



Sprawozdanie Grupy Asseco

na temat informacji niefinansowych za 2019 rok



Obecność
w **56 krajach**



Uzyskana sprzedaż
10 667 mln PLN



26 843 osoby
pracujące na
uzyskane wyniki



Wypracowany wynik
netto dla akcjonariuszy
Jednostki Dominującej
322,4 mln PLN



Portfel zamówień na
2020 rok
7 601 mln PLN



5,3 mld PLN
kapitalizacji rynkowej¹⁾

1) Wg stanu na dzień 30 grudnia 2019 roku

SPIS TREŚCI

SPIS TREŚCI	3
WPROWADZENIE	4
OPIS GRUPY I JEJ MODELU BIZNESOWEGO	4
GRUPA ASSECO	4
POZYCJA RYNKOWA GRUPY	6
ROZWÓJ ORGANICZNY	6
ROZWÓJ PRZEZ AKWIZYCJE	6
MODEL FEDERACYJNY	6
ZAGADNIENIA PRACOWNICZE	7
POLITYKA PERSONALNA	7
OCENA I ROZWÓJ PRACOWNICZY	8
DODATKOWE ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE	8
RYZYKA ZIDENTYFIKOWANE W OBSZARZE KWESTII PRACOWNICZYCH	9
ZAGADNIENIA SPOŁECZNE	9
RYZYKA ZIDENTYFIKOWANE W OBSZARZE KWESTII SPOŁECZNYCH	11
ZAGADNIENIA ZWIĄZANE Z KLIEMATEM I ŚRODOWISKIEM NATURALNYM	11
RYZYKA ZIDENTYFIKOWANE W OBSZARZE KWESTII ŚRODOWISKOWYCH	12
ZAGADNIENIA Z ZAKRESU POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA	12
RYZYKA ZIDENTYFIKOWANE W OBSZARZE POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA	12
ZAGADNIENIA Z ZAKRESU PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI	13
RYZYKA ZIDENTYFIKOWANE W OBSZARZE PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI	13

WPROWADZENIE

Poniżej przedstawiamy Sprawozdanie Grupy Kapitałowej Asseco (dalej: „Grupa”, „Grupa Asseco”) na temat informacji niefinansowych za rok 2019 (dalej: „Sprawozdanie”) i obejmujące informacje niefinansowe dotyczące Grupy za okres od 1 stycznia 2019 roku do 31 grudnia 2019 roku. Sprawozdanie zostało sporządzone w oparciu o własne zasady uwzględniające przepisy Ustawy z dnia 29 września 1994 roku o rachunkowości, wytyczne Komisji Europejskiej dotyczące sprawozdawczości w zakresie informacji niefinansowych oraz krajowe Standardy Informacji Niefinansowych (SIN) i międzynarodowe wytyczne Global Reporting Initiative (GRI).

