszami. Jednakże, dla nas, jest to dopiero początek. Zaczęliśmy znaczący projekt, który ma na celu przyjęcie globalnych polityk w odniesieniu do kodeksu etyki, kodeksu postępowania dla naszych dostawców i partnerów biznesowych, różnorodności,

polityk dotyczących przeciwdziałania korupcji i łapownictwu oprócz polityk dotyczących zarządzania personelem. W przeciągu roku wszystkie te polityki powinny być nie tylko przygotowane, ale również wdrożone w całej Grupie ASBIS.

Jesteśmy przekonani, iż w długim okresie sukces naszej spółki może być wzmocniony przez zrównoważony wzrost i działania z zakresu odpowiedzialności społecznej. W rezultacie, staramy się wzmocnić integrację celów niefinansowych do celów naszej firmy. Będziemy zwiększać naszą świadomość środowiskową, aby ograniczać nasz wpływ mimo planów rozwoju biznesu.

Wszystkie te działania powinny pozwolić nam pozostać wiarygodnym partnerem dla naszych interesariuszy.

Siarhei Kostevitch

Przewodniczący Rady Dyrektorów oraz Dyrektor Generalny

■ KLUCZOWE WSKAŹNIKI NIEFINANSOWE ZA 2017 ROK ■

33 000 aktywnych klientów
w **60** krajach

spółki zależne
w **24** krajach

1 249
pracowników

4 kluczowe regiony
działalności

2 centra
dystrybucyjne

4 dyrektorów
wykonawczych
i **2** dyrektorów
niewykonawczych
w Radzie
Dyrektorów

15 000+
produktów w ofercie

3 marki własne

Wprowadzenie do Sprawozdania

Pierwsze Niefinansowe Sprawozdanie ASBISu.

Niniejsze Niefinansowe Sprawozdanie zostało przygotowane przez ASBIS na podstawie danych za 2017 dla całej Grupy. Uwzględnia on również dane porównywalne za 2016 rok.

Jako że akcje ASBISu notowane są na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie w Polsce, sprawozdanie to zostało przygotowane zgodnie z wymogami polskiej Ustawy o rachunkowości, która implementuje do polskiego prawa unijną dyrektywę 2014/95/EU. Sprawozdanie zostało stworzone na poziomie skonsolidowanym, gdyż na tym poziomie ASBIS spełnia kryteria przedstawione w artykule 55.2b. Zarówno w 2016 jak i 2017 roku Grupa zatrudniała ponad 500 pracowników średniorocznie, jej aktywa przekroczyły 102 mln PLN a obrót przekroczył 204 mln PLN.

Podobne wymagane ujawnienia zostały wprowadzone na Cyprze, gdzie mieści się siedziba ASBISu. 2 lipca 2017 roku weszła w życie poprawka do Kodeksu Spółek, celem której było zharmonizowanie krajowego ustawodawstwa z dyrektywą Unii Europejskiej 2014/95/EU dotyczącą ujawnień w zakresie informacji niefinansowych i różnorodności przez wybrane duże podmioty i grupy. Sprawozdania niefinansowe są wymagane dla spółek zaufania publicznego, których średnia liczba osób zatrudnionych przekracza 500 osób lub dla spółek matek, w których grupie zatrudnienie

średniorocznie przekracza 500 osób. Za duży podmiot uważane są spółki, które na datę bilansową spełniają przynajmniej dwa z następujących trzech kryteriów: suma bilansowa przekracza 20 mln EUR, obrót netto przekracza 40 mln EUR, średnia liczba pracowników w roku finansowym przekracza 250.

Sprawozdanie to zostało przygotowane w oparciu o polityki, które są obecne w Grupie, zarówno sformalizowane, jak i nieformalne (które obecnie są w trakcie formalizowania). Stworzenie tego Sprawozdania poprzedziła analiza interesariuszy oraz ankieta wśród interesariuszy, która pomogła w ustaleniach dotyczących istotności.

Niniejsze Sprawozdanie zostało przygotowane na podstawie doświadczeń Spółki oraz oceny istotności dokonanej przez Radę Dyrektorów. Spółka nie zastosowała żadnych międzynarodowych praktyk oraz miar do sporządzenia tego Sprawozdania. Sprawozdanie zostało przygotowane z należytą starannością, nie podlegało jednak audytowi żadnej strony trzeciej.

**Chcemy być przejrzystą
spółką dla naszych
interesariuszy.**

Model biznesowy

**ASBIS jest
kluczowym
partnerem IT we
wschodzących
rynkach EMEA.**

PODSUMOWANIE

ASBISc Enterprises Plc ("ASBIS") jest jednym z czołowych dystrybutorów produktów branży informatycznej („IT”) na rynkach wschodzących Europy, Bliskiego Wschodu i Afryki (EMEA): Europie Środkowo-Wschodniej, republikach nadbałtyckich, krajach byłego Związku Radzieckiego, na Bliskim Wschodzie i w Afryce, łączącym szeroki zasięg geograficzny działalności z szerokim portfolio produktów dystrybuowanych w modelu "one-stop-shop".

Działalność Spółki koncentruje się w następujących krajach: Słowacja, Polska, Czechy, Rumunia, Chorwacja, Słowenia, Bułgaria, Serbia, Węgry, kraje Bliskiego Wschodu (między innymi Zjednoczone Emiraty Arabskie, Królestwo Arabii Saudyjskiej, Katar i inne państwa Zatoki), Rosja, Białoruś, Kazachstan i Ukraina.

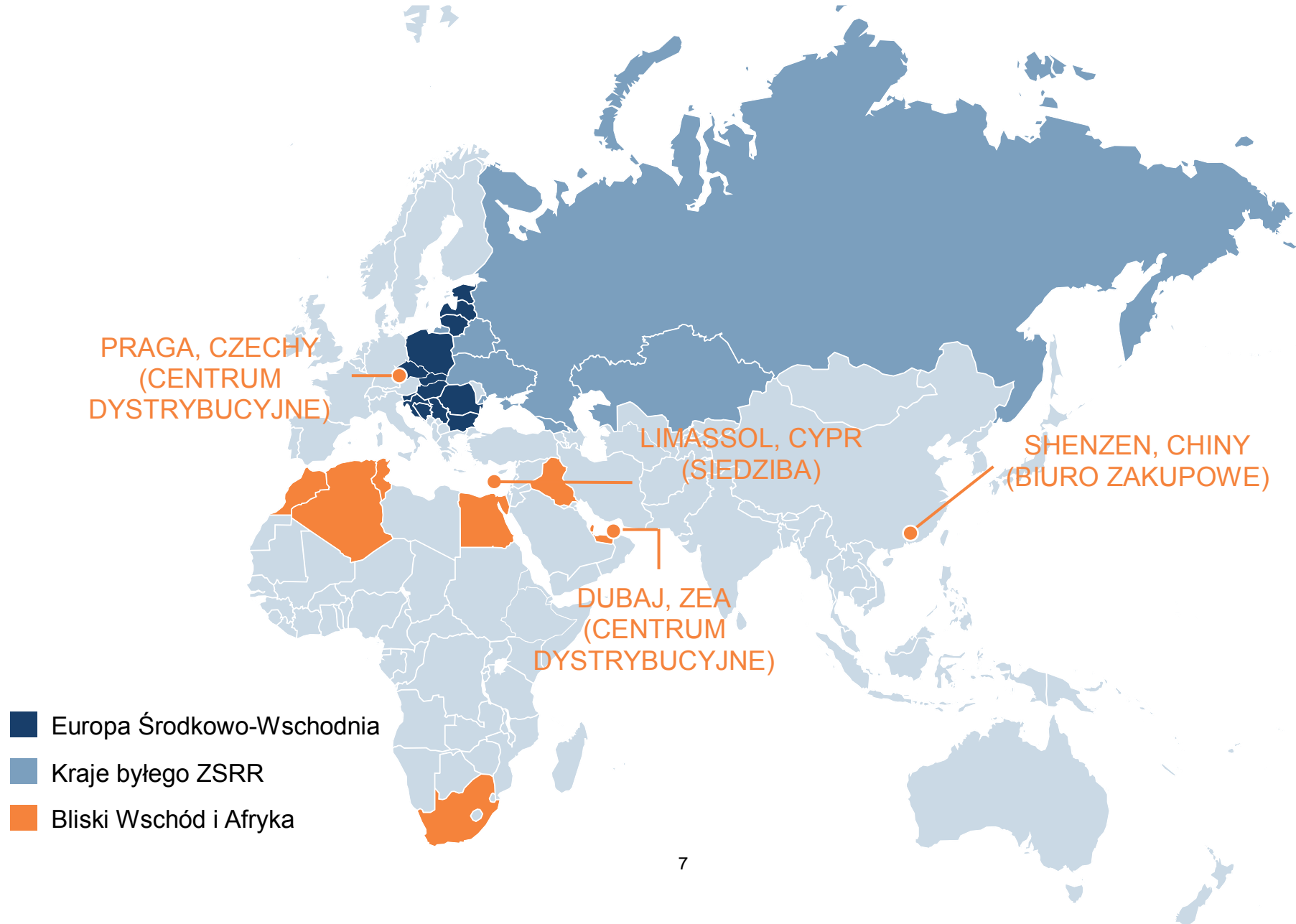
Grupa jest dystrybutorem komponentów IT dla podmiotów zajmujących się montażem sprzętu, integratorów systemów, właścicieli marek lokalnych i sprzedawców detalicznych jak również produktów gotowych marek klasy A, takich jak komputery stacjonarne, laptopy, serwery i urządzenia sieciowe dla małych i średnich przedsiębiorstw oraz dla sprzedawców detalicznych. Asortyment oferowanych przez nas produktów IT obejmuje szerokie spektrum

komponentów IT, modułów, urządzeń peryferyjnych oraz mobilnych systemów IT. Większość oferowanych produktów nabywamy od wiodących międzynarodowych producentów, takich jak Apple, Intel, Advanced Micro Devices („AMD”), Seagate, Western Digital, Samsung, Microsoft, Toshiba, Dell, Acer, Lenovo i Hitachi. Ponadto, istotna część naszych przychodów pochodzi ze sprzedaży produktów IT oraz urządzeń mobilnych pod markami własnymi Prestigio i Canyon. W 2H18 wprowadzimy trzecią markę własną Perenio, zarejestrowaną w 2017 roku.

ASBIS rozpoczął działalność w 1990 r. na Białorusi. W 1995 r. założona została spółka holdingowa na Cyprze, a Grupa przeniosła siedzibę do Limassol. Poprzez dwa główne centra dystrybucyjne (w Czechach i w Zjednoczonych Emiratach Arabskich) nasza cypryjska centrala wspiera i nadzoruje działalność sieci placówek, składającej się z 31 magazynów w 24 krajach. Za pośrednictwem naszej sieci dystrybucyjnej dostarczamy produkty do krajów, w których prowadzimy bezpośrednio działalność operacyjną, a także bezpośrednio do klientów w ok. 60 krajach.

**Model biznesowy ASBIS to
„one-stop shop”**

ASBIS ZASIĘG GEOGRAFICZNY



MISJA I WIZJA

Misja i wizja ASBIS to wytyczne według których Rada Dyrektorów patrzy na Spółkę i prowadzi

biznes. Są one komunikowane naszym pracownikom, a teraz również interesariuszom.

■ ASBIS: MISJA I WIZJA ■

MISJA I WIZJA

Być wiodącym Dystrybutorem z Wartością Dodaną, Dostawcą OEM i Usług z zakresu IT, internetu rzeczy (IoT), sztucznej inteligencji (AI) na rynkach Europy Środkowo-Wschodniej, byłego ZSRR oraz Bliskiego Wschodu i Afryki.

