



**RAPORT SYGNITY S.A.  
ORAZ GRUPY SYGNITY  
NA TEMAT  
INFORMACJI  
NIEFINANSOWYCH**

za rok obrotowy zakończony 30 września  
2019 roku

Bogdan Zborowski                      Prezes Zarządu                      .....

Mariusz Jurak                              Wiceprezes Zarządu                      .....

Inga Jędrzejewska                      Członek Zarządu ds. Finansowych                      .....

Warszawa, 18 grudnia 2019 roku

## Spis treści

OŚWIADCZENIE SYGNITY S.A. ORAZ GRUPY SYGNITY NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH W ROKU OBROTOWYM 2019 ..	4
I. OPIS SPÓŁKI I GRUPY ORAZ MODELU BIZNESOWEGO .....	5
SYGNITY S.A. – POZYCJA RYNKOWA, OFERTA I STRATEGIA SPÓŁKI .....	5
SKŁAD AKCJONARIATU SYGNITY .....	6
GRUPA KAPITAŁOWA SYGNITY .....	7
II. ISTOTNI INTERESARIUSZE I ZAGADNIENIA NIEFINANSOWE, KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI .....	9
ISTOTNI INTERESARIUSZE .....	9
ISTOTNE ZAGADNIENIA NIEFINANSOWE.....	9
KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI.....	9
III. ZAGADNIENIA PRACOWNICZE ORAZ ZAGADNIENIA SPOŁECZNE .....	11
POZIOM ZATRUDNIENIA, WYNAGRODZENIA .....	11
ZATRUDNIENIE, ROTACJA .....	19
WSKAŹNIKI ZATRUDNIENIA NOWYCH PRACOWNIKÓW ORAZ ROTACJI PRACOWNIKÓW W PODZIALE NA GRUPY WIEKOWE, PŁEĆ I REGION .....	21
ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE.....	26
SZKOLENIA .....	27
BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY (BHP) .....	28
ZWIĄZKI ZAWODOWE, PRAWO DO ZRZESZANIA SIĘ .....	30
ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ.....	30
ETYKA .....	32
POSZANOWANIE PRAW CZŁOWIEKA .....	34
PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI.....	34
IV. ZAGADNIENIA Z ZAKRESU ŚRODOWISKA NATURALNEGO .....	36
V. ISTOTNE RYZYKA I ZARZĄDZANIE NIMI .....	38
RYZYKA Z ZAKRESU ZAGADNIEŃ PRACOWNICZYCH ORAZ SPOŁECZNYCH, W TYM POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA .....	39
RYZYKO ZWIĄZANE Z JAKOŚCIĄ ŚWIADCZONYCH USŁUG .....	40
RYZYKA Z ZAKRESU ŚRODOWISKA NATURALNEGO.....	40
RYZYKO ZWIĄZANE Z PRZECIWDZIAŁANIEM KORUPCJI .....	41

## **OŚWIADCZENIE SYGNITY S.A. ORAZ GRUPY SYGNITY NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH W ROKU OBROTOWYM 2019**

Przedstawiamy oświadczenie na temat informacji niefinansowych w roku obrotowym zakończonym 30 września 2019 roku (dalej: oświadczenie) obejmujące informacje niefinansowe dotyczące spółki akcyjnej Sygnity S.A. z siedzibą w Warszawie (dalej: Spółka, Sygnity) oraz Grupy Kapitałowej Sygnity (dalej: Grupa, Grupa Sygnity) za okres od 1 października 2018 roku do 30 września 2019 roku (dalej: rok obrotowy 2019) i stanowiące wyodrębnioną część sprawozdania z działalności Spółki i Grupy.

Niniejsze oświadczenie jest drugim oświadczeniem na temat informacji niefinansowych sporządzanym i publikowanym przez Spółkę oraz Grupę.

Niniejsze oświadczenie w sprawie informacji niefinansowych za rok obrotowy 2018/2019 zostało sporządzone na podstawie art. 55 ust. 2b w związku z art. 49b Ustawy o rachunkowości i zawiera ujawnienia niezbędne do oceny rozwoju, wyników i sytuacji Spółki i Grupy oraz wpływu ich działalności na zagadnienia, o których mowa w art. 49b ust. 2 pkt 3 Ustawy o rachunkowości.

Oświadczenie zostało sporządzone w oparciu o własną metodologię z uwzględnieniem wytycznych krajowego Standardu Informacji Niefinansowych (SIN) opublikowanym na stronie [www.standardy.org.pl/sin](http://www.standardy.org.pl/sin). Zarząd Spółki deklaruje, iż w niniejszym oświadczeniu nie pominięto informacji, które mogłyby mieć istotny wpływ na rzetelność opisu wpływu Spółki oraz Grupy na zagadnienia społeczne, pracownicze, środowiska naturalnego, poszanowania praw człowieka oraz przeciwdziałania korupcji.

Obejmuje ono informacje i dane niefinansowe Spółki oraz Grupy.

W oświadczeniu zawarto informacje w szczególności na temat:

1. modelu biznesowego Spółki oraz Grupy;
2. polityk stosowanych przez Spółkę oraz Grupę (oraz procedur należytej staranności jeżeli są one stosowane w poszczególnych politykach) w odniesieniu do:
  - 2.1. zagadnień pracowniczych;
  - 2.2. poszanowania praw człowieka;
  - 2.3. zagadnień społecznych;
  - 2.4. przeciwdziałania korupcji i łapownictwu;
  - 2.5. środowiska naturalnego;
3. rezultatów stosowania wyżej wymienionych polityk;
4. istotnych niefinansowych wskaźników efektywności związanych z działalnością Spółki oraz Grupy;
5. głównych ryzyk związanych z wyżej wymienionymi zagadnieniami oraz sposobu zarządzania nimi.

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

W Spółce oraz w Grupie nie we wszystkich obszarach, o których mowa powyżej zostały wprowadzone sformalizowane rozwiązania obejmujące np. polityki, procedury, regulaminy czy regulacje o podobnym charakterze. Niemniej jednak zagadnienia społeczne, pracownicze, środowiska naturalnego, poszanowania praw człowieka oraz przeciwdziałania korupcji mają istotne znaczenie dla Spółki oraz Grupy i jej Pracowników. Tym samym pomimo braku sformalizowanych rozwiązań/polityk w wybranych obszarach, o których mowa powyżej wpływ spółek z Grupy Kapitałowej na te obszary realizowany jest w zgodzie z wszelkimi regulacjami prawnymi jak również w oparciu o wewnętrzny system uniwersalnych wartości i norm społecznych.

W ramach opisu poszczególnych zagadnień opisane zostały procedury i rozwiązania, które stanowią wyraz należytej staranności oraz ostrożności w działaniu Spółki i Grupy Kapitałowej, również w sytuacji gdy dla danego zagadnienia nie została przyjęta formalna polityka.

## I. OPIS SPÓŁKI I GRUPY ORAZ MODELU BIZNESOWEGO

### SYGNITY S.A. – POZYCJA RYNKOWA, OFERTA I STRATEGIA SPÓŁKI

Sygnity jest polską firmą, z blisko 30 letnią historią, wiodącym dostawcą rozwiązań IT w Polsce. Od 1995 roku Spółka jest notowana na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. Podstawowym przedmiotem działalności Spółki jest działalność związana z oprogramowaniem i doradztwem w zakresie informatyki oraz działalność powiązana. Spółka oferuje rozwiązania i systemy informatyczne w oparciu o programy autorskie lub produkty partnerów globalnych, przy wykorzystaniu najbardziej aktualnych technologii. Jest partnerem swoich Klientów w pełnym zakresie usług: od consultingu, poprzez realizację i wdrożenie, aż do outsourcingu. Sygnity współpracuje z firmami działającymi w kluczowych sektorach gospodarki (m.in. sektorze publicznym, bankowo-finansowym, energetycznym) oraz z kluczowymi instytucjami administracji publicznej. Spółka prowadzi działalność operacyjną głównie na terytorium Polski. Około 2,6% przychodów ze sprzedaży za rok obrotowy 2019 pochodziło od zleceńodawców niemających siedziby na terytorium Polski.

W ramach prowadzonej działalności Sygnity wyznaje wartości oparte na: najwyższej jakości świadczonych usług, uczciwości, trwałych i długofalowych relacjach biznesowych opartych na zaufaniu i rzetelności. Spółka stawia na innowacyjność, bezpieczeństwo i nowoczesność oferowanych produktów i usług. Ponadto Sygnity w ramach prowadzonej działalności dba o trwałe relacje ze strategicznymi partnerami. W hierarchii wartości Sygnity najwyższe miejsce zajmuje unikalny zespół, posiadający uzupełniające się kompetencje, budowanie kompetencji eksperckich, rozwój oferty produktowej dostosowanej do zmieniającego się rynku, a przede wszystkim odpowiedzialność za wdrażane produkty i świadczone usługi.

