



2017

RAPORT ROCZNY

Raport Qumak S.A.
na temat informacji niefinansowych
w 2017 roku

SPIS TREŚCI

I.	ISTOTNI INTERESARIUSZE I ZAGADNIENIA NIEFINANSOWE	4
II.	KLUCZOWE NIEFINANSOWE SKŁADNIKI EFEKTYWNOŚCI	5
III.	OBSZAR ZARZĄDCZY.....	6
IV.	OPIS ISTOTNYCH RYZYK I ZARZĄDZANIA NIMI.....	9
V.	ZARZĄDZANIE ETYKĄ	11
VI.	ZAPOBIEGANIE KORUPCJI	15
VII.	ZAGADNIENIA PRACOWNICZE	15
VIII.	ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ I PRAWA CZŁOWIEKA.....	23
IX.	ZAGADNIENIA SPOŁECZNE	25
X.	ZAGADNIENIA Z ZAKRESU ŚRODOWISKA NATURALNEGO.....	26

OŚWIADCZENIE QUMAK S.A. NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH W 2017 ROKU

Niniejsze oświadczenie na temat informacji niefinansowych w 2017 roku (dalej: oświadczenie) obejmuje informacje niefinansowe dotyczące spółki akcyjnej Qumak S.A. (dalej: Spółka) za okres od 1 stycznia 2017 do 31 grudnia 2017 r. i stanowi wyodrębnioną część sprawozdania z działalności Spółki.

Niniejsze oświadczenie jest pierwszym oświadczeniem na temat informacji niefinansowych sporządzanych i publikowanych przez Spółkę.

Oświadczenie zostało sporządzone zgodnie z przepisami Ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (z późniejszymi zmianami), w oparciu o własną metodologię z uwzględnieniem wytycznych *Standardu Informacji Niefinansowych (SIN)* opublikowanym na stronie www.standardy.org.pl/sin.

Obejmuje ono informacje i dane niefinansowe Spółki.

W oświadczeniu zawarto informacje na temat modelu biznesowego Spółki i polityk stosowanych przez Spółkę w odniesieniu do zagadnień społecznych, pracowniczych, środowiska naturalnego, poszanowania praw człowieka oraz przeciwdziałania korupcji, oraz opis rezultatów stosowania tych polityk, procedur należytej staranności. Przedstawiono również niefinansowe wskaźniki efektywności związane z działalnością jednostki zidentyfikowane jako istotne oraz ryzyka w tych obszarach związane z działalnością Spółki i sposób zarządzania nimi.

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

I. ISTOTNI INTERESARIUSZE I ZAGADNIENIA NIEFINANSOWE

Proces analizy istotności publikowanych informacji niefinansowych umożliwiający prezentację kluczowych zagadnień niefinansowych dokonany został z uwzględnieniem analizy wpływu Spółki na wybrane aspekty niefinansowe w oparciu o kluczowe obszary zaangażowania, a także z uwzględnieniem oczekiwań interesariuszy.

Spółka przeanalizowała swoją działalność oraz jej wpływ na otoczenie, interesariuszy oraz środowisko. W analizie uwzględniono zagadnienia istotne dla branży, w której działa Spółka.

Celem przeprowadzonej oceny istotności, było ustalenie grup interesariuszy oraz obszarów w których wzajemne interakcje wewnątrz organizacji oraz organizacji z otoczeniem mają istotne znaczenie dla Spółki oraz jakie czynniki dotyczące działalności Spółki i jej otoczenia wywierają wpływ na Spółkę.

Na tej podstawie dokonano wyboru istotnych obszarów oraz kluczowych wskaźników zaprezentowanych w Oświadczeniu a także opisu stosowanych polityk w odniesieniu do obszarów wskazanych w procesie badania istotności, wszędzie tam gdzie takie polityki zostały ustalone.

W procesie tym wykorzystano następujące narzędzia:

- Analiza procesów operacyjnych w Spółce oraz łańcuchu dostaw;
- Analiza regulacji obejmujących zarówno przepisy prawa powszechnie obowiązującego, jak i kodeksy, dobre praktyki i wytyczne odnoszące się do branży;
- Pogłębione wywiady z wybranymi przedstawicielami kierownictwa;
- Kolejno dokonano analizy porównawczej zebranych w wyniku badania informacji w stosunku do rekomendacji zawartych w Aneksie 2 SIN, identyfikując rozbieżności w stosunku do przeciętnego modelu biznesowego spółek z branży, do której należy Spółka wynikające z odmienności modelu biznesowego Spółki;
- W trakcie analizy określono istotnych interesariuszy Spółki. Interesariuszami są grupy osób i podmiotów, na które Spółka wywiera wpływ poprzez swoją działalność i które wywierają wpływ na organizację Spółki. Podstawę do określenia grup interesariuszy oraz kluczowych zagadnień (obszarów) niefinansowych związanych z działalnością Spółki stanowi analiza przeprowadzona w roku 2014, poddana przeglądowi w 2017 r.

Przeprowadzono analizę istotności zagadnień niefinansowych poprzez analizę standardu SIN przez grupę menedżerów i pracowników Spółki, biorąc pod uwagę następujące aspekty:

- branżę w której działa Spółka,
- obszar działalności oraz jej otoczenie rynkowe,
- oddziaływanie środowiskowe oraz na społeczność lokalną,
- interesariuszy oraz ich oczekiwania.

Jako istotne grupy interesariuszy zidentyfikowano:

- pracowników,
- klientów,
- dostawców i partnerów biznesowych,
- akcjonariuszy (inwestorów),
- społeczności lokalne i beneficjentów oraz
- media.

W wyniku przeprowadzonej analizy zidentyfikowano następujące istotne dla Spółki zagadnienia niefinansowe:

1. Kwestie pracownicze, społeczne i praw człowieka, w szczególności:

- Zatrudnienie, wynagrodzenia, równość i różnorodność
- Rozwój i edukacja
- Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)
- Prawa człowieka
- Społeczności lokalne i zaangażowanie społeczne
- Przeciwdziałanie korupcji

2. Kwestie środowiskowe:

- Paliwa i energia oraz woda
- Emisje do atmosfery

II. KLUCZOWE NIEFINANSOWE SKŁADNIKI EFEKTYWNOŚCI

Określono kluczowe wskaźniki niefinansowe w każdym ze wskazanych wyżej istotnych obszarów niefinansowych, które będą monitorowane i raportowane w ramach sprawozdawczości niefinansowej.

Z uwagi na to iż jest to pierwsze sprawozdanie dotyczące informacji niefinansowych sporządzane przez Spółkę, Spółka dominująca oraz spółki grupy nie dysponowały pełnymi danymi pozwalającymi na pełne ich obliczenie za rok 2017 i okres porównawczy.

Spółka nie dysponuje danymi porównawczymi dla wszystkich zidentyfikowanych kluczowych wskaźników niefinansowych.

Wskaźniki zaprezentowane w raporcie niefinansowym zostały obliczone z uwzględnieniem danych pochodzących z jednostki dominującej oraz spółek zależnych.

Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności:

- liczba pracowników w etatach wg typu umowy o pracę (wg. wieku i płci) na koniec okresu sprawozdawczego;
- liczba osób zatrudnionych na umowy cywilnoprawne wg typu umowy o pracę (wg. wieku i płci) na koniec okresu sprawozdawczego, liczba zawartych umów cywilno-prawnych z osobami fizycznymi w raportowanym okresie, liczba zakończonych umów cywilno-prawnych z osobami fizycznymi w raportowanym okresie;
- liczba pracowników zatrudnionych w outsourcingu;
- liczba pracowników niepełnosprawnych oraz ich % udział w ogóle zatrudnionych;
- przeciętne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych na umowy o pracę;
- przeciętne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w outsourcingu;
- liczba wypadków przy pracy wśród pracowników;
- łączna liczba dni niezdolności do pracy wśród pracowników spowodowanej wypadkami;
- średnia liczba godzin szkoleniowych (lub dni szkoleniowych) na pracownika (wg płci i kategorii pracowników).

III. OBSZAR ZARZĄDCZY

OPIS GRUPY I JEJ MODELU BIZNESOWEGO

Spółka Akcyjna Qumak działa w branży informatycznej i teletechniki. Działalność Spółki skoncentrowana jest na rynku integracyjnym i obejmuje m.in. technologie inteligentnego budynku, integrację systemową, aplikacje biznesowe oraz związane z tymi obszarami usługi profesjonalne dostarczane w modelu outsourcingowym.

Spółka wykonuje kompleksowe usługi z zakresu informatyzacji przedsiębiorstw i instytucji, w których istotnymi elementami są bezpieczeństwo informatyczne, oprogramowanie i powiązane z nimi aplikacje, dostawy sprzętu komputerowego oraz technologii inteligentnego budynku.

Spółka działa na rynku od ponad 30 lat, natomiast od 2006 roku Qumak S.A jest notowana na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. Współpracuje z 80 firmami z listy 100 największych przedsiębiorstw w kraju, a jej partnerami jest ponad 50 globalnych liderów rynku IT.

MISJA I WARTOŚCI

Spółka zamierza zostać liderem rynku wybranych segmentów IT oraz firmą pierwszego wyboru w zakresie realizacji projektów interdyscyplinarnych o dużym poziomie złożoności.

Spółka uczestniczy w zrównoważonym rozwoju biznesu, społeczeństwa i środowiska poprzez tworzenie innowacyjnych rozwiązań technologicznych.

Celem Spółki jest tworzenie nowoczesnego, efektywnego i bezpiecznego środowiska dla ludzi i biznesu. Dbamy, by satysfakcja naszych klientów wynikała z najwyższej jakości świadczonych przez nas usług oraz z trwałych relacji opartych na dialogu i zaufaniu. Codziennosc firmy wyznaczają wartości: rzetelna praca, uczciwość i zaufanie oraz wrażliwość na potrzeby innych.

Spółka osiąga swoje cele poprzez zdobywanie rynku z wykorzystaniem innowacyjnych produktów, usług i modeli biznesowych oferowanych przez Spółkę we współpracy ze strategicznymi partnerami. Cele biznesowe realizowane są w oparciu o następujące priorytety, które służą do budowania długofalowej wartości: bezpieczeństwo, efektywność, nowoczesność.