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

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

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

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

OPIS GRUPY I JEJ MODELU BIZNESOWEGO

Grupa Asseco

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

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

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

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

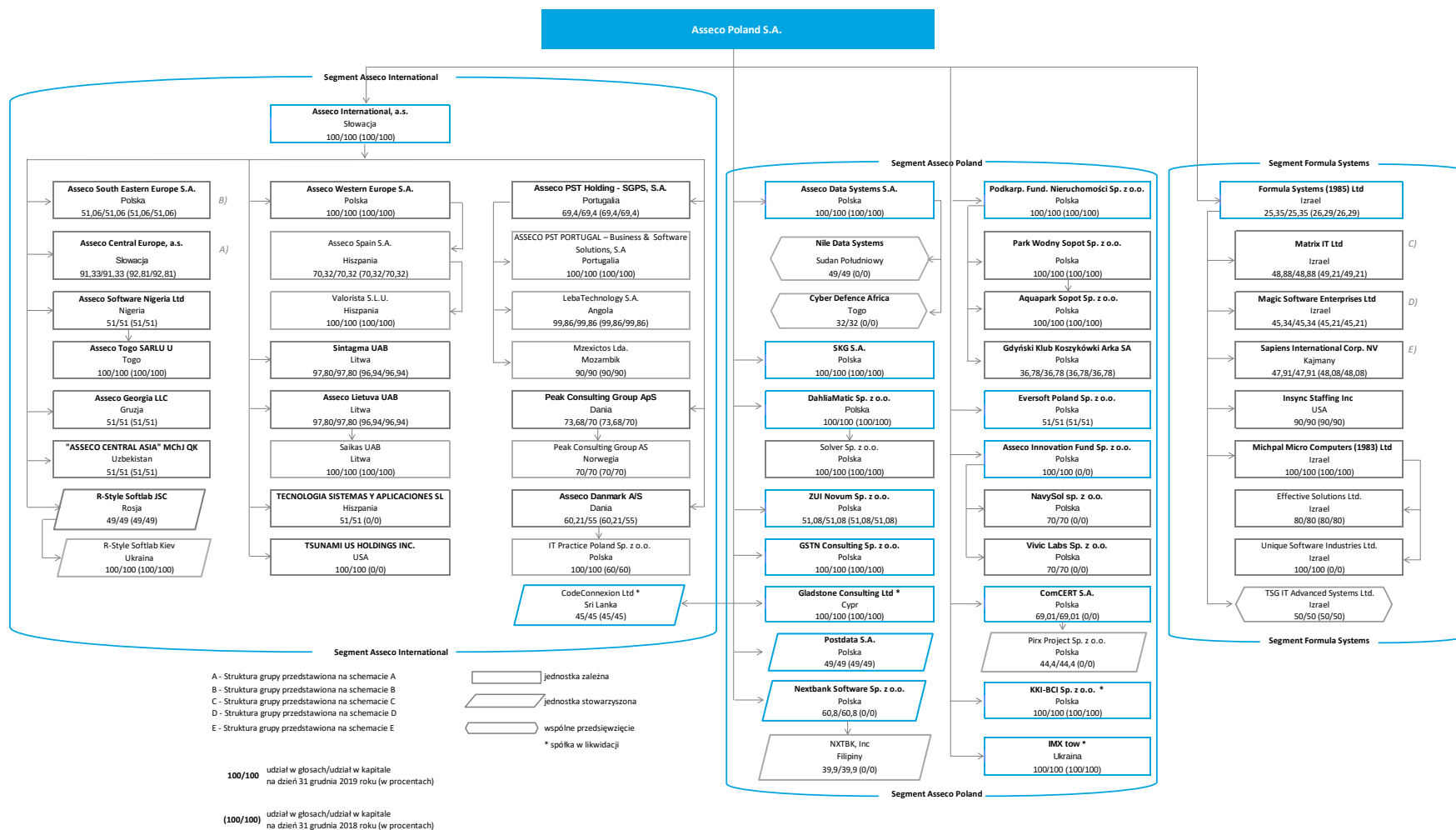
Strategia Grupy Asseco nastawiona jest na budowanie wartości dla interesariuszy w długim terminie poprzez rozwój organiczny oraz akwizycje. Dzięki postępującej ekspansji geograficznej i poszerzaniu zakresu oferowanych produktów i usług, Grupa Asseco od lat zwiększa przychody i zyski operacyjne.

Misją Asseco Poland i Grupy Asseco jest poprawianie jakości życia poprzez dostarczanie rozwiązań dla ludzi i technologii dla biznesu.

Zgodnie z wizją:

- Asseco Poland chce być wiarygodne i szybkie, z najlepszym produktem i usługą, aby wspierać klientów na całym świecie w osiąganiu ich celów. Jego pracownicy tworzą kompetentny, pełen pasji zespół łączący tradycyjne wartości z nowoczesnym działaniem,
- Spółka buduje międzynarodową grupę firm technologicznych, której federacyjny model pozwala na wykorzystanie lokalnej przedsiębiorczości i znajomości rynku, a przynależność firmy do grupy zwiększa jej możliwości realizacyjne i wiarygodność wobec wymagających klientów.

