

Oświadczenie
Asseco Poland S.A.
na temat danych
niefinansowych za 2017 rok

SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE	3
OPIS SPÓŁKI I JEJ MODELU BIZNESOWEGO	3
ASSECO POLAND S.A.....	3
POZYCJA RYNKOWA SPÓŁKI	3
ROZWÓJ ORGANICZNY	4
ROZWÓJ PRZEZ AKWIZYCJE	4
MODEL FEDERACYJNY	4
ZAGADNIENIA PRACOWNICZE.....	4
POLITYKA PERSONALNA	4
OCENA I ROZWÓJ PRACOWNICZY	5
DODATKOWE ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE	6
BHP	6
RYZYKA ZIDENTYFIKOWANE W OBSZARZE KWESTII PRACOWNICZYCH	6
ZAGADNIENIA SPOŁECZNE	7
RYZYKA ZIDENTYFIKOWANE W OBSZARZE KWESTII SPOŁECZNYCH	9
ZAGADNIENIA Z ZAKRESU ŚRODOWISKA NATURALNEGO.....	9
RYZYKA ZIDENTYFIKOWANE W OBSZARZE KWESTII ŚRODOWISKOWYCH	10
ZAGADNIENIA Z ZAKRESU POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA	10
RYZYKA ZIDENTYFIKOWANE W OBSZARZE POSZANOWNIA PRAW CZŁOWIEKA.....	11
ZAGADNIENIA Z ZAKRESU PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI	12
RYZYKA ZIDENTYFIKOWANE W OBSZARZE PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI	12

WPROWADZENIE

Poniżej przedstawiamy oświadczenie spółki Asseco Poland S.A. (dalej: „Spółka”, „Jednostka Dominująca”, „Asseco Poland”) na temat informacji niefinansowych za rok 2017 stanowiące wyodrębnioną część „Sprawozdania z działalności Zarządu Asseco Poland S.A.” i obejmujące informacje niefinansowe dotyczące Spółki za okres od 1 stycznia 2017 roku do 31 grudnia 2017 roku. Oświadczenie zostało sporządzone w oparciu o własne zasady, uwzględniające przepisy Ustawy z dnia 29 września 1994 roku o rachunkowości, wytyczne Komisji Europejskiej, dotyczące sprawozdawczości w zakresie informacji niefinansowych oraz krajowe Standardy Informacji Niefinansowych (SIN) i międzynarodowe wytyczne Global Reporting Initiative (GRI).

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

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

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

OPIS SPÓŁKI I JEJ MODELU BIZNESOWEGO

ASSECO POLAND S.A.

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

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

Strategia Asseco Poland, nastawiona jest na budowanie wartości dla interesariuszy w długim terminie. Opiera się ona na dwóch podstawowych filarach: rozwoju własnego oprogramowania i usług oraz zwiększaniu skali działalności przez akwizycje.

Fundamentem modelu biznesowego Spółki, jest budowa wartości poprzez dostarczanie własnego oprogramowania i usług informatycznych, zdywersyfikowanych pomiędzy trzema głównymi segmentami działalności – bankowością i finansami, sektorem przedsiębiorstw oraz administracją publiczną.

POZYCJA RYNKOWA SPÓŁKI

Asseco Poland jest jedną z największych spółek informatycznych w Polsce i największą firmą w kraju nastawioną na sprzedaż własnego oprogramowania i usług. W ujęciu sektorowym, Asseco Poland jest liderem lub jednym z wiodącym dostawców w kluczowych segmentach swojej działalności.

W 2017 roku Asseco okazało się liderem w 10 kategoriach 25. edycji raportu Computerworld TOP 200, stanowiącego podsumowanie polskiego rynku teleinformatycznego.

Grupa Asseco zajęła 1. miejsce wśród największych grup kapitałowych. Z kolei Asseco Poland zanotowało największy zysk netto. Ponadto Spółka utrzymała pozycję największego dostawcy rozwiązań i usług IT na całym rynku, jak również dla poszczególnych sektorów: administracji publicznej, opieki zdrowotnej oraz dużych firm i korporacji. Asseco jest także liderem wśród dostawców oprogramowania na zamówienie oraz usług serwisowych i integracyjnych. Spółka zwyciężyła również w kategorii firm działających na rzecz odpowiedzialnego rozwoju.