5 KLUCZOWYCH OBSZARÓW

Rozwój i promocja rozwiązań IT, internetu rzeczy (IoT) i sztucznej inteligencji (AI)

Przewaga w Wolumenach Dystrybucji

Koncentracja na Dystrybucji z Wartością Dodaną

Rentowny wzrost Marek Własnych

Zarządzanie Ryzkiem i Brak problemów regulacyjnych

ASBIS = międzynarodowa obecność + lokalne doświadczenie

ŁAŃCUCH WARTOŚCI

Łańcuch wartości zaczyna się z klientem końcowym, zakupy którego ASBIS stara się przewidzieć. Z tego powodu analizujemy trendy rynkowe, oceniamy możliwy popyt i szukamy rentownych możliwości. Na podstawie naszej analizy, wybieramy produkty i grupy produktów, które będą dystrybuowane i sprzedawane. Oferta produktowa jest dostosowywana do zmian na rynku i modyfikowana ze względu na zysk, który generuje. Następnie Spółka tworzy strategię rozwoju wybranych grup produktowych oraz potrzeb klientów. W 2017, posiadaliśmy ok.432 tys. aktywnych produktów w ofercie w porównaniu do ok.412 tys. w 2016.

Ustalając paletę produktów, współpracujemy z naszymi dostawcami. W 2016 r. posiadaliśmy 1 077 dostawców, a w 2017 r. ta liczba spadła do 1 069. Posiadamy długoterminowe relacje z naszymi dostawcami oparte o wzajemne zaufanie, zrozumienie wzajemnych potrzeb i ograniczeń. Większość z nich to duzi międzynarodowi gracze. W tym celu staramy się przedstawiać swoim dostawcom pełny obraz swojej bieżącej sytuacji poprzez codzienne/ cotygodniowe przekazywanie najważniejszych informacji dotyczących poziomu zapasów, czy wielkości zrealizowanej sprzedaży (w podziale na kraje), co umożliwia dostawcom śledzenie zapotrzebowania klientów i poznanie specyfiki rynku, występujących na nim tendencji oraz jego dynamiki i adekwatne reagowanie na te czynniki. W 2017 r. znaczną część naszych przychodów zrealizowano ze sprzedaży produktów dziesięciu największych dostawców. Jednakże Rada Dyrektorów uważa, że nie jesteśmy uzależnieni od żadnego z naszych dostawców, ponieważ w każdej z kategorii mamy szeroką gamę marek. Lista naszych dostawców jest stabilna, ale nie jest zamknięta i wybieramy nowych dostawców na podstawie popytu rynkowego.

Składanie zamówienia zależy od dostawcy i może być dokonane za pomocą naszego systemu on-line lub mailem. Prowadzimy scentralizowany system zamówień poprzez naszą siedzibę w Limassol, na Cyprze, jednak posiadamy też biuro zakupowe w Chinach. Menadżerowie odpowiedzialni za poszczególne kraje przekazują informacje dotyczące spodziewanego oraz docelowego poziomu sprzedaży (w podziale na produkty i poszczególnych dostawców) kierownikom linii produktów, którzy następnie określają wielkość zapotrzebowania na produkty na najbliższe trzy tygodnie i przekazują te informacje wiceprezesowi ds. marketingu produktów, który weryfikuje otrzymane dane i przy braku zastrzeżeń ustala wielkości łączne. Przedstawia on następnie te informacje naszemu kierownictwu, które odbywa cotygodniowe posiedzenia w celu dokonania przeglądu i zatwierdzenia zgłoszonego zapotrzebowania na dostawy.

Dostawcy dostarczają towary do jednego z dwóch naszych centrów dystrybucyjnych (w Pradze i w Dubaju). Centrum w Pradze jest odpowiedzialne za dystrybucję w całej Europie, a centrum w Dubaju zajmuje się operacjami na Bliskim Wschodzie i w Afryce oraz w niektórych krajach azjatyckich. Nasze centrum w Pradze jest wynajmowane (cały metraż to 5 048 m², z których magazyn to 4 473 m²). Centrum w Dubaju jest własne i jest większe (7 025 m², z których magazyn to 6 475 m²). Staramy się utrzymywać zapasy (wliczając towary w drodze) na poziomie wystarczającym do zapewnienia ciągłej sprzedaży przez cztery tygodnie w wypadku głównych produktów, oraz na cztery do pięciu tygodni w wypadku pozostałych produktów, dążąc do zapewnienia odpowiedniej podaży przy jednoczesnym ograniczeniu czasu przechowywania towarów w magazynach.

Naszą siłą jest szeroka lokalna obecność oraz głęboka wiedza i zrozumienie dynamicznie rozwijających się rynków o charakterystycznych dla nich różnicach kulturowych, językowych i prawnych.

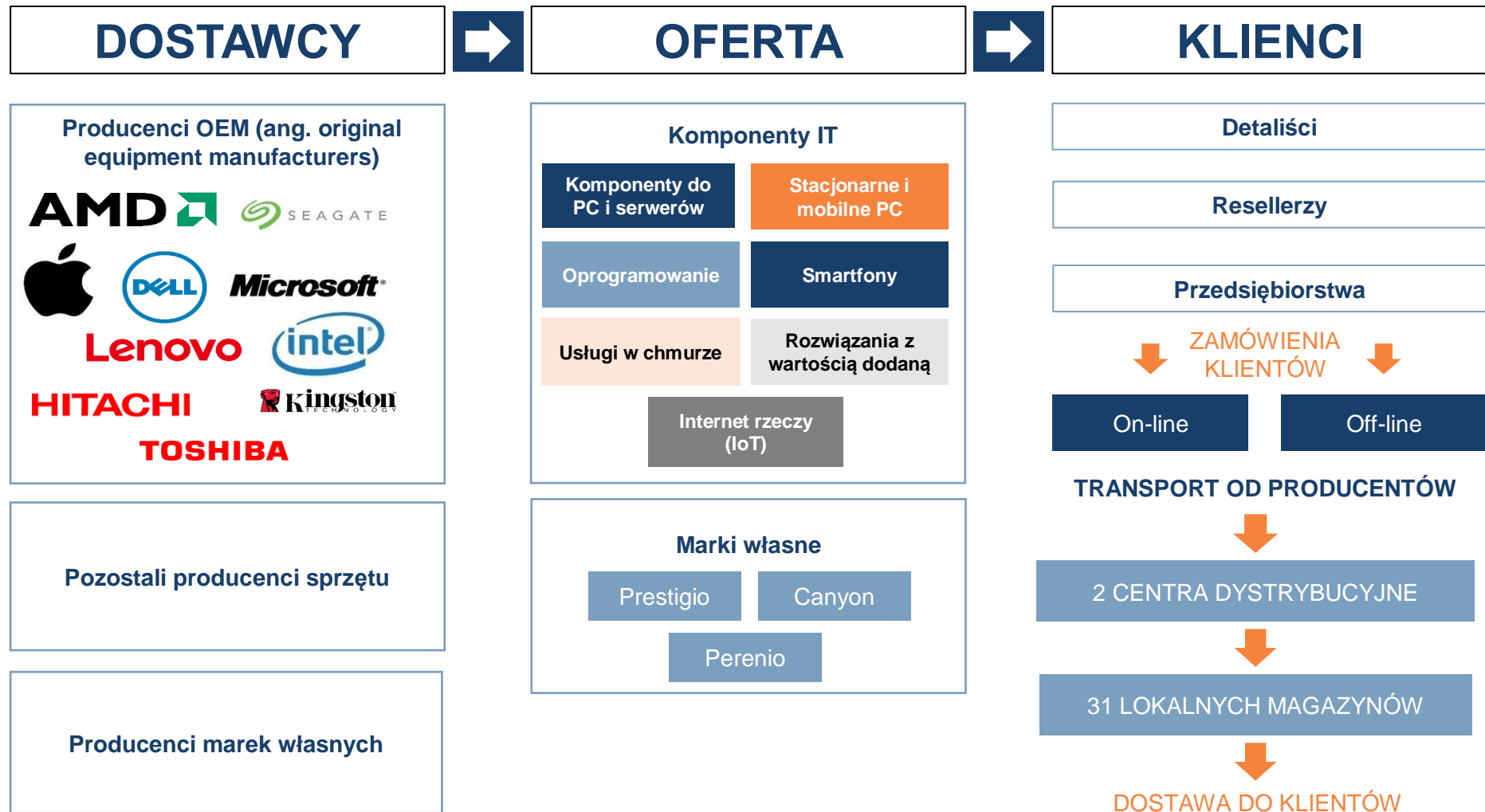
Prowadząc działalność w charakterze niewyłącznego dystrybutora, jesteśmy odpowiedzialni za promocję, marketing, reklamę i sprzedaż towaru, a także zapewnienie szkoleń i wsparcia posprzedażowego w odniesieniu do każdego produktu dostawcy na poszczególnych rynkach. Dostawcy posiadają wdrożone mechanizmy monitoringu, z których korzystają w celu zapewnienia realizacji minimalnych założonych wielkości sprzedaży; w ramach tych mechanizmów mamy obowiązek przekazywać dostawcom różne raporty, w tym tygodniowy raport o wielkości zapasów oraz miesięczny raport z poszczególnych punktów sprzedaży. Celem ASBISu jest bycie kluczowym dystrybutorem dla każdego dostawcy, aby maksymalizować uzyskiwane wsparcie.

Zamawiamy znaczące ilości produktów, aby wykorzystać efekt skali i odsprzedać je po konkurencyjnych cenach naszym klientom. Nasi aktywni klienci (29 500 podmiotów w 2016 r. i 33 000 w 2017 r.) mogą zamawiać towary na platformie IT, którą nazywa się IT4Profit, oraz przez telefon czy email. Nasza platforma IT pozwala nie tylko na elektroniczny handel z klientami, ale także na wymianę danych między spółkami zależnymi a spółką matką. W każdym z regionów współpracujemy zarówno z dużymi firmami jak i spółkami średniej wielkości. W każdym regionie poszukujemy solidnych firm z dobrymi produktami i sprawdzonym modelem biznesowym. Nasi klienci to w dużej mierze firmy. Składają się na nie w większości klienci korporacyjni tacy jak: integratorzy systemowi, resellerzy (włącznie z resellerami z wartością dodaną i firmami skupiającymi się na małych i średnich przedsiębiorstwach), spółki detaliczne, firmy składające komputery/ sprzęt, centra usług i firmy telekomunikacyjne.

Po tym jak klient złoży zamówienie, musimy je zrealizować. Prowadzimy działalność poprzez 31 biur w 24 krajach. Zamówienia klientów realizowane są głównie z zasobów biur lokalnych, przy czym jeżeli poziom zapasów utrzymywanych przez taką placówkę jest niewystarczający, dodatkowy towar sprowadza się z jednego z dwóch głównych centrów dystrybucyjnych. Każde biuro lokalne posiada własny dział logistyki i jest odpowiedzialne za bezpośrednie dostawy do swoich klientów. Nasza centrala monitoruje oraz ocenia wyniki działalności wszystkich poszczególnych lokalnych centrów logistycznych, wykorzystując w tym celu szereg kluczowych wskaźników efektywności działania, takich jak czas transportu dostaw przychodzących, realizacja zamówienia (pobranie, zapakowanie i wysłanie towaru, a także procent zamówień, które docierają do klienta w ustalonym terminie i czasie), terminowość dostaw, transport, koszt na kilogram wysłanego towaru oraz liczba przeprowadzonych pełnych operacji realizacji dostaw. Zdajemy sobie sprawę, iż czas dostawy jest ważny dla naszych klientów. Naszym celem jest więc jego minimalizacja. W 2017 roku średni czas dostawy spadł o 13% r/r z 15 godzin w 2016 roku do 13 godzin w 2017 roku.

Tzw. lead time zależy od lokalizacji towaru u dostawcy oraz sposobu dostawy. Może się wahać między kilka dni a 2-3 miesiące. To samo odnosi się do sprzedaży marek własnych. Sprzedaż do klientów końcowych jest dokonywana przez partnerów biznesowych ASBISu.

■ ASBIS ŁAŃCUCH WARTOŚCI ■



ASBIS jest rentowną spółką, elastycznie dostosowującą się do trendów rynkowych.

PODSTAWOWE DANE FINANSOWE

ASBIS posiada historię rentownego wzrostu, który potwierdzają mocne wyniki finansowe za 2017 rok.