Poniższy graf przedstawia strukturę organizacyjną Grupy Asseco na dzień 31 grudnia 2019 roku oraz w okresie porównywalnym:



Pełna struktura Grupy znajduje się w punkcie 3 Dodatkowych objaśnień do Skonsolidowanego Sprawozdania Finansowego Grupy Asseco za rok zakończony dnia 31 grudnia 2019 roku. Opis zmian jakie miały miejsce w ciągu 2019 roku w strukturze kapitałowej Grupy Asseco został także umieszczony w punkcie 3 Dodatkowych objaśnień do Skonsolidowanego Sprawozdania Finansowego Grupy Asseco za rok zakończony dnia 31 grudnia 2019 roku.

Pozycja rynkowa Grupy

Asseco jest jednym z wiodących producentów oprogramowania w Europie.

W branżowym raporcie dotyczącym polskiego rynku IT Computerworld TOP200 (edycja 2019) Asseco zajęło 1. miejsce w 8. kategoriach. Grupa Asseco z przychodem ze sprzedaży produktów i usług IT w 2018 roku wynoszącym 9,33 mld zł zajęła 1. pozycję wśród największych grup kapitałowych. Asseco pokonało również inne firmy z branży IT pod względem wypracowanego w minionym roku zysku netto i wysokości nakładów, jakie Spółka wpłaciła do budżetu państwa z tytułu podatku CIT. Niezmiennie jest również największym dostawcą rozwiązań i usług IT dla sektora administracji publicznej, służby zdrowia oraz dużych firm i korporacji. Asseco utrzymało także zeszłoroczną pozycję w kategoriach największy dostawca usług serwisowych oraz IT.

Warto dodać, że spółka z Grupy Asseco - Asseco Business Solutions - zajęła pierwsze miejsce w kategorii największych dostawców systemów Enterprise Resource Planning (ERP) w 2018 roku, a pod względem zyskowności uplasowała się na szóstej pozycji¹⁾.

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

Fundamentem modelu biznesowego Grupy jest budowa wartości poprzez dostarczanie własnego oprogramowania i usług informatycznych klientom biznesowym oraz administracji publicznej w oparciu o najlepsze doświadczenia spółek z Grupy. 81% przychodów Grupy stanowią przychody z oprogramowania i usług własnych.

Rozwój organiczny

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

Rozwój przez akwizycje

Grupa Asseco od lat prowadzi skuteczną politykę akwizycyjną w kraju i za granicą. Asseco Poland, wiodąca Spółka w Grupie, plasuje się w gronie najbardziej doświadczonych w tym obszarze firm w Polsce. Od roku 2004 Spółka przeprowadziła skutecznie ponad 80 transakcji akwizycyjnych, wielokrotnie zwiększając skalę swojej działalności i zasięg geograficzny. Także inne spółki z Grupy, przede wszystkim izraelska grupa Formula Systems, prowadzą aktywną i skuteczną politykę akwizycyjną.

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

Model federacyjny

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

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

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

¹⁾ Computerworld TOP200, Ranking firm informatycznych i telekomunikacyjnych, Edycja 2019, ranking wg uzyskanej sprzedaży za rok 2018.

