



ASBIS[®]

SUCCESS THROUGH FOCUS



**Skonsolidowane Niefinansowe
Sprawozdanie za 2019**

ASBISc Enterprises Plc

Limassol, Cypr, 30 marca 2020 roku

Spis treści

SPIS TREŚCI.....	2
LIST DO INTERESARIUSZY.....	3
WPROWADZENIE DO SPRAWOZDANIA.....	5
MODEL BIZNESOWY	6
ŁAD KORPORACYJNY	20
INTERESARIUSZE.....	24
POLITYKI DOTYCZĄCE KWESTII SPOŁECZNYCH I PRACOWNICZYCH.....	28
POLITYKI DOTYCZĄCE RESPEKTOWANIA PRAW CZŁOWIEKA	34
POLITYKI DOTYCZĄCE WPŁYWU NA ŚRODOWISKO I KLIMAT	38
POLITYKI PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI I ŁAPOWNICTWU	41
ZARZĄDZANIE RYZYKIEM	43
WSKAŹNIKI NIEFINANSOWE.....	47

List do Interesariuszy

ASBIS angażuje się w społeczną odpowiedzialność biznesu.

Drodzy Interesariusze,

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

2019 rok był bardzo udanym rokiem dla ASBISu. W sferze biznesowej wzmocniliśmy naszą obecność i kompetencje, ulepszyliśmy naszą ofertę produktową, m.in. poprzez rozwój marek własnych oraz przejęcia biznesów oraz utrzymaliśmy silną pozycję gotówkową. Z tego względu ASBIS jest przygotowany na przyszłe zmiany na wymagającym rynku dystrybucji IT oraz potencjalne turbulencje na rynkach i w gospodarkach.

ASBIS jest zaangażowany w działania związane ze społeczną odpowiedzialnością biznesu. Uważamy, iż odpowiedzialne i transparentne prowadzenie biznesu jest kluczem do zrównoważonego wzrostu ASBISu. Z tego względu każdego roku robimy coś więcej i dowozimy to, co obiecaliśmy.

Przez ostatnie lata dokonaliśmy znaczącego postępu. W 2018 roku opublikowaliśmy nasz pierwszy niefinansowy raport, który zawierał dane i działania podjęte w 2017 i 2016 roku. W 2019 roku zaprezentaliśmy naszym interesariuszom drugi raport niefinansowy a wraz z nim zestaw zaktualizowanych i sformalizowanych wewnętrznych polityk. Zawierały one nasz Kodeks Postępowania, Politykę Ochrony Sygnałów, Politykę Etyki Biznesowej (która zawiera

Politykę przeciwdziałania korupcji i łapownictwu) jak również Politykę Zarządzania Personelem, podkreślającą ważność różnorodności oraz budowania zespołów.

Niniejszy raport za 2019 rok idzie krok dalej. Rada Dyrektorów zaakceptowała Kodeks Postępowania RBA jako Kodeks Postępowania dla Dostawców ASBIS (ten międzynarodowy dokument przenosi nasze wewnętrzne wartości na naszych partnerów biznesowych) jak również strategię odpowiedzialności społecznej na lata 2020-22, które będzie wyznacznikiem naszych działań przez następane lata.

Działając w około 56 krajach, jesteśmy świadomi, iż ASBIS ma wpływ na klientów w tych krajach, oferując im wysokiej jakości rozwiązania, oraz na społeczności lokalne poprzez posiadanie biur w 26 krajach i zatrudnianie w nich personelu. Dążymy do tego, aby nasz wpływ był pozytywny.

Chciałbym również podkreślić, iż wzrost i rozwój nie będą dokonywane kosztem zarządzania ryzykiem, które pozostanie jednym z naszych priorytetów.

Siarhei Kostevitch

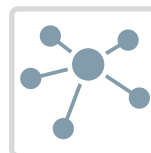
Przewodniczący Rady Dyrektorów oraz Dyrektor Generalny

■ KLUCZOWE WSKAŹNIKI NIEFINANSOWE ZA 2019 ROK ■

20 000 aktywnych klientów
w **56** krajach



spółki zależne
w **26** krajach



1 594
średnio
pracowników



21 000
produktów w ofercie



4 kluczowe regiony
działalności



2 centra
dystrybucyjne



60%
transakcji on-line



190+
vendorów



4 marki własne



Wprowadzenie do Sprawozdania

Trzecie Niefinansowe Sprawozdanie ASBISu.

Niniejsze Niefinansowe Sprawozdanie zostało przygotowane przez ASBIS na podstawie danych za 2019 rok dla całej Grupy. Uwzględnia on również dane porównywalne za 2018 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 2019 jak i 2018 roku Grupa zatrudniała ponad 500 pracowników średniorocznie, jej aktywa przekroczyły 102 mln PLN a obrót przekroczył 204 mln PLN. Podobne ujawnienia wymagane są na Cyprze, gdzie mieści się siedziba ASBISu.

Sprawozdanie jest publikowane razem ze Skonsolidowanym Raportem Rocznym za 2019 rok zgodnie z wymogami Rozporządzenia Ministra Finansów o raportach bieżących i okresowych. Sprawozdanie jest zgodne z wymogami Ustawy o Rachunkowości z paragrafu 49b punkty 2-8.

Sprawozdanie to zostało przygotowane w oparciu o polityki i długoterminowe praktyki Grupy. Sprawozdanie zostało stworzone w oparciu o własną

metodologię, inspirowaną międzynarodowymi standardami GRI Standards. Ocena istotności na potrzeby niniejszego Sprawozdania nie uległa zmianie w porównaniu do poprzedniego Sprawozdania, gdyż nie nastąpiła znacząca zmiana w modelu biznesowym. Mimo tego, Rada Dyrektorów potwierdziła, iż kluczowe grupy interesariuszy omawiane w tym Sprawozdaniu nie uległy zmianie w stosunku do poprzedniego Sprawozdania. W związku z tym, analiza interesariuszy nie była powtarzana.

Przygotowując Sprawozdanie Rada Dyrektorów wzięła pod uwagę wydane przez UE niewiążące: (1) Wytyczne dotyczące sprawozdawczości w zakresie informacji niefinansowych: metodyka sprawozdawczości niefinansowej (2017/C215/01) jak również (2) Wytyczne dotyczące sprawozdawczości w zakresie informacji niefinansowych: Suplement dotyczący zgłaszania informacji związanych z klimatem (2019/C209/01). Sprawozdanie zostało przygotowane z należytą starannością, nie podlegało jednak audytowi żadnej strony trzeciej.

**Przejrzystość
jest dla nas ważna.**

Model biznesowy

ASBIS jest jednym z czołowych dystrybutorów produktów branży IT na rynkach wschodzących 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, Ukraina i Łotwa.

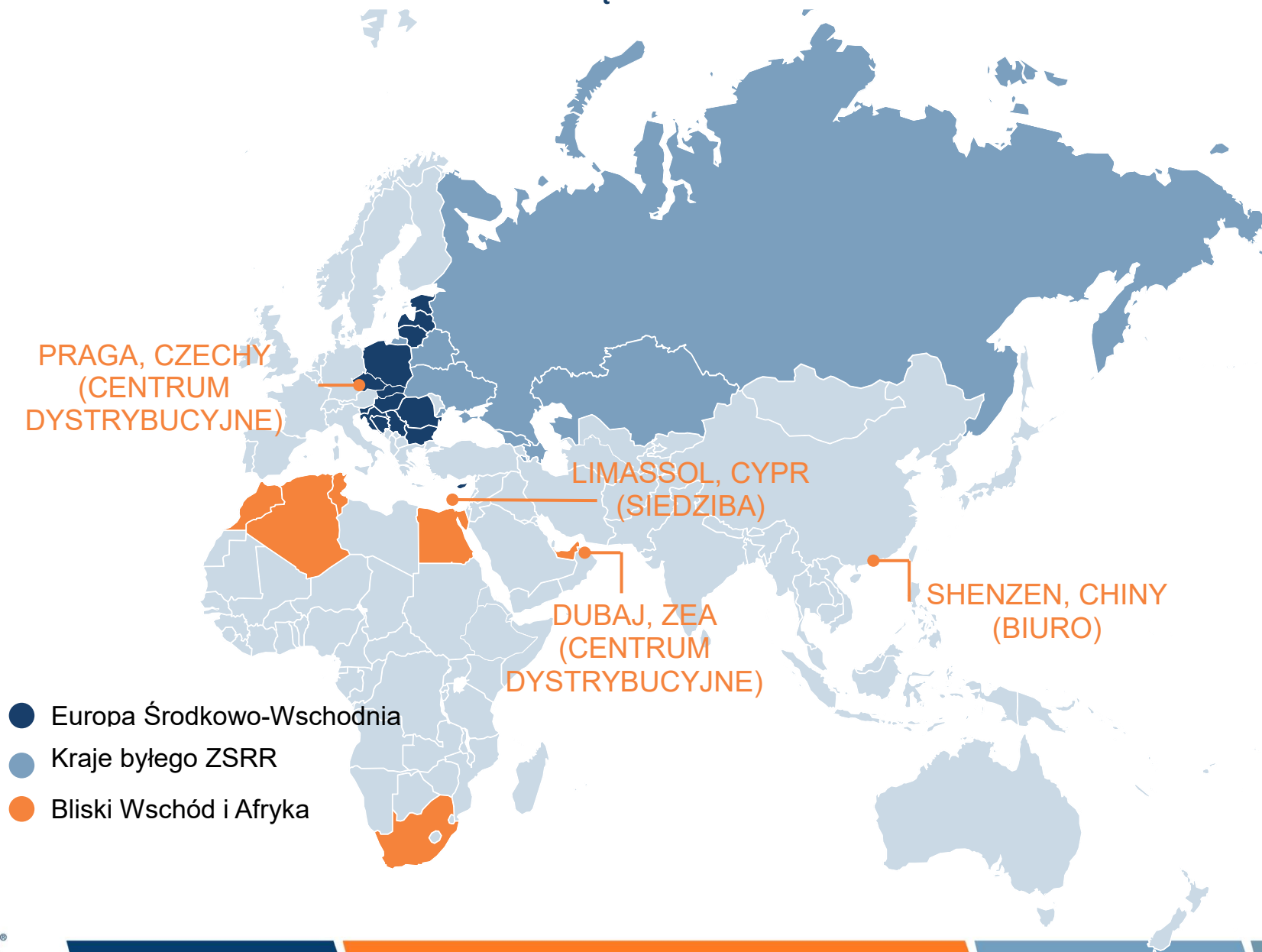
ASBIS jest dystrybutorem komponentów komputerowych (dla podmiotów zajmujących się montażem sprzętu, integratorów systemów, właścicieli marek lokalnych i sprzedawców detalicznych) oraz produktów gotowych marek klasy A, takich jak komputery stacjonarne, laptopy, serwery i urządzenia sieciowe dla małych 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 informatycznych i mobilnych urządzeń pod markami własnymi Prestigio, Canyon, Perenio i Atlantech.

ASBIS rozpoczęła 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 26 krajach. Za pośrednictwem naszej sieci dystrybucyjnej dostarczamy produkty do krajów, w których prowadzimy bezpośrednio działalność operacyjną, a także bezpośrednio do klientów w około 56 krajach.

ASBIS to „one-stop-shop” dla klientów.