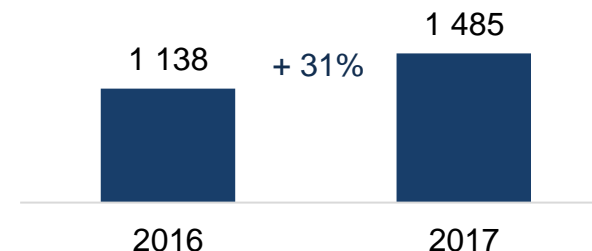
Spółka była w stanie je osiągnąć, mimo znaczącej międzynarodowej obecności na rynkach wschodzących regionu EMEA oraz pewnych turbulencji w przeszłości, ze względu na:

- dobrze dobraną strategię,
- elastyczność i umiejętność dostosowania się do zmieniających się warunków na rynku,
- mocną i efektywną kontrolę ryzyka,
- długoterminowe relacje z dostawcami,
- mocne relacje z vendorami.

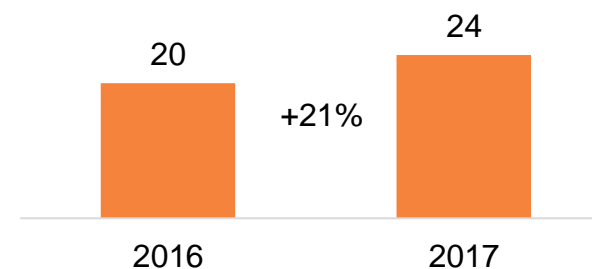
Największym rynkiem dla ASBISu są kraje byłego ZSRR, które stanowiły prawie połowę przychodów w 2017 roku. Drugim największym rynkiem są kraje Europy Środkowo-Wschodniej. Trzecim największym rynkiem są kraje z regionu Bliskiego Wschodu i Afryki, a czwarte miejsce należy do krajów Europy Zachodniej.

Biznes dystrybucji IT charakteryzuje się relatywnie niskim marżami. W 2017 roku nasza marża brutto na sprzedaży wyniosła 5,2% (w porównaniu do 5,75% w 2016). Staramy się utrzymać marże, mimo konkurencji, koncentrując się na dystrybucji z wartością dodaną i obecności w tych krajach, w których posiadamy przewagę konkurencyjną.

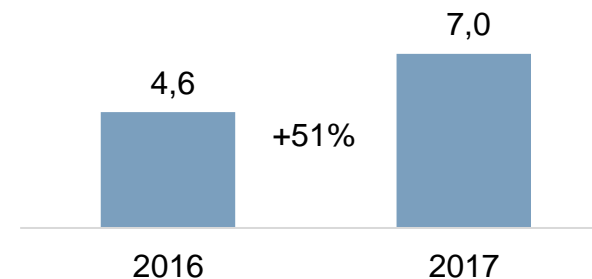
PRZYCHODY (mIn USD)



EBIT (mIn USD)



ZYSK NETTO (mIn USD)



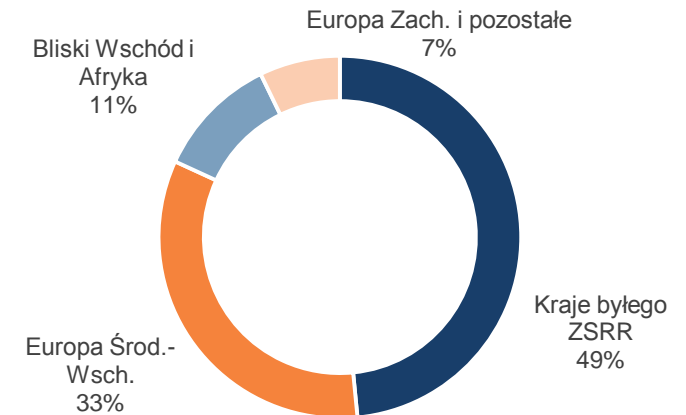
Dzielimy się naszymi zyskami.

Musimy więc zbilansować wzrost z trendami na marży brutto na sprzedaży jak również ze wzrostem kosztów operacyjnych. Te ostatnie uwzględniają zarówno koszty sprzedaży, logistyki jak i koszty pracownicze. W 2017 roku nasza marża operacyjna osiągnęła 1,6% w porównaniu do 1,8% w 2016.

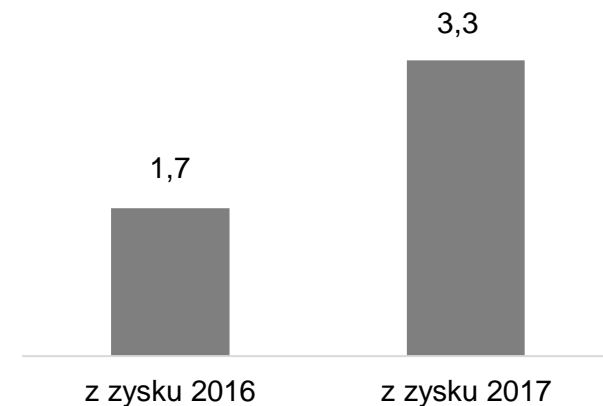
Ze względu na bezpieczną sytuację Spółki, ASBIS nie posługuje się finansowaniem akcyjnym. Finansujemy wzrost poprzez dług oraz faktoring. W rezultacie, w 2017 roku nasza marża netto osiągnęła 0,5% (w porównaniu do 0,4% w 2016).

ASBIS jest również spółką płacącą dywidendę. Nasza polityka dywidendowa zakłada płacenie dywidendy na poziomie, który jest spójny ze wzrostem oraz planami rozwoju, przy utrzymywaniu racjonalnych poziomów płynności. Z zysków za 2017 roku wypłaciliśmy 3,3 mln USD dywidendy (w czerwcu 2018 roku), co stanowiło podwojenie wielkości z roku poprzedniego.

PRZYCHODY ZA 2017 (mln USD)



WYPŁACONE DYWIDENDY (mln USD)



NAJWAŻNIEJSZE NAGRODY I WYRÓŻNIENIA W 2016-2017

ASBIS otrzymał wiele nagród w ostatnich latach. Zostaliśmy wyróżnieni przez naszych partnerów biznesowych i niezależne agencje ratingowe za

jakość biznesu, który prowadzimy. Poniżej prezentujemy wybrane nagrody za 2017 rok i okres porównywalny.

Data	Szczegóły nagrody	Data	Szczegóły nagrody
marzec 2016	ASBIS uznany za 'Dystrybutora Roku' za region Bliskiego Wschodu i Północnej Afryki podczas nagród ECA 2016	marzec 2017	ASBIS Słowacja został uznany za "Dystrybutora z Wartością Dodaną 2016 roku" ze względu na wyniki ankiety magazynu Channel World
kwiecień 2016	ASBIS Bliski Wschód otrzymał nagrodę "Dystrybutor IT Roku (Spółka o znaczących wolumenach)" oraz nagrodę dla osoby "Dyrektor Kierunku Roku"	kwiecień 2017	ASBIS wygrał uznanie Intela za najwyższe osiągnięcia w segmencie dysków SSD Intela. Intel nagrodził ASBIS za najwyższy r/r wzrost w segmencie NSG (urządzenia sieciowe i urządzenia do przechowywania informacji)
maj 2016	ASBIS zdobył uznanie od AOC za "działania dotyczące rozwoju marki AOC" w Afryce Północnej	maj 2017	ASBIS Bliski Wschód otrzymał trzy prestiżowe nagrody: "Dystrybutor IT Roku" (Spółka o znaczących wolumenach), "Dystrybutor Rozwiązań Mobilnych Roku" oraz "Specjalizowany Dystrybutor Roku"
czerwiec 2016	ASBIS Bliski Wschód został wybrany za najlepszego w sektorze "Dystrybutora Roku 2016 (Spółka o znaczących wolumenach)" podczas TP-LINK ConneXion w 2016	czerwiec 2017	Lenovo ogłosiło ASBIS Słowacja swoim "Najlepszym Dystrybutorem Roku 2016/17". ASBIS Słowacja zdobył tę nagrodę piąty raz z rzędu ze względu na swoją mocną pozycję w dystrybucji Lenovo na lokalnym rynku
listopad 2016	ESET uznał ASBIS Słowacja za najlepszego dystrybutora 2016 roku	lipiec 2017	ASBIS Słowacja otrzymał nagrodę "IBM Dystrybutor Sprzętu 2016 Roku". IBM wyraża uznanie dla wysokiego poziomu usług dystrybucyjnych ASBIS Słowacja od ponad 10 lat

Ład korporacyjny

Podążamy za wymogami ładu korporacyjnego.

Akcje ASBISu są notowane na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie (GPW) w Polsce, na głównym rynku. Podążamy i wypełniamy wymogi rynku notowań naszych akcji, którymi są Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016. Zostały one zatwierdzone przez Radę Dyrektorów ASBISu. Każdego roku wraz z naszym raportem rocznym publikujemy oświadczenie o stosowaniu się do reguł. Jeśli jakieś reguły nie są stosowane, muszą być zakomunikowane i wyjaśnione (zgodnie z regułą „comply or explain” czyli stosuj lub wyjaśnij).

Choć nasze akcje notowane są GPW w Warszawie, gdzie zastosowanie ma prawo cywilne, nasze organy i struktury zostały stworzone na Cyprze, gdzie spółka jest zarejestrowana i gdzie obowiązuje prawo precedensowe (ang. common law). Prowadzimy nasze działania w oparciu o publicznie dostępne dokumenty, które zostały złożone do Sądu Rejestrowego na Cyprze. Są to:

- Akt założycielski – zawiera fundamentalne warunki, na których możemy działać,
- Statut – definiuje odpowiedzialność dyrektorów, rodzaj prowadzonego biznesu oraz sposób, w który akcjonariusze mogą wpływać na Radę Dyrektorów.

Spółka jest zarządzana przez Radę Dyrektorów (ang. BoD, Board of Directors), która składa się z dyrektorów wykonawczych (ang. EDs, executive directors) oraz z dyrektorów niewykonawczych (ang. NEDs, non-executive directors). Pracą wszystkich kieruje Dyrektor Generalny (ang. CEO, Chief Executive Officer). Celem dyrektorów wykonawczych jest ustalanie strategii Spółki, zarządzanie Spółką poprzez nadzór nad menedżerami, upewnianie się, iż Spółka posiada finansowanie oraz zarządzanie ryzykiem. Rola dyrektorów niewykonawczych to nadzór nad sposobem, w jaki dyrektorzy wykonawczy sprawują swoje funkcje, sprawdzanie wyników działań Rady Dyrektorów oraz konstruktywna polemika z jej decyzjami.

Zarządzanie biznesem i prowadzenie działań Spółki są powierzone dyrektorom. Rada Dyrektorów powinna utrzymywać zdrowy system wewnętrznych kontroli, aby stać na straży inwestycji akcjonariuszy i aktywów Spółki. Rada Dyrektorów posiada pełne kompetencje do zaciągania w imieniu Spółki kredytów lub pożyczek pieniężnych, do ustanawiania zastawów lub hipotek na całości lub części przedsiębiorstwa, majątku i nieopłaconego kapitału Spółki, a także do emitowania obligacji, papierów dłużnych typu debenture stock, i innych papierów wartościowych w celu uzyskania kapitału lub jako zabezpieczenie spłaty zadłużenia lub zobowiązania Spółki lub jakiegokolwiek osoby trzeciej.

Rada Dyrektorów pracuje w trybie ciągłym. Jednak, jedna trzecia dyrektorów powinna poddać się pod głosowanie akcjonariuszy każdego roku na zasadzie rotacji. Posiadamy 6 dyrektorów (4 wykonawczych i 2 niewykonawczych). Z tego względu, 2 (lub więcej) dyrektorów musi oddać się pod głosowanie walnego zgromadzenia i zostać ponownie wybranym.

Rada Dyrektorów jest wybierana przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy, które ma miejsce przynajmniej raz w roku. Zwyczajne walne zgromadzenie akcjonariuszy zatwierdza sprawozdania finansowe Spółki, podział zysku (dywidendę), udziela absolutorium dyrektorom za prace w poprzednim roku, wybiera dyrektorów w miejsce tych, którzy odchodzą, nominuje dyrektorów jak również ustala wynagrodzenie audytora. Wszystkie inne zgromadzenia akcjonariuszy są nadzwyczajnymi zgromadzeniami akcjonariuszy i mają miejsce ze względu na szczególne okoliczności.