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

ZAGADNIENIA PRACOWNICZE

Polityka personalna

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

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

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

Tabela 1. Zatrudnienie w podziale na działy na dzień 31 grudnia 2019 roku

Pracownicy ogółem	Działy produkcyjne	Działy sprzedaży bezpośredniej	Działy sprzedaży pośredniej	Działy administracyjne	Ogólny zarząd
26 843	23 307	1 253	116	1 912	255

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

Tabela 2. Zatrudnienie w podziale na płeć na dzień 31 grudnia 2019 roku

Pracownicy ogółem	Kobiety	Mężczyźni
26 843	10 955	15 888

Tabela 3. Zatrudnienie w podziale na wiek na dzień 31 grudnia 2019 roku

Pracownicy ogółem	do 30 lat	31-40 lat	41-50 lat	51-60 lat	powyżej 60 lat
26 843	8 070	8 974	6 393	2 475	931

Ocena i rozwój pracowniczy

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

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

Spółki należące do Grupy dbają o rozwój zawodowy swoich pracowników. W poszczególnych podmiotach inicjowane są szkolenia np. ogólnofirmowe czy indywidualne. Rozwijają one kompetencje pracowników, wspierając jednocześnie osiąganie celów biznesowych. Spółki z Grupy kładą również duży nacisk na rozwój umiejętności językowych swoich pracowników, finansując lub współfinansując im kursy językowe.

W 2019 roku pracownicy spółek z Grupy Asseco wzięli udział w **3 601** szkoleniach.

Oprócz szkoleń zewnętrznych, spółki wchodzące w skład Grupy organizują również branżowe szkolenia wewnętrzne. Przykładowo w spółce Asseco Central Europe funkcjonuje Akademia Asseco Central Europe, a w Asseco Business Solutions Akademia Jakości i program ABSolutnie dobre rady, w ramach których pracownicy dzielą się między sobą doświadczeniem i zdobytą wiedzą.

W działającej na polskim rynku spółce Asseco Data Systems jednym z najważniejszych zadań w zakresie szkoleń i rozwoju jest rozwinięcie zdolności do efektywnej współpracy w kilku wymiarach: menedżer – pracownik, w ramach zespołu, relacji z klientami oraz pomiędzy zespołami (jednostkami organizacyjnymi). W 2019 roku kadra zarządzająca odbyła szkolenie z zakresu skutecznego przywództwa i motywowania, natomiast menedżerowie zdobywali dodatkową wiedzę z zakresu podnoszenia efektywności współpracy.

Asseco Lithuania w 2019 roku rozpoczęła realizację, finansowanego przez Europejski Fundusz Społeczny, projektu „Szkolenie pracowników i poprawa ich kompetencji”. Celem projektu jest poprawa kwalifikacji, poszerzenie wiedzy i zdobycie konkretnych umiejętności zarówno przez obecnych, jak i nowych pracowników. Zakończenie tego projektu, podczas którego przeszkolonych zostanie 128 pracowników, planowane jest na 2021 rok. Dodatkowo w Asseco Lithuania raz w roku organizowane jest spotkanie wszystkich pracowników Spółki, podczas którego omawiane są działania realizowane przez poszczególne działy, co wspiera wymianę informacji w firmie.

Główne inicjatywy podejmowane w Grupie Asseco South Eastern Europe w zakresie szkoleń i rozwoju skoncentrowane są na pozyskaniu i rozszerzaniu wiedzy technicznej wśród programistów i inżynierów. Aby nadążać za rynkowymi trendami i zdobywać nową wiedzę pracownicy brali udział w wielu branżowych konferencjach, w 2019 roku były to m.in. Net Developers Days, Web Summit, Oracle Database 12c Partitioning with Joel Goodman i Parallel Processing in Oracle Database 12c with Joel Goodman czy Project Society Conference. Dodatkowo rozwijane są umiejętności miękkie, takie jak umiejętność zarządzania, komunikacji, prezentacji.