■ ASBIS ZASIĘG GEOGRAFICZNY ■



WIZJA:

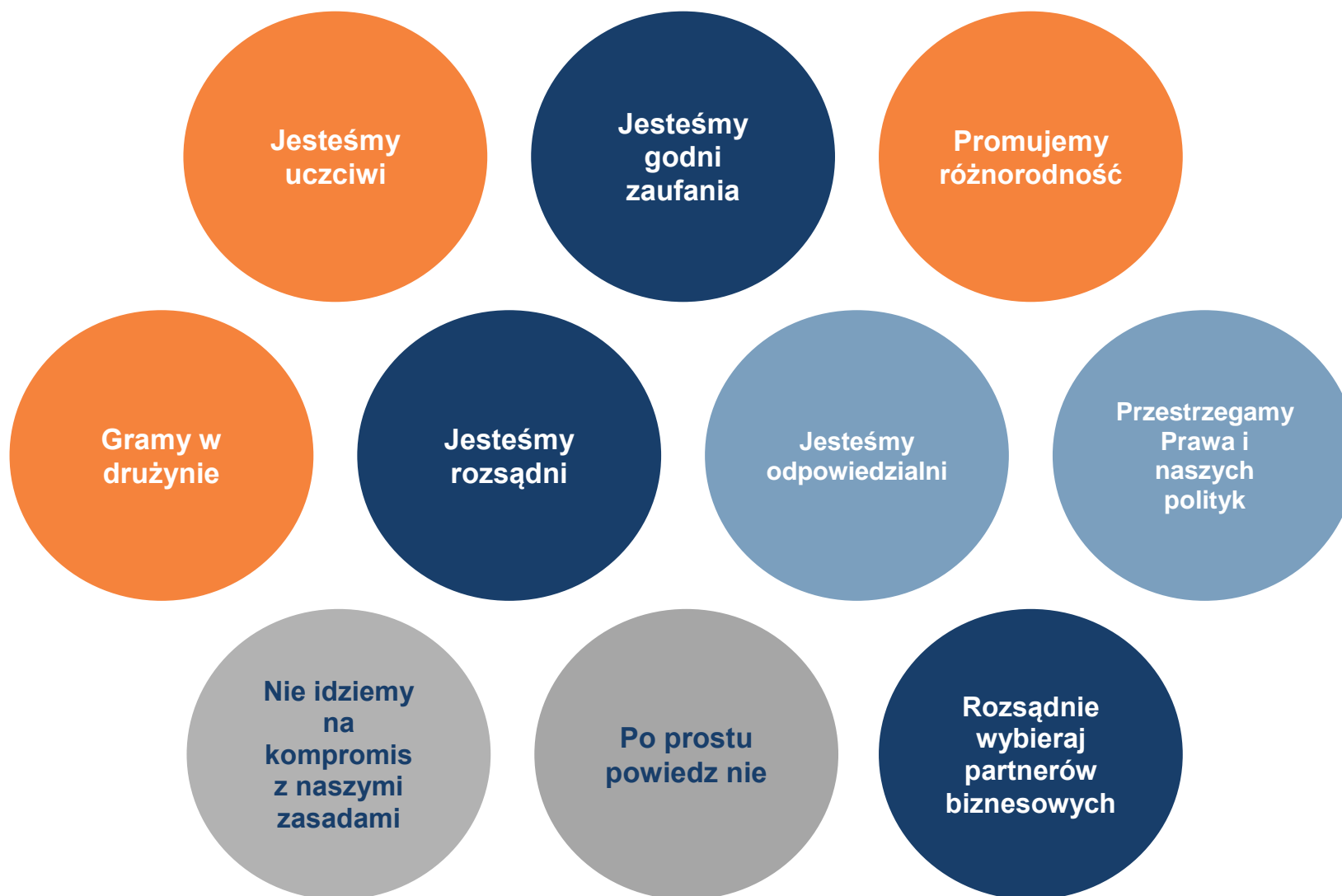
Być wiodącym
Dystrybutorem z Wartością
Dodaną, Dostawcą OEM i
usług z zakresu IT,
internetu rzeczy (IoT),
sztucznej inteligencji (AI)
na rynkach Europy
Środkowo-Wschodniej,
byłego ZSRR oraz
Bliskiego Wschodu i Afryki.

MISJA I WIZJA

Misja i wizja ASBIS to wytyczne według których Rada Dyrektorów patrzy na Spółkę i prowadzi biznes. Są one komunikowane naszym pracownikom i interesariuszom.

MISJA 5 KLUCZOWYCH OBSZARÓW:

- Rozwój i promocja rozwiązań IT, internetu rzeczy (IoT) i sztucznej inteligencji (AI)
- Zdobycie ekspertyzy w doradztwie
- Przewaga w Wolumenach Dystrybucji
- Rentowny Wzrost Marek Własnych
- Zarządzanie ryzykiem i Brak problemów regulacyjnych

■ 10 ZASAD PRZEWODNICH ASBIS ■

Szeroki międzynarodowy zasięg połączony z lokalną obecnością.

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 2019, posiadaliśmy ok.420 tys. aktywnych produktów w ofercie w porównaniu do ok.372 tys. w 2018.

Ustalając paletę produktów, współpracujemy z naszymi dostawcami. W 2019 r. mieliśmy 1 069 dostawców, w porównaniu do ponad 500 w 2018 roku. 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 2019 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. 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 2 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 naszych magazynach.

Doświadczony zarząd z lokalną ekspertyzą.

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.

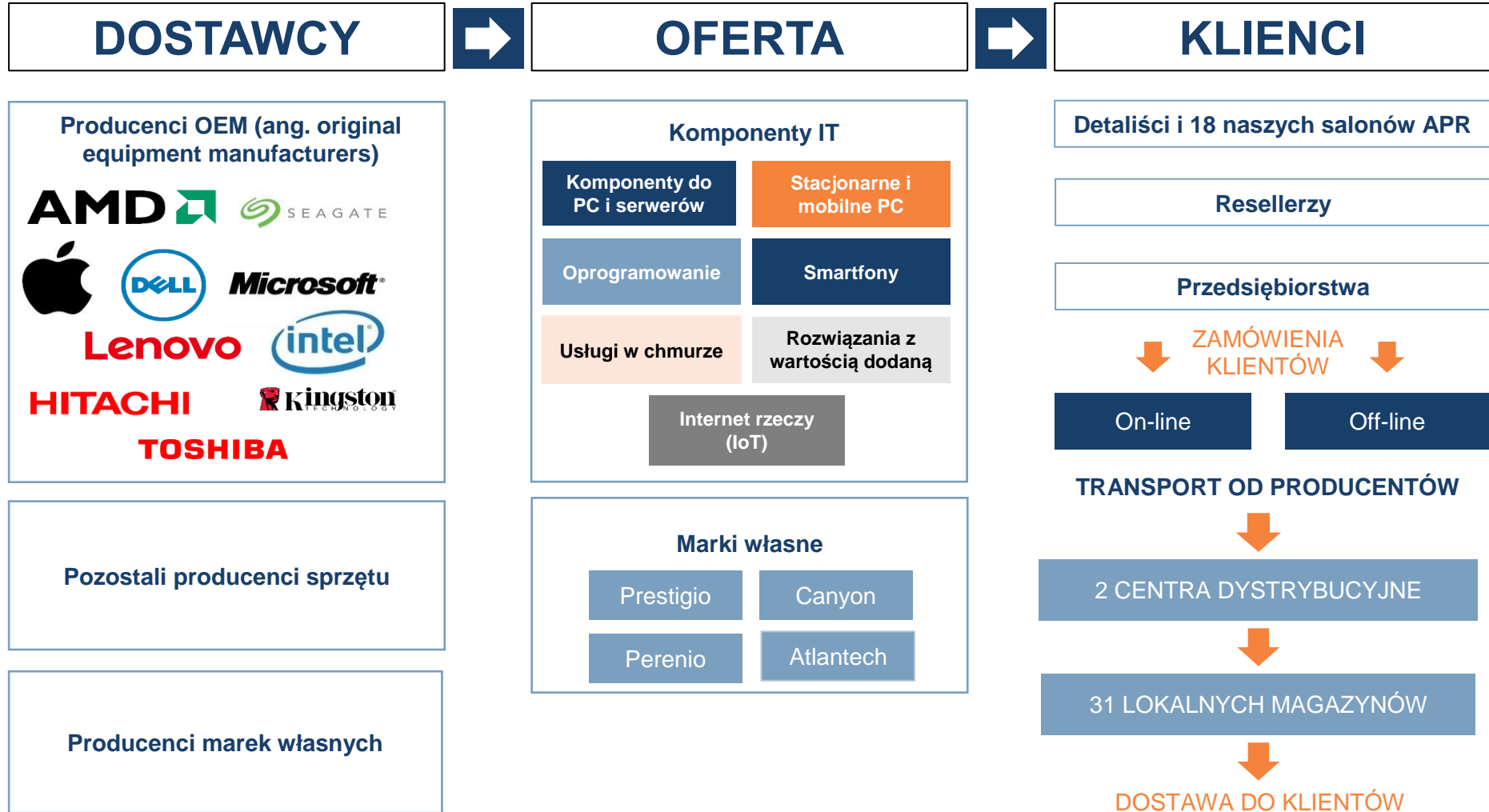
Zamawiamy znaczące ilości produktów, aby wykorzystać efekt skali i odsprzedać je po konkurencyjnych cenach naszym klientom. Nie zależy nam od żadnego z klientów. Nasz największy klient odpowiedzialny był za mniej niż ok. 3% przychodów. Nasi aktywni klienci (20 000 podmiotów w 2019 i 30 000 w 2018 roku) mogą zamawiać towary na platformie IT, którą nazywa się IT4Profit, oraz przez telefon czy email. W 2019 i 2018 roku 60% naszej sprzedaży miało miejsce on-line, poprzez naszą platformę IT4Profit. Pozwala ona 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 26 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. W 2019 roku średni czas dostawy spadł z 24 godzin do 17 ze względu na wprowadzenie usprawnień logistycznych. Dodatkowo, prowadzimy 18 (17 na koniec 2019 roku) salonów Apple Premium Reseller w 5 krajach byłego związku radzieckiego, które dają nam bezpośrednią ekspozycję na klienta detalicznego.

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 lub w naszych salonach APR.

■ ASBIS ŁAŃCUCH WARTOŚCI



Na model biznesowy ASBISu można spojrzeć również z perspektywy sześciu kapitałów, które Spółka posiada i których używa w codziennych działaniach.

Co wkładamy do Spółki

Kapitał finansowy

kapitał własny, wygenerowana gotówka jak również kredyty bankowe i faktoring.

–

Kapitał produkcyjny

możliwości produkcyjne naszych dostawców i partnerów.

–

Kapitał intelektualny

marki i IP, które posiadamy.

–

Kapitał ludzki

nasi pracownicy w spółkach zależnych w 26 krajach, ich wiedza oraz zaangażowanie.

–

Kapitał społeczny

mocna reputacja, którą ASBIS cieszy się wśród swoich klientów i dostawców, nasze relacje i wpływ na lokalne społeczności.

–

Kapitał naturalny

zasoby naturalne, które są wykorzystywane do produkcji towarów, które dystrybuujemy.

Jak przetwarzamy kapitały

codzienne operacje, włączając podejmowanie decyzji jakie produkty zamówić i w jakich ilościach

–

zmiany i ulepszenia do oferty produktowej, dyskusje z dostawcami

–

zatrudnianie i utrzymywanie pracowników

–

tworzenie sprawozdań finansowych, rozmowy z inwestorami i bankami, płacenie podatków i obciążeń społecznych

–

utrzymywanie back-office

Co oddajemy/ produkujemy

Kapitał finansowy

generowanie przepływów, które mogą być zainwestowane w Spółkę albo wypłacone w formie dywidendy.

–

Kapitał produkcyjny

wspieramy dostawców i producentów, których oni angażują do wytwarzania, wspieramy producentów marek własnych w Chinach.

–

Kapitał intelektualny

rozwój posiadanych marek, w szczególności marek własnych.

–

Kapitał ludzki

rozwój pracowników, szkolenia, wewnętrzne promocje, nowe możliwości.

–

Kapitał społeczny

wzmocnienie naszych relacji z dostawcami, klientami i lokalnymi społecznościami.

–

Natural capital

podejmowane działania recyclingowe.

ASBIS stawia na rentowny wzrost.