Celem strategicznym Sygnity jest bycie liderem rynku wybranych segmentów IT, umacnianie swojej pozycji u dotychczasowych Klientów, a także sprzedaż swoich rozwiązań do nowych Klientów. W dniu 27 kwietnia 2018 roku Sygnity podpisała długoterminową Umowę Restrukturyzacyjną ze swoimi Wierzycielami finansowymi (bankami i obligatariuszami), a także największym Wierzycielem handlowym – Microsoft. Umowa Restrukturyzacyjna przewiduje wdrożenie uzgodnionych działań restrukturyzacyjnych w trzech obszarach: a) restrukturyzacji finansowej Grupy Kapitałowej Sygnity, b) restrukturyzacji majątkowej Grupy, oraz c) restrukturyzacji operacyjnej Grupy. U podstaw aktualnej strategii Spółki leży realizacja powyższej Umowy Restrukturyzacyjnej. Na podstawie powyższej Umowy Spółce zostały udostępnione linie gwarancyjne, a także została założona spłata zobowiązań finansowych Sygnity przewidziana do września 2022 roku. Posiadanie długookresowej Umowy Restrukturyzacyjnej pozwala Spółce na koncentrację na obszarach biznesowych prowadzonej działalności, w tym pozyskiwanie nowych klientów i rozwój portfela produktów, a także optymalizację kosztową. Powyższe przekłada się na skuteczne i trwałe odbudowywanie rentowności działalności prowadzonej przez Sygnity przy wykorzystaniu potencjału i kompetencji jakie posiada Spółka.

Ponadto przypomnieć należy, iż w roku obrotowym 2018 Spółka dokonała skutecznej restrukturyzacji istotnych i problematycznych kontraktów poprzez ich rozwiązanie lub znegocjowanie warunków realizacji. Podkreślenia wymaga fakt, że każdorazowo przy restrukturyzacji problematycznych kontraktów priorytetem dla Spółki było zoptymalizowanie przepływów pieniężnych związanych z restrukturyzowanym kontraktem.

W roku obrotowym zakończonym 30 września 2019 roku Spółka zrealizowała i wygrała kilka znaczących postępowań przetargowych, dzięki którym jej pozycja w kluczowych sektorach (publicznym, bankowym i energetycznym) pozostaje ugruntowana. Wieloletnia współpraca z jednostkami administracji centralnej i samorządowej zaowocowała podpisaniem wielu znaczących umów, w tym z Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej oraz kluczowym bankiem w Polsce.

Spółka kontynuuje działania mające na celu optymalizację w obszarach kluczowych dla jej obecnej oraz przyszłej sytuacji, do których należą w szczególności: optymalizacja posiadanego i realizowanego portfela zamówień, źródeł finansowania czy podejmowanie inicjatyw oszczędnościowych.

Odzyskanie wiarygodności i zaufania akcjonariuszy i rynku kapitałowego, a także maksymalizacja wartości Spółki, m.in. poprzez odbudowę marki Sygnity nadal pozostaje jednym z priorytetów Sygnity.

Sygnity jest członkiem: Forum Technologii Bankowych działającym przy Związku Banków Polskich, Polskiego Komitetu Normalizacyjnego (Komitet Techniczny 271 ds. Bankowości i Usług Finansowych) oraz Stowarzyszenia Emitentów Giełdowych.

## SKŁAD AKCJONARIATU SYGNITY

Zgodnie z formalnymi zawiadomieniami otrzymanymi od akcjonariuszy, w szczególności na podstawie art. 69 Ustawy z dnia 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, na dzień przekazania raportu rocznego za rok obrotowy zakończony 30 września 2018 roku oraz na dzień przekazania raportu rocznego za rok obrotowy zakończony 30 września 2019 roku następujący akcjonariusze posiadali co najmniej 5 % ogólnej liczby głosów na walnym zgromadzeniu Spółki:

Akcjonariusz	na dzień 18 grudnia 2019 roku		na dzień 15 stycznia 2019 roku	
	Liczba akcji/liczba głosów na WZ	% głosów w kapitale zakładowym/głosów na WZ	Liczba akcji/Liczba głosów na WZ	% głosów w kapitale zakładowym/głosów na WZ
VALUE Fundusz Inwestycyjny Zamknięty z wydzielonym Subfunduszem 1.	5 915 330	25,99%	5 455 843	23,63%
Cron sp. z o.o.	5 507 245	24,20%	5 507 245	23,85%
Fundusze zarządzane przez Nationale-Nederlanden	2 613 328	11,48%	2 514 328	10,89%
Powszechne Towarzystwo Emerytalne	8 724 044	38,33%	9 612 531	41,63%
Pozostali *				
<b>Razem</b>	<b>22 759 947</b>	<b>100,00%</b>	<b>23 089 947</b>	<b>100,00%</b>

\* w tym 193 313 posiadanych przez Spółkę akcji własnych na dzień 18 grudnia 2019, 523 313 posiadanych przez Spółkę akcji własnych na dzień 15 stycznia 2019 roku.

## GRUPA KAPITAŁOWA SYGNITY

Jednostką dominującą Grupy Kapitałowej Sygnity jest Sygnity S.A.

Na koniec roku obrotowego 2019 Grupa Sygnity obejmowała następujące podmioty:

Lp.	Nazwa spółki	Siedziba	Przedmiot działalności	Udział w kapitale 30.09.2019
<b>JEDNOSTKA DOMINUJĄCA</b>				
1	Sygnity S.A.	Warszawa, Polska	Działalność w zakresie oprogramowania oraz doradztwo w zakresie sprzętu komputerowego.	n/d
<b>SPÓŁKI ZALEŻNE</b>				
1	Sygnity Business Solutions S.A.	Zielona Góra, Polska	Dostawa oprogramowania i usług informatycznych.	100,00
2	Geomar S.A.*	Szczecin, Polska	Informacja przestrzenna, geodezja i kartografia.	100,00
3	UAB Baltijos Kompiuteriu Centras	Wilno, Litwa	Usługi w zakresie informatyzacji sektora przemysłowego, handlu oraz administracji publicznej.	100,00
4	Enhandel Sp. z o.o.*	Warszawa, Polska	Obrót energią elektryczną.	100,00
<b>SPÓŁKI WSPÓŁZALEŻNE</b>				
1	Emtal Sp. z o.o.	Gdańsk, Polska	Dostawca i integrator systemów dla transportu zbiorowego.	50,00
2	Budimex S.A. Sygnity S.A. Sp. j.	Warszawa, Polska	Spółka celowa do realizacji zadania inwestycyjnego.	33,00

\* Spółka nie prowadzi działalności operacyjnej.

Największą spółką zależną Grupy jest Sygnity Business Solutions S.A. (dalej: Sygnity Business Solutions) która posiada blisko 30 - letnie doświadczenie w implementacji rozwiązań informatycznych wspierających efektywne zarządzanie. Marka Sygnity Business Solutions powstała w 2015 roku w wyniku połączenia kompetencji spółki Max Elektronik S.A. specjalizującej się w rozwiązaniach własnych opartych na nowoczesnych technologiach informatycznych z częścią Sygnity skupiającą kompetencje konsultingowe oraz wdrożeniowe w zakresie praktycznego wykorzystania światowych rozwiązań klasy ERP, CRM, BI, BPM, ESB, SOA i ECM. Sygnity Business Solutions oferuje również szeroki zakres produktów oraz usług związanych z audytem oraz doradztwem biznesowym. W portfolio Sygnity Business Solutions znajdują się systemy ERP światowych producentów (Oracle, SAP, Microsoft), autorskie rozwiązanie QUATRA ułatwiające efektywne zarządzanie przedsiębiorstwem, nowoczesne rozwiązania dla bibliotek (PROLIB), jak również rozwiązania dedykowane, BI/CPM oraz BPM. Zespół Sygnity Business Solutions to blisko 150 ekspertów z wieloletnim doświadczeniem w konsultingu, projektowaniu i wdrażaniu dużych rozwiązań w oparciu zarówno o produkty autorskie, jak i technologie wspierane przez międzynarodowych partnerów.

Spółki zależne: Geomar S.A.(zgodnie z informacjami przekazany raportem bieżącym nr 6/2019 Zarząd Geomar S.A. podjął decyzję i 18 stycznia 2019 roku złożył do sądu wniosek o upadłość spółki) oraz Enhandel Sp. z o.o. nie prowadziły w roku obrotowym zakończonym 30 września 2019 działalności operacyjnej.