Dodatkowe świadczenia pozapłatowe

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

- dofinansowywanie opieki medycznej (np. Asseco Poland, Asseco Data Systems, Asseco South Eastern Europe, Asseco Business Solutions, Asseco Denmark, DahliaMatic, Asseco PST, Asseco Central Europe, Formula Systems, Asseco Lithuania, Asseco Spain),

- dofinansowanie abonamentów na obiekty sportowe czy eventów sportowych (np. Asseco Poland, Asseco South Eastern Europe, Peak Consulting Group, Asseco Business Solutions, Asseco Data Systems, DahliaMatic, Necomplus Group, Asseco Central Europe, Formula Systems, Asseco Lithuania, Asseco PST, Asseco Spain),
- dofinansowywanie do biletów na wydarzenia kulturalne (np. Asseco Data Systems, Asseco Central Europe, Asseco Solutions SK, Asseco Solutions AG, Asseco Solutions CZ),
- dofinansowanie do wypoczynku (np. Asseco Business Solutions, Formula Systems, Asseco Data Systems),
- możliwość korzystania z funduszu świadczeń socjalnych (np. Asseco Poland, Asseco Data Systems, DahliaMatic),
- zapewnienie dostępu do świeżych owoców (np. Asseco Poland, Asseco Denmark, Asseco Lithuania, Necomplus Group, Asseco Central Europe, Asseco South Eastern Europe, Asseco Spain).

Oprócz wyżej wymienionych świadczeń występują też inne, specyficzne dla konkretnych spółek wchodzących w skład Grupy Asseco np. organizacja grup sportowych z dedykowanym trenerem (Asseco Business Solutions), spotkania z lekarzami na temat zdrowego stylu życia organizowane w biurach spółki i zapewnienie w wybranych przypadkach transportu do pracy czy dofinansowania kosztów transportu (Asseco South Eastern Europe), dofinansowanie do zakupu komputerów (DahliaMatic), organizowane „dni zdrowego kręgosłupa”, podczas których można skorzystać z masażu kręgosłupa (Asseco Central Europe), tydzień dla zdrowia (Formula Systems), podczas którego realizowane są działania promujące zdrowy i aktywny styl życia czy raz do roku opłacony przez pracodawcę wyjazd weekendowy (Formula Systems).

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 Grupy Asseco.

Ryzyko utraty kluczowych pracowników

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

Ryzyko polityki personalnej

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

ZAGADNIENIA SPOŁECZNE

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

Wśród najistotniejszych projektów społecznych prowadzonych przez spółki z Grupy możemy wymienić świąteczną akcję pracowników Asseco Poland i Asseco Data Systems - „Pomagamy”. Jej celem jest finansowe wsparcie organizacji oraz osób niosących pomoc najbardziej potrzebującym. Pracownicy Asseco nie tylko wskazują instytucje, które otrzymają pomoc, ale także poświęcają swój czas i całoroczne zaangażowanie. Każdy z pracowników Asseco może zgłosić swój pomysł, komu i w jakiej formie chce pomóc. Na akcję corocznie przekazywane są środki w wysokości 200 000 zł. Do tej pory w akcję osobiście zaangażowało się ponad 1 900 pracowników, którzy poświęcili łącznie blisko 6 000 godzin pomagając 125 rodzinom.

W akcję „Pomagamy” do tej pory osobiście zaangażowało się ponad **1 900 pracowników**

Ponadto Grupa Asseco Poland działa na rzecz lokalnych drużyn sportowych – Asseco Poland jest głównym sponsorem drużyny siatkarskiej Asseco Resovia Rzeszów oraz drużyny koszykarskiej Asseco Arka Gdynia, którą wspiera również inna spółka z Grupy - Asseco Data Systems. Asseco Data Systems jest ponadto sponsorem drużyny siatkarskiej KS Pałac Bydgoszcz.

Asseco Poland aktywnie angażuje się w promocję i kształcenie polskich programistów. Eksperci Spółki wykładają na uczelniach w całym kraju, a najlepsi studenci i absolwenci mogą dołączyć do zespołu Asseco. Z myślą o ich rozwoju stworzono autorski program Asseco Starter.