PODSTAWOWE DANE FINANSOWE

ASBIS posiada historię rentownego wzrostu, który potwierdzają mocne wyniki finansowe za 2019 rok.

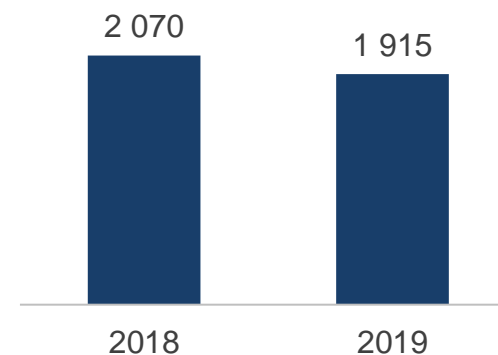
Spółka była w stanie je osiągnąć, mimo znaczącej międzynarodowej obecności na rynkach wschodzących regionu EMEA oraz pewnych turbulencji w przeszłości, ze względu na:

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

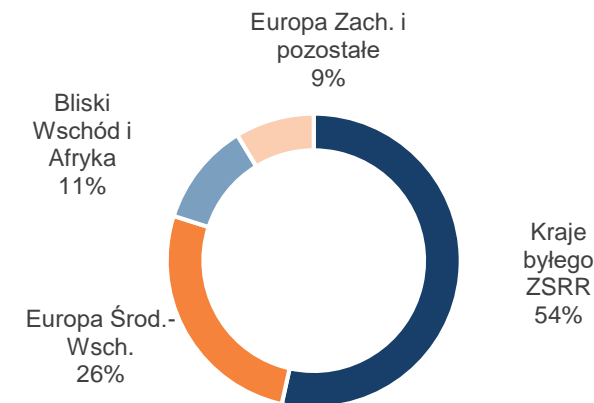
Największym rynkiem dla ASBISu są kraje byłego ZSRR, które stanowiły ponad połowę przychodów w 2019 roku. Drugim największym rynkiem są kraje Europy Środkowo-Wschodniej. Trzecim największym rynkiem są kraje z regionu Bliskiego Wschodu i Afryki, a czwarte miejsce należy do krajów Europy Zachodniej.

Biznes dystrybucji IT charakteryzuje się relatywnie niskim marżami. W 2019 roku nasza marża brutto na sprzedaży wyniosła 5,4% (4,7% w 2018), rosnąc dzięki zmianie miksu produktowego (w 2018 r. prowadziliśmy duże projekty centrów danych na niższych marżach, wystąpił też tymczasowo wysoki popyt na karty VGA). 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)



PRZYCHODY ZA 2019 ROK (mIn USD)



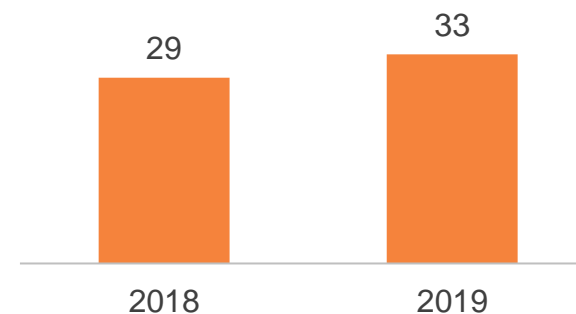
Dzielimy się naszymi zyskami i wypłacamy dywidendę.

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 2019 roku nasza marża operacyjna osiągnęła 1,7% w porównaniu do 1,4% w 2018. Wzrost wynikał z marży brutto, gdyż Spółce udało się zachować efektywność kosztów operacyjnych.

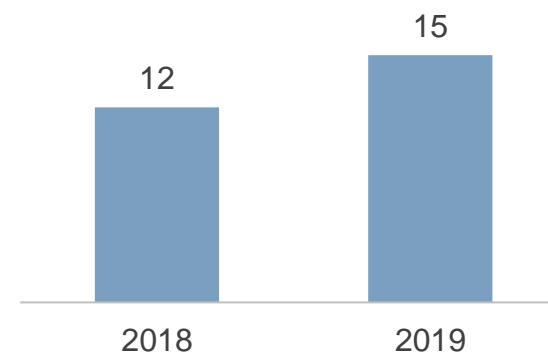
Ze względu na bezpieczną sytuację Spółki, ASBIS nie posługuje się finansowaniem akcyjnym. Finansujemy wzrost poprzez dług oraz faktoring. W rezultacie, w 2019 roku nasza marża netto osiągnęła 0,8% (w porównaniu do 0,6% w 2018).

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 2018 roku wypłaciliśmy 5,55 mln USD dywidendy (2,8 mln USD w czerwcu 2019 i zaliczkową dywidendę w grudniu 2018). Aby podzielić się z akcjonariuszami zyskami z dobrego 2019 roku, w grudniu 2019 roku ASBIS wypłacił zaliczkową dywidendę w wysokości USD 0,06 na akcję, co stanowiło wydatek 3,33 mln USD. Rada Dyrektorów zaproponowała, aby ASBIS wypłacił jeszcze USD 0,075 dywidendy na akcję (czyli 4,2 mln USD). Całkowita dywidenda z zysków za 2019 rok wyniosłaby 7,5 mln USD.

EBIT (mln USD)



ZYSK NETTO (mln USD)



**Jesteśmy dumni,
iż nasi
interesariusze
nagradzają nas za
nasze wysiłki.**

NAJWAŻNIEJSZE NAGRODY I WYRÓŻNIENIA W 2018-2019

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 2019 rok i okres porównywalny.

Data	Szczegóły nagrody	Data	Szczegóły nagrody
styczeń 2018	ASBIS otrzymał prestiżową nagrodę "Najsilniejszy wzrost w 2017 w Europie Wschodniej" w kategorii urzędzenia dla przedsiębiorstw	kwiecień 2019	ASBIS Bliski Wschód otrzymał nagrodę za najwyższe wolumeny w 2019 roku na dziesiątej dorocznej konferencji Partner Excellence Awards
luty 2018	ASBIS został uznany jako "Najlepszy Konsumencki Tech Dystrybutor Roku" w Europie Południowo-Wschodniej podczas „EMEA Channel Academy”	czerwiec 2019	ASBIS Slovakia otrzymał nagrodę Najlepszego Dystrybutora Lenovo 2018/2019 za największy obrót
kwiecień 2018	ASBIS Bośnia i Hercegowina otrzymał wyróżnienie jako Dell EMC Partner 2018, Dystrybutor CSG w rejonie Europy Środkowo-Wschodniej	październik 2019	ASBIS Bliski Wschód otrzymał nagrodę VAR ICT Champion Distributor Award na trzynastej gali VAR ICT Champions Awards
maj 2018	ASBIS zdobył dwie nagrody INTEL podczas konferencji INTEL Partner Connect 2018 w Pradze	październik 2019	ASBIS został wyróżniony Dystrybutorem Roku dla Przedsiębiorstw przez Seagate
wrzesień 2018	ASBIS otrzymał nagrodę Partnera Seagate za 2018 rok w obszarze bezpieczeństwa podczas rocznej konferencji partnerów Seagate	listopad 2019	ASBIS Bliski Wschód otrzymał nagrodę Value Added Distributor of the Year na ConneXions 2019

Posiadamy zarówno strategię biznesową jak i odpowiedzialności społecznej

STRATEGIA

ASBIS posiada zarówno strategię biznesową jak i strategię odpowiedzialności społecznej.

Strategia biznesowa

Nasza strategia biznesowa nie zmienia się od lat. ASBIS planuje rosnać i zwiększać marżowość głównie poprawiając swoją rentowność operacyjną w dystrybucji komponentów IT oraz zwiększając sprzedaż marek własnych. To ma być osiągnięte poprzez:

- zwiększenie sprzedaży i udziału w rynku w rejonie EMEA;
- rozszerzając działalność do nowych rynków rozwijających się,
- rozwijając linię marek własnych,
- kontynuując skupianie się na zlewarowaniu swojej skali i możliwości dystrybucyjnych, aby osiągnąć lepsze warunki handlowe i zoptymalizować miks produktowy;
- ulepszając rentowność operacyjną i automatyzując procesy, włącznie z własnym kanałem sprzedaży on-line.

Będziemy kontynuować implementację strategii jak również podejmować wszystkie niezbędne taktyczne zmiany wynikające z krótko- i średnio-terminowych zmian na rynku dystrybucji IT.

Strategia odpowiedzialności społecznej (CSR)

Chcemy pokazać nasze zaangażowanie w stosunku do wszystkich interesariuszy. Z tego względu przyjęliśmy naszą pierwszą strategię odpowiedzialności społecznej. Strategia bierze pod uwagę dystrybucyjny model biznesowy ASBISu, który pozycjonuje Spółkę pomiędzy największymi producentami sprzętu a klientami korporacyjnymi (duże podmioty oraz małe i średnie przedsiębiorstwa).

Strategia społecznej odpowiedzialności Spółki została stworzona na lata 2020-22 podczas których ASBIS chciałby się skupić na: innowacjach, ulepszeniach oraz integracji.

Chcemy zaoferować naszym klientom najnowsze pomysły i produkty, które nie tylko wspomogą ich w przejściu do rozwiązań chmurowych, ale również produkty, które będą bardziej przyjazne dla środowiska. Planujemy dalej ulepszać efektywność naszych działań, lepiej zrozumieć nasz wpływ na środowisko i klimat oraz zwiększyć recycling. Dodatkowo, naszym celem jest pomóc naszym klientom jeszcze lepiej zintegrować się z posiadanymi danymi, aby mogli jak najwięcej z nich wydobyć. Będziemy kontynuować zapewnianie wszystkim naszym pracownikom wspierającej i otwartej przestrzeni, jak również przygotujemy więcej inicjatyw, aby mogli pozytywnie wpływać na środowisko.

■ ASBIS STRATEGIA CSR NA LATA 2020-22 ■



Innovate (innowacje)

nowe produkty, nowe rozwiązania, nowe pomysły

Chcemy zaoferować naszym klientom nowe produkty, które będą bardziej przyjazne dla środowiska. Będziemy je wprowadzać do oferty jak tylko będą dostępne u producentów.

Naszym celem jest oferować naszym klientom rozwiązania, które umożliwią im bardziej efektywną i wygodną pracę zarówno z biur, jak i podczas podróży i pracy z domu. Naszą wizją są miejsca pracy wspomagane tempem zmiany technologicznej.

Planujemy wspierać nowe pomysły technologiczne i posiadać innowacje sektorowe w naszej ofercie.



Improve (ulepszenia)

bardziej efektywni, wiedzący więcej, zużywający mniej

Chcemy być bardziej efektywni w naszych działaniach, aby oferować wartość dodaną naszym klientom i zmniejszyć nasz wpływ na środowisko.

Naszym celem jest dogłębne zrozumienie naszego wpływu na środowisko i klimat na każdym poziomie łańcucha wartości.

Planujemy wdrożyć więcej inicjatyw recydingowych razem z dostawcami i poszerzyć naszą ofertę odnawianych produktów.



Integrate (integracja)

ludzi z danymi, ludzi z ludźmi, ludzi ze środowiskiem

Chcemy pomóc naszym klientom zintegrować się bardziej z posiadanymi danymi. Dostarczając im najnowsze rozwiązania i technologie IT wspomagamy ich w wydobywaniu z nich jak największej wiedzy, której potrzebują, aby prowadzić swoje biznesy bardziej efektywnie.

Naszym celem jest dalej zapewniać wszystkim naszym pracownikom wspierające i otwarte środowisko pracy. Będziemy kontynuować pracę nad różnorodnością, aby przenieść jej reprezentację na poziomie narodowości i płci na kluczowe stanowiska w Grupie.

Planujemy wdrożyć więcej aktywności wśród naszych pracowników, aby pomóc im w zrozumieniu ich i ASBISu wpływu na środowisko oraz jego minimalizacji.