UAB Baltijos Kompiuteriu Centras z siedzibą w Wilnie na Litwie (dalej: UAB BKC) świadczy usługi w zakresie informatyzacji sektora przemysłowego, handlu oraz administracji publicznej. Zespół wysokiej klasy ekspertów firmy posiada wiedzę i bogate doświadczenie w realizacji kompleksowych rozwiązań sieciowych dla dużych firm litewskich.

Po zakończeniu roku obrotowego, w dniu 8 listopada 2019 roku zawarta została umowa sprzedaży UAB BKC, w której Spółka posiadała 100% udziału w kapitale zakładowym. Transakcja objęła wszystkie posiadane udziały w jednostce zależnej. Informacja nt. zmiany współnika została zarejestrowana przez litewski sąd rejestrowy w dniu 11 listopada 2019 roku.

W trakcie roku obrotowego w skład Grupy Kapitałowej Sygnity wchodziła spółka Sygnity International Sp. z o.o. Spółka ta została postawiona w stan likwidacji w dniu 1 października 2018 roku, a w dniu 24 września 2019 roku Sygnity International Sp. z o.o. w likwidacji spółka ta została wykreślona z właściwego rejestru.

Z punktu widzenia skali prowadzonej działalności oraz modelu biznesowego kluczowymi spółkami Grupy Sygnity prowadzącymi działalność operacyjną są Sygnity S.A. (83,7% udział w zatrudnieniu) oraz Sygnity Business Solutions S.A. (16,3% udział w zatrudnieniu). Pozostałe spółki zależne nie posiadają zatrudnienia lub zatrudniają nie więcej niż kilka osób. Żadna ze spółek zależnych (poza Sygnity Business Solutions S.A.) nie prowadzi przy tym działalności, która w sposób szczególny (tj. inny niż wynikałoby to z jej udziału w zatrudnieniu) byłaby istotna z punktu widzenia zagadnień społecznych, pracowniczych, środowiska naturalnego, poszanowania praw człowieka oraz praktyk korupcyjnych. W roku obrotowym nie miały miejsca istotne zmiany w strukturze łańcucha dostaw oraz modelu biznesowego Grupy.



## **II. ISTOTNI INTERESARIUSZE I ZAGADNIENIA NIEFINANSOWE, KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI**

Proces analizy istotności publikowanych informacji niefinansowych oraz identyfikacji kluczowych zagadnień niefinansowych dokonany został z uwzględnieniem analizy wpływu Spółki oraz Grupy na aspekty niefinansowe w oparciu o kluczowe obszary zaangażowania, a także z uwzględnieniem oczekiwań interesariuszy. Spółka oraz Grupa przeanalizowała swoją działalność oraz jej wpływ na otoczenie, interesariuszy oraz środowisko. W analizie uwzględniono zagadnienia istotne dla branży, w której działa Spółka oraz Grupa. Na tej podstawie zidentyfikowano istotne obszary oraz dokonano wyboru kluczowych wskaźników zaprezentowanych w niniejszym raporcie, a także przygotowano opis stosowanych polityk w odniesieniu do obszarów wskazanych w procesie badania istotności, wszędzie tam gdzie takie polityki zostały ustalone.

Przeprowadzono analizę istotności zagadnień niefinansowych poprzez analizę krajowego Standardu Informacji Niefinansowych, biorąc pod uwagę następujące aspekty: branża, w której działa Spółka / Grupa, profil działalności oraz otoczenie rynkowe, oddziaływanie na społeczność lokalną i środowisko, interesariusze oraz ich oczekiwania.

### **ISTOTNI INTERESARIUSZE**

Jako istotne grupy interesariuszy zidentyfikowano:

1. pracowników;
2. klientów;
3. dostawców i partnerów biznesowych;
4. akcjonariuszy (inwestorów);
5. społeczności lokalne.

### **ISTOTNE ZAGADNIENIA NIEFINANSOWE**

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

1. kwestie pracownicze, społeczne i praw człowieka, w szczególności:
  - 1.1. poziom zatrudnienia, wynagrodzenia;
  - 1.2. zatrudnienie, rotacja;
  - 1.3. świadczenia pozapłacowe;
  - 1.4. szkolenia;
  - 1.5. bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP);
  - 1.6. relacje ze stroną pracowniczą, wolność zrzeszania się;
  - 1.7. zarządzanie różnorodnością;
  - 1.8. etyka.
2. kwestie środowiskowe:
  - 2.1. paliwa i energia oraz woda;
  - 2.2. emisje do atmosfery.

### **KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI**

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

Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności:

- a) liczba pracowników wg typu rodzaju umowy;
- b) liczba pracowników w podziale na typ zatrudnienia i płeć;
- c) liczba pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony w podziale na typ zatrudnienia i płeć;
- d) liczba zatrudnionych w podziale na pracowników i pracowników nadzorowanych w podziale na płeć;

- e) liczba zatrudnionych w podziale na płeć i regiony;
- f) skład ciał zarządzających i kadry pracowniczej wśród pracowników etatowych w podziale na kategorie według płci i wieku;
- g) stosunek pensji podstawowej i wynagrodzenia kobiet i mężczyzn według grup stanowisk;
- h) stosunek pensji podstawowej i wynagrodzenia kobiet i mężczyzn według wieku;
- i) wskaźnik rotacji pracowników;
- j) liczba pracowników etatowych, którzy odeszli, według wieku, płci i lokalizacji;
- k) wskaźnik nowozatrudnionych pracowników etatowych;
- l) liczba nowozatrudnionych pracowników etatowych według płci, wieku i lokalizacji;
- m) wskaźnik szkoleń;
- n) liczba wypadków przy pracy.

### III. ZAGADNIENIA PRACOWNICZE ORAZ ZAGADNIENIA SPOŁECZNE

#### POZIOM ZATRUDNIENIA, WYNAGRODZENIA

Wartość Sygnity i Grupy Sygnity stanowi kapitał ludzki, który tworzy, rozwija i utrzymuje jej produkty. Grupie Sygnity zależy na tym, aby utrzymać stabilność zatrudnienia osób reprezentujących kluczowe kompetencje i trwale wiązać te osoby z firmą. Sygnity oraz Sygnity Business Solutions posiada jednolitą politykę w zakresie kwestii pracowniczych i społecznych, natomiast UAB BKC z uwagi na specyfikę działalności (non core biznesu Grupy Sygnity) i położenie geograficzne, posiadała własną politykę w zakresie personalnym.

Specyfika działalności w branży IT i fakt, że o sukcesie spółki w tej branży decydują przede wszystkim wiedza i praktyczne umiejętności jej pracowników, zagadnienia związane z zatrudnieniem, rozwojem pracowników oraz tworzeniem właściwego środowiska pracy, są kluczowe dla długoterminowego zrównoważonego rozwoju Spółki oraz Grupy Sygnity. Z tego względu dominującą formą zatrudnienia w Grupie jest umowa o pracę na czas nieokreślony. Ze względu na projektowy charakter działalności Grupa nawiązuje współpracę ze specjalistami w branży również na podstawie umów cywilno-prawnych. W dużej mierze są to umowy o współpracę z osobami prowadzącymi działalność gospodarczą, co jest charakterystyczne dla branży IT.

W roku obrotowym 2018 Sygnity została poddana gruntownemu procesowi restrukturyzacji. W związku z ograniczeniem liczby projektów i likwidacją nierentownych obszarów działalności firmy zmniejszono stan zatrudnienia w Spółce. Zmniejszono również liczbę osób współpracujących na podstawie umowy cywilnoprawnej z działalnością gospodarczą oraz osób pozyskanych do współpracy za pośrednictwem outsourcingu (body leasing). Sygnity w pierwszych kwartałach roku obrotowym 2019 kończyło proces restrukturyzacji rozpoczęty w roku 2018. W Sygnity i Grupie Sygnity utrzymano pracowników i współpracowników reprezentujących kluczowe dla firmy kompetencje w rentownych obszarach Spółki i Grupy.

W styczniu 2019 roku zarząd spółki zależnej od Sygnity – Geomar S.A. złożył wniosek o upadłość. W marcu 2019 roku Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie ustanowił dla Geomar S.A. Tymczasowego Nadzorcę Sądowego.

Spadek zatrudnienia w Sygnity oraz Grupie Sygnity rok do roku obrazuje odpowiednio Tabela 1 A. oraz Tabela 1 B. Na koniec roku obrotowego 2019 w Grupie zatrudnionych było: w Sygnity 826 pracowników i współpracowników, w Grupie Sygnity 987 pracowników i współpracowników.