Podobne działania realizują również inne spółki z Grupy. Asseco Central Europe prowadzi program „Nasze Miasto”, w lokalizacjach gdzie znajdują się biura spółki. W ramach wolontariatu prowadzone są akcje mające na celu pomoc lokalnej społeczności. Spółki Asseco działające w regionie Europy Centralnej są zaangażowane w szereg działań wspierających organizacje charytatywne w zakresie m.in. zbiórki ubrań i prezentów świątecznych, remontów szpitali, pomocy osobom poszkodowanym w wypadkach drogowych i pożarach, a także pomocy schroniskom dla bezdomnych zwierząt. Spółka Asseco Solutions SK przekazuje 2% wartości podatku pracowników organizacjom charytatywnym.

Asseco South Eastern Europe uczestniczy w wielu charytatywnych wydarzeniach sportowych takich jak np. the Race for the Cure poświęcony walce z rakiem piersi, czy maraton w Belgradzie, z uczestnictwem w którym środki wsparły serbskie hospicjum. Pracownicy ASEE angażują się również w zbiórki książek dla bibliotek, prezentów świątecznych, ubrań, żywności i zabawek dla ubogich rodzin, prezentów dla młodych pacjentów szpitali, czy akcje krwiodawstwa. W 2019 roku wzięli również udział w akcji SOS Kinderdorf Children’s Village, podczas której spędzili czas z opuszczonymi, osieroconymi oraz zagrożonymi utratą opieki rodziców dziećmi. Oprócz wspólnych zabaw i rozmów była to również okazja dla wszystkich do wzięcia udziału w warsztatach dotyczących znaczenia bezpieczeństwa dzieci i podnoszenia świadomości na temat przemocy wobec dzieci. Asseco South Eastern Europe wspiera Targi Młodych Przedsiębiorców w Belgradzie, podczas których reprezentanci Spółki przekazują wiedzę i dzielą się doświadczeniem z młodymi przedsiębiorcami z Serbii.

Asseco Lithuania aktywnie wspiera Wydział Matematyki i Informatyki na Uniwersytecie Wileńskim, którego absolwenci stanowią ponad połowę obecnych pracowników tej Spółki. Tradycją litewskiego zespołu Asseco jest organizacja charytatywnego wydarzenia, w trakcie którego pracownicy sprzedają upieczone przez siebie ciasta, a fundusze zgromadzone z ich sprzedaży przeznaczają na pomoc ubogim dzieciom.

Asseco PST angażuje się w pomoc uboższym dzieciom poprzez zakup sprzętu sportowego, uczestniczy również w projektach dedykowanych dzieciom z niepełnosprawnościami. Pracownicy Spółki wspierają ośrodki pomocy osobom bezdomnym, a także akcje pomocy osobom z krajów dotkniętych katastrofami i głodem.

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

W 2019 roku w wolontariat pracowniczy, zaangażowanych było ponad **3 400 pracowników** Grupy.

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

prowadzenia działalności prospołecznej.

Ryzyka zidentyfikowane w obszarze kwestii społecznych

Ryzyko niezadowolenia z ograniczenia zakresu prowadzonych akcji

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

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

ZAGADNIENIA ZWIĄZANE Z KLIMATEM I ŚRODOWISKIEM NATURALNYM

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

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

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

Spółki z Grupy Asseco podejmują aktywne działania zmierzające do poprawy efektywności energetycznej, co przekłada się zarówno na korzyści środowiskowe, jak i obniżenie kosztów działalności Grupy. W 2019 roku zużycie energii w Grupie wzrosło, natomiast jest to spowodowane jej rozwojem organicznym i włączaniem do Grupy nowych spółek.

Ponadto, zależnie od konkretnych wymogów prawnych w danym państwie, spółki zobowiązane są również do prowadzenia ewidencji innych danych związanych z wpływem na środowisko, np. polskie spółki z Grupy Asseco

zobowiązane są m.in. do prowadzenia ewidencji zużycia paliw oraz ewidencji przypadkowych emisji fluorowanych gazów cieplarnianych dla potrzeb przyjętej sprawozdawczości.