Obszary na których Spółka koncentruje się budując wartość to pozycja rynkowa, kompetentny zespół, strategiczne partnerstwa oraz innowacyjne produkty i usługi. Nacisk kładziony jest na osiągnięcie synergii w Spółce i Grupie kapitałowej, doskonalenie oferty oraz rozwój outsourcingu.

Spółka Qumak S.A opracowała na początku roku strategię rozwoju dla Grupy Kapitałowej Qumak, która to został przyjęta i ogłoszona w dniu 15 stycznia 2017 r.

W związku z sytuacją finansową Spółki, Zarząd w drugiej połowie 2017 roku przeprowadził analizę założeń przyjętej strategii, za priorytetowe uznając koncentrację na tych obszarach, które jako najbardziej stabilne, pozwolą skutecznie i trwale odbudować rentowność działalności jednocześnie wykorzystując potencjał i kompetencje jakie posiada Spółka.

W dniu 5 grudnia 2017 roku Zarząd Spółki ostatecznie podjął decyzję o bezterminowym zawieszeniu realizacji ww. strategii.

Decyzja ta była podjęta z uwzględnieniem postanowień Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Qumak S.A., które to w dniu 5 grudnia 2017 r. podjęło uchwałę o dalszym istnieniu Spółki. Uzasadnieniem do podjęcia ww. uchwały był przedstawiony przez Zarząd Plan Naprawczy opracowany i przyjęty przez Zarząd

w dniu 8 listopada 2017 r., co nadaje mu priorytet względem zatwierdzonej w dniu 15 stycznia 2017 roku „Strategii Qumak S.A. na lata 2017-2020”.

Zarząd jest zdania, że w najlepiej pojętym interesie Spółki i jej akcjonariuszy, konieczne jest przede wszystkim koncentrowanie się na kontynuowaniu działań naprawczych i pozyskaniu przez Spółkę finansowania.

Plan Naprawczy został zakomunikowany raportem bieżącym nr 73/2017 z dnia 8 listopada 2017 r.

W dokumencie tym zdefiniowano nadrzędne cele długoterminowe:

- odzyskanie wiarygodności i zaufania klientów, akcjonariuszy i rynku kapitałowego, partnerów biznesowych i pracowników,
- maksymalizacja wartości Spółki,
- odbudowa marki QUMAK poprzez dotrzymywanie zobowiązań z najwyższą starannością oraz dochowaniem obowiązujących norm i procedur,
- powrót do pozycji jednego z liderów rynku IT w Polsce, istotny udział w cyfrowej transformacji gospodarki.

Niezależnie od zawieszenia realizacji strategii jej misja i wartości pozostają aktualne.

GRUPA KAPITAŁOWA QUMAK

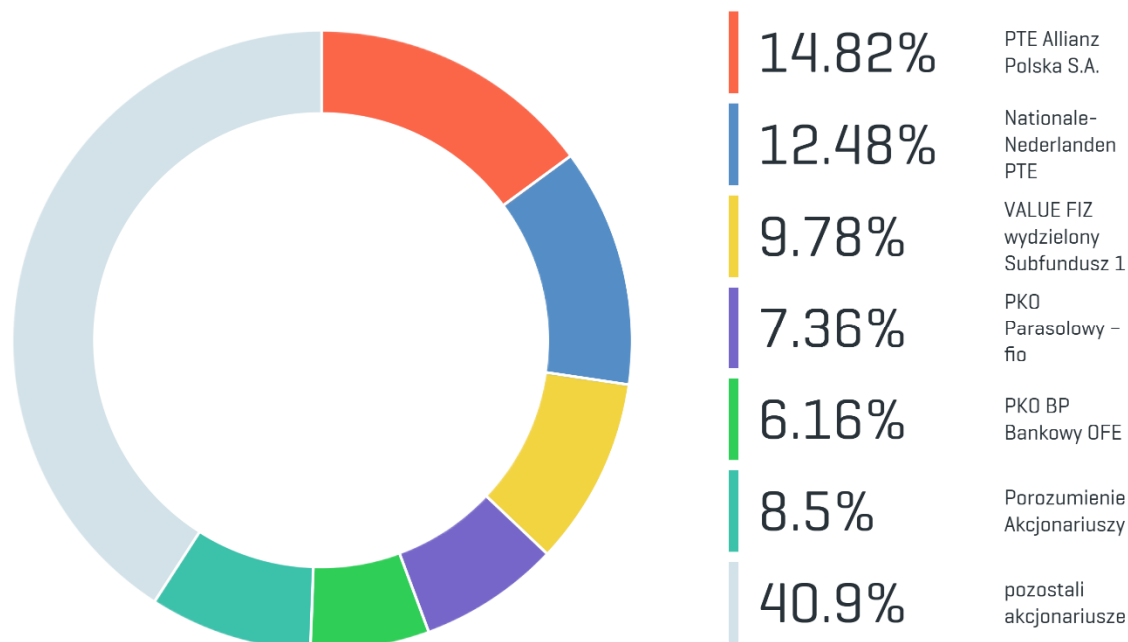
W skład Grupy Kapitałowej Qumak wchodzi:

- Qumak S.A. jako jednostka dominująca,
- Skylar Sp. z o.o. – podmiot zależny,
- Star ITS Sp. z o.o. – podmiot zależny,
- MAE Multimedia Art & Education Sp. z o.o. – podmiot zależny,
- Qumak Professional Services Sp. z o.o. – podmiot zależny.

Spółki zależne oferują usługi projektowo-inżynieryjne i utrzymaniowe odpowiednio: na rynku inteligentnych systemów transportowych, infrastruktury lotniczej oraz ekspozycji multimedialnych. Ma to w efekcie umożliwić Grupie Qumak zwiększenie penetracji rynku w wybranych segmentach oraz, dzięki oferowaniu wysoko wyspecjalizowanych usług, podnieść rentowność całej organizacji. Spółka Qumak Professional Services z kolei jest to spółka celowa, zorientowana na usługi outsourcingowe, tj. obszar usług profesjonalnych (Pion Usług Profesjonalnych), Service Desk oraz usługi wsparcia w terenie (Field Support Services). Qumak w większości spółek zależnych posiada 100% udziałów, oprócz spółki MAE Multimedia Art & Education Sp. z o.o. w której posiada 58% udziałów.

SKŁAD AKCJONARIATU QUMAK S.A.

Akcjonariuszami, którzy bezpośrednio lub pośrednio przez podmioty zależne posiadali co najmniej 5% na dzień 31 grudnia 2017 r. byli:



OFERTA SPÓŁKI

Qumak to jeden z największych polskich integratorów technologiczno-informatycznych. Działa na polskim rynku ITC od trzydziestu lat. Spółka oferuje rozwiązania informatyczne i infrastrukturalne dla sektora prywatnego i publicznego, m.in.: zaawansowane systemy do zarządzania dużymi organizacjami, inteligentne i przyjazne środowisku obiekty, nowoczesne centra ekspozycyjne, inteligentne systemy transportowe, infrastrukturę lotniskową w portach lotniczych i lądowiska dla śmigłowców.

Spółka oferuje kompleksową obsługę wdrożeń w czterech obszarach technologicznych, w ramach których świadczy usługi obejmujące: konsulting i doradztwo, projektowanie i wdrażanie rozwiązań, wsparcie techniczne i serwisowe oraz rozbudowę rozwiązań w miarę zmieniających się potrzeb klienta. Qumak zatrudnia kadrę ekspertów z wielu dziedzin, którzy stale zwiększają swoje kompetencje, by realizowane projekty stały na najwyższym poziomie.

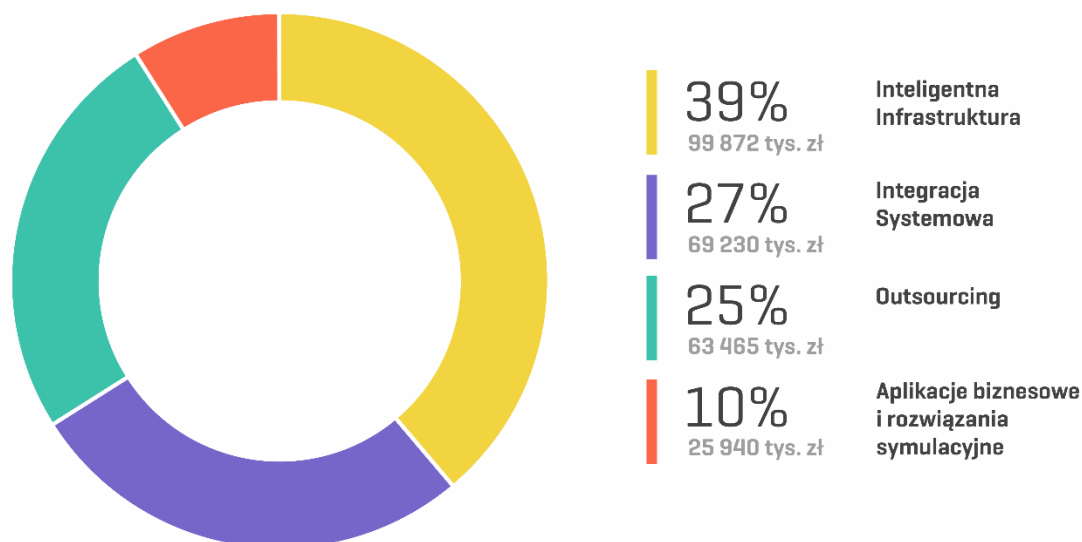
Partnerami Spółki są światowi liderzy z branży teleinformatycznej i technologicznej.

Oferta Spółki to rozwiązania z czterech obszarów:

- **IT Integration & Cyber Security**
- **Intelligent Infrastructure**
- **Outsourcing**
- **Business Applications & Dedicated Solutions**

STRUKTURA PRZYCHODÓW

Spółka prowadzi działalność operacyjną głównie na terytorium Polski. Sprzedaż eksportowa jest obecnie incydentalna i nie ma znaczącego udziału w sprzedaży i wynikach Spółki.