CELE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU ONZ

Nowa strategia odpowiedzialności społecznej jak również codzienne działania Spółki

wspierają cele zrównoważonego rozwoju ONZ na lata 2015-30.



1. Posiadamy spółki zależne w 26 krajach i działamy w około 56 krajach, wspierając interesariuszy z tych krajów.
2. Oferujemy naszym pracownikom godne pensje i stałe umowy o pracę.



1. Wprowadzamy innowacyjne rozwiązania do naszej oferty, kupujemy nowe pomysły.
2. Pomagamy naszym klientom na rynkach wschodzących unowocześnić ich infrastrukturę na bardziej przyjazną środowisku.



1. Angażujemy się w działania redukujące odpady.
2. Wspieramy odpowiedzialne zakupy dokonywane przez naszych klientów.

Ład korporacyjny

Ład korporacyjny jest istotny dla ASBISu.

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, musimy to zakomunikować i wyjaśnić (zgodnie z regułą „comply or explain” czyli stosuj lub wyjaśnij).

Choć nasze akcje notowane są na 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.

Jedna akcja ASBISu uprawnia do jednego głosu.

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. 2,2% Spółki. Na dzień publikacji niniejszego Sprawozdania, Spółka nie posiadała inwestorów finansowych powyżej 5% progu. W rezultacie ASBIS posiada znaczący udział akcji wolnych w obrocie (tzw. free-float) w wysokości ok. 63%.

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.

**ASBIS posiada 4 dyrektorów
wykonawczych i 2
niewykonawczych.**

W ASBIS działa 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. Komitet spotyka się przynajmniej dwa razy w roku i 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 i akcji własnych dla dyrektorów, managerów i pracowników.

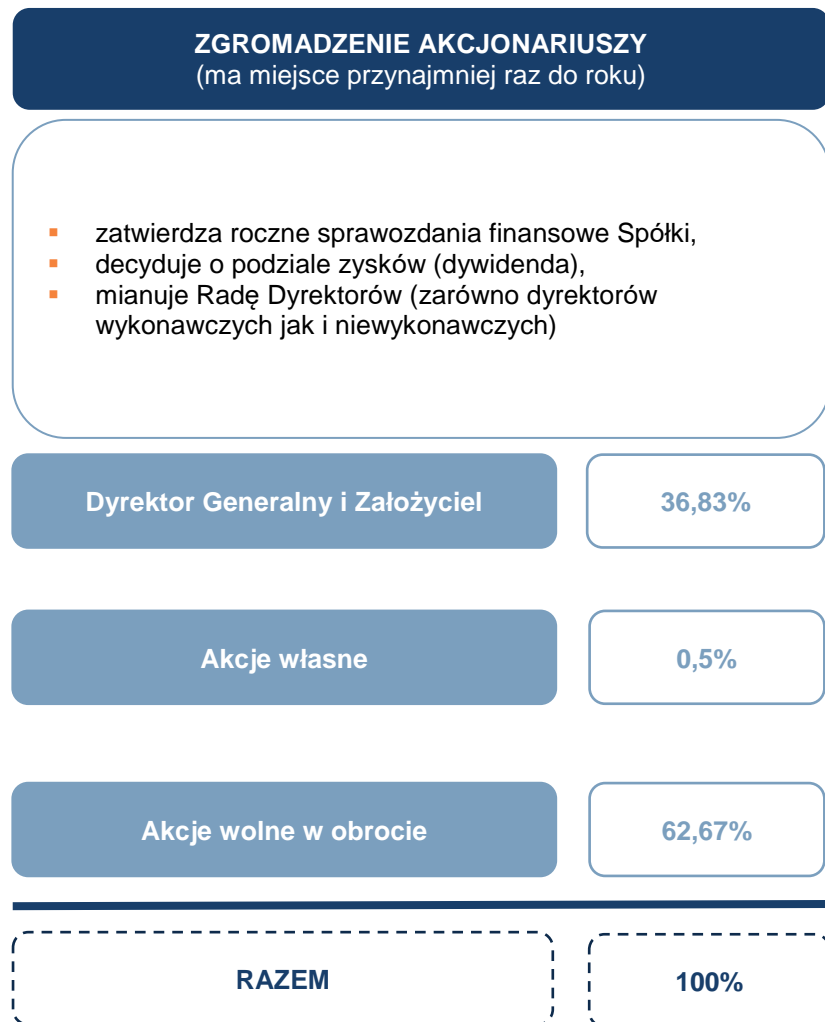
Zgodnie ze statutem, wynagrodzenie dyrektorów będzie ustalane przez zgromadzenie akcjonariuszy biorąc pod uwagę rekomendacje Komitetu Wynagrodzeń. Każdy z członków Rady Dyrektorów,

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. Dyrektorzy Wykonawczy są również uprawnieni do kwartalnego bonusu uzależnionego od wyników kwartalnych. Bonus składa się z pewnej kwoty lub procentu, które są uzgodnione i wpisane do kontraktu każdego Dyrektora. Jednakże Dyrektorzy mogą otrzymać takie bonusy tylko w momencie, gdy zyski przekraczają wielkości z wcześniej ustalonych budżetów.

Komitet Audytu
współpracuje z zewnętrznym
audytorem

Komitet Wynagrodzeń
czuwa nad poprawnym
wynagradzeniem dyrektorów

■ ŁAD KORPORACYJNY ■



MIANUJE



Interesariusze

Wszyscy interesariusze są dla nas ważni.

Wszyscy interesariusze są ważni dla ASBISu, dlatego podczas przygotowywania trzeciego Sprawozdania Niefinansowego Rada Dyrektorów potwierdziła, iż wcześniej zidentyfikowane grupy interesariuszy pozostały aktualne.

Grupy interesariuszy zostały wybrane podczas prac przy pierwszym Sprawozdaniu Niefinansowym 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.

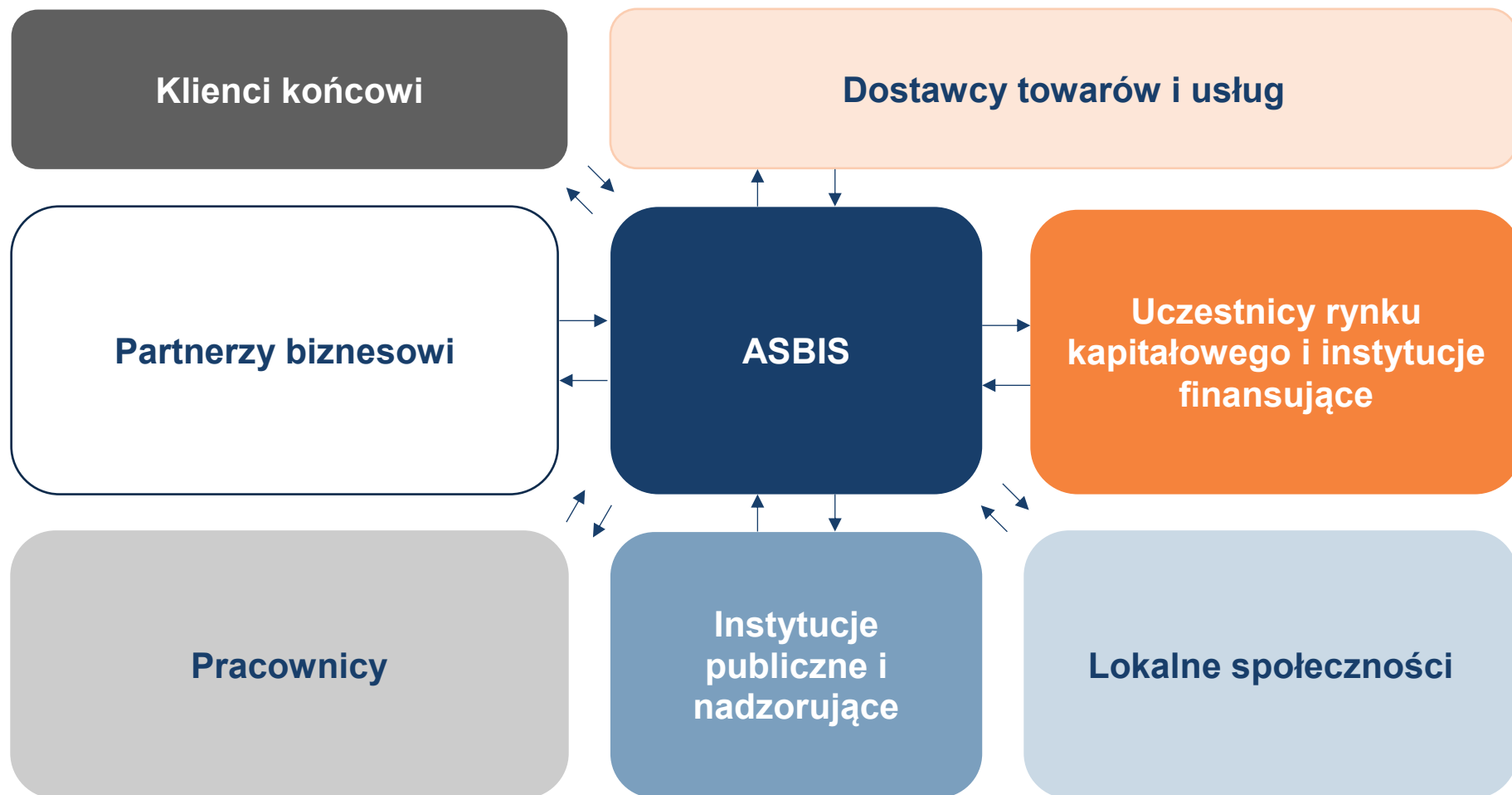
Dla każdej z grup zidentyfikowaliśmy najważniejsze kwestie oraz sposoby wpływu jak

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, dwa lata temu ASBIS przeprowadził ankietę wśród wybranych grup interesariuszy. Wyniki tej ankiety są dla nas bardzo ważne. Nie tylko pomogły nam w ustaleniu istotności na potrzeby raportowania niefinansowego, ale również ze względu na te odpowiedzi sformalizowaliśmy i skodyfikowaliśmy nasze procedury i polityki.