#### Tabela 1 A.

##### Całkowita liczba pracowników w Sygnity

Rodzaj umowy	rok obrotowy 2019	rok obrotowy 2018
Pracownicy etatowi (umowa o pracę)	643	715
Umowy zlecenie	49	72
Działalność gospodarcza	119	132
Outsourcing (Body leasing)	15	15
<b>Łącznie</b>	<b>826</b>	<b>934</b>

[dane w tabelach na ostatni dzień roku obrotowego, o ile nie zaznaczono inaczej]

**Tabela 1 B.**  
**Całkowita liczba pracowników w Grupie Sygnity**

Rodzaj umowy	rok obrotowy 2019	rok obrotowy 2018
Pracownicy etatowi (umowa o pracę)	753	928
Umowy zlecenie	60	136
Działalność gospodarcza	156	171
Outsourcing (Body leasing)	18	18
<b>Łącznie</b>	<b>987</b>	<b>1253</b>

Ze względu na projektowy charakter działalności spółki Grupy Sygnity nawiązują współpracę z osobami prowadzącymi jednoosobową działalność gospodarczą, w ramach której współpracownik kontraktuje się na dostarczenie konkretnych prac lub produktu. Wielu specjalistów z branży IT współpracuje jednocześnie z kilkoma klientami i działa w różnych projektach. Jest to zjawisko powszechne w branży, ze względu na deficyt specjalistów w niektórych technologiach. Powodem są także aspiracje zawodowe specjalistów IT, jak również kwestie finansowe. Umowa cywilnoprawna daje większą elastyczność w każdym z tych aspektów, dlatego staje się coraz bardziej powszechną w branży i coraz częściej preferowaną przez kandydatów formą współpracy (przy czym zdecydowanie częściej taką formułą zainteresowani są mężczyźni niż kobiety).

Strategia personalna Sygnity i Sygnity Business Solutions zakłada opieranie kluczowych kompetencji w organizacji na bezpośredniej współpracy bez udziału firm pośredniczących. Obecnie korzystanie z usług outsourcingu (body leasing) może wyłącznie dotyczyć kompetencji wykorzystywanych punktowo i w krótkim wymiarze czasowym.

W projektach, które wymagają wykorzystania rozwiązań bądź dostarczenia usług nie będących główną kompetencją spółek należących do Grupy Sygnity, spółki decydują się na współpracę z podwykonawcami. Takie umowy dotyczą konkretnego zakresu, który ma być dostarczony w projekcie.

Tabela 2 A. oraz Tabela 2 B. przedstawiają całkowitą liczbę pracowników i współpracowników w podziale na typ zatrudnienia i płeć.

**Tabela 2 A.**  
**Całkowita liczba pracowników Sygnity w podziale na typ zatrudnienia i płeć**

Rodzaj umowy	rok obrotowy 2019		rok obrotowy 2018	
	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>
Umowa o pracę na okres próbny	3	4	1	8
Umowa o pracę na czas określony	5	10	4	9
Umowa o pracę na czas nieokreślony	199	422	218	475
<b>Pracownicy etatowi łącznie</b>	<b>207</b>	<b>436</b>	<b>223</b>	<b>492</b>
Umowa zlecenie	15	34	23	49
Działalność gospodarcza	17	102	17	115
Outsourcing (Body shop)	1	14	1	14
<b>Współpracownicy łącznie</b>	<b>33</b>	<b>150</b>	<b>41</b>	<b>178</b>
<b>Razem</b>	<b>240</b>	<b>586</b>	<b>264</b>	<b>670</b>

[dane w tabelach na ostatni dzień roku obrotowego, o ile nie zaznaczono inaczej]

**Tabela 2 B.**

**Całkowita liczba pracowników Grupy Sygnity w podziale na typ zatrudnienia i płeć**

Rodzaj umowy	rok obrotowy 2019		rok obrotowy 2018	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Umowa o pracę na okres próbny	3	4	7	12
Umowa o pracę na czas określony	5	11	22	16
Umowa o pracę na czas nieokreślony	238	492	287	584
<b>Pracownicy etatowi łącznie</b>	<b>246</b>	<b>507</b>	<b>316</b>	<b>612</b>
Umowa zlecenie	17	43	58	78
Działalność gospodarcza	21	135	22	149
Outsourcing (Body shop)	2	16	1	17
<b>Współpracownicy łącznie</b>	<b>40</b>	<b>194</b>	<b>81</b>	<b>244</b>
<b>Razem</b>	<b>286</b>	<b>701</b>	<b>397</b>	<b>856</b>

Ze względu na długofalowe podejście do rozwoju kluczowych obszarów działalności oraz wyzwania w branży związane z pozyskiwaniem pracowników, spółkom Grupy Sygnity zależy na utrzymaniu stabilności zatrudnienia oraz długofalowej współpracy z osobami reprezentującymi kluczowe kompetencje. Z tego względu umowy na czas nieokreślony stanowią większość umów o pracę i znaczący odsetek umów cywilnoprawnych. Mniejszy odsetek umów cywilnoprawnych na czas nieokreślony wynika ze specyfiki tej formy współpracy, która w dużej mierze dotyczy zadań skończonych w czasie, wynikających z potrzeb konkretnych projektów.

Tabela 3 A. oraz Tabela 3 B. przedstawiają całkowitą liczbę pracowników i współpracowników zatrudnionych na czas nieokreślony w podziale na typ zatrudnienia i płeć.

**Tabela 3 A.**

**Całkowita liczba pracowników Sygnity zatrudnionych na czas nieokreślony w podziale na typ zatrudnienia i płeć**

Rodzaj umowy	rok obrotowy 2019		rok obrotowy 2018	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Umowa o pracę	199	422	218	475
Umowa zlecenie	3	4	5	9
Działalność gospodarcza	10	70	13	72
Outsourcing IT (Body Shop)	0	1	0	0
<b>Razem</b>	<b>212</b>	<b>497</b>	<b>236</b>	<b>556</b>

**Tabela 3 B.**

**Całkowita liczba pracowników Grupy Sygnity zatrudnionych na czas nieokreślony w podziale na typ zatrudnienia i płeć**

Rodzaj umowy	rok obrotowy 2019		rok obrotowy 2018	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Umowa o pracę	238	492	287	584
Umowa zlecenie	5	5	6	10
Działalność gospodarcza	13	97	18	92
Outsourcing IT (Body Shop)	0	1	0	0
<b>Razem</b>	<b>256</b>	<b>595</b>	<b>311</b>	<b>686</b>

[dane w tabelach na ostatni dzień roku obrotowego, o ile nie zaznaczono inaczej]

W grupie pracowników nadzorowanych uwzględniono osoby współpracujące z Grupą Sygnity na podstawie umów cywilnoprawnych z osobami prowadzącymi działalność gospodarczą oraz umów na dostarczanie usług outsourcingu IT (body leasing). Liczbę zatrudnionych w Sygnity oraz Grupie Sygnity w podziale na pracowników i pracowników nadzorowanych w podziale na płeć obrazuje odpowiednio Tabela 4 A. i Tabela 4 B.

**Tabela 4 A.**  
**Całkowita liczba zatrudnionych w Sygnity w podziale na pracowników i pracowników nadzorowanych w podziale na płeć**

Grupa pracowników	rok obrotowy 2019		rok obrotowy 2018	
	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>
Pracownicy	222	470	246	541
Pracownicy nadzorowani	18	116	18	129
<b>Razem</b>	<b>240</b>	<b>586</b>	<b>264</b>	<b>670</b>

**Tabela 4 B.**  
**Całkowita liczba zatrudnionych w Grupie Sygnity w podziale na pracowników i pracowników nadzorowanych w podziale na płeć**

Grupa pracowników	rok obrotowy 2019		rok obrotowy 2018	
	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>
Pracownicy	262	549	375	694
Pracownicy nadzorowani	24	152	22	162
<b>Razem</b>	<b>286</b>	<b>701</b>	<b>397</b>	<b>856</b>

Spółki z Grupy Sygnity prowadzą działalność w głównych aglomeracjach Polski oraz – w przypadku UAB BKC – na Litwie. Podział regionalny jest podyktowany lokalizacją kluczowych klientów, dla których Spółki Grupy prowadzą projekty oraz dostępnością specjalistów IT na rynku pracy.

Prowadzenie działalności i zatrudnienia w różnych lokalizacjach w Polsce minimalizuje ryzyko związane z ograniczeniem dostępności zasobów ludzkich oraz odpowiednich kompetencji i pozwala na bardziej elastyczne dysponowanie tymi kompetencjami w ramach prowadzonych projektów. To w konsekwencji usprawnia zarządzanie ryzykami na projektach i ryzykami związanymi z ciągłością działania.