IV. OPIS ISTOTNYCH RYZYK I ZARZĄDZANIA NIMI

Zarządzanie ryzykiem w Spółce jest elementem realizacji celów biznesowych oraz sprzyja zrównoważonemu wzrostowi w długim okresie. System identyfikacji i kontroli ryzyka ma na celu ich jak najwcześniejsze zidentyfikowanie, zarządzanie i właściwą reakcję w odpowiedzi na zmaterializowane ryzyk, zarówno w obszarze finansowym jak i pozafinansowym (pracowniczym, reputacyjnym), przy czym nie stosowane są specjalne regulacje odnoszące się do zagadnień niefinansowych.

Spółka identyfikuje i monitoruje rodzaje ryzyka, angażując w proces wszystkich pracowników Spółki, wprowadza regulacje wewnętrzne nastawione na eliminację i minimalizację ryzyka, obserwuje otoczenie prawne i biznesowe w celu rozpoznawania i oceny nowych rodzajów ryzyka oraz korzysta z produktów (np. ubezpieczeniowych) w celu minimalizacji skutków ryzyk w przypadku ich zmaterializowania.

Certyfikowane systemy zarządzania oraz systemy kontroli wewnętrznej

Spółka posiada certyfikaty systemów zarządzania jakością ISO 9001 oraz ISO 27001, co zobowiązuje ją do nieustannego doskonalenia jakości, skuteczności i efektywności procesów biznesowych. Ocena ryzyka przeprowadzana jest w sposób określony w zdefiniowanych procedurach, dla określenia ryzyk wpływających na jakość dostarczanych usług i produktów, a także metod postępowania z tymi ryzykami i szansami.

Spółka posiada następujące certyfikaty:

PN-EN ISO 9001:2008 – system zarządzania jakością, certyfikat z terminem ważności 15 września 2018, wydany dla zakresu projektowania, wdrażania, utrzymywania, serwisowania i outsourcingu rozwiązań ICT

PN-EN ISO 27001:2013 – system zarządzania bezpieczeństwem informacji ważny do 1 czerwca 2019 w zakresie projektowania, wdrażania, utrzymywania i serwisowania rozwiązań ICT.

Ponadto w Spółce prowadzone są intensywne działania w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy, stale doskonaląc w tym zakresie działalność Spółki poprzez realizację polityki BHP. Celem jest osiągnięcie coraz wyższego poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, a także zgodność z zasadami zrównoważonego rozwoju biznesu. Powyższe działania są przygotowaniem do certyfikacji Systemu zarządzania BHP zgodnego z wymaganiami PN-N 18001.

System kontroli wewnętrznej

W Qumak S.A. funkcjonuje wyodrębniony w strukturze Dział Audytu i Kontroli Wewnętrznej, którego celem jest dokonywanie niezależnej i obiektywnej oceny systemów zarządzania ryzykiem i kontroli wewnętrznej oraz analizy procesów biznesowych. Działania Komitetu Audytu monitorują i konsekwentnie zmierzają do umocnienia systemu kontroli wewnętrznej funkcjonującej w Spółce.

Dział Audytu i Kontroli Wewnętrznej funkcjonuje w oparciu o przyjęty przez Zarząd Regulamin. Regulamin zapewnia audytowi właściwą niezależność oraz obiektywizm, jak również precyzuje zasady i uprawnienia dostępu do informacji. Ustanawia jednocześnie zasady komunikacji wyników prac oraz komunikacji z nadzorującym funkcję audytu wewnętrznego Komitetem Audytu.

W zakresie zarządzania ryzykiem finansowym, Zarząd Spółki Qumak S.A. jest odpowiedzialny za system kontroli wewnętrznej w Spółce i skuteczność jego funkcjonowania w odniesieniu do procesu sporządzania sprawozdań finansowych i raportów okresowych przygotowywanych i publikowanych zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Finansów z dnia 19 lutego 2009 roku z późniejszymi zmianami w sprawie informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych oraz warunków uznawania za równoważne informacji wymaganych przepisami prawa państwa niebędącego państwem członkowskim (Dz. U. 2009, nr 33 poz. 259).

System kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem w odniesieniu do procesu sporządzania sprawozdań finansowych w Spółce realizowany jest w drodze obowiązujących w Spółce procedur sporządzania i zatwierdzania sprawozdań finansowych. System ten zapewnia sprawny i rzetelny przepływ informacji finansowych, a nadzór merytoryczny nad nim pełni Dyrektor Finansowy.

Odpowiedzialność za identyfikację oraz zarządzanie ryzykiem wykraczającym poza obszar finansowy stanowi jeden z obszarów kompetencyjnych kadry zarządzającej. Spółka posiada system kontroli funkcjonalnej, przypisanej do poszczególnych stanowisk, które mają określone zadania w zakresie kontroli, wynikające z zakresów obowiązków pracowniczych. W strukturze organizacyjnej Spółki funkcjonują jednostki, których celem jest stworzenie w firmie miarodajnego systemu informacji, umożliwiającego ocenę realizowanych zadań, korygowanie planów oraz wskazywanie ryzyka w zakresie realizowanych projektów. Ponadto, w Spółce funkcjonuje szereg regulaminów, procedur i instrukcji dotyczących obiegu dokumentów. Określają one między innymi zasady i tryb kontroli finansowej, merytorycznej i rachunkowej dokumentów ewidencjonowanych w systemach księgowych, odpowiedzialność personalną.

Zidentyfikowane ryzyka

Mając na uwadze zagadnienia niefinansowe (społeczne, pracownicze oraz dotyczące środowiska naturalnego, poszanowania praw człowieka i przeciwdziałania korupcji), zidentyfikowano poniższe rodzaje ryzyka:

Ryzyko związane z możliwością utraty kluczowych pracowników oraz wykorzystania przez nich posiadanego know-how

Ryzyko braku odpowiednich kompetencji wewnątrz organizacji

Ryzyko zmiany przepisów prawnych (w tym przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych)

Ryzyko naruszenia prawa pracy

Ryzyko nadużyć

Ryzyko naruszenia praw człowieka

Ryzyko wsparcia inicjatywy o nieustalonej reputacji oraz niezadowolenia z ograniczonych środków na wsparcie prowadzonych akcji

Ryzyko istotnego wzrostu cen energii elektrycznej oraz paliw

Ryzyko złej gospodarki odpadami

Ryzyko zaistnienia przypadków korupcji

V. ZARZĄDZANIE ETYKĄ

Obowiązujący w Spółce Kodeks Etyki został wprowadzony w 2014 roku. W dokumencie tym Spółka wskazuje standardy i zasady jakimi kieruje się organizacja wobec pracowników, określa listę praw i obowiązków pracownika, oraz zasady, którymi powinien on zawsze kierować się przy wykonywaniu swoich obowiązków a także określa zasady postępowania i zarządzania relacjami zewnętrznymi i wewnętrznymi w środowisku pracy.

Wartości wskazane i opisane w Kodeksie Etycznym są uniwersalne i nie zależne od branży, w której działa Spółka czy jej sytuacji finansowej. Należą do nich:

Najwyższa jakość usług świadczonych klientom

Założenie to opiera się na świadczeniu usług przez kompetentnych ekspertów i profesjonalistów, którzy nieustannie rozwijają swoje kompetencje i wiedzę, co gwarantuje satysfakcję klientów

Uczciwość i Rzetelność

Wartości takie jak uczciwość i rzetelność towarzyszą organizacji i pracownikom w każdym aspekcie jej działalności. Spółka skrupulatnie i z należytą dokładnością wykonuje powierzone zadania, podejmuje wszelkie działania aby dotrzymać terminów i z pełnym zaangażowaniem kończyć powierzone jej projekty.

Zaufanie i Wiarygodność

Realizując swoje zadania i wykonując projekty budujemy relacje w oparciu o współpracę i szczerłość. Postępujemy etycznie i komunikujemy się z otoczeniem dla pełnego zrozumienia potrzeb naszych interesariuszy.

Wrażliwość na potrzeby innych

Empatia, wrażliwość na potrzeby naszego otoczenia, współpraca z wiarygodnymi partnerami to zasady obowiązujące w organizacji.

Kodeks opisuje trzy obszary relacji występujące w organizacji:

1. Zobowiązania Spółki wobec pracowników:

Określa standardy i zasady jakimi kieruje się organizacja wobec pracowników, wskazując tym którzy są odpowiedzialni za zarządzanie pracownikami normy postępowania. Każdy pracownik

zobowiązany jest do dbania o dobrą atmosferę w pracy. Spółka jasno określa zakres odpowiedzialności pracownika, zapewnia mu narzędzia do wykonywania pracy i niezbędne wsparcie. W tym obszarze Spółka deklaruje również dbałość o właściwe zorganizowanie procesu zatrudnienia nowego pracownika i jego wdrożenie w organizację (co oznacza cykl szkoleń wstępnych do których zaliczane są również te informujące o zasadach i regulacjach panujących w organizacji). Spółka zobowiązuje się do dbałości o rozwój pracowników, co w przypadku branży w której działa Spółka jest jednym z najważniejszych aktywów organizacji i wspiera budowanie wartości dodanej. Spółka jest otwarta na komunikację między pracownikami, ale również między różnymi szczeblami zarządzania, co przejawia się zarówno w procesie zarządzania organizacją, wspierania innowacyjności wśród pracowników.

W każdym aspekcie działalności Spółka dba o obiektywizm, sprawiedliwość, zawsze starając się reagować adekwatnie do sytuacji. Ważna jest dla Spółki również dbałość o równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Spółka umożliwia pracownikom zatrudnienie w niepełnym wymiarze, a także możliwość telepracy zawsze tam gdzie nie koliduje to z obowiązkami z zawodowymi i charakterem wykonywanej pracy.

Spółka stosuje jasną politykę zatrudniania pracowników opartą na jawnych kryteriach, wynikających z potrzeb organizacji i przyjętego modelu kompetencyjnego, w każdym przypadku uwzględniając aspekt poszanowania różnorodności, równouprawnienia i przeciwdziałania dyskryminacji. Spółka biorąc pod uwagę wartości obowiązujące w organizacji, podczas rekrutacji nie ustala kryteriów które mogą być dyskryminujące, uwzględniając przy wyborze kandydatów jak najlepsze ich dopasowanie do profilu poszukiwanego pracownika oraz biorąc pod uwagę posiadaną wiedzę, doświadczenie i kompetencje.