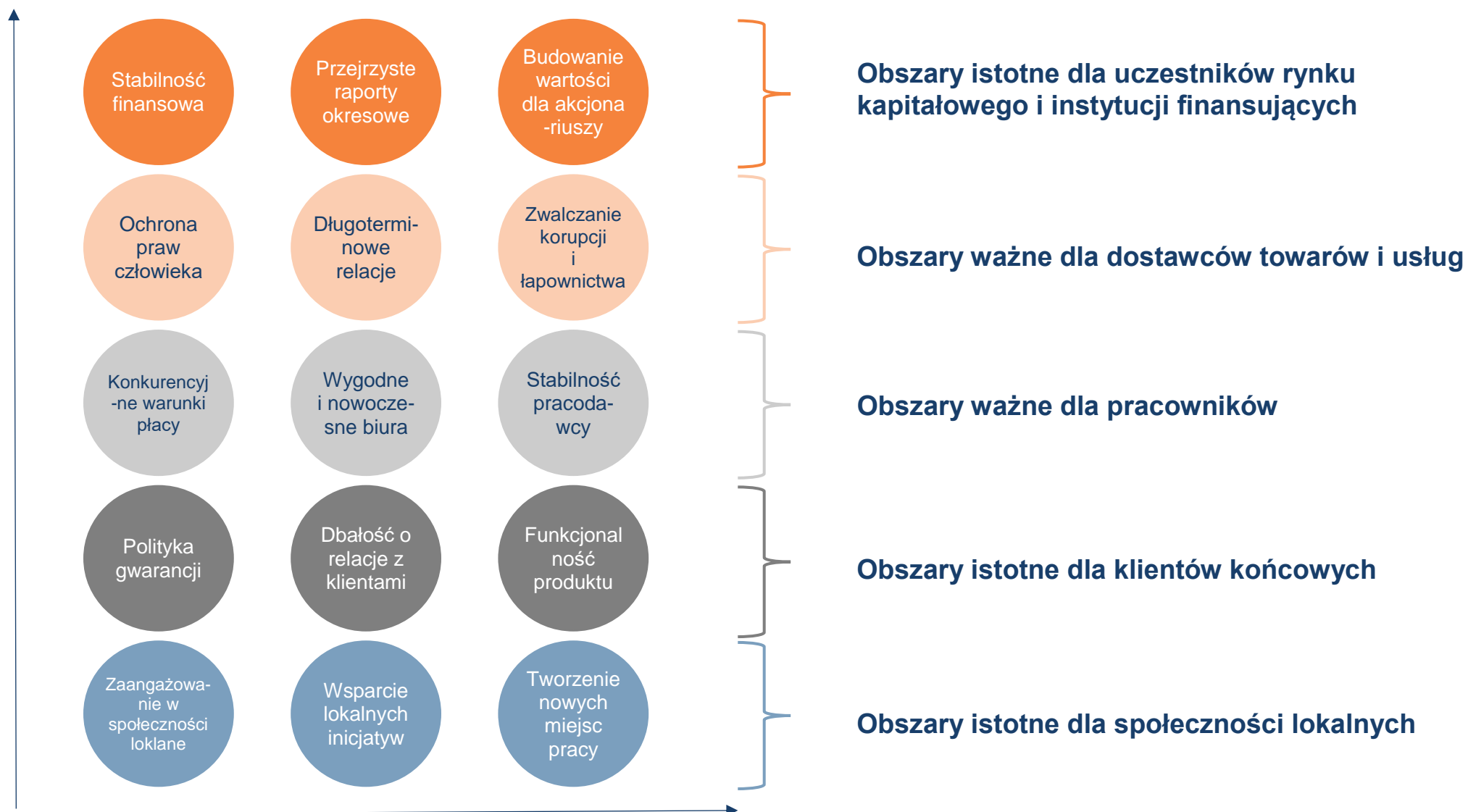
Posiadamy
7
grup interesariuszy

■ ASBIS INTERESARIUSZE ■



	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 produktów, które sprzedajemy, zarówno marki własne jak i sprzęt oraz oprogramowanie stron trzecich. Klientami końcowymi są również osoby, które przychodzą do naszych salonów APR.	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 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, sformalizowaliśmy je w formie polityki na poziomie Grupy.	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

Jesteśmy uczciwi

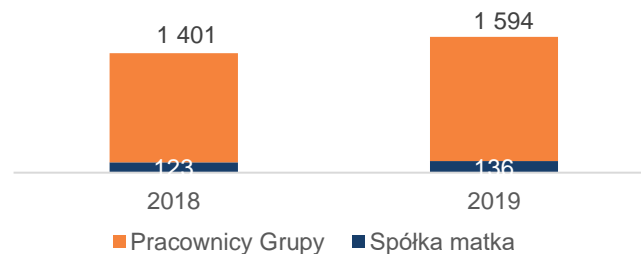
To co mówimy jest prawdziwe i przystępne. Jesteśmy otwarci i przejrzysti w naszej komunikacji nie tylko między sobą, ale z naszymi partnerami oraz klientami.

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

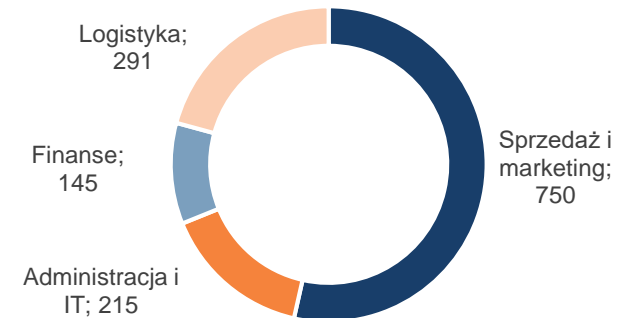
KWESTIE PRACOWNICZE

Uważamy, iż sukces naszej firmy zależy od naszych pracowników, ich wiedzy, zaangażowania, elastyczności i umiejętności radzenia sobie z codziennymi sytuacjami w celu realizacji strategii ASBISu. Chcemy być wartościowym i atrakcyjnym pracodawcą na wszystkich rynkach, na których działamy poprzez nasze spółki zależne. Jest to wyzwaniem, gdyż ASBIS działa w około 56 krajach, a na koniec 2019 roku posiadał spółki zależne w 26 z nich. Operujemy w różnych regionach, różnych kulturach i religiach. Tylko około 9% naszych pracowników pracuje dla spółki matki, a pozostali pracują dla naszych spółek zależnych. W 2019 roku średnio zatrudnialiśmy 1 594 osób, +14% r/r.

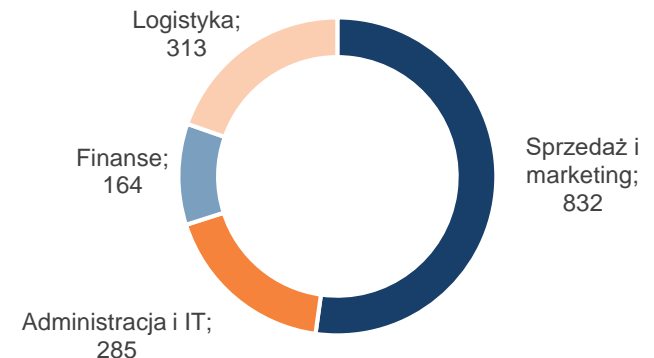
ŚREDNIA LICZBA PRACOWNIKÓW



PRACOWNICY WG FUNKCJI ŚREDNIA '18



PRACOWNICY WG FUNKCJI ŚREDNIA '19

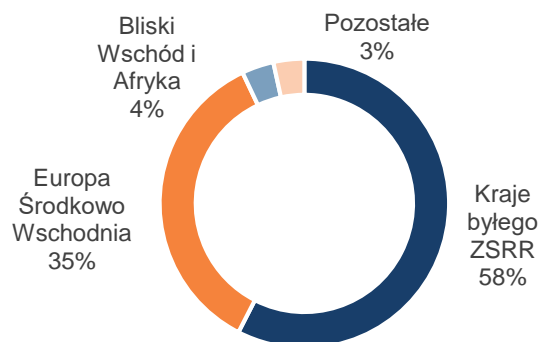


Jesteśmy zróżnicowani pod względem narodowości, płci czy wieku

Najbardziej powszechną formą zatrudnienia w ASBIS jest umowa o pracę na czas nieokreślony. Ta forma zatrudnienia dotyczyła około 97% pracowników w 2019 i 2018.

Posiadając spółki zależne w 26 krajach, jesteśmy różnorodną Spółką. Ponad 50% naszych pracowników jest zatrudnionych w krajach byłego ZSRR. Drugim największym rejonem według liczby zatrudnionych osób jest rejon Europy Środkowo-Wschodniej, w którym średnio zatrudnionych było 35% osób w 2019 roku.

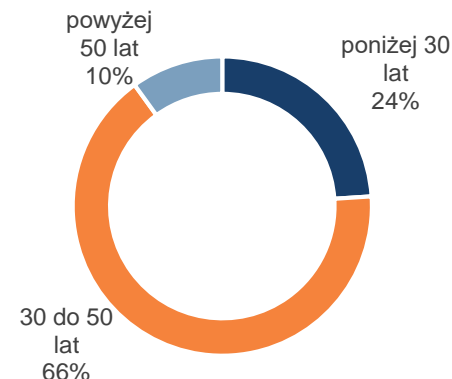
PRACOWNICY WEDŁUG REGIONÓW ŚREDNIA ZA 2019



Pracownicy ASBISu są zróżnicowani także ze względu na wiek. W 2019 około 66% naszych pracowników miało między 30 a 50 lat, podczas gdy około 24% miało mniej niż 30 lat. Dodatkowo,

około 35% naszych pracowników w 2019 to kobiety.

PRACOWNICY WEDŁUG WIEKU ŚREDNIA ZA 2019



W 2019 roku przyjęliśmy średnio 710 osób, większość w rejonie krajów byłego ZSRR. Ponadto, średnio 552 osoby opuściły ASBIS w 2019 roku.

Powodem dla którego z sukcesem zatrudnialiśmy i utrzymywaliśmy pracowników jest nasza kompleksowa Polityka Zarządzania Personalem na poziomie Grupy, która standaryzuje procesy związane z zarządzaniem personelem. Nasza Polityka zawiera sześć kluczowych obszarów: zatrudnianie, budowanie zespołu, motywacja, bycie liderem, różnorodność i przeciwdziałanie mobbingowi. Dodatkowo adresuje ona również działania związane z employer brandingiem.

Promujemy różnorodność

Cenimy to, iż każdy z nas jest inny i wierzymy, iż każdy zasługuje na szacunek. Promujemy różnorodność w opiniach i zespołach. Zatrudniamy osoby o różnych narodowościach, z różnych kultur i religii, o różnym wieku i płci.



Zatrudniamy najlepszych

Celem rekrutacji jest znalezienie jak najlepszych pracowników do wypełnienia wolnych etatów oraz identyfikacja i przyciągnięcie osób, które będą budować z nami Spółkę. Proces rekrutacji jest zorientowany na: (1) ocenianie kandydatów na podstawie ich kompetencji, (2) zapewnienie obiektywnej oceny, również przy pomocy narzędzi IT, (3) dawanie równych szans kandydatom niezależnie od ich płci, statusu społecznego i małżeńskiego, wieku i sprawności oraz (4) respektownie ich praw oraz odpowiednich przepisów.

Przy wypełnianiu wakatów prowadzimy wewnętrzną i zewnętrzną rekrutację. Poszukujemy pracowników z ASBIS, aby umożliwić im rozwój. Jednocześnie, ogłaszamy pozycję również na zewnątrz firmy. Jeśli to jest możliwe, priorytetyzujemy wewnętrzną promocję zamiast zewnętrznych, aby promować długoterminowe zaangażowanie. Poszukując nowych talentów polegamy również na naszych inicjatywach Employer Branding. Aby zwiększyć przejrzystość i obiektywność procesu rekrutacji każdy kandydat ma przynajmniej dwa spotkania z menedżerami ASBISu na różnych poziomach hierarchii, przed podjęciem decyzji.



Budujemy zespoły

Uważamy, iż jako zespół jesteśmy silniejsi. Aby zbudować i utrzymać nasz zespół musimy koncentrować się na: dobrym wdrożeniu nowych pracowników, motywowaniu pracowników oraz kształceniu liderów, którzy zapewnią Spółce przyszłość. Chcemy, aby nasi nowi pracownicy czuli się mile widziani i potrzebni w momencie, gdy przekroczą progi biur ASBISu. Uważamy, iż jest to klucz do ich zatrzymania.

Naszym celem jest zaznajomienie pracowników z naszą Misją i Wizją, kulturą korporacyjną oraz wsparcie ich w utożsamieniu się z nowymi rolami i obowiązkami. Chcemy się upewnić, iż nasi pracownicy posiadają odpowiednie narzędzia i zasoby do wykonania powierzonych im zadań a ich adaptacja jest efektywna i komfortowa. Pakiet powitalny dla wszystkich naszych pracowników składa się z: listu z powitaniem, kontraktu, formularza informacyjnego, szczegółów dotyczących struktury Spółki, opisu stanowiska, dokumentów, które muszą zostać uzupełnione, zbioru polityk Spółki oraz listy szkoleń. Celem naszych polityk jest skrócenie czasu, w jakim nowy pracownik staje się efektywną częścią naszego zespołu.

Gramy w drużynie

Każdy pracownik jest dla nas ważny. Zdajemy sobie sprawę, iż razem możemy więcej. Wspieramy naszego ducha gry zespołowej.