Zwyczajne walne zgromadzenia akcjonariuszy oraz zgromadzenie zwołane w celu przyjęcia uchwały szczególnej będzie zwoływane poprzez przekazanie pisemnego zawiadomienia z wyprzedzeniem co najmniej dwudziestu jeden dni, natomiast wszystkie inne walne zgromadzenia będą zwoływane poprzez przekazanie pisemnego zawiadomienia z wyprzedzeniem co najmniej czternastu dni. Czas będzie obliczany z wyłączeniem dnia, w którym ogłoszono zawiadomienie oraz dnia, którego dotyczy. Będzie zawierać miejsce, dzień i godzinę zgromadzenia jak również ogólny przedmiot spotkania, jeśli dotyczy ono uchwały szczególnej.

Statut Spółki nie przewiduje, aby zgromadzenie akcjonariuszy mogło mieć miejsce poza Cyprem.

Największym akcjonariuszem w Spółce jest jej założyciel i Dyrektor Generalny, Siarhei Kostevitch. Kontroluje Spółkę posiadając prawie 37% udział. Inni dyrektorzy również są udziałowcami ASBISu. Trzech pozostałych dyrektorów wykonawczych posiada łącznie ok. 2% Spółki. Na dzień publikacji niniejszego Sprawozdania, Spółka posiada jeden fundusz inwestycyjny powyżej 5% progu. W rezultacie ASBIS posiada znaczący udział akcji wolnych w obrocie (tzw. free-float) w wysokości ok. 58%.

Każda akcja daje prawo wykonywania jednego głosu. Każdy akcjonariusz ma prawo do udziału w walnym zgromadzeniu, zgłaszania wniosków oraz głosowania, jeżeli przysługują mu prawa głosu. Akcjonariusze mogą uczestniczyć w walnym zgromadzeniu osobiście lub przez pełnomocnika upoważnionego na piśmie. Z akcjami Spółki nie wiążą się żadne szczególne prawa. Akcje nie dzielą się na klasy.

**Posiadamy zarówno Komitet
Audytu jak i Komitet
Wynagrodzeń.**

W Spółce jest zarówno Komitet Audytu jak i Komitet Wynagrodzeń. Komitet Audytu składa się z dwóch dyrektorów niewykonawczych i jednego dyrektora wykonawczego (Dyrektora Finansowego Grupy), jako uczestnika. Jest odpowiedzialny za monitoring i kontrolę naszych wyników finansowych oraz sprawozdawczość dotyczącą tych wyników. Komitet audytu odbywa spotkania z naszymi biegłymi rewidentami i dokonuje przeglądu raportów biegłych rewidentów dotyczących naszych sprawozdań finansowych oraz systemów kontroli wewnętrznej. Komitet audytu spotyka się z biegłymi rewidentami przynajmniej raz do roku.

Komitet Wynagrodzeń składa się z dwóch dyrektorów niewykonawczych oraz dyrektora wykonawczego (w tym przypadku jest to Dyrektor Generalny) jako uczestnika. Komitet ustala i weryfikuje wysokość oraz strukturę pakietów wynagrodzeń dyrektorów wykonawczych, wliczając opcje na akcje oraz warunki zawieranych z nimi kontraktów. Wynagrodzenia oraz warunki zatrudnienia Dyrektorów niewykonawczych ustalane są przez Radę Dyrektorów z należyтым uwzględnieniem interesu akcjonariuszy i wyników Spółki. Komitet Wynagrodzeń wydaje również rekomendacje dla Rady Dyrektorów w zakresie alokacji opcji na akcje dla pracowników.

Zgodnie ze statutem, wynagrodzenie dyrektorów będzie ustalane przez zgromadzenie akcjonariuszy biorąc pod uwagę rekomendacje Komitetu Wynagrodzeń. Każdy z członków Rady Dyrektorów, który w związku z kierowaniem działalnością Spółki lub sprawowaniem funkcji członka Rady Dyrektorów

wykonuje zadania specjalne lub nadzwyczajne lub który w ramach pełnienia funkcji członka Rady Dyrektorów odbywa służbowe wyjazdy zagraniczne lub przebywa za granicą, może otrzymać dodatkowe wynagrodzenie w wysokości ustalonej przez członków Rady Dyrektorów, na podstawie zaleceń Komitetu Wynagrodzeń. Dodatkowo, dyrektorzy będą mieć opłacane podróże, hotele oraz incydentalne wydatki prawidłowo poniesione w ramach prowadzenia interesów Spółki w ramach swojej funkcji dyrektorskiej.

Komitet Audytu
współpracuje z zewnętrznym
audytorem



Komitet Wynagrodzeń
czuwa nad poprawnym
wynagradzeniem dyrektorów

■ ŁAD KORPORACYJNY ■

ZGROMADZENIE AKCJONARIUSZY (ma miejsce przynajmniej raz do roku)

- zatwierdza roczne sprawozdania finansowe Spółki,
- decyduje o podziale zysków (dywidenda),
- mianuje Radę Dyrektorów (zarówno dyrektorów wykonawczych jak i niewykonawczych)

**Dyrektor Generalny i
Założyciel**

36,83%

Noble Funds TFI

5,16%

Akcje własne

0,02%

Akcje wolne w obrocie

57,98%

RAZEM

100%



MIANUJE

RADA DYREKTORÓW

(składa się przynajmniej z 3 dyrektorów)

Dyrektorzy wykonawczy

- ustalają strategię Spółki,
- nadzorują wszystkie kluczowe element działań Spółki: operacje, finanse, ryzyko, plany

Dyrektorzy niewykonawczy

- nadzorują decyzje podejmowane przez dyrektorów wykonawczy, wspierają Spółkę swoim doświadczeniem i niezależnym osądem

Dyrektorzy wykonawczy

Siarhei Kostevitch
Przewodniczący i Dyrektor Generalny

Mario Christou
Dyrektor Finansowy

Constantinos Tziamalis
Dyrektor ds. Kredytu i Relacji Inwestorskich

Yuri Ulasovich
Dyrektor Operacyjny

Dyrektorzy niewykonawczy

Demos Demou
Dyrektor niewykonawczy

Chris Pavlou
Dyrektor niewykonawczy

Uwaga: w przeciwieństwie do danych pokazanych w innych miejscach tego Sprawozdania, struktura akcjonariatu przedstawiona jest na dzień publikacji Sprawozdania.

Interesariusze

Wszyscy interesariusze są dla nas ważni.

Wszyscy interesariusze są ważni dla ASBISu, dlatego podczas przygotowywania pierwszego Sprawozdania Niefinansowego, Spółka przeprowadziła analizę swoich interesariuszy.

Grupy interesariuszy zostały wybrane na podstawie kilku kryteriów. Po pierwsze, na podstawie tego czy są to interesariusze zewnętrzni czy wewnętrzni dla Spółki. Po drugie, spojrzeliśmy na ich zainteresowanie Spółką, czy kontaktują się z nami regularnie i jakich informacji poszukują. Po trzecie, przeanalizowaliśmy wpływ, jaki mają na Spółkę, a po czwarte przeanalizowaliśmy wpływ, jaki ASBIS ma na nich.

W rezultacie wybraliśmy siedem grup interesariuszy: przedstawiciele rynków kapitałowych (analitycy i inwestorzy) oraz instytucje finansujące (banki, ubezpieczyciele, firmy faktoringowe), pracownicy, lokalne społeczności, klienci końcowi, dostawcy towarów i usług, partnerzy biznesowi oraz instytucje nadzorujące i publiczne.

Dla każdej z grup zidentyfikowaliśmy najważniejsze kwestie oraz sposoby wpływu jak również działania podjęte dla tej grupy. Podsumowujemy je w tabeli poniżej.

Dodatkowo, aby upewnić się, iż Spółka dobrze rozumie potrzeby swoich interesariuszy oraz ich

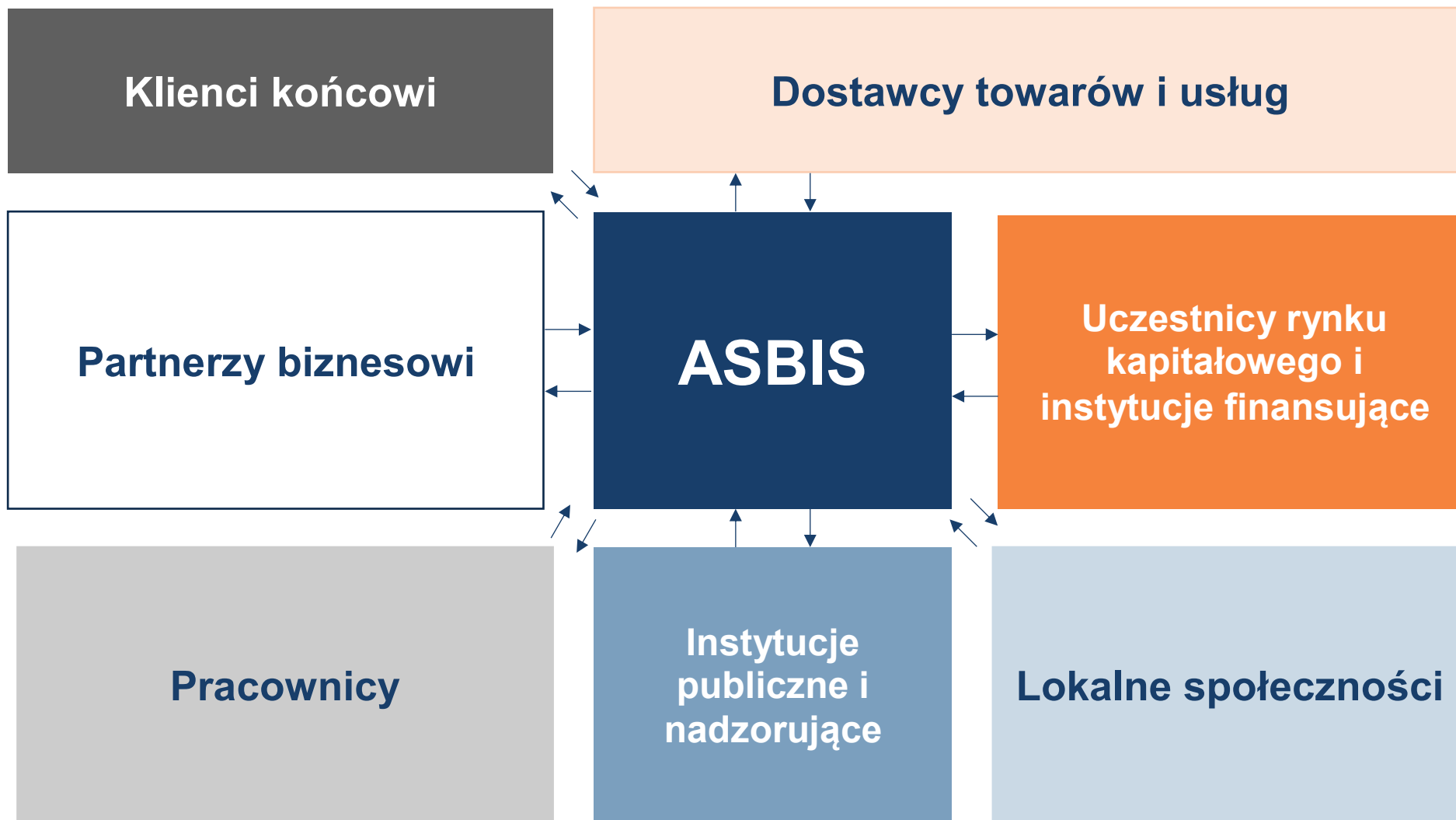
oczekiwania, ASBIS przeprowadził ankietę wśród wybranych grup interesariuszy. Wyniki tej ankiety są dla nas bardzo ważne. Nie tylko pomogły nam w ustaleniu istotności na potrzeby niniejszego Sprawozdania, ale pokazały nam kwestie, na których powinniśmy się skupić w przyszłości. Ankieta pokazała, iż nasze działania ukierunkowane na sformalizowanie i przejrzanie naszych polityk są działaniami w dobrym kierunku.