2. Zobowiązania pracowników:

W zakresie zobowiązań pracowników Spółka definiuje standardy, których wszyscy pracownicy powinni przestrzegać w relacjach wewnętrznych i zewnętrznych, określając oczekiwania Spółki w stosunku do pracowników oraz określając rekomendowane działania i zachowania służące codziennemu tworzeniu jak najlepszego środowiska pracy. W ten sposób wyraża się również dbałość o jak najwyższą jakość obsługi dla naszych klientów i innych interesariuszy.

Przed wszystkim pracownicy zobowiązani są do dbałości o dobro i wizerunek Spółki, etyczne postępowanie oraz szacunek do wszystkich współpracowników i interesariuszy Spółki oraz wzajemna współpraca i dzielenie się wiedzą.

3. Relacje z otoczeniem:

W obszarze relacji z otoczeniem Spółka stara się budować partnerskie relacje z wszystkimi interesariuszami. Ciągłe dążenie do spełniania najwyższych standardów w relacjach z otoczeniem z poszanowaniem dobrych praktyk i zasad zrównoważonego rozwoju służy osiągnięciu celów biznesowych, ale także środowiskowych i społecznych Spółki.

Standardy etyczne zobowiązują Spółkę do nawiązywania trwałych relacji i dbałości o ich jakość. Spółka cyklicznie przeprowadza badanie oczekiwań oraz oceny relacji z klientami, dostawcami i inwestorami, dla identyfikacji poprawy jakości relacji i zaspokojenia w miarę możliwości potrzeb tych Interesariuszy, tak aby osiągnąć pełną efektywność i wzajemną satysfakcję z relacji. W odniesieniu do klientów oznacza to dostarczanie im rozwiązań wspierających ich cele biznesowe i efektywność, co jest możliwe jedynie przy ścisłej współpracy z nimi, wspólnym poszukiwaniu najlepszych rozwiązań z uwzględnieniem ich wpływu na środowisko (szczególnie istotne przy rozwiązaniach z obszaru inteligentnej infrastruktury). Jednocześnie jako zasadę fundamentalną stosuje uczciwość wobec naszych klientów, precyzyjnie ustalając warunki współpracy oraz

wyceniając usługi z uwzględnieniem zasad uczciwej konkurencji, nie deklarując działań niemożliwych do zrealizowania, otwarcie komunikując również o sytuacjach które mogą wpłynąć na jakość i terminowość wykonywanych usług oraz dążąc do sprawnego i rzetelnego rozpatrywania skarg. Spółka pracuje nad doskonaleniem swojej oferty wychodząc naprzeciw potrzebom klientów, organizując szkolenia dla swoich pracowników oraz umożliwiając im rozwój swoich kompetencji.

Kolejna grupa interesariuszy – dostawcy i podwykonawcy są kluczowi dla właściwej realizacji zadań przez Spółkę. Dbamy o jakość usług realizowanych przez naszych podwykonawców systematycznie prowadząc badanie i ocenę dostawców i podwykonawców prowadzoną na podstawie jasno sprecyzowanych, jawnych dla wszystkich stron kryteriów. Otwarta komunikacja z tą grupą interesariuszy i dążenie do wzajemnego zrozumienia sprzyja prawidłowemu kształtowaniu relacji i budowaniu korzyści dla każdej ze stron. Współpracujemy z dostawcami i podwykonawcami, zachęcając ich do podnoszenia standardów etycznych jak i środowiskowych, uwzględniając ten aspekt w prowadzonej ocenie dostawców.

W relacjach z akcjonariuszami dochowujemy standardów wspierających zarządzanie ryzykami, w tym społecznymi i środowiskowymi wpływającymi na bezpieczeństwo inwestycyjne naszych akcjonariuszy.

Jako Spółka odpowiedzialna, działamy zgodnie z wysokimi standardami transparentności, dostarczając naszym obecnym i potencjalnym inwestorom, informacje na temat wyników finansowych, działań Spółki, strategii biznesowej, struktury właścicielskiej, władz Spółki, istotnych decyzji Zarządu i Rady Nadzorczej, standardów etycznych i środowiskowych etc. Prowadzimy otwartą politykę informacyjną, którą doskonalimy zgodnie z zaleceniami Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2016. Informacje dla inwestorów przekazujemy do wiadomości publicznej w sposób określony przepisami prawa za pośrednictwem mediów, konferencji prasowych, komunikatów prasowych i poprzez komunikację bezpośrednią, z zachowaniem dbałości o równy dostęp do informacji dla wszystkich Inwestorów. Gwarantujemy akcjonariuszom prawo do równego ich traktowania, zapewniając należyłą ochronę interesów akcjonariuszom mniejszościowym.

Szkolenia z obszaru etyki są wpisane w program szkoleń wstępnych przeprowadzanych przez Spółkę w ramach procesu adaptacyjnego – każdy nowozatrudniony pracownik jest zapoznawany z Kodeksem Etyki oraz potwierdza jego znajomość.

Złamanie lub nieprzestrzeganie zasad Kodeksu Etyki, lub zachowanie stojące w sprzeczności z interesem Spółki, powszechnie obowiązującym prawem lub normami współżycia społecznego mogą być karane zgodnie z obowiązującymi przepisami, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy w trybie natychmiastowym, niezależnie od innego rodzaju odpowiedzialności. Osoby mające uzasadnione podejrzenia dotyczące łamania ww. zasad mogą je zgłaszać swoim przełożonym lub w sposób zanonimizowany.

Spółka nie realizowała w omawianym okresie audytów etycznych u swoich dostawców. W organizacji nie przeprowadzono również strukturalizowanych audytów etycznych na żądanie jej odbiorców.

Spółka nie wymaga od swoich dostawców aby zobowiązywali się do przestrzegania zasad etycznych Spółki, nie sporządziła ani nie wprowadziła regulacji w tym zakresie, podobnie jak nie wymaga wprowadzania zapisów i klauzul odnoszących się do etyki w umowach z kontrahentami.

W 2017 roku nie zanotowano skarg potencjalnych naruszeń standardów etycznych pochodzących z zewnątrz organizacji. Jednakże Spółka zanotowała potencjalne przypadki nadużyć i działania na szkodę Spółki oraz podjęła działania polegające na złożeniu odpowiedniego doniesienia do organów ścigania, które to podjęły działania wyjaśniające w ww. sprawie (o czym więcej w dalszej części Oświadczenia).

Ryzyko nadużyć

Celem Zarządu jest skuteczne eliminowanie występowania nadużyć.

Zidentyfikowano następujące obszary w których może dojść do nadużyć: w zakresie nieuczciwej konkurencji, korupcji i działań mających na celu uzyskanie korzyści finansowych wbrew interesowi spółki, kradzieży, dyskryminacji i naruszania praw pracowników (w tym mobbingu), czy konfliktu interesów.

Niezależnie od działań zapobiegawczych, regulacji oraz zasad wdrożonych w organizacji nie można wykluczyć celowego działania pracowników czy kadry zarządzającej ukierunkowanego na osiągnięcie korzyści własnych wbrew ustanowionym regułom oraz interesowi Spółki. Jako elementy, które mają wpływ na ograniczenie ryzyka wystąpienia nadużyć zidentyfikowano m. in. obowiązujące w organizacji zasady etyczne i skuteczność systemu kontroli wewnętrznej.

Spółka prowadzi działania edukacyjne propagujące wartości wyznawane w organizacji. W tym celu wprowadzono Kodeks Etyczny regulujący zasady postępowania w organizacji oraz w relacjach z otoczeniem, opracowany we współpracy z pracownikami. Ponadto, w Spółce funkcjonuje system kontroli wewnętrznej (opisany w niniejszym Oświadczeniu), w ramach którego opracowano mechanizmy kontrolne zabezpieczające przed ryzykiem nadużyć. W ramach szkolenia wstępnego pracownicy i kadra menedżerska zapoznają się z problematyką nadużyć, wartościami w organizacji oraz zasadami kontroli wewnętrznej.

W zakresie zarządzania ryzykiem nadużyć regularnie prowadzony jest przegląd regulacji wewnętrznych, monitoring przepisów i praktyk, jak również wprowadzanie nowych regulacji wewnętrznych jeśli zachodzi taka, zidentyfikowana potrzeba.

Dla zapobiegania nadużyciu w zakresie wykorzystania informacji poufnych w Spółce opracowano Regulamin obiegu i informacji poufnych w rozumieniu rozporządzenia MAR (Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 596/2014 z dnia 16 kwietnia 2014 roku w sprawie nadużycia na rynku), a także ograniczenia dokonywania transakcji oraz przekazywania informacji o transakcjach przez osoby pełniące obowiązki zarządcze w Spółce.

Opracowana zgodnie z Dobrymi Praktykami Spółek Notowanych na GPW 2016 Polityka zapobiegania konfliktom interesów, określa kryteria i okoliczności, które mogą doprowadzić do sprzeczności między dobrem Spółki oraz osób z nią powiązanych, a jej zobowiązaniem do działania w najlepiej pojętym interesie Spółki i jej akcjonariuszy.

W spółce obowiązuje Regulamin Antymobbingowy zapobiegający naruszaniu praw pracowników i dyskryminacji pracowników, w którym określono zasady postępowania w przypadku identyfikacji takich incydentów. Dla zgłaszania sytuacji nadużyć wprowadzono mechanizm anonimowego informowania o nadużyciach w obszarze dyskryminacji i mobbingu oraz wsparcia w sytuacji zidentyfikowania takiej sytuacji.

W 2017 roku nie zidentyfikowano w Spółce przypadków naruszenia praw człowieka i mobbingu.

W 2017 roku zidentyfikowano w Qumak S.A. potencjalne przypadki nadużyć, co skutkowało złożeniem doniesienia do prokuratury, a dotyczyły one:

- nadużyć wynikających z niegospodarności i podejmowania decyzji ze szkodą dla działalności Spółki oraz działania mające na celu uzyskanie nieuprawnionych korzyści finansowych,
- nieuprawnione ujawnienie tajemnicy przedsiębiorstwa,
- działania mające na celu kradzież własności intelektualnej, związane z przejściem istotnych menadżerów wraz z całymi zespołami do konkurencji (m.in. z obszaru infrastruktury) i związanego z tym obniżenia możliwości sprzedażowych i realizacyjnych.