Jednak mimo dywersyfikacji lokalizacji, ryzyko ograniczenia dostępności zasobów ludzkich wciąż występuje. Wynika to ze specyfiki rynku IT. Zapotrzebowanie na pracowników IT, zwłaszcza osób zajmujących się rozwojem oprogramowania, nadal rośnie z roku na rok. Jest to szczególnie odczuwalne w dużych miastach Polski. Jednocześnie dostępność specjalistów o poszukiwanych kompetencjach, mimo że największa w aglomeracjach miejskich, nie wystarcza, aby zaspokoić potrzeby pracodawców w branży.

W kontekście tego wyzwania kontynuowana jest strategia personalna Grupy Sygnity, w szczególności Sygnity i Sygnity Business Solutions, która zakłada pozyskiwanie pracowników w lokalizacjach perspektywicznych, gdzie zwiększa się potencjał pracowników branży IT a spółki na dzień dzisiejszy nie posiadają w tych lokalizacjach oddziałów.

Spółki Grupy Sygnity tworząc miejsca pracy w lokalizacjach wskazanych w poniższej Tabeli 5 A. oraz Tabeli 5 B. i prowadząc lokalnie projekty informatyczne, przyczyniają się do rozwoju tych regionów.

**Tabela 5 A.**

**Całkowita liczba zatrudnionych w Sygnity w podziale na regiony i płeć**

Lokalizacja	rok obrotowy 2019		rok obrotowy 2018	
	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>
Bydgoszcz	1	13	2	14
Gdańsk	7	34	7	39
Kraków	25	62	25	69
Lublin	0	16	0	17
Poznań	15	51	20	61
Telepraca	13	26	8	28
Warszawa	103	161	121	197
Wrocław	42	107	46	116
Zabrze	34	105	35	119
Zielona Góra	0	11	0	10
<b>Razem</b>	<b>240</b>	<b>586</b>	<b>264</b>	<b>670</b>

**Tabela 5 B.**

**Całkowita liczba zatrudnionych w Grupie Sygnity w podziale na regiony i płeć**

Lokalizacja	rok obrotowy 2019		rok obrotowy 2018	
	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>
Bydgoszcz	1	13	2	14
Gdańsk	7	36	7	41
Kraków	25	65	25	72
Lublin	0	16	0	17
Poznań	15	51	36	70
Szczecin	0	0	69	59
Telepraca	18	37	12	38
Warszawa	123	208	141	245
Wrocław	44	109	49	118
Zabrze	39	117	40	132
Zielona Góra	12	44	14	44
Wilno	2	5	2	6
<b>Razem</b>	<b>286</b>	<b>701</b>	<b>397</b>	<b>856</b>

Dysproporcja liczby zatrudnionych mężczyzn do liczby kobiet jest charakterystyczna dla branży IT. W tym kontekście odsetek kobiet w stosunku do mężczyzn w Grupie Sygnity utrzymuje się na poziomie rynkowym. Udział kobiet w strukturach zarządczych, zwłaszcza wśród kadry menedżerskiej wyższego szczebla jest znaczący. Kobiety w spółkach Grupy Sygnity zajmują wyższe stanowiska menedżerskie (w tym na poziomie Zarządu) w różnych

obszarach firmy: technicznych, sprzedażowych i Back Office i są inspirującym przykładem równych szans w rozwoju kariery zawodowej kobiet i mężczyzn w stereotypowo „męskiej” dziedzinie. Skład ciał zarządczych i kadry pracowniczej wśród pracowników etatowych Sygnity oraz Grupy Sygnity według kategorii wiekowej obrazuje Tabela 6 A. oraz Tabela 6 B.

Struktura wiekowa zatrudnionych w Grupie Sygnity również odzwierciedla specyfikę branży. Największy odsetek pracowników zatrudnionych stanowią osoby w wieku 30-50 lat (w Sygnity 74,81%, w Grupie Sygnity 73,73%). Osoby w wieku poniżej 30 lat stanowią 12,75% ogółu zatrudnionych w Sygnity oraz 12,47% w Grupie Sygnity, zaś osoby w wieku powyżej 50 lat to 12,44% populacji pracowników Sygnity, 13,81% w Grupie Sygnity.

W strukturze zatrudnienia w Grupie Sygnity dominują osoby, które swoje kariery zawodowe rozpoczęły pod koniec lat 90-tych XX wieku i pierwszej dekadzie XXI wieku wraz z rozwojem rynku IT w Polsce oraz w kolejnych latach. Z drugiej strony niż demograficzny sprawia, że z roku na rok coraz mniej młodych osób wkracza w wiek produkcyjny i to również ma swoje odzwierciedlenie w strukturze wiekowej zatrudnienia w Grupie Sygnity. To pociąga za sobą kolejne ryzyka w zakresie zasobów ludzkich, nie tylko w kontekście zmniejszającej się podaży specjalistów dziedzinowych i coraz trudniejszej walki o pracownika, ale również odczuwalnych coraz bardziej różnic pokoleniowych i wyzwań w zakresie utrzymania zaangażowania osób w wieku powyżej 50 lat.

W kontekście tych wyzwań strategia HR Grupy Sygnity na kolejne lata zakłada kontynuację następujących działań:

- utrzymanie dobrej praktyki programów stażowych dla absolwentów kierunków technicznych i otwarcie tych programów na środowiska osób po 30 roku życia, które próbują zmienić bieg kariery i uczestniczą w kursach i programach przygotowujących do startu zawodowego w branży IT;
- wprowadzenie programów szkoleniowych poszerzających świadomość w zakresie różnic pokoleniowych i koncepcji lifelong-learning;
- wzmocnienie działań w zakresie Employer Brandingu.

**Tabela 6 A.**

**Skład ciał zarządzających i kadry pracowniczej wśród pracowników etatowych Sygnity w podziale na kategorie wg wieku i płci**

Wiek/Grupa stanowisk	rok obrotowy 2019			rok obrotowy 2018		
	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa
<b>poniżej 30</b>	<b>3,89%</b>	<b>8,86%</b>	<b>12,75%</b>	<b>3,92%</b>	<b>9,23%</b>	<b>13,15%</b>
kadra menedżerska wyższego szczebla	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
kadra menedżerska średniego szczebla	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
pracownicy na stanowiskach samodzielnych	2,33%	6,22%	8,55%	2,52%	6,01%	8,53%
pracownik najniższego szczebla	1,56%	2,64%	4,20%	1,40%	3,22%	4,62%
<b>30-50</b>	<b>24,73%</b>	<b>50,08%</b>	<b>74,81%</b>	<b>23,64%</b>	<b>50,91%</b>	<b>74,55%</b>
kadra menedżerska wyższego szczebla	1,40%	1,87%	3,27%	1,40%	1,96%	3,36%
kadra menedżerska średniego szczebla	0,93%	2,95%	3,89%	0,70%	3,36%	4,06%
pracownicy na stanowiskach samodzielnych	20,37%	43,55%	63,92%	19,72%	43,64%	63,36%
pracownik najniższego szczebla	2,02%	1,71%	3,73%	1,82%	1,96%	3,78%
<b>powyżej 50</b>	<b>3,58%</b>	<b>8,86%</b>	<b>12,44%</b>	<b>3,64%</b>	<b>8,67%</b>	<b>12,31%</b>
kadra menedżerska wyższego szczebla	0,00%	0,00%	0,00%	0,14%	0,28%	0,42%
kadra menedżerska średniego szczebla	0,62%	0,62%	1,24%	0,84%	0,42%	1,26%
pracownicy na stanowiskach samodzielnych	2,95%	7,93%	10,89%	2,66%	7,83%	10,49%
pracownik najniższego szczebla	0,00%	0,31%	0,31%	0,00%	0,14%	0,14%
<b>Suma końcowa</b>	<b>32,19%</b>	<b>67,81%</b>	<b>100,00%</b>	<b>31,19%</b>	<b>68,81%</b>	<b>100,00%</b>

[dane w tabelach na ostatni dzień roku obrotowego, o ile nie zaznaczono inaczej]



**Tabela 6 B.**
**Skład ciał zarządzających i kadry pracowniczej wśród pracowników etatowych Grupy Sygnity w podziale na kategorie wg wieku i płci**