Motywujemy pracowników

Uważmy, iż najlepszym sposobem na motywowanie pracowników jest zaoferowanie im: przejrzystej ścieżki kariery, sprawiedliwego i przejrzystego wynagrodzenia jak również możliwości rozwoju i szkoleń. Kariera zależy od punktu startowego i obszaru, w którym znajduje się pracownik. Pracownicy są informowani o ich potencjalnej ścieżce rozwoju w momencie, gdy zaczynają pracę. Dla każdej pozycji posiadamy przypisane widełki płacowe. Pracownicy są motywowani bonusami za swoje osiągnięcia. 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.

Motywacja jest również powiązana ze sprawiedliwą oceną. Prowadzimy modele oceny, które dla każdego poziomu w naszych strukturach koncentrują się na twardych kryteriach (tj. efektywność mierzona poprzez KPI, kluczowe czynniki efektywności) jak i miękkich kryteriach (zachowanie, środowisko, empowerment). Chcemy również, aby wynagrodzenie zawierało nie tylko stały, ale także zmienny komponent, aby połączyć wynagrodzenie pracownika z wynikami Spółkami. Zmienna część wynagrodzenia to bonus za rentowność, umiejętnie

zarządzanie lub prowizja. Posiadamy wewnętrzny system do oceny.

Wszyscy pracownicy otrzymują dostęp do platformy IT Spółki, poprzez którą menedżerowie mogą przydzielać 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.

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 swoją informację zwrotną. 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.



Kształcimy liderów

Aby wykształcić liderów musimy rozwijać naszych pracowników. Uważamy, iż szkolenia są kluczem do długoterminowego wzrostu ASBISu. Znajdowanie talentów jest dla nas istotne, gdyż pomagają nam znaleźć i rozwijać liderów. Upewniamy się w ten sposób, iż posiadamy zasób talentów w organizacji, który jest niezbędny do wsparcia przyszłego wzrostu. Szkolenia oferowane przez ASBIS zawierają zarówno miękkie jak i twarde kompetencje. Rozwijamy obie sfery kompetencji u pracowników. Rozwijamy i promujemy dzielenie się wiedzą, które pozwala w efektywny sposób zdobywać nowe umiejętności. Posiadamy plan szkoleń oraz macierz szkoleń, które wskazują, jakie szkolenia powinny być ukończone biorąc pod uwagę pozycję i doświadczenie pracownika. Naszym celem jest stworzenie zespołu efektywnych menedżerów.

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.



Promujemy różnorodność

Różnorodność jest dla nas istotna, gdyż jest częścią naszych codziennych działań. Naszym celem jest zbilansowane podejście do wieku i płci pracowników. Rozumiemy, iż każdy pracownik jest unikalny i posiada własne charakterystyki, a każdemu z nich chcemy zaoferować możliwości rozwoju. Chcemy aby ASBIS był miejscem pracy, w którym osoby o różnym wieku, religii i pochodzeniu znajdą równe możliwości i wspólną przestrzeń do współpracy i rozwoju na rzecz interesariuszy ASBISu.

Zachęcamy do różnorodności w poglądach. Uważamy, iż poprzez wymianę pomysłów rozwijamy się jako Spółka. Budujemy zespoły składające się z różnych narodowości oraz osób w różnym wieku, gdyż chcemy skorzystać z wiedzy naszych doświadczonych pracowników i energii oraz świeżych pomysłów młodszych pokoleń. Naszym celem jest zrównoważone podejście do płci przy obsadzaniu nowych stanowisk. Jeśli zrównoważone podejście nie będzie możliwe, postaramy się, aby wziąć pod uwagę przynajmniej jedną osobę z każdej płci.

Każdego roku wspieramy dobroczynność

Budujemy miejsce pracy, które jest pełne wzajemnego szacunku między pracownikami i posiada przyjazną atmosferę.



Przeciwdziałamy mobbingowi

Naszym priorytetem jest, aby nasi pracownicy przebywali w miejscu wolnym od jakiegokolwiek dyskryminacji, mobbingu czy też innych nielegalnych działań. Jesteśmy stanowczo przeciw sytuacjom, w których pracownicy nadużywają swoich pozycji i działają w sposób niezgodny z prawem, nieuczciwy i bez szacunku. Włączamy w to wszystkie formy mobbingu, w tym rozpowszechnianie materiałów dotyczących pracowników i ich danych osobowych. Pozwalamy tylko na konstruktywną krytykę. Nie tolerujemy napaści seksualnych i żadnej innej formy napastowania. Mówimy „nie” agresywnym działaniom. Zachęcamy pracowników do raportowania wszystkich naruszeń i zapewniamy im anonimowość i pomoc prawną.

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 działalnościom charytatywnym i organizacjom typu non-profit, sponsorujemy drużyny i promujemy sport. Dodatkowo, wspieramy osoby w potrzebie. Przykładowo, w 2019 roku sponsorowaliśmy event sportowy dla osób z niepełnosprawnościami i zakupiliśmy specjalistyczne auto do ich transportu.

Posiadamy więc zdecentralizowane podejście do zaangażowania w lokalne społeczności i inwestycje. Pozwalamy spółkom zależnym prowadzić działania, które uważają za słuszne i potrzebne. W 2019 roku darowizny wyniosły 100 000 USD w porównaniu do 60 000 USD w 2018 roku.

Polityki dotyczące respektowania praw człowieka

Jesteśmy godni zaufania

Mówimy prawdę. Wywiązujemy się z naszych zobowiązań wobec siebie i interesariuszy. Robimy właściwe rzeczy bez naruszania naszych zasad.

Jesteśmy rozsądni

Najpierw myślimy, później działamy. Pozwalamy, aby nasze cele, wartości i etyczne kompasy wyznaczały nasze zachowania.

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.

Posiadamy Politykę Praw Człowieka i Pracy, która wyznacza globalne standardy w ASBIS w odniesieniu do praktyk związanych z kodeksem pracy. Polityka wyznacza minimalne standardy dotyczące płac, czasu pracy i warunków pracy jak i zapewnia przestrzeganie kluczowych standardów Międzynarodowej Organizacji Pracy włączając w to odpowiednie konwencje. Polityka ta jest zobowiązaniem dla ASBIS do przestrzegania tych standardów oraz wymagania ich od dostawców, podwykonawców i partnerów biznesowych. Polityka określa również podstawowe zobowiązania ASBISu dotyczące m.in. praw człowieka, zarządzania zdrowiem, bezpieczeństwem pracy, karierą i prawami pracowników.

Świadomie podchodzimy do naszej odpowiedzialności społecznej. Jesteśmy zdeklarowani do popierania praw człowieka poprzez nasze polityki i działania. Pracujemy ciężko, aby zapewnić, iż osoby które tworzą nasze produkty są traktowane sprawiedliwie i z szacunkiem. Nasze standardy zatrudnienia oraz globalne standardy dla dostawców stosują się zarówno do Spółki jak i jej

dostawców i partnerów. Polityki te opisują otoczenie oraz etyczne zachowanie, którego wymagamy dla wszystkich naszych pracowników, tj. (1) zakaz pracy dzieci i zakaz przymusowej pracy, (2) brak dyskryminacji i zapewnienie równych szans, (3) wsparcia dla miejsca pracy bez nękania i przemocy, (4) zakaz dla zemsty jak i dla wszelkich form dyscyplinowania pracowników siłą lub psychicznie, (5) respektowanie prawa pracowników do zrzeszania się, (6) przestrzeganie praw dotyczących godzin pracy oraz płac, oraz (7) promowanie ochrony środowiska, zdrowia i bezpieczeństwa.

Dodatkowo nasza polityka również odnosi się do zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem w pracy. Uważamy, iż utrzymanie i promowanie zdrowia, motywacji oraz wyników pracowników zapewni ASBISowi konkurencyjność w długim terminie. Podkreślamy, iż bezpieczeństwo pracy jest naszym priorytetem. Pracownicy powinny przebywać w bezpiecznym środowisku, wolnym od zagrożeń.

Rozsądnie wybieraj partnerów biznesowych

Wybierz tych, którzy podzielają nasze wartości oraz wysokie standardy w stosunku do prawa i wartości etycznych. Nie pozwól nikomu zepsuć naszej reputacji i naszej marki działając nielegalnie lub nieetycznie w imieniu ASBIS.

Do tej pory nie mieliśmy incydentów związanych z naruszeniem 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.

Nasza Polityka Ochrony Sygnalistów (zaimplementowana w 2006 roku, zaktualizowana w 2019 roku) pozwala pracownikom w anonimowy sposób podnosić swoje wątpliwości i przekazać je do Rady Dyrektorów. Zgłoszenia muszą być zaraportowane w formie pisemnej. Mogą być doręczone albo do jednego z Dyrektorów Wykonawczych albo poprzez publicznie dostępny email na stronie internetowej. Polityka jest adresowana więc nie tylko do pracowników, ale również do partnerów biznesowych, podwykonawców i konsultantów. Celem ASBISu jest traktowanie wszystkich zgłoszeń z należytą starannością i zapewnienie odpowiedniego zaadresowania zgłoszonych kwestii.

Polityka przewiduje, iż w momencie otrzymania raportu, utworzony zostanie Komitet ds. Sygnalistów. Będzie się on składał z: dwóch Dyrektorów Wykonawczych, szefa Działu Personalnego oraz szefa Działu Prawnego. Wszystkie zgłoszenia sygnalistów będą rozpatrywane w ścisłej poufności. Komitet ds. Sygnalistów przeanalizuje raport i zdecyduje czy rozpocząć postępowanie w danej

sprawie. Sygnalista będzie poinformowany o decyzji i jej powodach. Ustalenia Komitetu ds. Sygnalistów będą zaprezentowane Dyrektorom Wykonawczym ASBISu w celu podjęcia dalszych decyzji. Przetwarzanie danych osobowych będzie mieć miejsce zgodnie z Polityką Prywatności Spółki.

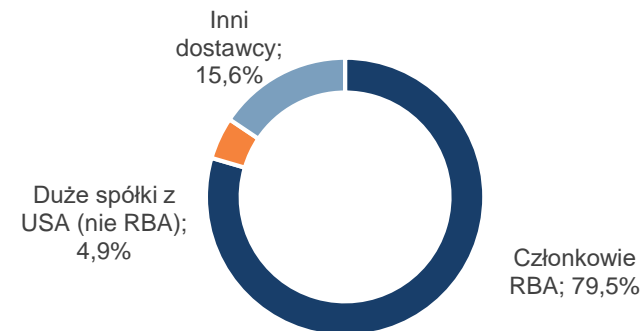
ASBIS posiada również Kodeks Postępowania, który podaje ogólne zasady postępowania w codziennych sytuacjach zgodne z celem i wartościami działania Spółki, przepisami i obowiązującym prawem oraz z politykami, standardami i normami etycznymi w ASBIS. Kodeks zawiera 10 Zasad Przewodnych ASBIS (zaprezentowanych na początku niniejszego Sprawozdania), które są prostymi punktami, napisanymi w łatwy do zrozumienia i do podążania sposób. Kodeks Postępowania zawiera także wytyczne, które mają wspomóc pracowników w podejmowaniu właściwych decyzji. Kodeks stosuje się do każdego w ASBIS. Promuje szczerą i etyczne zachowanie, bezpieczne otoczenie pracy oraz zgodność z dyrektywami, prawem, regułami i wytycznymi, które mają zastosowania do tego obszaru.