VI. ZAPOBIEGANIE KORUPCJI

W każdym aspekcie działania Spółka przestrzega zasad uczciwej konkurencji. Polityka w zakresie zapobiegania korupcji regulowana jest przez: Regulamin Rady Nadzorczej, Kodeks Etyki, opis procesu zakupowego oraz procedury.

Kodeks Etyczny, który wskazuje wartości i zasady stosowane w relacjach z klientami, dostawcami, podwykonawcami i konkurencją, promujące wysokie standardy rynkowe i etyczne w prowadzonych działaniach biznesowych, które odnoszą się również do zapobiegania zjawisku korupcji i łapownictwa.

Działania prewencyjne i system funkcjonalnej kontroli wewnętrznej w zakresie przeciwdziałania korupcji są realizowane na różnych poziomach organizacji. W ramach opisanych i przyjętych zasad prowadzone są szkolenia dla nowo przyjętych pracowników zapoznające z zasadami opisanymi w Kodeksie Etyki, potwierdzane oświadczeniem o zapoznaniu się z nimi przez każdego pracownika. Prowadzone są również szkolenia mające na celu upowszechnianie przepisów z zakresu przeciwdziałania korupcji. W spółkach, w których funkcjonują działy audytu wewnętrznego, prowadzone są również cykliczne kontrole w zakresie prawidłowości zawieranych przez Spółki umów handlowych oraz zakupowych.

W 2017 r. nie stwierdzono przypadków korupcji w Spółce.

RYZYKA ZIDENTYFIKOWANE W OBSZARZE ZAPOBIEGANIA KORUPCJI

Ryzyko zaistnienia przypadków korupcji

Działanie Spółki 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.

Spółka zapobiega powstawaniu takich incydentów poprzez wdrażanie odpowiednich działań prewencyjnych (szkolenia, informowanie o zasadach oraz obowiązujących przepisach prawa i regulacjach wewnętrznych) oraz system kontroli funkcjonalnej i wewnętrznej ex ante i ex post.

VII. ZAGADNIENIA PRACOWNICZE

POLITYKA PERSONALNA

Działalność Spółki oraz jej perspektywy rozwoju są w dużej mierze oparte na wiedzy, doświadczeniu i kompetencjach pracowników realizujących projekty informatyczne. Jest to szczególnie istotne dla kontraktów polegających na budowie oraz integracji wielowarstwowych i rozproszonych systemów informatycznych realizowanych w ramach dostarczania rozwiązań IT.

Brak odpowiednich kompetencji z tego zakresu oraz niewytworzenie ich w stopniu wystarczającym wewnątrz organizacji lub niemożność pozyskania ich na rynku może negatywnie wpłynąć na realizację przekrojowych i skomplikowanych technologicznie kontraktów i są kluczowe dla rozwoju Grupy.

Dlatego też Spółka postrzega obszar pracowniczy jako niezwykle istotny począwszy od rekrutacji, zatrudnienia, poprzez tworzenie właściwego środowiska pracy dla nich oraz rozwój pracowników. W każdym z tych procesów Spółka tworzy zasady i standardy nakierowane na wzmacnianie kompetencji pracowników, a także budowanie kultury sprzyjającej zaangażowaniu, dbałości o dobrą atmosferę, zorientowanej na jakość, profesjonalizm, osiągnięcia wyników, współpracę i rozwój zawodowy.

Przedmiotem procesu zarządzania personelem są wszystkie działania w zakresie: rekrutacji, adaptacji, szkoleń, oceny pracowników, oraz komunikacji wewnętrznej w zakresie funkcjonowania pracowników w strukturach firmy a jego celem jest zapewnienie stabilnego zespołu umotywowanych pracowników o kwalifikacjach wymaganych dla realizacji strategii firmy oraz oczekiwań klientów. Realizacja polityki personalnej odbywa się na podstawie wewnętrznych procedur i standardów.

Priorytetem działania w 2017 roku było utrzymanie dobrych relacji z pracownikami oraz zatrzymanie kompetentnych profesjonalistów przy jednoczesnej optymalizacji zatrudnienia i dostosowywaniu jego struktury do obecnej sytuacji rynkowej spółki.

Standardy w podejściu do relacji z pracownikami wytycza Kodeks Etyki (opisany w części Zarządzanie etyką) oraz istniejące procedury w zakresie procesu zarządzania personelem.

W Qumak S.A. funkcjonują Regulamin Wynagrodzeń, Regulamin Pracy, Regulamin Antymobbingowy oraz Kodeks Etyczny, Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, Regulamin Home-Office. Proces zarządzania personelem oraz procedury wchodzące w jego skład (dotyczące w szczególności rekrutacji, zatrudnienia, adaptacji i szkoleń) są opisane w ramach Zintegrowanego Systemu Zarządzania Jakością.

Polityka płacowa Spółki ma na celu wynagradzanie pracowników zgodnie z zasadami rynkowymi z uwzględnieniem możliwości finansowych Spółki, realizacji założonego wyniku oraz osiągnięcia celów biznesowych, przy jednoczesnym uwzględnieniu oczekiwań finansowych pracownika. Ustalając wynagrodzenia, Spółka dba by ich poziom był porównywalny z wynagrodzeniem rynkowym jakie można uzyskać za wykonywanie pracy o podobnym charakterze w firmach działających w branży, uwzględniając doświadczenie oraz kwalifikacje pracownika, jego motywację oraz efekty wykonywanej pracy. Dla zabezpieczenia równości w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn opracowano model kompetencyjny w ramach którego zdefiniowano katalog stanowisk, modelowe zakresy obowiązków i uprawnień dla poszczególnych grup stanowisk.

Spółka zidentyfikowała istotne wskaźniki dotyczące kwestii pracowniczych i efektywności zarządzania personelem, które służą weryfikacji stosowanych polityk (opisane w dalszej części niniejszego Oświadczenia).

Cyklicznie, podczas przeglądów zarządzania, dokonuje się m.in. przeglądu efektywności polityki zarządzania personelem oraz zidentyfikowanych wskaźników, a efektem przeglądu są decyzje zarządcze dotyczące wsparcia pracowników realizujących proces zarządzania personelem oraz wprowadzenie zmian do ww. regulacji wewnętrznych.

Tabela: Liczba pracowników na umowach o pracę wg. płci na koniec okresu sprawozdawczego.

Płeć	2017	2016
Kobiety	237	219
Mężczyźni	485	559
RAZEM	722	778

Tabela: Liczba pracowników w etatach wg typu umowy o pracę na koniec okresu sprawozdawczego.

Typ umowy	2017	2016
na okres próbny	39	80
na czas określony	260	178
na czas nieokreślony	423	520
RAZEM	722	778

Tabela: Liczba pracowników w etatach wg. wieku na koniec okresu sprawozdawczego.

Przedział wiekowy	2017		2016	
19-30	268	37%	221	28%
31-40	277	38%	363	47%
41-50	123	17%	145	19%
51-60	48	7%	34	4%
61+	6	0,8%	15	2%
RAZEM	722		778	

Tabela: Liczba pracowników w etatach nowo zatrudnionych oraz tych którzy odeszli w okresie sprawozdawczym, wg. płci na koniec okresu sprawozdawczego.

	2017		2016	
Płeć	Odejścia	Nowe zatrudnienia	odejścia	Nowe zatrudnienia
Kobiety	86	104	36	69
Mężczyźni	268	179	137	160
RAZEM	354	283	173	229

Duża rotacja pracowników w 2017 roku jest związana z działaniami podjętymi przez Spółkę zmierzającymi w kierunku optymalizacji struktury zatrudnienia oraz dostosowywania ilości pracowników do potrzeb realizacyjnych i możliwości sprzedażowych Spółki. Znaczna liczba pracowników nowo zatrudnionych wg. stanu na dzień 31.12.2017 roku wynikała zaś z uruchomienia w ostatnich miesiącach roku sprawozdawczego dużego zespołu pracowników Service Desk świadczącego usługi dla klientów Spółki.

Ogólnie rozumiana Branża IT, a w szczególności stanowiska specjalistyczne o profilu technicznym, inżynierskim a także utrzymaniowym i serwisowym są tradycyjnie zdominowane są przez płęć męską, co jest widoczne również w strukturze zatrudnienia w Spółce. Historycznie ok. 2/3 personelu stanowią mężczyźni co również podobnie kształtowało się na koniec 2017 roku. Mimo takiej statystyki spółka odnotowuje nieznaczny trend w kierunku wyrównania ilości pracowników płci męskiej i żeńskiej w tych strukturach.

Tabela: Liczba pracowników zatrudnionych na umowy cywilno-prawne* wg. płci na koniec okresu sprawozdawczego.

Płeć	2017	2016
Kobiety	83	72
Mężczyźni	106	171
RAZEM	189	243

*Przez umowy cywilno-prawne rozumie się: umowy o dzieło (art. 627–646 Kodeksu cywilnego), umowy zlecenia (art. 734–751 Kodeksu cywilnego), kontrakty menedżerskie.

Tabela: Liczba pracowników zatrudnionych na umowy cywilno-prawne wg. wieku na koniec okresu sprawozdawczego.

Przedział wiekowy	2017		2016	
19-30	113	60%	156	64%
31-40	40	21%	41	17%
41-50	21	11%	23	9%
51-60	6	3%	10	4%
61+	9	5%	13	5%
RAZEM	189		243	

Tabela: Liczba zawartych i zakończonych umów cywilno-prawnych w okresie sprawozdawczym.

Liczba zawartych / zakończonych umów w okresie	2017	2016
Liczba zawartych umów	329	273
Liczba zakończonych umów	345	257

Jednym z obszarów, z których Spółka pozyskuje istotną część swoich przychodów jest działalność outsourcingowa. W ramach tego obszaru działalności Spółka świadczy usługi obejmujące dostarczanie wykwalifikowanych pracowników IT, świadczących usługi na rzecz klienta. Spółka monitoruje liczbę pracowników zatrudnionych w outsourcingu oraz przeciętne wynagrodzenie tych pracowników.

Tabela: Liczba pracowników zatrudnionych w outsourcingu.

	2017	2016
Liczba pracowników zatrudnionych w outsourcingu	157	180

Przeciętne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w outsourcingu w 2017 roku wynosiło 3104,98 zł brutto.