Wiek/Grupa stanowisk	rok obrotowy 2019			rok obrotowy 2018		
	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa
	<b>poniżej 30</b>	<b>3,62%</b>	<b>8,85%</b>	<b>12,47%</b>	<b>6,96%</b>	<b>10,43%</b>
kadra menedżerska wyższego szczebla	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
kadra menedżerska średniego szczebla	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
pracownicy na stanowiskach samodzielnych	2,28%	6,03%	8,31%	2,72%	5,76%	8,48%
pracownik najniższego szczebla	1,34%	2,82%	4,16%	4,24%	4,67%	8,91%
<b>30-50</b>	<b>24,80%</b>	<b>48,93%</b>	<b>73,73%</b>	<b>23,15%</b>	<b>47,39%</b>	<b>70,54%</b>
kadra menedżerska wyższego szczebla	1,34%	1,61%	2,95%	1,30%	1,74%	3,04%
kadra menedżerska średniego szczebla	1,34%	2,95%	4,29%	1,09%	2,93%	4,02%
pracownicy na stanowiskach samodzielnych	19,97%	42,49%	62,47%	17,83%	39,57%	57,39%
pracownik najniższego szczebla	2,14%	1,88%	4,02%	2,93%	3,15%	6,09%
<b>powyżej 50</b>	<b>4,29%</b>	<b>9,52%</b>	<b>13,81%</b>	<b>3,91%</b>	<b>8,15%</b>	<b>12,07%</b>
kadra menedżerska wyższego szczebla	0,00%	0,13%	0,13%	0,11%	0,22%	0,33%
kadra menedżerska średniego szczebla	0,54%	0,54%	1,07%	0,65%	0,33%	0,98%
pracownicy na stanowiskach samodzielnych	3,75%	8,58%	12,33%	2,93%	7,17%	10,11%
pracownik najniższego szczebla	0,00%	0,27%	0,27%	0,22%	0,43%	0,65%
<b>Suma końcowa</b>	<b>32,71%</b>	<b>67,29%</b>	<b>100,00%</b>	<b>34,02%</b>	<b>65,98%</b>	<b>100,00%</b>

Grupie Sygnity zależy na tworzeniu najlepszych miejsc pracy dla wszystkich zatrudnionych. Grupa wierzy, że wynagradzanie kobiet i mężczyzn za ich faktyczne umiejętności oraz rzetelna wycena ich udziału w sukcesach przedsiębiorstwa przekłada się na utrzymanie najbardziej utalentowanych pracowników, a w konsekwencji na sukces spółki.

W Sygnity i Sygnity Business Solutions obowiązuje siatka płac i wynikające z niej widełki płacowe, które mają na celu zapewnienie pracownikom na poszczególnych stanowiskach wynagrodzenia odpowiedniego do posiadanego doświadczenia i zakresu zadań oraz dopasowanie do lokalnego rynku pracy. Coroczny przegląd wynagrodzeń zakłada weryfikację zgodności wynagrodzeń z obowiązującą siatką płac. W tym czasie analizowane są m.in. mediany wynagrodzeń w poszczególnych rolach. Ewentualne odstępstwa od siatki płac są przedstawiane kadrze menedżerskiej a ich wyrównanie podlega decyzji biznesowej podczas procesu podwyżkowego.

O uruchomieniu procesu podwyżkowego w danym roku decyduje Zarząd, biorąc pod uwagę analizę lokalnego rynku pracy i wyniki finansowe Spółek. Decyzje personalne dotyczące zmian wynagrodzeń są podyktowane oceną postawy, efektywności i kompetencji poszczególnych pracowników, zgodnie z obowiązującymi w firmie kryteriami.

Tabela 7 A. oraz Tabela 7 B. poniżej przedstawiają stosunek pensji podstawowej i wynagrodzenia kobiet i mężczyzn wg. grup stanowisk w Sygnity i w Grupie Sygnity.

**Tabela 7 A.**

**Stosunek pensji podstawowej i wynagrodzenia kobiet i mężczyzn wg. grup stanowisk w Sygnity**

Pracownicy etatowi wg. grup stanowisk	Stosunek pensji podstawowej* kobiet i mężczyzn na 30-09-2019	Stosunek wynagrodzenia** kobiet i mężczyzn w 2019r.	Stosunek pensji podstawowej* kobiet i mężczyzn na 30-09-2018	Stosunek wynagrodzenia** kobiet i mężczyzn w 2018 r.
kadra menedżerska wyższego szczebla	95,54%	82,16%	81,88%	85,83%
kadra menedżerska średniego szczebla	95,49%	90,79%	92,55%	89,72%
pracownicy na stanowiskach samodzielnych	93,30%	88,42%	91,79%	85,07%
pracownik najniższego szczebla	87,94%	81,41%	87,99%	84,28%
<b>Ogółem</b>	<b>94,37%</b>	<b>88,90%</b>	<b>91,84%</b>	<b>87,32%</b>

\* pensja podstawowa - wynagrodzenie zasadnicze określone w umowie o pracę obowiązujące na ostatni dzień okresu sprawozdawczego

\*\* wynagrodzenie - średnie miesięczne wynagrodzenie wypłacone w okresie sprawozdawczym (pensja podstawowa, dodatek funkcyjny, wynagrodzenie chorobowe, zasiłek chorobowy, zasiłek opiekuńczy, świadczenie rehabilitacyjne, dodatek serwisowy, dodatek ekspercki, nadgodziny, nagrody, prowizje, bonusy, świadczenia)

**Tabela 7 B.**

**Stosunek pensji podstawowej i wynagrodzenia kobiet i mężczyzn wg. grup stanowisk w Grupie Sygnity**

Pracownicy etatowi wg. grup stanowisk	Stosunek pensji podstawowej* kobiet i mężczyzn na 30-09-2019	Stosunek wynagrodzenia** kobiet i mężczyzn w 2019 r.	Stosunek pensji podstawowej* kobiet i mężczyzn na 30-09-2018	Stosunek wynagrodzenia** kobiet i mężczyzn w 2018 r.
kadra menedżerska wyższego szczebla	100,00%	91,55%	85,51%	91,99%
kadra menedżerska średniego szczebla	88,12%	79,80%	85,63%	79,46%
pracownicy na stanowiskach samodzielnych	92,44%	87,83%	91,01%	84,02%
pracownik najniższego szczebla	95,80%	89,17%	87,08%	85,44%
<b>Ogółem</b>	<b>94,76%</b>	<b>90,02%</b>	<b>87,57%</b>	<b>83,27%</b>

\* pensja podstawowa - wynagrodzenie zasadnicze określone w umowie o pracę obowiązujące na ostatni dzień okresu sprawozdawczego

\*\* wynagrodzenie - średnie miesięczne wynagrodzenie wypłacone w okresie sprawozdawczym (pensja podstawowa, dodatek funkcyjny, wynagrodzenie chorobowe, zasiłek chorobowy, zasiłek opiekuńczy, świadczenie rehabilitacyjne, dodatek serwisowy, dodatek ekspercki, nadgodziny, nagrody, prowizje, bonusy, świadczeń)

Tabela 8 A. oraz Tabela 8 B. poniżej przedstawiają stosunek pensji podstawowej i wynagrodzenia kobiet i mężczyzn wg. wieku odpowiednio w Sygnity i w Grupie Sygnity.

**Tabela 8 A.**

**Stosunek pensji podstawowej i wynagrodzenia kobiet i mężczyzn wg wieku w Sygnity**

Pracownicy etatowi wg. wieku	Stosunek pensji podstawowej* kobiet i mężczyzn na 30-09-2019	Stosunek wynagrodzenia** kobiet i mężczyzn w 2019 r.	Stosunek pensji podstawowej* kobiet i mężczyzn na 30-09-2018	Stosunek wynagrodzenia** kobiet i mężczyzn w 2018 r.
poniżej 30	87,61%	85,34%	96,83%	84,81%
30-50	93,14%	87,15%	89,77%	85,89%
powyżej 50	104,11%	99,74%	99,31%	95,12%
<b>ogółem</b>	<b>94,37%</b>	<b>88,90%</b>	<b>91,84%</b>	<b>87,32%</b>

\* pensja podstawowa - wynagrodzenie zasadnicze określone w umowie o pracę obowiązujące na ostatni dzień okresu sprawozdawczego

\*\* wynagrodzenie - średnie miesięczne wynagrodzenie wypłacone w okresie sprawozdawczym (pensja podstawowa, dodatek funkcyjny, wynagrodzenie chorobowe, zasiłek chorobowy, zasiłek opiekuńczy, świadczenie rehabilitacyjne, dodatek serwisowy, dodatek ekspercki, nadgodziny, nagrody, prowizje, bonusy, świadczenia)

**Tabela 8 B.**

**Stosunek pensji podstawowej i wynagrodzenia kobiet i mężczyzn wg wieku w Grupie Sygnity**

Pracownicy etatowi wg. wieku	Stosunek pensji podstawowej* kobiet i mężczyzn na 30-09-2019	Stosunek wynagrodzenia** kobiet i mężczyzn w 2019 r.	Stosunek pensji podstawowej* kobiet i mężczyzn na 30-09-2018	Stosunek wynagrodzenia** kobiet i mężczyzn w 2018 r.
poniżej 30	94,85%	94,22%	96,83%	77,59%
30-50	93,63%	87,77%	89,77%	84,92%
powyżej 50	101,94%	98,49%	99,31%	94,20%
<b>Ogółem</b>	<b>94,76%</b>	<b>90,02%</b>	<b>91,84%</b>	<b>83,27%</b>