Zidentyfikowaliśmy

7

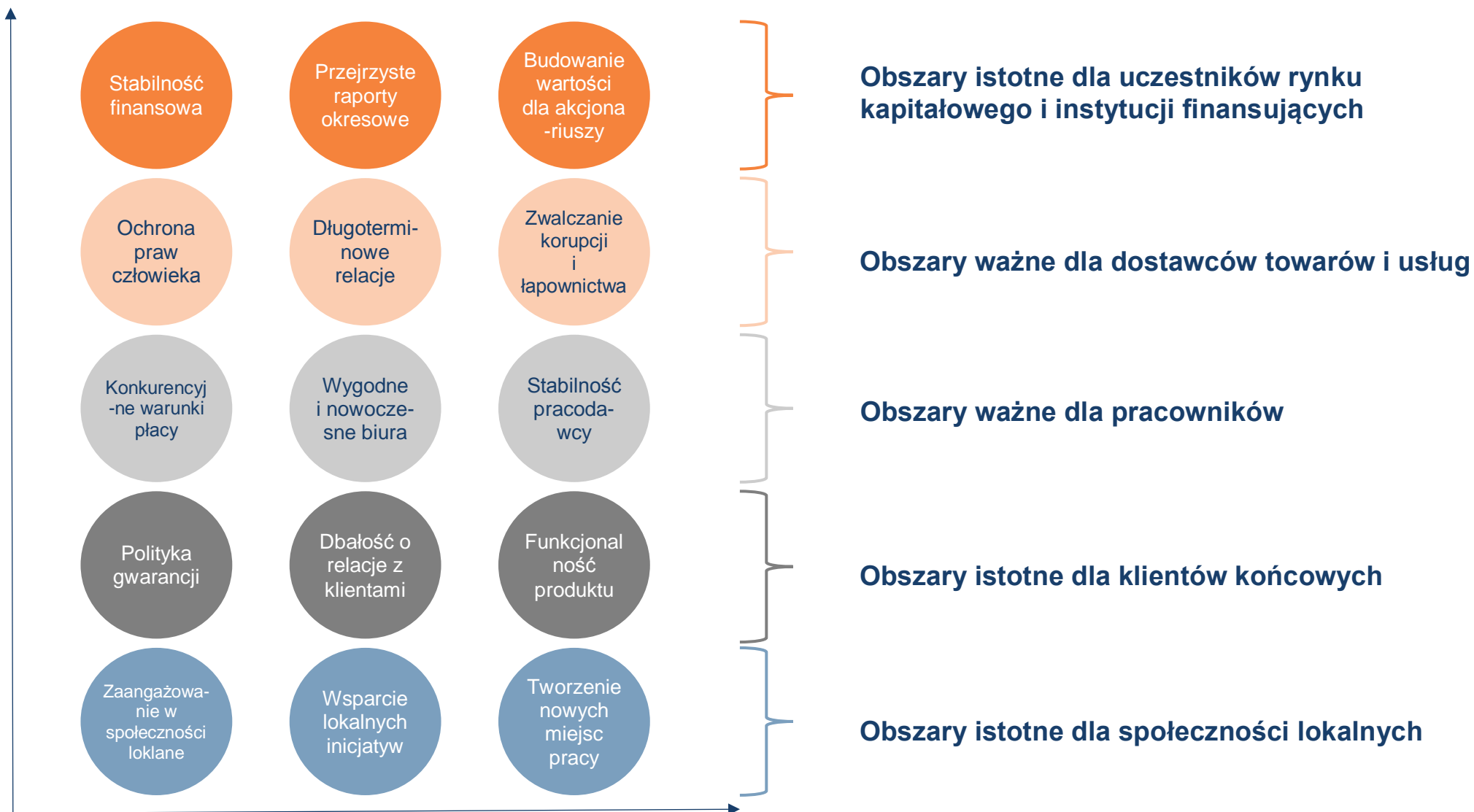
grup interesariuszy

■ INTERESARIUSZE ASBISU ■



	Uczestnicy rynku kapitałowego i instytucje finansujące	Dostawcy towarów i usług	Klienci końcowi	Partnerzy biznesowi	Pracownicy	Instytucje publiczne i nadzorujące	Lokalne społeczności
Kim są?	To jest zróżnicowana grupa interesariuszy. Przedstawiciele rynków kapitałowych to: analitycy, którzy wydają rekomendacje dla ASBISu, inwestorzy instytucjonalni (fundusze TFI i OFE, krajowe i zagraniczne) oraz inwestorzy indywidualni. Instytucje finansowe zawierają ubezpieczycieli, banki oraz firmy faktoringowe.	Dostawcy to firmy, od których kupujemy nasze towary, aby je dalej odsprzedać. Współpracujemy z dostawcami, którzy produkują dla nas nasze marki własne jak i z dostawcami, od których zakupujemy towary firm trzecich, np. OEM (original equipment manufacturers). Dostawcy usług to operatorzy logistyczni, którzy transportują towary z centrów dystrybucyjnych do naszych klientów.	Osoby, które ostatecznie używają produkty, które sprzedajemy, zarówno marki własne jak i sprzęt oraz oprogramowanie stron trzecich.	Partnerzy biznesowi inni niż dostawcy to vendorzy i reselerzy, do których sprzedajemy towary, duże sieci detaliczne, do których również dostarczamy nasze produkty jak i przedsiębiorstwa	Jest to zróżnicowana grupa, jako że ASBIS posiada operacje w 4 regionach rynków wschodzących EMEA. Dodatkowo, pracownicy Grupy posiadają różne funkcje, zaczynając od administracji i IT, finansów, poprzez logistykę, zarządzanie, marketing i sprzedaż.	Instytucje nadzorujące oraz instytucje publiczne to ważny interesariusz dla ASBISu. Składają się one nie tylko z instytucji na Cyprze, gdzie zlokalizowana jest siedziba Spółki, ale również w innych krajach, w których prowadzimy działalność, w szczególności w Polsce (w Warszawie), gdzie notowane są akcje Spółki.	Lokalna społeczność dla ASBISu jest zlokalizowana na Cyprze, tam gdzie siedziba spółki. Traktujemy rodziny naszych pracowników jako naszych lokalnych interesariuszy.
Dlaczego są dla nas ważni?	Akcjonariusze (inwestorzy) są właścicielami Spółki. Analitycy wydają raporty dotyczące Spółki i ją wyceniają. Instytucje finansujące pomagają nam się rozwijać finansując rozwój i nasze przedsięwzięcia oraz ubezpieczając nasze należności.	Dostawcy są ważną częścią naszego łańcucha dostaw. Od naszych dostawców otrzymujemy produkty, które później dystrybuujemy i odsprzedajemy oraz które są kluczowe dla naszego biznesu i stanowią przewagę konkurencyjną. Dostawcy usług dostarczają nasze towary do partnerów biznesowych.	Przewidzenie i trafienie w potrzeby i gusta końcowych klientów jest kluczem do modelu biznesowego ASBISu i dobrych wyników Spółki.	Dzięki naszym partnerom biznesowym, ASBIS może działać. Są to podmioty, do których sprzedajemy i dostarczamy towary,	Pracownicy Grupy są najważniejszymi interesariuszami wewnętrznymi. Głównie dzięki nam ASBIS może prowadzić działalność.	ASBIS jest transparentną Spółką, przestrzegającą przepisów prawa w każdym z krajów, w których prowadzi działalność. Poprawne relacje ze wszystkimi instytucjami w krajach, w których działamy są dla nas kluczowe.	Osoby pracujące i mieszkające blisko Limassol i na Cyprze jak i ich rodziny.
Jak się angażujemy?	Budowanie wartości jest priorytetem Rady Dyrektorów i kluczowym czynnikiem przy podejmowaniu nowych projektów. Rada Dyrektorów koncentruje się na przejrzystości w relacjach z interesariuszami. Każdego kwartału ASBIS przygotowuje obszerne sprawozdania finansowe wraz ze sprawozdaniem zarządu. Po każdym wyników kwartalnych, odbywa się również spotkanie w Warszawie (miejsce notowania akcji), podczas którego najważniejsi przedstawiciele Spółki prezentują kluczowe wydarzenia i perspektywy Spółki na następne kwartały. ASBIS uczestniczy również w konferencjach inwestorskich, na których mają miejsce spotkania 1-na-1 oraz grupowe. Rada Dyrektorów odpowiada również na prośby i potrzeby interesariuszy, np. ponad rok temu wprowadzone zostało raportowanie miesięcznych szacunkowych wyników sprzedaży w formie raportu bieżącego. Kluczowe osoby w Spółce przekazują również potrzebne informacje instytucjom finansującym i prowadzą spotkania 1-na-1.	ASBIS koncentruje się na długoterminowych relacjach z dostawcami, opartych o wzajemne zaufanie oraz respektowanie i zrozumienie swoich wzajemnych potrzeb i ograniczeń. Widząc iż walka z korupcją i łapownictwem oraz polityki pracownicze są ważne dla naszych interesariuszy, jesteśmy w trakcie formalizowania naszych globalnych polityk w tym zakresie.	Zadowolenie klientów końcowych jest dla nas bardzo ważne. Koncentrujemy nasze działania na dostarczaniu jak najlepszych produktów, za najlepszą cenę. Stawiamy na jakość produktów i minimalizację roszczeń gwarancyjnych. Jeśli one się zmaterializują, naszym celem jest jak najszybsze przeprowadzenie tego procesu (mamy na to wpływ w przypadku naszych marek własnych). Uważamy, iż sprzedając lepsze jakościowo produkty chronimy środowisko i ograniczamy elektroniczne odpady.	Grupa utrzymuje długoterminowe relacje z kluczowymi vendorami, resellerami, sieciami detalicznymi we wszystkich regionach.	Kadra zarządzająca ASBISu jest skoncentrowana na zapewnieniu jak najlepszych możliwych warunków pracownikom. Menedżerowie prowadzą otwarty dialog, monitorują wyniki regularnie oraz dają konstruktywną informację zwrotną. Oferujemy również możliwości rozwoju oraz rynkowe wynagrodzenie i dodatkowe benefity.	Spółka płaci wszystkie podatki i obciążenia socjalne, zapewnia wszystkie raporty opisujące jej działania. To pierwsze niefinansowe sprawozdanie jest przykładem transparentnej polityki ASBISu i polityki otwartości.	ASBIS jest ważnym pracodawcą w regionie Limassol na Cyprze. Rodziny naszych pracowników korzystają ze stałego zatrudnienia, które zapewniamy pracownikom. Każdego roku ASBIS wspiera akcje charytatywne, domy dziecka oraz klub piłkarski na Cyprze.
Co jest dla nich najważniejsze?	Budowanie wartości dla akcjonariuszy, przejrzyste raporty okresowe, stabilność finansowa, szczegółowe prezentacje, odpowiednie zarządzanie ryzykiem (zapasów, FX, kredytowym), wzrost przychodów i zysków, walka z korupcją i przekupstwem, stabilność zarządu, regularne spotkania z zarządem.	Walka z korupcją i łapownictwem, długoterminowe relacje, ochrona praw człowieka, uczciwe traktowanie pracowników, przejrzystość procesu zamówień, ochrona środowiska, płatności na czas, przejrzyste kryteria oceny dostawców, procedury związane z gospodarką odpadami.	Funkcjonalność produktu, dbałość o relacje z klientami, polityka gwarancji, jakość produktu, cena do jakości, cena, wytrzymałość i design produktu.	Długoterminowe relacje, terminowe płatności, przejrzyste kryteria oceny, korzystne warunki współpracy.	Stabilność zatrudnienia, wygodne i nowoczesne warunki pracy, konkurencyjne warunki finansowe, szkolenia i możliwość rozwoju, dodatki i benefity do pensji, przejrzysta ścieżka kariery, ochrona praw człowieka w łańcuchu dostaw.	Przestrzeganie wszystkich praw, płacenie wszystkich podatków, zwiększanie zatrudnienia, płacenie pensji i obciążeń socjalnych na czas, bezpieczne warunki pracy.	Tworzenie nowych miejsc pracy w regionie, wsparcie lokalnych inicjatyw, bycie ważnym pracodawcą w regionie, dokonywanie inwestycji w regionie, wpływ na środowisko.

■ BADANIE INTERESARIUSZY ASBIS ■



Polityki dotyczące kwestii społecznych i pracowniczych

Troszczymy się o każdego naszego pracownika.