ROZWÓJ ORGANICZNY

Strategia organicznego rozwoju Asseco Poland skoncentrowana jest na dostarczaniu szerokiej palety autorskich rozwiązań oraz usług informatycznych. Działalność Spółki oparta jest na sektorowych kompetencjach technologicznych i biznesowych. Asseco Poland oferuje kompleksowe rozwiązania dla całych gałęzi gospodarki, a także sprzedaje wystandaryzowane produkty dla mniejszych podmiotów.

ROZWÓJ PRZEZ AKWIZYCJE

Asseco Poland od lat prowadzi skuteczną politykę akwizycyjną w kraju i za granicą. Od 2004 roku Spółka przeprowadziła skutecznie ponad 65 transakcji akwizycyjnych, wielokrotnie zwiększając skalę swojej działalności i zasięg geograficzny.

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

MODEL FEDERACYJNY

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

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

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

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

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

ZAGADNIENIA PRACOWNICZE

POLITYKA PERSONALNA

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

Tabela 1. Zatrudnienie w podziale na działy na dzień 31 grudnia 2017 r.

Pracownicy ogółem	Działy produkcyjne	Działy sprzedaży bezpośredniej	Działy sprzedaży pośredniej	Działy administracyjne	Ogólny zarząd
2 571	2 104	87	14	356	10

Celem Polityki personalnej jest zapewnienie Spółce kompetentnych i zaangażowanych pracowników oraz współpracowników, dbanie o ich motywację, tak, aby mogli z sukcesem realizować cele biznesowe Spółki, jak również zapewnienie im możliwości rozwoju oraz poczucia stabilności zawodowej, poprzez jasne i przejrzyste zasady działania.

Realizacja polityki personalnej w Asseco Poland odbywa się w zgodzie z przepisami, jak również na podstawie wewnętrznie obowiązujących procedur i standardów. Podstawowymi dokumentami obowiązującymi w Asseco Poland regulującymi powyższe kwestie są: Polityka personalna, Regulamin pracy, Regulamin wynagradzania, Regulamin oceny i rozwoju zawodowego, Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych oraz Kodeks etyki. Procesy pozyskiwania, utrzymywania, a także rozwoju pracowników są oparte na modelu kompetencji Spółki, który porządkuje zadania i role pracowników, a także wspiera kształtowanie kultury zorientowanej na klienta, jakość, osiąganie wyników, współpracę oraz rozwój zawodowy.

Tabela 2. Zatrudnienie w podziale na płeć (na dzień 31 grudnia 2017 r.)

Pracownicy ogółem	Kobiety	Mężczyźni
2 571	788	1 783

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

Tabela 3. Zatrudnienie na stanowiskach kierowniczych w podziale na płeć (na dzień 31 grudnia 2017 r.)

Pracownicy ogółem	Kobiety	Mężczyźni
359	82	277

Tabela 4. Zatrudnienie w podziale na wiek (na dzień 31 grudnia 2017 r.)

Pracownicy ogółem	do 30 lat	31-40 lat	41-50 lat	51-60 lat	powyżej 60 lat
2 571	398	966	885	268	54

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

Asseco Poland zapewnia również możliwość świadczenia pracy z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej i innych środków indywidualnego porozumiewania się na odległość. Pracownicy, w określonych przypadkach, w porozumieniu z przełożonym, mogą uzgodnić, że praca będzie wykonywana w warunkach telepracy.

OCENA I ROZWÓJ PRACOWNICZY

Pracownicy i współpracownicy Asseco Poland cyklicznie podlegają procesowi oceny.

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

Spółka dba o rozwój zawodowy swoich pracowników m.in. poprzez inicjowanie szkoleń np. ogólnofirmowych czy indywidualnych. Rozwijają one kompetencje pracowników, wspierając jednocześnie osiąganie celów biznesowych. Asseco Poland dofinansowuje również szkolenia oraz udział w konferencjach branżowych a także szkolenia i studia językowe. Zakres i wysokość dofinansowania pracownik ustala ze swoim przełożonym, przy

czym wybór szkolenia może zostać dokonany z inicjatywy pracownika bądź tego przełożonego. W 2017 roku z dofinansowań do studiów skorzystało 13 pracowników Asseco Poland.