\* pensja podstawowa - wynagrodzenie zasadnicze określone w umowie o pracę obowiązujące na ostatni dzień okresu sprawozdawczego

\*\* wynagrodzenie - średnie miesięczne wynagrodzenie wypłacone w okresie sprawozdawczym (pensja podstawowa, dodatek funkcyjny, wynagrodzenie chorobowe, zasiłek chorobowy, zasiłek opiekuńczy, świadczenie rehabilitacyjne, dodatek serwisowy, dodatek ekspercki, nadgodziny, nagrody, prowizje, bonusy, świadczenia)

**ZATRUDNIENIE, ROTACJA**

Zapotrzebowanie na specjalistów w branży IT utrzymuje wzrost z roku na rok i badania rynkowe potwierdzają, że ta tendencja będzie utrzymywać się przez kolejne lata. Konsumpcja dóbr i usług opartych na rozwiązaniach informatycznych zyskuje na znaczeniu, więc ten trend nie dziwi. Realny deficyt wykwalifikowanych pracowników sprzyja powstawaniu niekorzystnych dla pracodawców trendów i stereotypów dotyczących rynku pracy w branży IT, m.in. eskalacji nieadekwatnych do kompetencji oczekiwań finansowych kandydatów i podbierania pracowników między firmami.

W Grupie Sygnity przy wyborze kandydatów do pracy kierujemy się racjonalnymi kryteriami kompetencyjnymi. Ze względu na specyficzny dla branży wysoki udział kosztów personalnych w kosztach ogólnych, Grupa musi kierować się również rachunkiem ekonomicznym oferując warunki adekwatne do posiadanych kompetencji. Grupa pracuje

projektowo i jej celem jest utrzymanie odpowiedniego tempa realizacji przedsięwzięć, minimalizując przy tym liczbę błędów, dlatego, mimo deficytu specjalistów, nie można sobie pozwolić na zatrudnienie zbyt dużej liczby niesamodzielnych lub niewykwalifikowanych pracowników.

W związku z powyższym Grupa Sygnity stawia na pozyskiwanie i utrzymywanie zespołu doświadczonych specjalistów, którzy będą gwarantowali realizację projektów w zakładanych parametrach. Równolegle zaś prowadzone są programy stażowe oraz zatrudnianie studentów i absolwenci kierunków technicznych, którzy stanowią bazę pod sukcesy w opisanych zespołach (program stażowy „Upgrade Yourself” w Sygnity i Sygnity Business Solutions). Budowanie zabezpieczenia pod kluczowe kompetencje jest tym bardziej istotne, że poziom rotacji pracowników w branży IT jest wyższy niż w innych sektorach. W praktyce program stażowy nie pokrywa wszystkich potrzeb pracodawcy i konieczne jest pozyskiwanie wykwalifikowanych specjalistów z rynku.

Na to wyzwanie należy nałożyć negatywny trend związany z niżem demograficznym (luka pokoleniowa) i coraz mniejszą podażą absolwentów kierunków informatycznych.

W opisanym kontekście kluczowe wyzwanie dla firmy to utrzymanie samodzielnych, efektywnych pracowników i pozyskiwanie nowych osób z rynku (zarówno juniorów jak i doświadczonych specjalistów). Zidentyfikowane przez pracodawcę kwestie, które mają szczególne znaczenie w przypadku tych wyzwań to:

- a. nowe źródła pozyskiwania kandydatów do pracy;
- b. przejrzysty i nastawiony na dobre doświadczenia kandydata proces rekrutacji;
- c. dobra atmosfera w miejscu pracy;
- d. pozytywne skojarzenia z marką i dobra renoma pracodawcy (Employer Branding);
- e. perspektywy rozwoju zawodowego;
- f. transparentność zasad wynagradzania i premiowania;
- g. regularny feedback i komunikacja menedżerska.

Wspominana wcześniej luka pokoleniowa powoduje, że poszukiwanie kandydatów z potencjałem do rozwoju na stanowiskach IT nie może ograniczać się do programów stażowych dedykowanych dla studentów i absolwentów. Praktyka Grupy Sygnity, jak również wyniki licznych ankiet prowadzonych m.in. przez portale branżowe, podpowiadają, że najlepsi specjaliści IT, zwłaszcza programiści, swoje kompetencje budują głównie w pracy i podczas samokształcenia. Posiadanie dyplomu uczelni technicznej nie jest już warunkiem koniecznym do osiągnięcia sukcesów w branży. Polityka rekrutacyjna Grupy Sygnity zakłada otwartość i dotarcie do innych grup potencjalnych kandydatów do pracy, osób, które nie były przez całe życie zawodowe związane z IT. To oznacza poszukiwanie kandydatów do pracy wśród osób dojrzałych, które chcą się przebranżowić i uczestniczą w dedykowanych dla branży IT kursach i webinarium zawodowych. Deficyt specjalistów IT w dużych aglomeracjach miejskich oznacza dla Grupy Sygnity konieczność wyjścia z poszukiwania kandydatów wyłącznie w głównych lokalizacjach prowadzenia działalności.

Ważną kwestią w utrzymaniu pracowników jest zapewnienie perspektyw rozwoju i przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu, które w branży IT ma specyficzny charakter. W Grupie Sygnity pracujemy nad różnorodnymi, ciekawymi i kompleksowymi wdrożeniami IT w kluczowych sektorach gospodarki, dając pracownikom możliwość zdobywania doświadczenia przy realizacji różnych, złożonych i zaawansowanych projektów. Staramy się reagować na potrzeby poszczególnych osób i zapewniać im zadania najbardziej dostosowane do ich kompetencji jak również aspiracji zawodowych.

Dla branży IT charakterystyczna jest dysproporcja liczby zatrudnionych mężczyzn do liczby kobiet. Ta dysproporcja jest widoczna także w strukturze zatrudnienia Grupy Sygnity, ale utrzymuje się na poziomie rynkowym. Ze względu na ogólny deficyt pracowników względem zapotrzebowania na rynku IT, spółki Grupy Sygnity nie stosują wskaźników obligatoryjnych, nakładających wzrost tej proporcji. Strategia personalna, w szczególności Sygnity i Sygnity Business Solutions, zakłada jednak, że kobiety to grupa o bardzo dużym potencjale zatrudnienia na stanowiskach w obszarze rozwoju i testowania oprogramowania. Dotyczy to pozyskiwania do pracy kobiet u progu kariery zawodowej jak i tych szukających dla siebie nowych szans zawodowych, w tym okazji do przebranżowienia się.

## WSKAŹNIKI ZATRUDNIENIA NOWYCH PRACOWNIKÓW ORAZ ROTACJI PRACOWNIKÓW W PODZIALE NA GRUPY WIEKOWE, PŁEĆ I REGION

Wskaźnik rotacji w Sygnity i w Grupie Sygnity liczony jest jako stosunek pracowników etatowych, którzy opuścili organizację (na własne życzenie lub w wyniku zwolnienia, przejścia na emeryturę itd.) do całkowitej liczby zatrudnionych pracowników etatowych na koniec okresu raportowego.

W wyniku procesu restrukturyzacji Sygnity w roku obrotowym 2018, który Spółka kończyła w pierwszych kwartałach roku obrotowego 2019 wskaźnik rotacji w 2019 roku w Grupie wyniósł 17,26% i był zdecydowanie niższy niż w roku poprzednim. W okresie raportowym Grupę Sygnity opuściło 130 osoby (140, biorąc pod uwagę UAB BKC na Litwie; Sygnity - 114 osoby), przy czym w tym samym okresie zatrudniono 66 osób (w Sygnity 60 osób).

Niezależnie od procesu reorganizacji, spółki Grupy Sygnity, podobnie jak wiele firm w branży, muszą radzić sobie z wysoką rotacją personelu. Świadome tych uwarunkowań spółki Grupy Sygnity stawiają na efektywność procesu rekrutacji, zdywersyfikowane źródła pozyskiwania kandydatów do pracy i budowanie pozytywnego doświadczenia kandydata, niezależnie od decyzji o nawiązaniu współpracy. W tym kontekście ważny jest dla Grupy Sygnity także optymalny proces wdrożenia, oparty na regularnym feedbacku, pozwalający na maksymalnie szybkie usamodzielnianie się ludzi w miejscu pracy.

Poniższe tabele (Tabele 9 – 12) przedstawiają liczbę oraz wskaźnik rotacji i nowozatrudnionych pracowników etatowych w Grupie Sygnity.