W 2019 roku spółki z Grupy Asseco nie zostały ukarane za naruszenie przepisów dotyczących ochrony środowiska.

Ryzyka zidentyfikowane w obszarze kwestii środowiskowych

Ryzyko istotnego wzrostu cen energii elektrycznej

Podstawowym narzędziem pracy pracowników Grupy Asseco są urządzenia elektroniczne, do funkcjonowania których niezbędna jest energia elektryczna pozyskiwana od dostawców zewnętrznych. Znaczny wzrost cen energii elektrycznej w krajach, w których prowadzą działalność spółki Grupy może spowodować proporcjonalny wzrost kosztów prowadzenia działalności przez te spółki.

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

Ryzyko złej gospodarki odpadami

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

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

ZAGADNIENIA Z ZAKRESU POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA

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

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

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

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

W 2019 roku w całej Grupie Asseco nie odnotowano przypadków naruszenia praw człowieka.

Ryzyka zidentyfikowane w obszarze poszanowania praw człowieka

Ryzyko naruszenia praw człowieka w Grupie

Jak w każdej dużej organizacji, również w Grupie Asseco istnieje pewne ryzyko naruszenia praw człowieka, w szczególności w zakresie, w jakim naruszenie to mogłoby zostać spowodowane nie przez samą organizację,

a przez jej pracowników. Ryzyko takie może się zmaterializować przez naruszenie godności czy przejawy dyskryminacji. Sytuacja naruszenia praw człowieka w Grupie miałaby negatywne skutki reputacyjne zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz organizacji.

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

Ryzyko naruszenia praw człowieka wśród dostawców Grupy

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

ZAGADNIENIA Z ZAKRESU PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI

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

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

Dobrym przykładem grupy wchodzącej w skład Grupy Asseco, posiadającej rozbudowaną i wdrożoną politykę w zakresie przeciwdziałania korupcji, jest grupa Formula Systems. Posiada ona przyjęty na poziomie grupy kodeks etyki, politykę w zakresie zjawiska „insider trading” oraz inne polityki i procedury mające na celu odpowiedni monitoring i przeciwdziałanie zjawisku korupcji. Wśród podejmowanych przez grupę Formula działań z tego zakresu wymienić można m.in. kolportaż i upowszechnianie przepisów z zakresu przeciwdziałania korupcji, potwierdzanych oświadczeniem o zapoznaniu się z nimi przez każdego pracownika, powołanie funkcji i stworzenie ram dla działalności „whistleblowera”, a także inne działania z tego zakresu.

W 2019 roku nie stwierdzono przypadków korupcji w spółkach z Grupy Asseco.

Ryzyka zidentyfikowane w obszarze przeciwdziałania korupcji

Ryzyko zaistnienia przypadków korupcji

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

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

Podpisy Członków Zarządu do Sprawozdania Asseco Poland na temat danych niefinansowych za 2019 rok:

Prezes Zarządu

Adam Góral

Wiceprezes Zarządu

Andrzej Dopierała

Wiceprezes Zarządu

Krzysztof Groyecki

Wiceprezes Zarządu

Rafał Kozłowski

Wiceprezes Zarządu

Marek Panek

Wiceprezes Zarządu

Paweł Piwowar

Wiceprezes Zarządu

Zbigniew Pomianek

Wiceprezes Zarządu

Sławomir Szmytkowski

Wiceprezes Zarządu

Artur Wiza

Wiceprezes Zarządu

Gabriela Żukowicz

Solutions for demanding business.

[Asseco Poland S.A.](#)

ul. Olchowa 14, 35-322 Rzeszów

Tel.: +48 17 888 55 55

Fax: +48 17 888 55 50

Email: info@asseco.pl

inwestor.asseco.pl

ASSECO