ASBIS przyjął Kodeks Postępowania RBA jako Kodeks Postępowania dla Dostawców

Dowożąc swoich obietnic Rada Dyrektorów ASBIS przyjęła Kodeks Postępowania dla Dostawców. W przeciwieństwie do wewnętrznych polityk ASBISu, dopasowanych do Spółki, ASBIS zdecydował się zadeklarować zgodność z Kodeksem Postępowania RBA jeśli chodzi o wymagania dla swoich dostawców. Responsible Business Alliance (poprzednio znane pod nazwą Electronic Industry Citizenship Coalition, EICC) jest koalicją przemysłową dedykowaną stworzeniu wspólnych wartości dla firm, pracowników i społeczności. Stowarzyszenie jest otwarte dla firm, które produkują lub zamawiają towary elektroniczne lub produkty, w których elektronika jest kluczową funkcjonalnością lub dostarczają materiałów używanych do produkcji takich towarów. RBA tworzy ponad 140 firm zajmujących się elektroniką, sprzedażą detaliczną, motoryzacją czy przemysłem zabawkarskim. Przykładowi członkowie to: AMD, Alphabet, Amazon, Apple, Cisco, Citrix, Dell, Facebook, Fujitsu, HP, IBM, Intel, Lenovo, Logitech, Microsoft, Phillips, Seagate, 3M, Xerox.

Wielu z członków RBA to dostawcy ASBISu. Pozycja ASBISu w łańcuchu wartości dystrybucji IT minimalizuje naszą ekspozycję na ryzyko praw człowieka, gdyż z 17 największych dostawców (którzy są odpowiedzialni za około 84% przychodów ASBISu), 16 to duże amerykańskie firmy, a 1 to istotna firma europejska. Dodatkowo, 13 z tych firm jest członkiem RBA, a wiele jest notowanych na NASDAQ.

PRZYCHODY 2019 WEDŁUG DOSTAWCÓW



Kodeks Postępowania RBA (wersja 6.0 z 2018 roku) jest całościowym dokumentem, obejmującym pięć ważnych tematów: warunki pracownicze, zdrowie, środowisko, etykę oraz systemy zarządcze. Sekcja pracownicza skupia się na zaangażowaniu w prawa człowieka pracowników i robotników. Wszyscy pracownicy (niezależnie czy związani umowami stałymi czy tymczasowymi) powinni mieć prawo sami wybrać swojego pracodawcę, a praca dzieci nie powinna być wykorzystywana na żadnym etapie produkcji. Dodatkowo, tydzień pracy nie powinien się składać z więcej niż 60 godzin, a pensje i benefity powinny być wypłacane w oparciu o lokalne prawo, w szczególności jeśli chodzi o pracę minimalną. Kodeks bardzo podkreśla ludzkie traktowanie pracowników, brak dyskryminacji i wolność zrzeszania się.

Kodeks Postępowania RBA będzie wytyczną dla dostawców ASBISu w ich kluczowych obszarach działań

Sekcja dotycząca Zdrowia i Bezpieczeństwa zwraca uwagę, iż bezpieczne środowisko pracy nie tylko minimalizuje występowanie obrażeń i chorób, ale również poprawia jakość produktów i usług. Kodeks koncentruje się na bezpieczeństwie pracy, przygotowaniach na sytuacje awaryjne oraz minimalizowaniu obrażeń i chorób zawodowych. Ma to być uzyskane między innymi poprzez higienę pracy oraz wyeliminowanie potencjalnych niebezpieczeństw, kontrolę nad fizycznie wymagającą pracą i nadzór nad wykorzystywanymi maszynami. Nacisk położony jest również na higienę, żywność i warunki mieszkaniowe, gdyż pracownicy mają mieć zapewniony dostęp do czystych toalet i wody pitnej. Komunikacja związane ze zdrowiem i bezpieczeństwem powinna być prowadzona, m.in. w formie szkoleń.

Trzecia część Kodeksu rozpoznaje, iż odpowiedzialność za środowisko jest nieodłączną częścią produkcji światowej klasy produktów. W związku z tym, wszyscy, którzy stosują się do Kodeksu powinni posiadać niezbędne i wymagane pozwolenia oraz podążać za wymogami raportowania. Dodatkowo, należy unikać zanieczyszczania środowiska, m.in. poprzez ograniczanie zużycia zasobów, minimalizację użycia niebezpiecznych substancji, wytwarzanych odpadów oraz emisji do atmosfery. Spółki powinny zarządzać swoim zużyciem wody i energii elektrycznej, aby w przypadku tego drugiego minimalizować emisję gazów cieplarnianych.

Sekcja o Etyce podkreśla, iż aby osiągnąć sukces spółki muszą trzymać się najwyższych standardów etycznych. Oznacza to m.in. brak łapownictwa i korupcji, które oznaczają nieuczciwa przewagę. Wszystkie informacje powinny być w odpowiedni sposób ujawniane, a własność intelektualna szanowana. Oprócz uczciwego prowadzenia biznesu, marketingu i konkurencji, firmy mają chronić prywatność osób i tożsamość sygnalistów.

Piąta część Kodeksu RBA koncentruje się na systemach zarządzania. Firmy, które chcą być zgodne z Kodeksem powinny posiadać systemy, które zapewnią zgodność z prawem i z Kodeksem oprócz identyfikacji i mitygacji ryzyk. Firmy, które chcą być zgodne z Kodeksem powinny posiadać polityki społecznej odpowiedzialności oraz środowiskowe, jak również asygnować do tych tematów kluczowe osoby, aby pokazać swoją dedykację i odpowiedzialność. Firmy powinny mieć spisane cele z elementami do poprawy oraz przeprowadzać okresowo własną ocenę oraz utrzymywać dokumentację i odpowiednie dane.

Polityki dotyczące wpływu na środowisko i klimat

Jesteśmy odpowiedzialni

Akceptujemy konsekwencje naszych działań. Przyznajemy się do błędów i szybko je poprawiamy. Czujemy się odpowiedzialni za środowisko i chcemy rosnąć w sposób zrównoważony.

Czujemy się odpowiedzialni za środowisko i klimat. 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 2019 roku mieliśmy łącznie 60 służbowych samochodów (wzrost w porównaniu do 49 w 2018 roku), 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. Celem ASBISu jest zmniejszenie wykorzystania aut beznynowych lub na diesel i przejście na hybrydy.

Posiadamy także politykę wyjazdów służbowych, która precyzuje prawa i obowiązki pracowników, którzy podróżują 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 i klimat.

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

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 (5 osób), który zajmuje się zapewnieniem i kontrolą jakości w naszym biurze w Chinach. Zespół ten przeprowadza wszystkie wymagane testy.

Przestrzegamy Prawa i polityk

Ale to jest minimum.
Wykonujemy wysiłek, aby
żyć zgodnie z naszymi
wartościami oraz
etycznymi kompasami.

W naszym najlepszym interesie leży dystrybuowanie produktów, które są trwałe i 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 dostarczyć 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.

Mamy świadomość, 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.

W naszych biurach prowadzimy punkty recyklingu baterii, w których pracownicy mogą oddać zużyte baterie, aby zostały poddane recyklingowi. Recykling jest dokonywany przez wyspecjalizowane firmy, zgodnie z rządowymi wytycznymi. Dodatkowo, w naszych biurach prowadzimy standardowy recykling odpadów. Bierzemy udział w inicjatywach

recyklingowych np. "Plastic caps for the Future" (Plastikowe nakrętki dla Przyszłości), w ramach której plastikowe nakrętki są sprzedawane a zyski oddawane organizacjom dobroczynnym.

Posiadamy grupy specjalistów do rozbiierania produktów, które mają być wyrzucone (głównie tablety PC i smartfony), dzieląc elementy ze względu na materiał, z których zostały wykonane, np. plastikowe części są odseparowywane od układów scalonych, które składają się z elektronicznych półprzewodników, a każdy materiał jest przetwarzany przez wyspecjalizowaną firmę.

Ponadto, jednym z naszych źródeł przychodu jest sprzedaż odnowionych produktów elektronicznych. Poprzez te działania, produkty elektroniczne, które mogłyby być wyrzucone (kosztem środowiska) są ponownie używane.

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

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



Polityki przeciwdziałania korupcji i łapownictwu

Nie idziemy na kompromis z naszymi zasadami

Odrzuć kontrakt, jeśli nie możesz go wykonać legalnie i etycznie. Nie pozwól, aby presja sukcesu zmusiła Cię do zrobienia rzeczy, które wiesz, iż są niezgodne z prawem i nieetyczne. Wstawiamy się za tym, co jest właściwe. Raportujemy niewłaściwe zachowania jak tylko je widzimy.

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 ona na zrównoważony rozwój oraz eksponowane społeczności. Rozumiemy, iż takie działania, jeśli byłyby podjęte przez naszych pracowników, mogłyby negatywnie wpłynąć na naszą reputację.

Posiadamy Politykę Etyki Biznesowej, która m.in. zawiera Politykę przeciwdziałania korupcji i łapownictwu. Polityka ta wyjaśnia pracownikom, iż są dwie formy przekupstwa i łapówkarstwa, aktywna i pasywna. Aktywna to forma, w której osoba oferująca daje lub obiecuje dać finansową lub inną korzyść innej osobie w zamian za wykonanie pewnego działania. Pasywna forma to przestępstwo polegające na byciu przekupionym, czyli przyjmowaniu i zgadzaniu się na przyjęcie jakiejś korzyści za wykonanie pewnej czynności. Obie formy są przestępstwem i nie są akceptowane przez ASBIS.

Polityka przeciwdziałania korupcji i łapówkarstwu również wyjaśnia pracownikom, iż korupcja i

łapówkarstwo mogą być popełnione licząc na korzyści dla Spółki jak i korzyści osobiste. Może być materialna lub niematerialna w swojej naturze. Materialność rozumiana jest jako korzyść, która może zostać zmierzona w pieniądzu (gotówkowa) i może być przedstawiona jako np. prezenty, kontrakty, znaczące zniżki na dobra i usługi. Niematerialność oznacza, iż korzyść może przyjąć formę np. awansu, mniejszej ilości pracy lub przyjęcia znajomego czy członka rodziny do pracy.

Aby sprawić, iż zagadnienia związane z korupcją i łapówkarstwem będą jeszcze bardziej zrozumiane przez wszystkich pracowników, nasza Polityka przeciwdziałania korupcji i łapownictwu podaje przykłady najczęstszych przestępstw i wskazuje, iż łamanie prawa może skutkować nie tylko znaczącą utratą wizerunku przez ASBIS, ale również nielimitowanymi karami oraz karą więzienia dla osób.

Nasza Polityka przeciwdziałania korupcji i łapownictwu jest kompleksowa. Zawiera politykę ASBISu dotyczącą sponsoringu, dotacji, członkostwa w organizacjach, specyfikuje należyte praktyki dotyczące prezentów oraz gościnności jak również dozwolone zachowania podczas współdziałania z partnerami biznesowymi i dostawcami.

Po prostu powiedz nie

Nie podążanie za wytycznymi, które wiesz, iż są nielegalne lub nieetyczne, jest nie tylko prawidłowe, ale też wymagane. Żaden menedżer ASBISu nie ma prawa zmusić Cię do naruszenia prawa, kodeksów, zasad i wartości etycznych.

Dodatkowo, Polityka ta specyfikuje jak zgłosić naruszenie, jak wygląda procedura rozpatrywania go oraz możliwe konsekwencje dyscyplinarne za nieprawidłowe działania.

Nasza Polityka Etyki Biznesowej również adresuje konflikt interesów. Konflikt może przyjąć formę relacji biznesowej z zainteresowaniem ze strony lub w stronę konkurenta lub klienta ASBIS albo uczestnictwo w dodatkowych działalnościach, które powodują, iż pracownicy nie są w stanie poświęcić wymaganego czasu dla ASBIS. Ważnym jest dla nas, aby wszyscy pracownicy rozpoznawali i unikali konfliktu interesów, ale również pozorów konfliktu interesów, podczas wykonywania swoich służbowych obowiązków. Pracownicy muszą informować swoich przełożonych o wszystkich prywatnych zainteresowaniach i korzyściach w stosunku do wykonywanych przez nich obowiązków.

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.

Przeciwdziałanie jakimkolwiek nielegalnym aktywnościom jest kluczowe dla ASBISu. Jest również częścią naszej Wizji. W związku z tym, nasz Kodeks Etyki Biznesowej adresuje również tak ważne kwestie jak m.in.: oszustwa, pranie brudnych pieniędzy, nieuczciwą konkurencję.