Tabela: Liczba pracowników niepełnosprawnych oraz ich % udział w ogóle zatrudnionych

	2017	2016
Liczba pracowników niepełnosprawnych	10	11
% udział w ilości pracowników ogółem	1,38%	1,42%

Tabela: Przeciętne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w podziale o różne formy zatrudnienia

	2017	2016
Przeciętne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych na umowy o pracę (w zł brutto)	5769	6257
Przeciętne wynagrodzenie osób współpracujących w oparciu o umowy cywilnoprawne i świadczących usługi na terenie przedsiębiorstwa (w zł brutto)	2 448	3 512,27

Tabela: Przeciętne wynagrodzenie w poszczególnych kategoriach zaszeregowania, na różnych formach zatrudnienia. Dane dotyczą 2017 roku. Nie gromadzono odpowiednich danych dot. 2016 roku w analizowanym ujęciu

Wynagrodzenie brutto w zł			
Kategorie zatrudnienia	Mężczyźni	Kobiety	Stosunek wynagrodzenia kobiet do wynagrodzenia mężczyzn
Specjaliści i stanowiska niższe	6073	4965	82%
Kierownik, manager, ekspert	8270	8250	100%
Dyrektorzy	16944	14716	87%
Zarząd	39502	0	0%

Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wśród pracowników wynika z różnorodności i specjalizacji stanowisk. Podstawowe stanowiska pomocnicze oraz administracyjno-biurowe nie wymagają specjalistycznych szkoleń, kwalifikacji, certyfikacji czy uprawnień, stąd też obsadzone są w głównej mierze przez kobiety, stąd różnica w wynagrodzeniach wśród niższych stanowisk i specjalistycznych stanowisk. Należy zwrócić uwagę, że na poziomie specjalistów o eksperckim poziomie wiedzy oraz kierowniczym lub liderów zespołów wynagrodzenia wyrównują się, co świadczy o tym, że przy ustalaniu wynagrodzeń brane są pod uwagę kompetencje, wiedza i doświadczenie.

Spółka umożliwia swoim pracownikom korzystanie z następujących dodatkowych świadczeń pozapłacowych:

- Pakiet medyczny
- Dofinansowanie kart uprawniających do korzystania z obiektów sportowych.

- Wynajem sali sportowej na aktywność drużynową inicjowaną przez pracowników (piłka nożna, piłka siatkowa) i organizacja turnieju tenisa stołowego.
- Pożyczki na cele remontowe i mieszkaniowe realizowane z funduszu świadczeń socjalnych, oraz wsparcie trudnych sytuacji życiowych.
- Program dopłat do wypoczynku tzw. grusza.
- Finansowanie towarowych bonów świątecznych z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

PROCES REKRUTACJI

Celem procesu rekrutacji jest zapewnienie odpowiedniej ilości pracowników dla potrzeb funkcjonowania firmy, o odpowiednich oczekiwanych: kompetencjach, wiedzy, doświadczeniu i motywacji do pracy.

Proces rekrutacji w Spółce odbywa się w poszanowaniu zasad równouprawnienia pod względem płci, pochodzenia, wieku, przekonań i innych czynników dotyczących różnorodności kandydatów.

W procesie rekrutacji największą wagę przykładana się do kompetencji kandydata, jego umiejętności, doświadczenia, wiedzy, co jest szczególnie ważne w branży w jakiej działa Spółka oraz zapewnia dobór najbardziej odpowiedniego kandydata na dane stanowisko.

Określane są jasne kryteria oraz obiektywna ocena kwalifikacji a proces prowadzony jest przez profesjonalistów, co zapewnia kandydatom do pracy równe szanse.

ROZWÓJ PRACOWNICZY

W Spółce inicjowane są szkolenia zarówno miękkie, rozwijające umiejętności społeczne, komunikacyjne oraz zarządzania zespołami jak i profesjonalne, mające na celu podnoszenie kwalifikacji pracowników oraz pozyskiwanie certyfikatów ogólnofirmowych czy indywidualnych. Rozwijają one kompetencje pracowników, wspierając jednocześnie osiąganie celów biznesowych. Program szkoleń dla pracowników sprzedaży pomaga usystematyzować i wzbogacić ich wiedzę, zwłaszcza w obszarze produktowym. Prowadzone są też szkolenia językowe oraz specjalistyczne.

Tabela: Statystyka udziału pracowników Grupy w prowadzonych szkoleniach.

	2017	2016
Średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika w odniesieniu do szkoleń organizowanych przez pracodawcę	21	31
Liczba pracowników uczestniczących w szkoleniach	60	52
Wg. płci	54 mężczyzn i 6 kobiet	w tym: 48 mężczyzn i 4 kobiety
kategoria stanowisk:	specjaliści	specjaliści

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

W ramach zintegrowanego systemu zarządzania jakością zidentyfikowano i opisano proces zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy (BHP).

Przedmiotem procesu są wszystkie działania prowadzone w Spółce w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, takie jak:

- zapobieganie wypadkom przy pracy, zdarzeniom potencjalnie wypadkowymi chorobom zawodowym,
- organizacja szkoleń BHP, profilaktyka badań lekarskich,
- stosowanie środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego,
- koordynacja spraw BHP z podwykonawcami i osobami współpracującymi,
- analiza i ocena ryzyka zawodowego,
- zapewnienie bezpiecznych warunków pracy.

W Spółce powołano Komisję BHP, która składa się z przedstawicieli pracodawcy i pracowników, która przeprowadza z pracownikami konsultacje dotyczące wszystkich działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, zwłaszcza tych, które odnoszą się do zmian w organizacji pracy i wyposażeniu stanowisk pracy, oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu określonych prac oraz informowania pracowników o tym ryzyku, szkolenia pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zgodnie z przepisami prawa Spółka przeprowadza szkolenia z zakresu BHP, wstępne i okresowe dla wszystkich pracowników spółek Grupy, instruktarz stanowiskowy oraz prowadzi profilaktyczne działania w zakresie BHP.

W 2017 roku miał miejsce jeden wypadek w drodze do pracy, liczba dni niezdolności do pracy z nim związana wynosiła 12, nie zanotowano wypadków przy pracy.

Wskaźnik wypadkowości z racji prowadzonej działalności Spółki jest bardzo niski. Spółka podejmuje wiele działań prewencyjnych, jak szkolenia popularyzujące wśród pracowników zasady bezpieczeństwa, kontrola miejsc wykonywania pracy, które odnoszą wysoką skuteczność.

W 2017 roku nie stwierdzono również przypadków chorób zawodowych. Ze względu na prowadzoną działalność najczęstszym czynnikiem ryzyka zidentyfikowanym w ramach przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego jest praca z monitorem ekranowym oraz narażenie na stres.

W Spółce nie identyfikuje się narażenia na pracę w szkodliwych warunkach (uciążliwych czy niebezpiecznych).

W ciągu roku przeprowadzono 11 audytów pod kątem przestrzegania zasad BHP w biurach Spółki oraz u podwykonawców (lokalizacje w których pracowali pracownicy głównie zatrudnieni w outsourcingu)

W celu zachowania równowagi w życiu osobistym i zawodowym w ramach prewencji w ramach prewencji narażenia na stres i zjawiska wypalenia zawodowego i podnoszenia efektywności, pracownicy mogą korzystać z elastycznego czasu pracy oraz pracy zdalnej (regulowane Regulaminem Home-Office).

Ryzyka w obszarze pracowniczym

Ryzyko związane z możliwością utraty kluczowych pracowników oraz wykorzystania przez nich posiadanego know-how

Działalność Grupy oraz jej perspektywy rozwoju są w dużej mierze zależne od wiedzy, doświadczenia oraz kwalifikacji pracowników. Znaczny popyt na specjalistów z branż, w których operuje Grupa oraz działania konkurencji mogą doprowadzić do odejścia kluczowego personelu, w tym także członków Zarządu i kluczowych menedżerów, 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 Spółkę projektów informatycznych oraz na zapewnienie przez Spółkę odpowiedniej jakości i zakresu usług oraz może powodować utratę znaczących

klientów, co z kolei może mieć negatywny wpływ na działalność i sytuację finansową Spółki oraz osiągnięte przez nią wyniki finansowe.

Z kolei utrata kluczowych pracowników na poziomie operacyjnym, ze względu na zbudowaną przez nich relację z klientem oraz znajomość branży i specyfikę klientów np. na rynku publicznym, na którym działa spółka mogłaby niekorzystnie wpłynąć na relacje z klientami, co może obniżyć tempo pozyskiwania nowych kontraktów lub wywołać obniżenie jakości świadczonych usług, co bezpośrednio może się przełożyć na osiągnięte w przyszłości wyniki finansowe. Taka sytuacja miałaby negatywny wpływ na przychody Spółki w określonych obszarach co może z kolei w skrajnym przypadku spowodować konieczność rewizji strategii i planów operacyjnych Spółki.

Dodatkowo, z odejściem kluczowych pracowników może dojść do utraty wymaganych kompetencji lub know-how pozyskanego w wyniku realizacji kontraktów. Szczególnie dotyczy to kompetencji pozyskanych w wyniku działań rozwojowych i badawczych prowadzonych w ramach projektów rozwojowych współfinansowanych ze środków unijnych.

W 2017 roku nastąpiło przejście istotnych managerów wraz z całymi zespołami do konkurencji (m.in. z obszaru infrastruktury) i związanego z tym obniżenia możliwości sprzedażowych i realizacyjnych.

Spółka nie posiada opracowanych formalnie mechanizmów zabezpieczenia przed utratą wiedzy w organizacji, co skutkowało utratą części kompetencji oraz brakiem zwrotu z inwestycji poniesionej w ich wyszkolenie. Zespoły zostały odbudowane w kształcie zabezpieczającym obecne potrzeby realizacyjne Spółki.

Spółka stara się minimalizować to ryzyko poprzez prowadzenie polityki kadrowej mającej na celu budowanie więzi pracowników ze Spółką, stwarzanie dobrych warunków pracy, możliwości rozwoju przy realizacji ambitnych i różnorodnych projektów a także dając możliwość elastycznej organizacji pracy (np. w systemie pracy zdalnej tzw. home office). W przypadku niektórych pracowników spółka ogranicza ryzyko związane z odejściem kluczowych pracowników poprzez zawarcie z nimi umów o zakazie konkurencji.