Tabela 5. Szkolenia w 2017 roku

Liczba szkoleń	Liczba przeszkolonych pracowników	Budżet
502	2 705*	5 202 664 zł

* Pracownicy Asseco Poland mogli brać udział w więcej niż jednym szkoleniu.

Tabela 6. Liczba godzin szkoleniowych przypadających na pracownika w 2017 roku

Szkolenia specjalistyczne	Szkolenia e-learning
16	3,5

Tabela 7. Liczba godzin szkoleniowych przypadających na menedżera w 2017 roku

Szkolenia menedżerskie
28

DODATKOWE ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE

Pracownikom Asseco Poland oprócz wynagrodzenia przysługują również dodatkowe świadczenia pozapłacowe. Do najistotniejszych świadczeń pozapłacowych objętych Zakładowym Funduszem Świadczeń Socjalnych należą:

- pomoc finansowa na rzecz osób uprawnionych znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej,
- zapomogi pieniężne lub rzeczowe udzielone w wypadkach losowych,
- rekreacja fizyczna, w tym zakup pakietów startowych na imprezy sportowe,
- różnego rodzaju przedsięwzięcia o charakterze socjalnym.

Ponadto w Spółce uruchomiono projekt „Pracodawca 3.0” obejmujący działania skierowane do pracowników takie jak: organizacja stref wspólnych i chillout roomów pilotażowo w 2 lokalizacjach (Warszawa, Gdynia), modernizację sal konferencyjnych w głównych lokalizacjach, a także dostawę świeżych owoców raz na tydzień do wszystkich lokalizacji należących do Asseco Poland.

BHP

Zgodnie z obowiązującym Regulaminem Pracy, Spółka zobowiązana jest do zapoznania pracowników z zasadami oraz procedurami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, przestrzegania tajemnicy Informacji niejawnych i poufnych oraz ochrony przeciwpożarowej. Jednocześnie po stronie Spółki leży obowiązek zapewnienia pracownikowi bezpiecznych, a także higienicznych warunków pracy oraz organizowania szkoleń w powyższym zakresie.

RYZYKA ZIDENTYFIKOWANE W OBSZARZE KWESTII PRACOWNICZYCH

Ryzyko wzrostu kosztów pracy

Najistotniejszą część kosztów związanych z prowadzonymi projektami stanowią koszty wynagrodzeń. Przy tak wysokim zaangażowaniu pracy ludzkiej wzrost kosztów wynagrodzeń może niekorzystnie wpłynąć na marżę projektów, a w konsekwencji na wynik Asseco Poland.

Zarządzanie ryzykiem wzrostu kosztów pracy przez Spółkę polega na stosowaniu środków, które zmniejszają prawdopodobieństwo wystąpienia negatywnych efektów przy zmianach wynagrodzeń na rynku. Asseco mityguje to ryzyko zatrudniając pracowników w wielu rejonach geograficznych, prowadząc stały monitoring wynagrodzeń na rynku oraz utrzymując właściwą strukturę - piramidę zatrudnienia w ujęciu poszczególnych poziomów kompetencyjnych.

Ryzyko związane z możliwością utraty kluczowych pracowników

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

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

Ryzyko polityki personalnej

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

Asseco Poland zarządza ryzykiem poprzez zapewnienie stabilnych i atrakcyjnych warunków pracy, przy jednoczesnym wprowadzaniu i egzekwowaniu uregulowań przeciwdziałających zjawiskom, takim jak mobbing czy dyskryminacja.

ZAGADNIENIA SPOŁECZNE

Asseco Poland działa w kategoriach wspólnego interesu, opartego na patriotyzmie gospodarczym. Podejmuje inicjatywy wspierające polską przedsiębiorczość, kształtując tym samym pozycję Polski na arenie międzynarodowej. Przykładem takich działań jest aktywny udział w oficjalnych misjach gospodarczych, a także wsparcie inicjatyw, które promują rodzime firmy i produkty.

Działania o podobnym charakterze Spółka podejmuje również w kraju. Chętnie angażuje się w ogólnopolskie inicjatywy oraz debaty, związane z promocją przedsiębiorczości, m.in. w akcję Pulsu Biznesu pt. „Czas na Patriotyzm Gospodarczy” i „Zarządzanie po polsku” oraz w projekt Dziennika Gazeta Prawna pt. „Nie ma wolności bez przedsiębiorczości”.