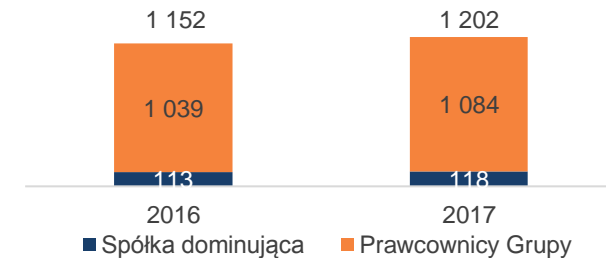
Jesteśmy świadomi, iż pracownicy to nasi najważniejsi wewnętrzni interesariusze. Troszczymy się zarówno o naszych pracowników jak i szersze kwestie społeczne.

KWESTIE PRACOWNICZE

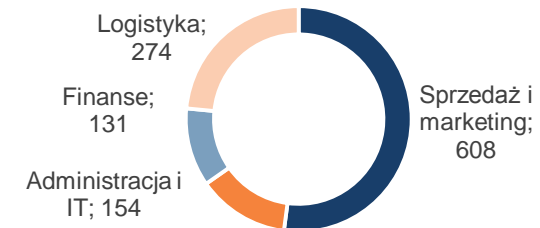
Każdy pracownik jest dla nas ważny i każdy posiada równe szanse, prawa i obowiązki. Chcemy, aby każdy bez względu na wiek, płeć, pochodzenie etniczne, możliwości fizyczne, status rodzinny i przekonania czuł się dobrze w ASBISie. Stanowi to wyzwanie, gdyż ASBIS działa w prawie 60 krajach, posiada spółki zależne i zatrudnia pracowników w 24 z nich (na koniec 2017 roku). Działamy w różnych regionach, różnych kulturach i religiach. Tylko około 10% naszych pracowników pracuje dla spółki matki, a pozostali pracują dla naszych spółek zależnych. Na koniec 2017 roku zatrudnialiśmy 1 249 osób, +7% r/r.

ASBIS jest obecnie w trakcie formalizowania polityk dotyczących zatrudnienia, które powinny zostać zaimplementowane w przeciągu roku. Nasza nowa polityka osobowa będzie kompleksowa i obejmie wytyczne dla całej Grupy dotyczące: procesu zatrudniania, szkolenia, rozwoju, motywacji, zaangażowania, promocji, wynagradzania, administracji oraz budowania wizerunku pracodawcy. Będzie również zawierać ważne kwestie takie jak różnorodność i przeciwdziałanie mobbingowi.

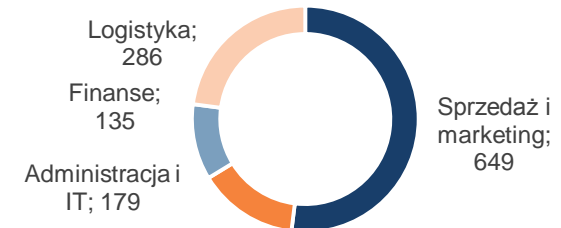
ŚREDNIA LICZBA PRACOWNIKÓW



PRACOWNICY WG FUNKCJI KONIEC 2016



PRACOWNICY WG FUNKCJI KONIEC 2017



Obecnie, w ASBISie podążamy za nieformalnymi wytycznymi i politykami. Opisujemy je poniżej.

Ważną dla nas kwestią jest różnorodność. Naszym celem jest zbilansowane podejście do wieku i płci. Rozumiemy, iż każdy pracownik jest unikalny i posiada własne charakterystyki. Zauważamy, iż nasi pracownicy chcą rosnąć i rozwijać się wraz z naszą Spółką. Staramy się więc promować pracowników wewnątrz firmy, oferując im nowe wyzwania i możliwości rozwoju. Chcemy również, aby nasi pracownicy mieli zbilansowane życie prywatne z karierą zawodową. Obecnie, pracownicy, którzy pracowali w nadgodzinach informują o tym departament HR. Po otrzymaniu zgody przełożonego, pracownik może otrzymać dodatkowe dni do swoich wakacji.

Naszym celem jest, aby nasi pracownicy byli prawidłowo wynagradzani. Aby się upewnić, iż płacone pensje są rynkowe, staramy się być na bieżąco z trendami na rynkach, na których posiadamy spółki zależne, oraz analizujemy portale z ofertami zatrudnienia. Ze względu na wagę tej kwestii, jest ona nadzorowana przez dział HR i Radę Dyrektorów.

Chcemy również, aby pensje uwzględniały nie tylko stały, ale również zmienny element, aby uspołnić wynagrodzenie pracowników z wynikiem całej Spółki. Zmienna część wynagrodzenia odnosi się do bonusu za rentowność i/lub prowizji oraz bonusu od menedżera. Pierwszy płacony jest w momencie, gdy Spółka osiągnie zakładane cele dotyczące rentowności, natomiast drugi w momencie gdy

osiągnięte zostaną wyznaczone inne cele. Cele te różnią się one ze względu na funkcję. Wszyscy pracownicy otrzymują dostęp do platformy IT Spółki, poprzez którą menedżerowie mogą alokować swoim pracownikom zadania a pracownicy mogą logować swoje zadania w kwartalnych interwałach. Na podstawie wyników tych zadań, menedżerowie mogą zobaczyć postęp, a jeśli jest on widoczny mogą wynagrodzić pracownika kwartalnym bonusem. Pozwala to pracownikom pracować efektywnie i otrzymać konstruktywną informację zwrotną. Obecnie jesteśmy w trakcie rozszerzania systemu, aby mierzyć wskaźniki KPI w bardziej efektywny sposób. Rozszerzamy również funkcjonalność, aby pracownicy byli w stanie zarządzać swoimi codziennymi zadaniami w bardziej efektywny sposób. Ten system zarządczy pozwoli pracownikom w bardziej efektywny sposób śledzić swoje postępy oraz otrzymywać informację zwrotną od ich menedżerów w szybkim czasie.

Rozumiemy, iż pensje to tylko część zadowolenia z pracy. Chcemy, aby nasi pracownicy mieli otwartą komunikację z menedżerami. Celem jest nie tylko przekazywanie konstruktywnej informacji zwrotnej w dół struktury zarządczej, ale aby pracownicy mogli otwarcie komunikować się ze swoimi menedżerami, zgłaszać problemy czy nieefektywności oraz przekazać swoje zdanie. Spółka organizuje spotkania z kierownictwem w kwartalnych odstępach, aby przedyskutować problemy i nowe wydarzenia ze wszystkimi najważniejszymi menedżerami w Grupie. Dodatkowo oferujemy również benefity, tj. ubezpieczenie zdrowotne, fundusz emerytalny, podarunki na Boże Narodzenie

i zniżki do pewnych restauracji. Nasi pracownicy otrzymują również zniżki na produkty sprzedawane przez Spółkę.

ASBIS upewnia się, iż pracownicy posiadają wymagane kwalifikacje i wiedzę, aby wykonywać swoje zadania. Nasz departament personalny jest odpowiedzialny za organizację szkoleń dla pracowników na prośbę menedżerów i dyrektorów. Szkolenia zależą od departamentu, wyników pracowników, nowych trendów na rynku i są w pełni pokrywane przez ASBIS (nawet, jeśli wymagają wyjazdu za granicę). Widzimy wartość w finansowaniu szkoleń i certyfikatów, gdyż poprawia to wyniki pracowników i czyni Spółkę bardziej przygotowaną na zmiany na rynku.

Poza tym, iż troszczymy się o obecnych pracowników, staramy się również przyciągnąć nowych, gdyż zdajemy sobie sprawę, iż jest to ważne do wzrostu ASBISu, a outsourcing nie jest naszą strategią. Współpracujemy z uniwersytetami w procesie rekrutacji, aby znaleźć talenty. Planujemy zacieśnić tę współpracę i zacząć być bardziej aktywnym, np. na targach pracy.

Na koniec, chcielibyśmy podkreślić, iż ASBIS uważa mobbing za niedopuszczalny i nie jest on tolerowany w żadnych sytuacjach. Choć nie mieliśmy takich sytuacji, jest dla nas oczywiste, iż w stosunku do każdego pracownika, który naruszyłby zasady, podjęlibyśmy działania dyscyplinarne.

KWESTIE SPOŁECZNE

Kwestie społeczne są ważne dla nas. Działamy więc dwukierunkowo. Po pierwsze, zdajemy sobie sprawę, iż nasz wpływ społeczny rozciąga się na rodziny naszych pracowników. Oferujemy podarunki dla dzieci pracowników, które nie ukończyły 18 lat, w szczególności w okresie Świąt Bożego Narodzenia. Dajemy też naszym pracownikom możliwości działania w ramach wolontariatu w firmie (np. niektórzy oddają krew).

Nasz drugi sposób wpływu to wsparcie dla osób w potrzebie. Pomagamy organizacjom (w tym organizacjom typu non-profit), które oferują żywość i schronienie. Wspieramy dzieci w domach dziecka. W 2016 i 2017 roku Spółka zorganizowała spotkanie bożonarodzeniowe dla dzieci pracowników oraz dzieci z domów dziecka ze stowarzyszenia z Cypru. Promujemy sport i sponsorujemy drużyny z Cypru.

Posiadamy więc zdecentralizowane podejście do zaangażowania w lokalne społeczności i inwestycje. Pozwalamy spółkom zależnym prowadzić działania, które uważają za słuszne i potrzebne. Rocznie darowizny sięgają 50 000 EUR (kwota zarówno w 2017 jak i 2016 roku).

50 000 EUR
darowizn rocznie

Polityki dotyczące respektowania praw człowieka

Rozumiemy ważność respektowania praw człowieka w łańcuchu dostaw.

Rozumiemy ważność respektowania praw człowieka w naszym łańcuchu dostaw. Wierzymy w prawo do samostanowienia, wolności, uczciwego procesu, wolności przemieszczania się, myśli, religii, zgromadzeń i zrzeszania się we wszystkich spółkach zależnych. Naszym celem jest sformalizowanie polityk na poziomie całej Grupy, a później wdrożenie w naszym łańcuchu wartości.

W rezultacie, planujemy wdrożyć politykę dotyczącą praw człowieka oraz pracy, która wyznaczy globalne standardy w odniesieniu do praktyk związanych z kodeksem pracy. Polityka ta wyznaczy minimalne standardy dotyczące płac, czasu pracy i warunków pracy jak i zapewni przestrzeganie kluczowych standardów Międzynarodowej Organizacji Pracy włączając w to odpowiednie konwencje. Polityka będzie zobowiązaniem dla ASBIS do przestrzegania tych standardów oraz wymagania ich od dostawców, podwykonawców i partnerów biznesowych do ich przestrzegania. Polityka określi również podstawowe zobowiązania ASBISu dotyczące m.in. praw człowieka, zarządzania zdrowiem, bezpieczeństwem pracy, karierą i prawami pracowników.

Spółka nie posiada formalnego kodeksu etyki, ale jest w trakcie tworzenia polityki dotyczącej etyki biznesu. Dokument będzie skończony i przyjęty przez Radę Dyrektorów w przeciągu dwunastu miesięcy. W przypadku sytuacji, które wymagają

zewnętrznego osądu etycznego, współpracujemy z zewnętrznymi i wewnętrznymi prawnikami.

Do tej pory nie mieliśmy incydentów związanych z mobbingiem i innych naruszeń praw człowieka. Jednakże, nasze polityki mówią, iż w przypadku incydentów w przyszłości Departament HR i odpowiedni menedżer powinni poinformować Radę Dyrektorów, która powinna podjąć działania adekwatne do sytuacji. W przypadku poważnych sytuacji, zwolnienie pracownika zgodnie z prawem pracy może być opcją. Taka procedura zakończenia współpracy jest opisana w kontrakcie zatrudnienia. Od 2006 roku posiadamy politykę dotyczącą sygnalistów, która pozwala pracownikom w anonimowy sposób podnosić swoje wątpliwości i przekazać je do Rady Dyrektorów. Przewodniczący Rady Dyrektorów ma uprawnienia do zbadania zgłoszonych mu kwestii. Może mianować podkomitet, który może podjąć wszelkie działania dyscyplinarne w zależności od powagi sprawy.