Ryzyko braku odpowiednich kompetencji wewnątrz organizacji

Działalność Spółki oraz jej perspektywy rozwoju są w dużej mierze oparte na wiedzy, doświadczeniu i kompetencjach pracowników realizujących projekty informatyczne. Jest to szczególnie istotne dla kontraktów opartych na budowie oraz integracji wielowarstwowych i rozproszonych systemów informatycznych realizowanych w ramach dostarczania rozwiązań IT. Brak odpowiednich kompetencji z tego zakresu oraz niewytworzenie ich w stopniu wystarczającym wewnątrz organizacji może negatywnie wpłynąć na realizację przekrojowych i skomplikowanych technologicznie kontraktów, co z kolei może mieć negatywny wpływ na działalność, sytuację finansową, wyniki lub perspektywy rozwoju Grupy. Jednocześnie pozyskanie tego typu kompetencji na zewnątrz może być utrudnione ze względu na specyficzne wymagania klientów, dużą konkurencję na rynku oraz presję na wzrost wynagrodzeń przez wartościowych pracowników.

Ryzyko zmiany przepisów prawnych (w tym przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych)

Częste nowelizacje, niespójność oraz brak jednolitej interpretacji przepisów prawa, pociągają za sobą ryzyko związane z otoczeniem prawnym, w jakim Spółka prowadzi działalność. Szczególnie częstym zmianom ulegają przepisy oraz interpretacje przepisów podatkowych. Zarówno praktyka organów skarbowych, jak i orzecznictwo sądowe w tej dziedzinie nie są jednolite. W przypadku przyjęcia przez organy podatkowe odmiennej interpretacji przepisów podatkowych, Spółka może liczyć się z negatywnymi konsekwencjami, wpływającymi na działalność, sytuację finansową i osiągnięte wyniki finansowe. Dział prawny ma obowiązek śledzić zmiany w prawie i informować Zarząd o nowelizacjach, które mogą wpłynąć na działalność firmy.

Ze względu na to iż część przychodów Spółki jest generowana z działalności outsourcingowej dla tego obszaru szczególne znaczenie mogą mieć zmiany w zakresie przepisów prawa pracy, wprowadzenie nowych regulacji w zakresie ochrony danych osobowych, zmiany zasad współpracy na podstawie umów cywilno-prawnych (w szczególności umów zleceń i umów business-to-business) oraz narzutów publiczno-prawnych na wynagrodzenia w ramach tego rodzaju współpracy. Zmiany zasad opodatkowania lub objęcia obowiązkiem opłacania składki ubezpieczenia społecznego dla tego rodzaju umów mogą spowodować wzrost kosztów pracy oraz obniżenie marży osiąganey na tych projektach.

Ryzyko naruszenia prawa pracy

Spółka jako pracodawca w rozumieniu Kodeksu pracy podlega licznym obowiązkom z zakresu prawa pracy oraz BHP. Istnieje ryzyko że dojdzie do naruszenia przepisów w tym zakresie.

Spółka dla zminimalizowania tego ryzyka tworzy procedury kadrowe obejmujące weryfikację dokumentacji pod względem merytorycznym i formalno-prawnym, tak aby wykluczyć ryzyko błędu. Popełnienie błędu może narazić spółkę na roszczenia ze strony pracowników lub byłych pracowników. Spółka regularnie dokonuje przeglądu tych procedur oraz Regulaminu Wynagradzania i Regulaminu Pracy obowiązujących w Spółce. W Spółce przyjęto ponadto Regulamin Antymobbingowy dla zapobiegania naruszeniom praw człowieka i nieprzestrzegania równych szans dla wszystkich pracowników Spółki.

Dział prawny ma obowiązek śledzić zmiany w prawie i informować Zarząd o nowelizacjach, które mogą wpłynąć na działalność firmy. Dokumenty powstające w procesie kadrowym są weryfikowane przez służby prawne jednak zawsze istnieje ryzyko niewłaściwej interpretacji przepisów prawa pracy.

Spółka monitoruje wskazane wyżej rodzaje ryzyka w ramach standardowych procedur zarządzania ryzykiem.

VIII. ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ I PRAWA CZŁOWIEKA

Różnorodność jest rozumiana w organizacji jako świadome i skierowane na przyszłość budowanie modelu zarządzania opartego na wartościach, przy zaakceptowaniu istniejących różnic i traktowanie ich jako potencjał rozwojowy Spółki.

Spółka postrzega różnorodność jako podstawę budowania potencjału kapitału ludzkiego organizacji i istotny element tworzenia kultury organizacyjnej opartej na wzajemnym szacunku i zaufaniu, wspólnym kreowaniu rozwoju Spółki. Kierownictwo Spółki ma świadomość wszelkich aspektów, którymi pracownicy różnią się między sobą – zarówno tych widocznych, jak wiek, płeć, rasa, jak i osobowościowych, takich jak wykształcenie, wiedza, doświadczenie, umiejętności, kompetencje, system wartości.

Realizacja polityki różnorodności odbywa się przez wdrażanie procedur antydyskryminacyjnych, jak również promowanie wśród pracowników postaw i zachowań zapobiegających wszelkim przejawom dyskryminacji oraz przemocy czy mobbingu, przez wspieranie wszystkich pracowników niezależnie od ich cech oraz zapewnianie równego dostępu do rozwoju, umożliwianie pracownikom zachowania równowagi w życiu zawodowym i rodzinnym.

Spółka nie posiada sformalizowanej polityki różnorodności w zakresie doboru kluczowych menedżerów spółki. Nabór ww. osób oparty jest o posiadane przez poszczególnych kandydatów doświadczenie zawodowe i kompetencje.

Ze względu na branżę, działanie w segmencie nowych technologii wpływa na strukturę wiekową pracowników, wśród których dominującą grupę stanowią ludzie młodszy, z przedziału wiekowego 19-30 lat. Spółka działa w branży, w której z racji struktury kształcenia dominują mężczyźni.

Spółka jako pracodawca, zobowiązana jest do bezwzględnego poszanowania praw człowieka. Natomiast wszędzie tam, gdzie te prawa mogłyby być łamane, Spółka podejmuje odpowiednie kroki, by tę sytuację zmienić i unikać czerpania korzyści z ich nieszanowania.

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

Spółka opracowała i wdrożyła Regulamin Antymobbingowy który opisuje zasady oraz mechanizmy i procedury wdrożone przez Spółkę dla zapewnienia równego traktowania pracowników i zapobiegania dyskryminacji z jakiegokolwiek przyczyny oraz poszanowania praw człowieka.

Wszyscy wobec prawa są równi i nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny (Konstytucja RP art. 32).

Priorytetowym celem wprowadzenia Regulaminu jest wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami, a spółką. Jego postanowienia mają na celu ochronę pracowników przed niewłaściwymi i niepożądanymi zachowaniami, przed mobbingiem lub molestowaniem seksualnym w miejscu pracy lub w związku z pracą oraz w przypadkach wystąpienia mobbingu lub molestowania seksualnego.

Spółka podejmuje starania, by środowisko pracy w Qumak było wolne od tych zachowań oraz innych form przemocy, zarówno przełożonych, jak i innych pracowników.

Wszyscy pracownicy Spółki zapoznani się z Regulaminem Antymobbingowym, a każdy nowo zatrudniany pracownik jest z nim zapoznawany w ramach procesu adaptacyjnego.

W 2017 roku nie zidentyfikowano zgłoszonych potencjalnych przypadków dyskryminacji, mobbingu ani molestowania seksualnego w Spółce.

Spółka nie prowadzi audytów pod kątem przeciwdziałania dyskryminacji i przestrzegania praw człowieka u podwykonawców.

W 2017 roku nie zanotowano zgłoszeń dotyczących potencjalnego łamania praw człowieka, w Spółce ani u podwykonawców.

Spółka nie wprowadza we wzorach umów klauzul odnoszących się do praw człowieka oraz nie monitoruje takich klauzul zawartych w podpisywanych umowach. Jednocześnie Zarząd Spółki, jeśli wymaga tego kontrahent zobowiązuje się bez żadnych zastrzeżeń do zapobiegania dyskryminacji przestrzegania praw człowieka, gdyż w przekonaniu zarządów spółek grupy kapitałowej wdrożone w Spółce regulacje w zakresie relacji z pracownikami w tym zakresie oraz wyznawane w organizacji wartości gwarantują przestrzeganie tych praw i unikanie zachowań dyskryminujących.

W przypadku pracowników realizujących projekty u klientów (zatrudnionych w outsourcingu) weryfikacja naruszeń w zakresie przestrzegania praw człowieka odbywa się w trakcie rozmów okresowych z pracownikami, mogą oni także na bieżąco zgłaszać wszelkie naruszenia w tej kwestii do swoich opiekunów. Spółka nie zatrudnia nieletnich, nie zanotowano przypadku wykorzystywania pracy dzieci.

W 2017 r. w Spółce nie stwierdzono przypadku naruszenia praw człowieka.

Ryzyko naruszenia praw człowieka

Jak w każdej dużej organizacji, również w Spółce 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 przejawu 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.

IX. ZAGADNIENIA SPOŁECZNE

Spółka stara się tak kształtować relacje z otoczeniem i społecznościami lokalnymi aby w miarę możliwości finansowych i organizacyjnych Spółki wspierać je w realizacji celów, które są bliskie wartościom wyznawanym przez pracowników i jednocześnie odpowiadają potrzebom odbiorców.

W Spółce realizowane są działania z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) oraz potrzeby lokalnej społeczności. Część z nich to projekty o charakterze wolontariatu pracowniczego. Spółka wspiera takie inicjatywy w ograniczonym zakresie również finansowo, zależnie od budżetu i możliwości finansowych spółki.

Angażowanie się w projekty z zakresu społecznej odpowiedzialności oraz w działania charytatywne jest ważne także dla pracowników. Stąd też udział w dwóch charytatywnych wydarzeniach sportowych, warszawskiej i krakowskiej edycji Poland Business Run (projekt dzięki któremu nasi pracownicy mogą połączyć swoją pasję do biegania z angażowaniem się w działania dobroczynne).

W trakcie rywalizacji sportowej Pracownicy mieli też okazję do integracji i współdziałania w szczytnym celu.