Asseco Poland wspiera przedsiębiorczość także na poziomie lokalnym. Jest jednym z założycieli Podkarpackiego Klubu Biznesu, który od 17 lat wspiera i promuje firmy z tego regionu. Dziś Klub zrzesza już ponad 250 firm. W listopadzie 2017 roku Spółka ponownie była obecna na kongresie 590, aktywnie promując region Podkarpacia.

Jedną z przyjętych przez Asseco Poland, zasad, wnioskujących z idei patriotyzmu gospodarczego jest płacenie podatku w miejscu powstania przychodu. Oznacza to, że Asseco Poland płaci podatek w Polsce, co jest uczciwe w stosunku do społeczności i kraju, w którym firma sprzedaje swoje produkty i usługi.

Tabela 8. Wysokość podatku dochodowego zapłaconego w Polsce

Podatek dochodowy zapłacony w 2017 roku
44,3 mln PLN

Asseco Poland kształci i zatrudnia polskich programistów. Eksperti ze Spółki wykładają na uczelniach w całej Polsce, a najlepsi studenci tych uczelni mogą dołączyć do zespołu Asseco. Z myślą o ich rozwoju Spółka stworzyła dwa autorskie programy: 3P oraz Asseco Starter.

Asseco Starter to program stażowy i absolwencki mający na celu wyłonienie w trakcie ogólnopolskiej kampanii młodych osób z wysokim potencjałem. Stażyści i Absolwenci biorą udział w bogatych programach rozwojowych, w ramach których przechodzą szkolenia specjalistyczne i miękkie. W 2017 roku odbyła się II edycja programu Asseco Starter, w ramach, którego przyjętych zostało 35 studentów na 3 miesięczny staż i 22 osoby na 9 miesięczny Program Absolwencki.

W ramach programu studenckiego Asseco 3P spółka wzięła udział w 80 wydarzeniach i inicjatywach takich jak spotkania ze studentami, warsztaty oraz konkursy w 10 różnych miastach. W ramach programu Spółka wzięła udział w prawie 20 targach pracy i zorganizowała pierwsze śniadanie technologiczne w Warszawie, dedykowane dla profesjonalistów IT, w którym wzięło udział 100 uczestników.

Tabela 9. Osoby zatrudnione po okresie stażu.

Procent stażystów II edycji Asseco Starter kontynuujących zatrudnienie w Asseco Poland
77%

Spółka wspiera polski sport. Jest głównym sponsorem lokalnej drużyny siatkarskiej Asseco Resovia Rzeszów.

Tabela 10. Kwota przeznaczona na sponsoring sportowy

Środki przeznaczone na rozwój polskiego sportu w 2017 r.
15,0 mln PLN

Spółka wspiera aktywność fizyczną wśród pracowników poprzez powołanie Asseco Active Team. Inicjatywa ta polega na dofinansowaniu ich działań sportowych. Standardowymi formami wsparcia są: opłata wpisowego oraz ponoszenie kosztów odzieży i elementów wyposażenia sportowego.

Tabela 11. Liczba uczestników Asseco Active Team

Liczba zawodników, które skorzystały z inicjatywy Asseco Active Team:
280

Wśród najistotniejszych projektów społecznych prowadzonych przez Asseco Poland należy wymienić również świąteczną akcję „Pomagamy”, organizowaną wspólnie z pracownikami Asseco Data Systems. Jej celem jest finansowe wsparcie organizacji oraz osób niosących pomoc najbardziej potrzebującym. Pracownicy Asseco Poland nie tylko wskazują instytucje, które otrzymają pomoc, ale także poświęcają swój czas angażując się w działania charytatywne przez cały rok. Każdy z pracowników Spółki może zgłosić swój pomysł, komu i w jakiej formie chce pomóc. Na akcję corocznie przekazywane są środki w wysokości 200 000 zł.

Tabela 12. Statystyki dot. akcji „Pomagamy” – 2017 rok

Łączna kwota przeznaczona na akcję	Liczba przyjętych wniosków	Liczba pracowników zaangażowanych w akcję	Liczba dzieci, które skorzystało z akcji	Liczba rodzin, które skorzystały z akcji
200 000	17	367	760	10

RYZYKA ZIDENTYFIKOWANE W OBSZARZE KWESTII SPOŁECZNYCH

Ryzyko niezadowolenia z ograniczenia zakresu prowadzonych akcji

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

Spółka zarządza ryzykiem, poprzez bieżący monitoring prowadzonych przez siebie działań, ich skali oraz efektów wizerunkowych. Spółka nie planuje obecnie rezygnacji z działań w zakresie działalności społecznych i sponsoringowych.