Spółka nie posiada jeszcze Kodeksu Postępowania. Dla Grupy ważnym jest posiadanie sformalizowanych zasad, których przestrzegałyby wszystkie podmioty, dlatego planujemy ich przygotowanie w przeciągu roku.

Polityki dotyczące wpływu na środowisko

Chcemy rosnać w sposób zrównoważony.

Czujemy się odpowiedzialni za środowisko i uważamy i zastanawiamy się nad sposobem, w jaki na nie wpływamy i jak moglibyśmy ten wpływ zmniejszyć. Czyniąc to patrzymy zarówno do wnętrza Spółki jak i na zewnątrz.

WEWNĘTRZNA EFEKTYWNOŚĆ

Naszym celem jest monitorowanie i minimalizowanie wpływu na środowisko poprzez badanie procesów Spółki. Używamy oświetlenia led, aby zmniejszyć zużycie energii. Staramy się minimalizować zużycie papieru wykorzystując elektroniczne faktury w jak największym możliwym stopniu.

Aby poprawić efektywność korzystamy z firm trzecich i outsourcingu. Ograniczamy wykorzystanie własnych pojazdów i aut służbowych. W 2017 roku mieliśmy łącznie 49 służbowych samochodów (+4 r/r), których wykorzystanie nadzoruje polityka aut służbowych. Są one dostępne tylko dla wyższego kierownictwa, a polityka ogranicza wartość takiego auta. Paliwo jest kosztem pracownika. Towary od dostawców są wysyłane przez nich do naszych centrów dystrybucyjnych. Korzystamy z operatorów logistycznych, aby dostarczyć towary z naszych centrów do klientów.

Posiadamy także politykę wyjazdów służbowych, która precyzuje prawa i obowiązki pracowników,

którzy podróżują na służbowo lub na konferencje. Biorąc pod uwagę wpływ na środowisko, gdy to tylko możliwe, używamy technologii, aby zaoszczędzić czas podróży do tych krajów i zmniejszyć wpływ na środowisko.

Nie mieliśmy administracyjnych, cywilnych czy prawnych spraw dotyczących kwestii środowiska w omawianym okresie czasu. Nie miały również miejsca żadne problemy dotyczące pracy centrów dystrybucyjnych, które miałyby negatywny wpływ na środowisko.

ZEWNĘTRZNA EFEKTYWNOŚĆ

Zdajemy sobie sprawę, iż drugim elementem wpływu na środowisko jest wpływ pośredni. Wynika on z produktów, które dystrybuujemy oraz sprzedajemy. Wszystkie produkty są bezpieczne dla klientów i końcowych klientów. Spółka upewnia się, iż producenci dystrybuowanych towarów nie używają niewłaściwych substancji chemicznych oraz niebezpiecznych materiałów. Posiadamy wymagane certyfikaty takie jak CE (fran. Conformité Européenne) i RoHS (ang. Restrictions of Hazardous Substances). Posiadamy własny zespół (do 25 osób), który zajmuje się zapewnieniem i kontrolą jakości w naszym biurze w Chinach. Zespół ten przeprowadza wszystkie wymagane testy.

W naszym najlepszym interesie leży dystrybuowanie produktów, które spełniają oczekiwania klienta końcowego. To zmniejsza liczbę skarg i redukuje liczbę i koszt napraw gwarancyjnych. W momencie, gdy produkty ulegają uszkodzeniu podczas okresu gwarancji producenta z powodu defektu przy produkcji lub zepsucia materiału, ASBIS może samodzielnie zdecydować czy odnowione lub nowe produkty, naprawić towar albo wystawić notę kredytową. Gwarancje są bardzo ważne dla nas w przypadku marek własnych, gdyż jesteśmy wtedy ostatecznie odpowiedzialni za naprawę.

Zauważamy, iż elektroniczne odpady są szkodliwe dla środowiska, więc próbujemy poddać je recyklingowi albo zutylizować w odpowiedni sposób. Zgodnie z obowiązującymi regulacjami, w szczególności dyrektywą WEEE/ ZSEE (ang. Waste of Electrical and Electronic Equipment / pol. zużyty sprzęt elektryczny i elektroniczny) opłata za odpady elektroniczne przypada na firmę, która wprowadza je na rynek. W przypadku ASBISu są to spółki zależne, które zarejestrowane są w lokalnych organizacjach, które zajmują się tą kwestią. Do kwestii związanych z odpadami wynajmujemy wyspecjalizowane firmy, którym płacimy za usługi.

CE to oznaczenie, które stwierdza zgodność produktu z wymogami Unii Europejskiej w zakresie zdrowia, bezpieczeństwa i środowiska.

RoHS to Dyrektywa UE, która ogranicza używanie sześciu niebezpiecznych materiałów do produkcji sprzętu elektronicznego i elektrycznego.

Dyrektywa WEEE wyznacza cele dotyczące zbierania, recykling oraz zużytkowania wszystkich typów urządzeń elektrycznych.

Polityki przeciwdziałania korupcji i łapownictwu

Jesteśmy przeciwko korupcji i łapownictwu.

Jako ASBIS jesteśmy przeciwko łapownictwu i korupcji, gdyż są to nielegalne działania. Uważamy, iż działaniem niegodnym z prawem jest oferowanie, obiecywanie, dawanie, proszenie, zgadzanie się, otrzymywanie czy przyjmowanie łapówek i potępiamy takie zachowanie. Uważamy, iż korupcja jest przeszkodą w ekonomicznym i społecznym rozwoju na całym świecie. Naszym zdaniem w negatywny sposób wpływa ono na zrównoważony rozwój oraz eksponowane społeczności. Rozumiemy, iż takie działania, jeśli byłyby podjęte przez naszych pracowników, mogłyby negatywnie wpłynąć na naszą reputację.

Zdecydowaliśmy się na bardziej stanowcze działania przeciwko tym praktykom i jesteśmy w trakcie formalizowania naszych polityk przeciwko korupcji i łapówkarstwu. Będą one zawierały wskazówki dla pracowników dotyczące postępowania oraz limity dotyczące wydatków związanych z podarunkami i gościnnością. Powinny one być gotowe i zakomunikowane naszym pracownikom oraz interesariuszom w przeciągu następujących 12 miesięcy.

Rada Dyrektorów traktuje te sprawy bardzo poważnie. Od listopada 2016 roku w Spółce wdrożona została formalna polityka, która reguluje zatrudnianie członków rodziny. W przypadku chęci zatrudnienia członka rodziny, w każdej spółce

zależnej Grupy, muszą być spełnione następujące warunki:

- członkowie rodziny pierwszego, drugiego stopnia i małżonkowie oraz ich odpowiednicy nie mogą być zatrudnieni w tym samym departamencie bez zgody Rady Dyrektorów przy większościowym głosowaniu,
- kierownik czy menedżer nie może być bezpośrednim przełożonym lub przełożonym oddalonym o dwa stopnie w hierarchii od członka rodziny.

Jesteśmy zadowoleni z wprowadzenia tej polityki.

Jesteśmy w trakcie formalizacji polityk przeciwko korupcji i łapownictwu.

Zarządzanie ryzykiem

Zarządzanie ryzykiem jest dla nas bardzo ważne.

W segmencie dystrybucji IT wyniki zależą od znaczącej liczby zewnętrznych czynników, które nie są pod kontrolą Spółki oraz od wewnętrznych czynników ryzyka. Ze względu na relatywnie niskie marże zarządzanie ryzykiem jest bardzo ważne dla Rady Dyrektorów.

Ryzyka, przed którymi stoi ASBIS mogą być rozpatrywane w kategoriach ryzyk strategicznych (dotykających całej Spółki), taktycznych (mających wpływ na realne decyzje biznesowe) oraz operacyjnych (wpływających na codzienne wyniki). Są one opisane w tabeli po prawej stronie. Możemy też wyróżnić ryzyka finansowe i niefinansowe.

Kluczowe ryzyka finansowe (zwracamy uwagę, iż nie jest to pełna lista) to: ryzyko makroekonomiczne i polityczne dotyczące krajów, w których jesteśmy obecni, ryzyko kursowe, kredytowe i ryzyko starzenia się zapasów.

Kluczowe ryzyka niefinansowe (zwracamy uwagę, iż nie jest to pełna lista) zawierają ryzyka związane z pracownikami, dotyczącymi naruszenia praw człowieka, związane z wpływem na środowisko oraz z korupcją i łapownictwem.

W tabeli poniżej przedstawiamy ryzyka oraz nasze działania zapobiegawcze.

Ryzyka strategiczne
ryzyko przyjęcia złej strategii,
wybrania złych produktów czy
krajów do wzrostu

Ryzyka taktyczne
ryzyko rynkowe, walutowe,
kredytowe, IT czy płynności

Ryzyka operacyjne
opóźnienia w dostawie produktów od
producentów, opóźnienia w dostawie
produktów do klientów, niemożność
znalezienia pracowników na wolne etaty