Posiadamy kompleksową Politykę Etyki Biznesowej, którą stosujemy każdego dnia.

Zarządzanie ryzykiem

Zarządzanie ryzykiem jest istotne dla ASBIS.

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.

Rada Dyrektorów Spółki jest odpowiedzialna za system kontroli wewnętrznej w Spółce i jego skuteczność. Spółka dokonuje corocznych przeglądów strategii, rozwoju, wyników i planów. W oparciu o wnioski z przeglądu przeprowadzany jest proces szczegółowego budżetowania obejmujący wszystkie obszary funkcjonowania Spółki, z zaangażowaniem kierownictwa średniego i wyższego szczebla. W trakcie roku Rada Dyrektorów Spółki analizuje bieżące wyniki finansowe, rozwój portfolio produktowego, pozycję rynkową i porównuje je z przyjętym budżetem wykorzystując system sprawozdawczości zarządczej.

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 i klimat 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. Przez lata działalności, Spółka cierpiała, od czasu do czasu, z powodu specyficznych problemów w poszczególnych krajach, wynikających z pogorszenia się sytuacji finansowej poszczególnych krajów ze względu na wiele kwestii włącznie z (ale nie tylko) niestabilnością polityczną. Istnieje jednak wiele niepewności związanych ze światową gospodarką wynikających z zawirowań w różnych krajach, zmiennością kursów walut oraz osłabieniem popytu na wielu rynkach. Od czasu do czasu na poszczególnych rynkach mogą mieć miejsce nieprzewidywalne sytuacje (np. niedawna wojna handlowa pomiędzy USA a Chinami).	Jesteśmy świadomi, że problemy wewnętrzne w poszczególnych krajach mogą pojawić się w każdej chwili i wpłynąć negatywnie na naszą działalność. Pomimo poprawy naszych procedur, nie możemy zapewnić, iż wszystkie ryzyka zostały ograniczone. Wierzymy, że Spółka jest znacznie bardziej elastyczna oraz lepiej przygotowana do pokonywania wszelkich przeszkód, jakie mogą się pojawić w związku ze światowym otoczeniem finansowym.
Ryzyko walutowe	Naszą walutą sprawozdawczą jest dolar amerykański. W 2019 roku w tej walucie denominowanych było około 50% naszych przychodów, podczas gdy pozostała część denominowana była w Euro, rosyjskim rublu (RUB), ukraińskiej hrywnie (UAH), kazachskim tenge (KZT) 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, wliczając: rubla rosyjskiego, hrywnę ukraińską, koronę czeską, polskiego złotego, chorwacką kunę, kazachskie tenge i forinta węgierskiego. 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 z 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. Z drugiej strony osłabienie USD wobec Euro i innych walut krajów w których działamy, może mieć pozytywny wpływ na nasze przychody i zysk brutto raportowane w USD, pozytywny wpływ na zysk operacyjny i zysk netto, mimo negatywnego 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.
Ryzyko kredytowe	Spółka nabywa komponenty i sprzęt 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 niektórych 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 są stosunkowo niskie w porównaniu z ceną sprzedawanych produktów, jeżeli nie będziemy w stanie uzyskać płatności od swoich klientów możemy być narażeni na ryzyko utraty płynności finansowej. Zawarliśmy umowy ubezpieczenia kredytu, które chronią nas przed takim ryzykiem, przy czym ubezpieczeniem tym objęta jest większość naszych przychodów.	Mimo naszych starań, aby zabezpieczyć przychody, niektóre kraje pozostają niezabezpieczone (Ukraina i Białoruś). Z tego względu bardzo ważnym jest dla nas upewnienie się, iż znajdziemy inne formy zabezpieczenia, które pomogą nam zminimalizować ryzyko kredytowe. Rada Dyrektorów zdecydowała się ulepszyć systemy zarządzania ryzykiem. Wprawdzie nie gwarantują one uniknięcia wszystkich problemów, ale dają Spółce pewność przetrwania znaczących problemów kredytowych, które mogą powstać.

Ryzyko starzenia się zapasów i spadku cen	Spółka często musi nabywać komponenty i produkty gotowe zgodnie z przewidywanymi wymaganiami i zamówieniami swoich klientów oraz oczekiwanym popytem na rynku. Rynek gotowych produktów i komponentów IT 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 zysk ze względu na to, iż ceny przestarzałych produktów mają tendencję do szybkiego spadku albo – w rezultacie - konieczność utworzenia rezerw lub nawet odpisów. W sytuacji nadmiernej podaży inni dystrybutorzy mogą obniżyć ceny, aby pozbyć się zapasów, zmuszając nas w ten sposób do redukcji cen, w celu zachowania konkurencyjności.	Zdolność Spółki do właściwego zarządzania zapasami i zabezpieczenia się przed spadkiem cen jest niezwykle ważnym czynnikiem wpływającym na powodzenie jej działalności. Szereg najistotniejszych umów Spółki zawartych z jej najważniejszymi dostawcami zawiera korzystne postanowienia zapewniające Spółce ochronę przed ryzykiem wahań cen, wadliwych produktów oraz starzenia zapasów. W części biznesu związanej z markami własnymi, Spółka musi balansować pomiędzy zaspokojeniem popytu wśród klientów z jednej strony oraz ryzykiem starzenia się zapasów i erozji cen z drugiej strony, przez utrzymywanie właściwego poziomu zapasów.
Kluczowe ryzyka niefinansowe	Opis	Działania zaradcze
Ryzyko związane z kwestiami pracowniczymi i społecznymi	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 2019 roku, tylko 9% 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.	ASBIS jest skoncentrowany na oferowaniu swoimi 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. Posiadamy globalną Politykę Zarządzania HR w celu standaryzacji procesów w Grupie.
Ryzyko związane z prawami człowieka	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.	W przypadku pracowników ASBISu przeciwdziałamy ryzyku poprzez sformalizowane polityki, które określają 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. Posiadamy Politykę Praw Człowieka i Pracy. Dodatkowo wdrożyliśmy Kodeks RBA jako Kodeks Postępowania dla Dostawców ASBIS.
Ryzyko związane z wpływem na środowisko i klimat	Widzimy kilka elementów 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 im sprzedaliśmy. 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). ASBIS może doświadczać zarówno ryzyk przejścia jak i fizycznych. Jeśli chodzi o ryzyko przejścia wynikające z przejścia na gospodarkę niskoemisyjną i odporną na	Minimalizujemy nasz bezpośredni wpływ na środowisko poprzez oszczędności kosztowe i cel zużycia jak najmniejszej ilości surowców (woda, gaz, elektryczność). Przeciwdziałamy ryzykom zewnętrznym (którym musieliśmy stawić czoła w przeszłości) skupiając się na wysokiej jakości produktach. W szczególności ma to miejsce w markach własnych. Będziemy również podejmować działania, aby zminimalizować wpływ ryzyk

	<p>zmiany klimatu, możemy ponieść doświadczyć następujących ryzyk: ryzyka polityk i prawne (mogą zostać wdrożone przepisy prawne lub polityki, które mogą wymagać bardziej ostrożnego z punktu widzenia ochrony środowiska podejścia do surowców materiały i użytkowania gruntów), ryzyko technologiczne (zmiany technologii wykorzystywanej do produkcji sprzętu IT) - oba mogą prowadzić do wzrostu cen sprzętu i rozwiązań IT. Możemy również doświadczyć ryzyka rynkowego, gdy konsumenci będą przechodzić na bardziej energooszczędne urządzenia lub dokonają bardziej świadomych zakupów, aby ograniczyć swój wpływ na środowisko. Możemy również być narażeni na ryzyko utraty reputacji związanej z trudnościami w przyciąganiu klientów, partnerów biznesowych i pracowników, jeśli nie podejmiemy wystarczających działań przeciwko zmianom klimatu. Jeśli chodzi o ryzyka fizyczne wynikające ze zmian klimatu możemy być narażeni zarówno na ostre, jak i przewlekłe ryzyka. Ostre ryzyka fizyczne mogą wynikać z wydarzeń pogodowych w postaci powodzi, pożarów lub susz, które mogą uszkodzić fabryki w niektórych regionach, spowodować ograniczenie lub tymczasowe zaprzestanie produkcji lub zakłócenie naszego łańcucha dostaw w inny sposób. Może to spowodować tymczasowe ograniczenia w naszym portfolio produktowym lub wzrost cen sprzętu i komponentów. Przewlekłe ryzyka fizyczne, czyli ryzyka wynikające z długoterminowych zmian klimatu, również mogą wpływać na ASBIS. Rosnące temperatury mogą spowodować zapotrzebowanie na sprzęt i urządzenia bardziej odporne na temperatury, mogą także spowodować więcej awarii i wzmożone wykorzystanie gwarancji.</p>	<p>przejści i fizycznych. Nasze dwa centra dystrybucyjne zlokalizowane są w dwóch różnych regionach – w Pradze (Europie) oraz w Dubaju (Bliski Wschód) podczas gdy nasza siedziba znajduje się w Limassol na Cyprze, co powinno ograniczać wpływ ostrych ryzyk klimatycznych.</p>
<p>Ryzyko związane z korupcją i łapownictwem</p>	<p>Dostrzegamy ryzyko związane z korupcją i łapownictwem, gdyż operujemy w segmencie B2B (firm) w około 56 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. Sformalizowaliśmy Kodeks Etyki Biznesowej oraz Politykę przeciwdziałania korupcji i łapownictwu.</p>

Wskaźniki niefinansowe

Wskaźniki niefinansowe zaprezentowane w nieniejszym Sprawozdaniu zostały wybrane ze względu na ich istotność dla interesariuszy i Rady Dyrektorów oraz w celu zaprezentowania Grupy interesariuszom w bardziej kompleksowy sposób. Tabela poniżej podsumowuje wszystkie wskaźniki niefinansowe w nieniejszym Sprawozdaniu. Dodatkowo, wyjaśnia jak zostały policzone oraz wskazuje, w którym miejscu Sprawozdania można je znaleźć.

Wskaźniki niefinansowe	Opis	Numer strony
Aktywni klienci	Klienci, którzy dokonali przynajmniej jednego zakupu w ciągu roku.	4, 11
Kraje ze spółkami zależnymi	Liczba krajów, w których ASBIS posiada zarejestrowane spółki zależne.	3,4,6
Kraje operacyjne	Liczba krajów, do których ASBIS wysyła swoje produkty.	4,6,28
Regiony	Liczba regionów, pod którą sumujemy kraje.	4,7,13
Aktywne produkty	Liczba SKU w ofercie.	10
Liczba produktów	Liczba typów produktów w ofercie bez uwzględniania ich charakterystyk, np. koloru czy serii.	4,11
Marki własne	Liczba marek własnych czyli produktów sprzedawanych pod markami ASBISu, produkowanych przez OEM	4
Średni czas realizacji zamówienia	Czas od momentu jak zamówienie jest zrobione do momentu jak wystawiona jest faktura i towary są wysłane do klienta.	10
Dostawcy	Firmy, od których kupujemy produkty i towary	10
Transakcje on-line	Procent transakcji dokonywany przez klientów on-line	4, 11
Centra dystrybucyjne	Liczba centrów dystrybucyjnych, posiadanych i wynajmowanych przez ASBIS, razem z ich powierzchnią	4,6,10
Średnia liczba pracowników	Średnia liczba pracowników w danym okresie według funkcji, regionu i wieku.	4,14,28,29
Zatrudnienia i odejścia	Średnia liczba osób przyjętych do pracy i odchodzących w danym roku.	29
Darowizny	Wartość darowizny przekazana na cele charytatywne lub działalność sponsoringową.	29
Auta	Liczba aut służbowych – własnych, w leasingu czy też dostępnych w inny sposób.	38

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