ZAGADNIENIA Z ZAKRESU ŚRODOWISKA NATURALNEGO

Asseco Poland S.A. przywiązuje dużą wagę do kwestii ochrony środowiska. Celem polityki środowiskowej Spółki jest zapewnienie zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstwa, w tym poprawy środowiskowych efektów jego działalności, w taki sposób, by prowadzona działalność w minimalnym stopniu negatywnie wpływała na środowisko naturalne i była zgodna z prawem oraz przyjętymi normami wypełniania obowiązków środowiskowych.

Spółka realizuje politykę środowiskową poprzez wdrożony i ciągle doskonalony system zarządzania środowiskowego opracowany w oparciu o wymagania normy PN-EN ISO 14001: 2004. Systemy zarządzania środowiskowego. Asseco Poland posiada certyfikat potwierdzający zgodność systemu zarządzania środowiskowego z normą PN/EN ISO 14001:2004 przyznany przez organizację DNV GL Business Assurance w 2012 roku - ważny do dnia 2 marca 2018 roku oraz przyznany w 2017 roku przez Alcumus ISOQAR certyfikat potwierdzający zgodność systemu zarządzania środowiskowego z normą PN/EN ISO 14001:2015 - ważny do dnia 2 marca 2021 roku.

W swojej bieżącej działalności Spółka przywiązuje wagę do kwestii oszczędności energii elektrycznej, a także minimalizowania ilości wytwarzanych odpadów i ich negatywnego wpływu na środowisko.

W celu zmniejszenia zużycia energii w 2017 roku zrealizowano częściową wymianę lamp fluorescencyjnych na lampy LED.

Tabela 12. Zużycie energii elektrycznej.*

Zużycie energii elektrycznej 2016 r.	Zużycie energii elektrycznej 2017 r.	Zmiana (%)
11 180,9 MWh	10 305, 7 MWh	- 7,83%

* Zużycie energii wykazano w oparciu o faktury za energię. Dotyczy ono wszystkich obiektów Asseco Poland, w których spółka jest stroną w umowie o sprzedaż energii bądź jest refakturowana w oparciu o licznik bądź sublicznik. Istnieje zużycie niemożliwe do oszacowania w oparciu o faktury, ze względu na ryczałtową opłatę za zużycie energii, stanowi ono jednak jego marginalną część.

W związku z prowadzoną działalnością w Spółce powstają odpady, przede wszystkim w wyniku zużywania się wyposażenia stanowisk pracy i wyposażenia pomieszczeń. Wytwarzane odpady to przede wszystkim zużyty sprzęt elektryczny i elektroniczny, odpady opakowaniowe, filtry z systemów wentylacji, baterie i akumulatory oraz odpady komunalne. Odpady zbierane są selektywnie i przekazywane wyspecjalizowanym podmiotom w celu poddania procesom odzysku i recyklingu.

Tabela 13. Ilość odpadów przekazanych do recyklingu

Ilość odpadów wytworzonych w 2017	Ilość odpadów oddanych do ponownego przetworzenia	(%)
28 577 kg	26 347 kg	92,2%

Ponadto, Asseco Poland S.A. nadzoruje procesy, w wyniku których, mogą wystąpić przypadkowe emisje gazów cieplarnianych do powietrza i podejmuje działania zmniejszające ryzyko wystąpienia awarii środowiskowych.

W czasie przeprowadzonej przez Wojewódzki Inspektorat Ochrony Środowiska w 2017 roku kontroli przestrzegania przepisów z zakresu ochrony środowiska nie stwierdzono niezgodności z wymaganiami prawnymi. W okresie sprawozdawczym nie wystąpiły kary za naruszenie przepisów z zakresu ochrony środowiska.

Tabela 14. Kary za naruszenie przepisów dot. ochrony środowiska.