Wybrane ryzyka finansowe	Opis	Działania zaradcze
Ryzyko polityczne i makroekonomiczne	Ze względu na działania prowadzone w czterech regionach rynków wschodzących, jesteśmy wyeksponowani zarówno na ryzyko polityczne jak i makroekonomiczne w tych krajach. Nasza obecność rozciąga się od krajów Europy Zachodniej, poprzez Europę Środkowo-Wschodnią aż na Bliski Wschód i Afrykę oraz kraje byłego ZSRR. Historycznie, Spółka cierpiała z powodu specyficznych problemów w poszczególnych krajach i nie możemy wykluczyć, iż one powrócą. Kraje, w których działamy są narażone na ryzyka związane z gospodarką światową. Tradycyjnie cierpimy, gdy któraś z głównych gospodarek mierzy się z problemami. Istnieje wiele niepewności związanych ze światową gospodarką wynikających z zawirowań w różnych krajach, zmienności kursów walut oraz słabości popytu na wielu rynkach. Jest to bez wątpienia jeden z naszych największych czynników ryzyka, zważywszy, że sytuacja finansowa i gospodarcza decyduje o otoczeniu biznesowym, w którym działa Spółka. Popyt może ucierpieć, co mogłoby mieć negatywny wpływ na wyniki Spółki, pomimo doświadczenia, które zdobyliśmy zarządzając w podobnych sytuacjach w przeszłości.	Staramy się minimalizować te ryzyka monitorując sytuację w krajach, w których działamy oraz być w gotowości w całej Grupie, aby działać szybko i przetrwać ryzyka, które pojawiają się na poszczególnych rynkach, aby zabezpieczyć nasze wyniki. Zawsze musimy pamiętać, że różne problemy wewnętrzne w różnych krajach mogą pojawić się w każdej chwili i wpłynąć na naszą działalność. Mimo, iż ulepszyliśmy nasze procedury, nie możemy być pewni, że wszystkie ryzyka zostały ograniczone.
Ryzyko walutowe	ASBIS ponosi znaczące ryzyko kursowe. Naszą walutą sprawozdawczą jest dolar amerykański. W 2017 roku w tej walucie denominowanych było około 40% naszych przychodów, podczas gdy pozostała część denominowana była w Euro i innych walutach, w tym również powiązanych z Euro. Większość naszych zobowiązań z tytułu dostaw i usług (około 80%) denominowanych jest w USD. Ponadto, w USD denominowane jest około połowy naszych kosztów operacyjnych, podczas gdy druga połowa denominowana jest w Euro i innych walutach, w tym powiązanych z Euro. W rezultacie na raportowane wyniki wpływają zmiany kursów wymiany, w szczególności USD do Euro i innych walut krajów, w których działamy. W szczególności wzmocnienie USD wobec Euro i innych walut krajów naszej działalności, może skutkować zmniejszeniem przychodów i zysku brutto raportowanych w USD oraz stratami z przeliczenia walut związanymi ze zobowiązaniami i należnościami z tytułu dostaw towarów i usług. Może to negatywnie wpływać na nasz zysk operacyjny i zysk netto, pomimo pozytywnego wpływu na koszty operacyjne. Ponadto, wahania kursów wymiany pomiędzy USD a EUR i innymi walutami krajów, w których działamy, mogą skutkować zyskami lub stratami wynikającymi z przeliczenia walut, wpływającymi na rezerwę kursów wymiany. Co więcej, istotna dewaluacja lub deprecjacja którejkolwiek z walut może skutkować zakłóceniami na międzynarodowym rynku walutowym i może zmniejszać możliwość transferu lub wymiany takiej waluty na USD lub inne waluty.	Pomimo wszystkich wysiłków Spółki, nie ma pewności, że wahania kursów wymiany Euro i/lub innych walut krajów naszej działalności wobec USD nie będą miały istotnego negatywnego wpływu na naszą działalność, sytuację finansową i rezultaty działalności. Dlatego uważna obserwacja otoczenia walutowego pozostaje ważkim czynnikiem naszego sukcesu. Podążamy za naszą polityką zabezpieczeń, która jest nakierowana na używanie naturalnego hedgingu w jak największym stopniu (dopasowanie aktywów do zobowiązań w obcej walucie). Gdy to nie jest możliwe albo, gdy jest to zbyt kosztowne, wykorzystujemy instrumenty NDF czy kontraktów forward bez fizycznej dostawy waluty.
Ryzyko kredytowe	Spółka nabywa produkty IT od dostawców na własny rachunek i odsprzedaje je swoim klientom. Niektórym klientom udzielamy kredytu kupieckiego na okres od 21 do 90 dni, a w kilku przypadkach do 120 dni. Zobowiązania wobec dostawców z tytułu umów zakupu komponentów są zobowiązaniami odrębnymi, niezwiązanymi ze zobowiązaniami klientów do zapłaty za nabywany od nas towar, z wyjątkiem nielicznych przypadków, gdy umowy Spółki z jej dostawcami wymagają od Spółki sprzedaży towaru na rzecz określonych dalszych resellerów lub dystrybutorów. Tak więc mamy obowiązek regulować swoje zobowiązania wobec dostawców niezależnie od tego, czy uzyskamy płatność od swoich klientów za sprzedany im towar. Ponieważ nasze marże brutto są stosunkowo niskie w porównaniu z ceną sprzedawanych produktów, jeżeli nie będziemy w stanie uzyskać płatności od swoich klientów, będziemy narażeni na ryzyko utraty płynności finansowej.	Ze względu na ostatnie zmiany rynkowe wynikające ze zmiany ratingu kredytowego pewnych krajów i regionów, w których działa Grupa, ryzyko kredytowe stało się jednym z najważniejszych czynników ryzyka, które mogą wpływać na wyniki Grupy w przyszłości. Dyrektorzy zdecydowali się poprawić procedury zarządzania ryzykiem. Zarówno w 2016 jak i 2017 roku ponad 65% przychodów było objęte ubezpieczeniem.
Ryzyko starzenia się zapasów i spadku cen	Spółka często musi nabywać komponenty i produkty gotowe zgodnie z przewidywanymi wymaganiami i zamówieniami swych klientów oraz oczekiwanym popytem na rynku. Rynek gotowych produktów i komponentów informatycznych charakteryzuje się szybkimi zmianami technologii i krótkimi cyklami życia produktów, co powoduje, że zapasy mogą szybko stać się przestarzałe. Przy szybkim tempie zmian technologicznych w branży występuje czasem deficyt, a czasem nadmiar produktów IT. W miarę zwiększania przez nas zakresu działalności i - w szczególności - wzrostu znaczenia efektywnego zarządzania zapasami, rośnie potrzeba utrzymywania pewnego poziomu zapasów jako bufora dla przewidywanych potrzeb klientów. Taka sytuacja zwiększa ryzyko, że zgromadzone zapasy utracą wartość lub staną się przestarzałe, co może mieć negatywny wpływ na nasz	Zdolność Spółki do zarządzania zapasem i ochrona biznesu przed spadkiem cen są kluczowe dla sukcesu. Kilka kluczowych dla Spółki kontraktów z największymi dostawcami zwiera korzystne warunki, które chronią Spółkę przed ekspozycją na zmiany ceny wadliwymi produktami oraz starzeniem towaru.

	<p>zysk ze względu na to, iż ceny przestarzałych produktów mają tendencję do szybkiego spadku albo – w rezultacie – konieczność tworzenia rezerw na odpisy. W sytuacji nadmiernej podaży inni dystrybutorzy mogą obniżyć ceny, aby pozbyć się zapasów, zmuszając nas w ten sposób do redukcji stosowanych cen, w celu zachowania konkurencyjności. Zdolność Spółki do właściwego zarządzania zapasami i zabezpieczenia się przed erozją cen jest niezwykle ważnym czynnikiem wpływającym na powodzenie jej działalności.</p>	
Kluczowe ryzyka niefinansowe	Opis	Działania zaradcze
Ryzyko związane z kwestiami pracowniczymi i społecznymi	<p>Największe ryzyko związane z kwestiami społecznymi i pracowniczymi jest związane z utrzymaniem pracowników (w szczególności kluczowego personelu) oraz możliwością zatrudnienia nowego wykwalifikowanego personelu we wszystkich krajach naszych działalności. Nasz biznes zależy od kontrybucji kilku dyrektorów wykonawczych, kluczowych członków kierownictwa Spółki i personelu. Nie ma pewności, że będziemy mogli w dalszym ciągu korzystać z usług kluczowych pracowników. W przeszłości mieliśmy trudności z pozyskaniem specjalistów na potrzeby naszej działalności w krajach gdzie Spółka jest obecna, w szczególności w obszarze informatyki, sprzedaży i marketingu. Średnio w 2017 roku, tylko 10% pracowników było zatrudnionych przez spółkę matkę, a pozostała część poza Cyprem. Jeżeli nie będziemy w stanie utrzymać lub pozyskać wysoko wykwalifikowanych pracowników na kluczowe stanowiska kierownicze, może to mieć istotny niekorzystny wpływ na naszą działalność, wyniki operacyjne oraz sytuację finansową.</p>	<p>ASBIS jest skoncentrowany na oferowaniu swoim pracownikom najlepszych możliwych warunków. Naszym celem jest, aby pracownicy mieli przejrzystą ścieżkę kariery oraz uczciwą i konstruktywną ocenę. Upewniamy się, iż ich wynagrodzenie jest korzystne oraz oferujemy dodatkowe benefity i szkolenia.</p>
Ryzyko związane z prawami człowieka	<p>Ryzyko jest związane nie tylko ze Spółką, ale też jej łańcuchem wartości. W przypadku ASBISu istnieje ryzyko, choć ograniczone, iż podstawowe prawa naszych pracowników będą naruszone. Mimo wyboru pracowników, nie możemy gwarantować, iż wszyscy pracownicy będą traktowani w sposób uczciwy i mobbing nie będzie miał miejsca. Istnieje też pewne ryzyko dotyczące łańcucha dostaw. Część produktów, które kupujemy pochodzi z krajów tj. Chiny, Tajlandia czy Taiwan. Nie możemy zagwarantować, iż wszystkie prawa tych pracowników są respektowane.</p>	<p>W przypadku pracowników ASBISu planujemy przeciwdziałać ryzyku, wprowadzając sformalizowane polityki, które określą wartości i etyczne aspekty naszej biznesu. W kwestii naszego łańcucha wartości, próbujemy zmniejszyć to ryzyko kupując oprogramowanie i sprzęt stron trzecich od międzynarodowych firm i producentów, dla których społeczna odpowiedzialność i kontrola łańcucha dostaw są istotne. Planujemy również wdrożyć nasz kodeks postępowania u dostawców.</p>
Ryzyko związane z wpływem na środowisko	<p>Widzimy dwa elementy wpływu na środowisko, które mogą rodzić ryzyka. Po pierwsze to nasz bezpośredni wpływ. To ryzyko związane jest z konsumpcją paliwa i elektryczności w naszych biurach i przez naszych pracowników jak również logistyczną częścią biznesu (towary dostarczane do nas od producentów i dalej dostarczane do klientów). Drugi wpływ to pośredni wpływ i ryzyko związane ze środowiskiem ze strony klientów używających produkty, które do nich dystrybuowaliśmy. Jeśli te produkty są niskiej jakości, i wymagają znaczącej liczby napraw, mogą być albo wyrzucone szybko szkodząc środowisku) albo klienci mogą chcieć skorzystać z gwarancji (które zwiększają wykorzystanie logistyki).</p>	<p>Minimalizujemy nasz bezpośredni wpływ na środowisko poprzez oszczędności kosztowe i cel zużycia jak najmniejszej ilości surowców (woda, gaz, elektryczność). Przeciwdziałamy drugiemu ryzyku (któremu musieliśmy stawić czoła w przeszłości) skupiając się na wysokiej jakości produktów. W szczególności ma to miejsce w markach własnych.</p>
Ryzyko związane z korupcją i łapownictwem	<p>Dostrzegamy ryzyko związane z korupcją i łapownictwem gdyż operujemy w segmencie B2B (firm) w 60 krajach na świecie w 4 różnych regionach o odmiennych kulturach. Jako że kontrakty podpisywane zarówno z dostawcami jak i klientami są znaczącej wielkości, nie możemy wykluczyć takiego ryzyka. Głównym elementem jest ryzyko reputacyjne, któremu ASBIS musiałby stawić czoła, jeśli jego pracownicy podjęliby się takich działań.</p>	<p>Podkreślamy wagę etyki w naszych relacjach zarówno z dostawcami jak i klientami. Współpracujemy zarówno z międzynarodowymi firmami i uważamy, iż z tego powodu ryzyko jest minimalizowane. Jesteśmy w trakcie formalizowania wewnętrznych polityk, które byłyby wyznacznikiem zachowania dla pracowników.</p>

Wskaźniki niefinansowe

Stopniowo zwiększamy wagę wskaźników niefinansowych w zarządzaniu Spółką.

Wraz ze wzrostem skomplikowania otaczającego nas świata, zauważamy potrzebę, aby coraz mocniej zwracać uwagę nie tylko na wskaźniki finansowe jak i na wskaźniki niefinansowe. W rezultacie ASBIS stworzył listę wskaźników niefinansowych, na które patrzy, a ich wpływ na podejmowane decyzji powoli wzrasta.

Wskaźniki niefinansowe zaprezentowane w nieniejszym Sprawozdaniu zostały wybrane ze względu na ich istotność dla interesariuszy i w celu zaprezentowania Spółki interesariuszom w bardziej kompleksowy sposób. Wskaźniki niefinansowe pokazywane są na poziomie Grupy ASBIS. Jest to, bowiem poziom, do którego odnosi się Rada Dyrektorów w swoich decyzjach.

Tabela poniżej podsumowuje wszystkie wskaźniki niefinansowe w nieniejszym Sprawozdaniu. Dodatkowo, wyjaśnia jak zostały policzone oraz wskazuje, w którym miejscu Sprawozdania można jej odnaleźć.

Wskaźniki niefinansowe	Opis	Numer strony
Aktywni klienci	Klienci, którzy dokonali przynajmniej jednego zakupu w ciągu roku.	4, 10
Kraje ze spółkami zależnymi	Liczba krajów, w których ASBIS posiada zarejestrowane spółki zależne.	4
Kraje, w których prowadzimy działalność	Liczba krajów, do których ASBIS wysyła swoje produkty.	4
Aktywne produkty	Liczba SKU w ofercie.	9
Liczba produktów	Liczba typów produktów bez uwzględniania ich charakterystyk, np. koloru czy serii.	4
Średni czas realizacji zamówienia	Czas od momentu jak zamówienie jest zrobione do momentu jak wystawiona jest faktura i towary są wysłane do klienta.	9
Dostawcy	Firmy, od których kupujemy produkty i towary	9
Liczba pracowników	Liczba pracowników Grupy na koniec okresu.	4, 23
Średnia liczba pracowników	Średnia liczba pracowników w danym okresie.	23
Darowizny	Wartość darowizn przekazana na cele charytatywne lub działalność sponsoringową.	21

Podpisy:

.....

Siarhei Kostevitch
Przewodniczący Rady Dyrektorów, Dyrektor Generalny
Członek Rady Dyrektorów

.....

Marios Christou
Dyrektor Finansowy
Członek Rady Dyrektorów

.....

Constantinos Tziamalis
Dyrektor ds. Kredytu i Relacji Inwestorskich
Członek Rady Dyrektorów

.....

Yuri Ulasovich
Dyrektor
Członek Rady Dyrektorów