W celu wsparcia aktywności fizycznej pracowników i pogłębienia ich współpracy i integracji, Spółka finansuje wynajem Sali sportowej na aktywność drużynową inicjowaną przez pracowników (piłka nożna, piłka siatkowa). Polega ona na dofinansowaniu działań sportowych pracowników. W Spółce organizowano również turniej tenisa stołowego.

W 2013 roku Spółka opracowała dokument określający swoją politykę sponsoringową. Określa on szczegółowo zasady angażowania się firmy w różnorodne akcje. W obrębie wsparcia udzielanego przez Spółkę zarekomendowano: inicjatywy edukacyjne np. akcje wspierające uzdolnioną młodzież, wyrównujące szanse społeczne dzieci i młodzieży, wspierające innowacyjność technologiczną. Za szczególnie ważny obszar zaangażowania uznano współpracę na linii biznes-edukacja, bowiem pozyskanie współpracy wyższych uczelni pozwoli uzyskać dostęp do potencjalnych pracowników, stworzy również szansę rozwoju młodych naukowców i transferu nowoczesnych technologii. W kwestiach sponsoringu charytatywnego zarekomendowano współpracę z organizacjami o ugruntowanej pozycji, cieszącymi się dobrą marką i zaufaniem społecznym. Mowa o fundacjach, stowarzyszeniach organizacjach pożytku publicznego.

Mimo zmiany otoczenia biznesowego oraz sytuacji Spółki założenia i podstawy podejścia do polityki sponsoringowej nie uległy zmianie. Obecnie działania sponsoringowe ograniczone zostały do minimum, natomiast Spółka organizacyjnie wspiera wolontariat i akcje charytatywne, angażując w swoje działania pracowników, aby budować świadomość odpowiedzialności za wyrównywanie szans wśród lokalnych społeczności. W 2017 roku pracownicy wszystkich lokalizacji wzięli udział w akcji charytatywnej „Szlachetna Paczka”, promującej pomoc najbardziej potrzebującym, mającym szansę odwrócić swój los. W

2017 r. w wolontariat pracowniczy, zaangażowanych było ponad 300 pracowników Grupy. Od lat Spółka jest przyjacielem i opiekunem Domu Małego Dziecka w Krakowie angażując się w pomoc finansową i wsparcie przez jej pracowników. Spółka widzi przyszłość w wolontariacie opartym na działaniach edukacyjnych w szkołach, kreatywności i innowacyjności przy poszukiwaniu rozwiązań technicznych czy prowadzeniu zajęć z twórczego rozwiązywania problemów na pograniczu techniki i społeczeństwa w partnerstwie np. z wybranymi instytucjami, organizacjami.

Ryzyko wsparcia inicjatywy o nieustalonej reputacji oraz niezadowolonia z ograniczonych środków na wsparcie prowadzonych akcji

Spółka ze względu na sytuację finansową mocno ogranicza działania wymagające zaangażowania finansowego. Istnieje ryzyko, że rezygnacja z któregoś z prowadzonych wcześniej działań mogłoby doprowadzić do niezadowolonia ze strony pracowników i społeczności czerpiących korzyści z danego działania, a w konsekwencji pogorszenia wizerunku Spółki.

Spółka minimalizuje ryzyko komunikując jasno możliwości finansowe oraz przekierowując inicjatywy pracownicze w stronę tych opartych na wolontariacie pracowniczym.

X. ZAGADNIENIA Z ZAKRESU ŚRODOWISKA NATURALNEGO

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

Spółka nie posiada opisanej polityki w zakresie zagadnień środowiska naturalnego, ze względu na niewielki wpływ działalności Spółki na środowisko naturalne. Mimo jej braku w zakresie zagadnień środowiskowych, świadomość potrzeby ograniczenia negatywnego wpływu na środowisko jest istotna dla Spółki oraz jej pracowników.

Zidentyfikowano następujące obszary i działania mające wpływ na środowisko naturalne, a będące skutkiem prowadzenia działalności przez Spółki:

- Wykorzystanie samochodów do celów prowadzonej działalności (zużycie paliwa i emisja spalin).
- Zużycie energii do celów działalności spółki (zarówno do celów administracyjnych jak i w celu realizacji usług świadczonych klientom).
- Odpady powstające w toku prowadzenia działalności operacyjnej w tym zawierające niebezpieczne elementy, urządzenia – zużyte tusze i tonery, świetlówki, urządzenia elektroniczne. Przy realizacji sprzedaży produktów i usług spółka wprowadza na rynek tekturowe opakowania, folie opakowaniowe, palety drewniane.

Spółka działa zgodnie z wymaganiami obowiązujących aktów prawnych oraz propaguje i wspiera dobre praktyki w zakresie ochrony środowiska. Dąży do zrównoważonego rozwoju organizacji, minimalizując negatywny wpływ na środowisko naturalne. W swojej bieżącej działalności Spółka przywiązuje szczególną wagę do kwestii poboru energii elektrycznej, a także obowiązków w zakresie recyklingu urządzeń elektrycznych i elektronicznych, będących podstawowym narzędziem pracy pracowników Spółki oraz ograniczaniem emisji CO₂ przez auta używane w działalności operacyjnej Spółki.

Pozostałymi odpadami, innymi niż komunalne, charakterystycznymi dla Spółki są baterie i akumulatory, tonery, odpady opakowaniowe. Odpady te przekazywane są do odpowiednich zakładów gospodarowania odpadami.

Określono trzy podstawowe kierunki zapobiegania negatywnemu wpływowi na środowisko. Są to:

- modernizacja floty i ograniczanie emisji spalin i zużycia paliwa
- ograniczanie zużycia energii elektrycznej, wody i gazu
- odpowiednia gospodarka odpadami komunalnymi i materiałami zużywanymi przy dostarczaniu produktów i usług

Spółka w swojej działalności generuje emisję CO₂ związaną z używaniem aut przez pracowników do celów wykonywania powierzonych zadań. Zgodnie z przeprowadzonym w 2017 roku audytem energetycznym przedsiębiorstwa zużycie paliwa przez flotę samochodów odpowiada za 60% zużywanej energii.

Tabela: Średnie zużycie paliwa w l/ 100 km

	2017	2016
PB	7,26976	7,74229
ON	6,93458	6,82952

Średni rok produkcji samochodu służbowego

Stan na koniec 2017 roku - 4,96 roku.

Stan na koniec 2016 roku - 5,05 roku.

Informacje o ilości łącznych bezpośrednich emisji gazów cieplarnianych są zgodne z wymogami prawnymi corocznie raportowane. Opłaty za wprowadzanie gazów lub pyłów do powietrza, wynikające z eksploatacji urządzeń w 2017 roku, wnoszone są na rachunek urzędu marszałkowskiego wyniosły w 2017 roku 1.145 zł.

Zużycie energii do celów prowadzonej działalności jest w dużej mierze uzależnione od klasy energetycznej budynków w których Spółka wynajmuje biura i magazyny. Podejmując decyzję o wynajmie powierzchni Spółka stara się uwzględniać w miarę możliwości aspekt środowiskowy, gdyż poza oczywistym efektem neutralizowania negatywnego wpływu na środowisko ma on wymiar ekonomiczny.

W 2017 roku ok. 65% powierzchni biurowych wynajmowanych było w tzw. zielonych biurach o najwyższej klasie energetycznej, przyjaznym użytkownikom i środowisku, co zostało potwierdzone stosownymi certyfikatami LEED CS. (The Leadership in Energy & Environmental Design). Uzyskanie takiego certyfikatu wymaga zrealizowania bardzo wielu rygorystycznych wymagań i szczegółowych wytycznych co gwarantuje zastosowanie rozwiązań zmniejszających zużycie wody, energii elektrycznej oraz jej pozyskiwanie z odzyskiwanych źródeł energii, a także ograniczanie odpadów.

W odniesieniu do używanego w Spółce sprzętu elektrycznego (komputery, sprzęt biurowy, sprzęt AGD) przeprowadzony audyt energetyczny wykazał iż sprzęt jest nowej generacji a klasa energetyczna tych urządzeń należy do najwyższych. Przy wymianie sprzętu Spółka zwraca uwagę na parametry zużycia energii.

Spółka jest zobowiązana do prowadzenia ewidencji rodzaju, ilości i masy sprzętu wprowadzonego przez nią do obrotu na terytorium kraju i przekazywania danych o wprowadzonym sprzęcie w deklaracjach miesięcznych i rocznych oraz w sprawozdaniach do Głównego Inspektoratu Ochrony Środowiska.

W 2017 r. Spółka nie została ukarana za naruszenie przepisów dotyczących ochrony środowiska.

Ryzyko istotnego wzrostu cen energii elektrycznej oraz paliw

Podstawowym narzędziem pracy pracowników Spółka są urządzenia elektroniczne, do funkcjonowania, których niezbędna jest energia elektryczna, pozyskiwana od dostawców zewnętrznych. Spółka do realizacji swoich zadań biznesowych używa również pojazdów zużywający paliwo, którego koszt jest istotną pozycją w strukturze kosztów operacyjnych. Znaczny wzrost cen energii elektrycznej oraz paliw, może spowodować proporcjonalny wzrost kosztów prowadzenia działalności przez Spółkę.

Spółka zarządza ryzykiem poprzez bieżącą analizę swojego zapotrzebowania na energię i paliwa oraz możliwe ograniczanie jego zużycia, dzięki stopniowej wymianie starych energochłonnych urządzeń na urządzenia energooszczędne, starszych samochodów na takie o mniejszej pojemności silnika oraz niższym zużyciu paliwa.

Ryzyko złej gospodarki odpadami

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

Spółka minimalizuje powyższe ryzyko poprzez zawieranie odpowiednich umów z operatorami posiadającymi stosowne pozwolenia w zakresie odbioru i przetwórstwa odpadów, a także ściśle stosowanie się do regulacji wprowadzonych przez właścicieli obiektów biurowych i magazynowych w których Spółka wynajmuje powierzchnię biurową.

Warszawa, 27 kwietnia 2018 roku



**Sławomir
Połukord**
Prezes Zarządu



**Bartosz
Ćwikliński**
Wiceprezes Zarządu



**Tomasz
Zygmuntowicz**
Wiceprezes Zarządu



Konrad Pogóń
Wiceprezes
Zarządu



Bartłomiej Łatka
Wiceprezes
Zarządu