Łączna liczba kar środowiskowych	Łączna wartość kar środowiskowych
0	0

RYZYKA ZIDENTYFIKOWANE W OBSZARZE KWESTII ŚRODOWISKOWYCH

Ryzyko istotnego wzrostu cen energii elektrycznej

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

Spółka zarządza ryzykiem poprzez bieżącą analizę swojego zapotrzebowania na energię i możliwe ograniczanie jego zużycia, dzięki stopniowej wymianie starych energochłonnych urządzeń na urządzenia energooszczędne.

Ryzyko złej gospodarki odpadami

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

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

ZAGADNIENIA Z ZAKRESU POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA

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

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

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

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

W Kodeksie Etyki, Spółka zawarła zasady i normy postępowania oraz wartości dotyczące relacji międzyludzkich, biznesowych oraz ochrony wizerunku Spółki. Jego główne założenia opierają się na wspólnych Wartościach Asseco Poland S.A., które tworzą fundament postępowania Spółki i jej pracowników. Kodeks odnosi się również

wprost do obowiązku poszanowania praw człowieka i prawa pracy, a także zasad równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji.

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

Tabela 16. Przypadki dyskryminacji

Całkowita liczba potwierdzonych przypadków dyskryminacji (w miejscu pracy) w 2017 roku
0

Oprócz dbałości o przestrzeganie praw człowieka wewnątrz firmy, Spółka dba o ich przestrzeganie również wśród swoich dostawców. Asseco Poland przed zawarciem umowy, uzyskuje od dostawców oświadczenia obejmujące m.in. oświadczenie o poszanowaniu praw człowieka. Jakiegokolwiek naruszenia zgodności z obowiązującym prawem i najlepszymi praktykami w zakresie prawa człowieka jest równoznaczne z nie podjęciem lub rozwiązaniem współpracy i umieszczeniem dostawcy na liście dostawców zabronionej współpracy.

Tabela 17. Kontrakty zawierające klauzulę poszanowania praw człowieka

Udział kontraktów zawierających klauzulę poszanowania praw człowieka (%)
92,5%

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

RYZYKA ZIDENTYFIKOWANE W OBSZARZE POSZANOWNIA PRAW CZŁOWIEKA

Ryzyko naruszenia praw człowieka w Spółce

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

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

Ryzyko naruszenia praw człowieka wśród dostawców Spółki

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

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

ZAGADNIENIA Z ZAKRESU PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI

Polityka w zakresie przeciwdziałania korupcji w Asseco Poland regulowana jest przez: Regulamin Rady Nadzorczej, Regulamin Zarządu, Kodeks Etyki, Polityka zgodności, Regulamin Obowiązków Spółki giełdowej, a także Politykę Zakupów oraz stosowane przez Spółkę Ogólne Warunki Zakupu.

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

Tabela 19. Przypadki korupcji

Całkowita liczba potwierdzonych przypadków korupcji w 2017 r
0

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

Asseco Poland dba o przestrzeganie zasad etyki wśród pracowników, praktycznie od momentu ich zatrudnienia. Spółka prowadzi szkolenia w tym zakresie w trakcie bloku adaptacyjnego dla nowo zatrudnionych pracowników i współpracowników. Ponadto pracownicy biorą udział w szkoleniach zewnętrznych z obszaru przeciwdziałania korupcji organizowanych m.in. ABW, czy kursach Approved Compliance Officer.

Tabela 20. Pracownicy przeszkoleni w zakresie przeciwdziałania korupcji

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

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

Spółka dba również o przestrzeganie zasad przeciwdziałania korupcji wśród swoich dostawców. Zgodnie z przyjętymi w Spółce Ogólnymi Warunkami Zakupu, zarówno Spółka jak i jej dostawcy gwarantują sobie wzajemnie, że nie są im znane takie praktyki drugiej Strony ani osób trzecich, jak również, że stosują się do wszystkich obowiązujących ustaw, rozporządzeń, zarządzeń i zasad dotyczących przekupstwa i korupcji.

RYZYKA ZIDENTYFIKOWANE W OBSZARZE PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI

Ryzyko zaistnienia przypadków korupcji

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

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

Asseco Poland S.A.

ul. Olchowa 14

35-322 Rzeszów

tel.: +48 17 888 55 55

fax: +48 17 888 55 50

e-mail: info@asseco.pl

inwestor.asseco.pl

ASSECO
POLAND