**Tabela 9 A.**

### Wskaźnik rotacji pracowników etatowych w Sygnity w okresie sprawozdawczym

Pracownicy	rok obrotowy 2019			rok obrotowy 2018		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Zwolnieni w okresie sprawozdawczym	28	86	114	90	182	272
Zatrudnieni na koniec okresu sprawozdawczego	207	436	643	223	492	715
<b>Wskaźnik rotacji</b>	<b>4,35%</b>	<b>13,37%</b>	<b>17,73%</b>	<b>12,59%</b>	<b>25,45%</b>	<b>38,04%</b>

**Tabela 9 B.**

### Wskaźnik rotacji pracowników etatowych w Grupie Sygnity w okresie sprawozdawczym

Pracownicy	rok obrotowy 2019			rok obrotowy 2018		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Zwolnieni w okresie sprawozdawczym	32	98	130	109	215	324
Zatrudnieni na koniec okresu sprawozdawczego	246	507	753	315	606	921
<b>Wskaźnik rotacji</b>	<b>4,25%</b>	<b>13,01%</b>	<b>17,26%</b>	<b>11,83%</b>	<b>23,34%</b>	<b>35,18%</b>

**Tabela 10 A.**

**Liczba pracowników etatowych, którzy odeszli z Sygnity w okresie sprawozdawczym, wg wieku i płci**

Przedział wiekowy	rok obrotowy 2019			rok obrotowy 2018		
	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Łącznie</i>	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Łącznie</i>
poniżej 20	0	0	0	0	0	0
21-30	2	21	23	18	39	57
31-40	11	20	31	39	62	101
41-50	7	30	37	23	63	86
51-60	3	8	11	7	11	18
61 powyżej	5	7	12	3	7	10
<b>Razem</b>	<b>28</b>	<b>86</b>	<b>114</b>	<b>90</b>	<b>182</b>	<b>272</b>

**Tabela 10 B.**

**Liczba pracowników etatowych, którzy odeszli z Grupy Sygnity w okresie sprawozdawczym, wg wieku i płci**

Przedział wiekowy	rok obrotowy 2019			rok obrotowy 2018		
	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Łącznie</i>	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Łącznie</i>
poniżej 20	0	0	0	0	0	0
21-30	2	25	27	26	51	77
31-40	13	24	37	46	77	123
41-50	7	33	40	24	64	88
51-60	3	8	11	9	15	24
61 powyżej	7	8	15	4	8	12
<b>Razem</b>	<b>32</b>	<b>98</b>	<b>130</b>	<b>109</b>	<b>215</b>	<b>324</b>

**Tabela 11 A.**

**Liczba pracowników etatowych, którzy odeszli z Sygnity w okresie sprawozdawczym, wg lokalizacji**

Lokalizacja	rok obrotowy 2019			rok obrotowy 2018		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Bydgoszcz	0	2	2	0	3	3
Gdańsk	0	3	3	2	14	16
Kraków	2	8	10	3	17	20
Lublin	0	2	2	0	2	2
Płock	0	0	0	1	0	1
Poznań	2	11	13	3	7	10
Szczecin	0	0	0	0	0	0
Telepraca	0	3	3	4	14	18
Warszawa	17	34	51	61	83	144
Wrocław	6	12	18	13	34	47
Zabrze	1	10	11	3	8	11
Zielona Góra	0	1	1	0	0	0
<b>Razem</b>	<b>28</b>	<b>86</b>	<b>114</b>	<b>90</b>	<b>182</b>	<b>272</b>

**Tabela 11 B.**

**Liczba pracowników etatowych, którzy odeszli z Grupy Sygnity w okresie sprawozdawczym, wg lokalizacji**

Lokalizacja	rok obrotowy 2019			rok obrotowy 2018		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Bydgoszcz	0	2	2	0	3	3
Gdańsk	0	3	3	2	14	16
Kraków	2	8	10	3	18	21
Lublin	0	2	2	0	2	2
Poznań	2	11	13	5	7	12
Szczecin	0	0	0	12	17	17
Telepraca	0	6	6	4	16	20
Warszawa	18	36	54	62	86	148
Wrocław	6	12	18	15	34	49
Zabrze	3	12	15	3	8	11
Zielona Góra	1	6	7	0	4	3
Wilno	2	8	10	2	6	8
<b>Razem</b>	<b>34</b>	<b>106</b>	<b>140</b>	<b>109</b>	<b>215</b>	<b>324</b>

[dane w tabelach na ostatni dzień roku obrotowego, o ile nie zaznaczono inaczej]

**Tabela 12 A.**

**Wskaźnik nowozatrudnieni pracownicy etatowi w Sygnity w okresie sprawozdawczym**

Pracownicy etatowi	rok obrotowy 2019			rok obrotowy 2018		
	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Łącznie</i>	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Łącznie</i>
Nowozatrudnieni w okresie sprawozdawczym	18	42	60	27	69	96
Zatrudnieni na koniec okresu sprawozdawczego	207	436	643	223	492	715
Wskaźnik zatrudnienia nowych pracowników	<b>2,80%</b>	<b>6,53%</b>	<b>9,33%</b>	<b>3,78%</b>	<b>9,65%</b>	<b>13,43%</b>

**Tabela 12 B.**

**Wskaźnik nowozatrudnieni pracownicy etatowi w Grupie Sygnity w okresie sprawozdawczym**

Pracownicy etatowi	rok obrotowy 2019			rok obrotowy 2018		
	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Łącznie</i>	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Łącznie</i>
Nowozatrudnieni w okresie sprawozdawczym	20	46	66	59	97	156
Zatrudnieni na koniec okresu sprawozdawczego	246	507	753	315	606	921
Wskaźnik zatrudnienia nowych pracowników	<b>2,66%</b>	<b>6,11%</b>	<b>8,76%</b>	<b>6,40%</b>	<b>10,53%</b>	<b>16,94%</b>

Dodatkowo poniższe tabele wskazują liczbę nowozatrudnionych w Grupie A według przedziału wiekowego (Tabela 13 A. i 13 B.) oraz głównych lokalizacji zatrudnienia (Tabela 14 A. i 14 B.).

**Tabela 13 A.**

**Liczba pracowników etatowych nowo zatrudnionych w Sygnity wg wieku w okresie sprawozdawczym**

Przedział wiekowy	rok obrotowy 2019			rok obrotowy 2018		
	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Łącznie</i>	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Łącznie</i>
poniżej 20	0	0	0	1	0	1
21-30	7	22	29	13	37	50
31-40	8	13	21	11	19	30
41-50	2	5	7	2	7	9
51-60	0	0	0	0	6	6
61 powyżej	1	2	3	0	0	0
<b>Razem</b>	<b>18</b>	<b>42</b>	<b>60</b>	<b>27</b>	<b>69</b>	<b>96</b>



**Tabela 13 B.**

**Liczba pracowników etatowych nowo zatrudnionych w Grupie Sygnity wg wieku w okresie sprawozdawczym**

Przedział wiekowy	rok obrotowy 2019			rok obrotowy 2018		
	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Łącznie</i>	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Łącznie</i>
poniżej 20	0	0	0	1	0	1
21-30	7	24	31	39	56	95
31-40	8	13	21	14	25	39
41-50	3	6	9	4	9	13
51-60	0	0	0	1	7	8
61 powyżej	2	3	5	0	0	0
<b>Razem</b>	<b>20</b>	<b>46</b>	<b>66</b>	<b>59</b>	<b>97</b>	<b>156</b>

**Tabela 14 A.**

**Liczba pracowników etatowych nowo zatrudnionych w Grupie A w okresie sprawozdawczym, wg płci i lokalizacji**

Lokalizacja	rok obrotowy 2019			rok obrotowy 2018		
	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Łącznie</i>	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Łącznie</i>
Bydgoszcz	0	2	2	0	0	0
Gdańsk	0	2	2	0	5	5
Kraków	4	9	13	5	11	16
Lublin	0	2	2	0	0	0
Poznań	0	6	6	0	2	2
Szczecin	0	0	0	0	0	0
Telepraca	0	0	0	1	3	4
Warszawa	10	13	23	13	22	35
Wrocław	2	6	8	6	18	24
Zabrze	2	1	3	2	6	8
Zielona Góra	0	1	1	0	2	2
<b>Razem</b>	<b>18</b>	<b>42</b>	<b>60</b>	<b>27</b>	<b>69</b>	<b>96</b>

**Tabela 14 B.**
**Liczba pracowników etatowych nowo zatrudnionych w Grupie Sygnity w okresie sprawozdawczym, wg płci i lokalizacji**

Lokalizacja	rok obrotowy 2019			rok obrotowy 2018		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Bydgoszcz	0	2	2	0	0	0
Gdańsk	0	0	2	0	5	5
Kraków	4	9	13	5	11	16
Lublin	0	2	2	0	0	0
Poznań	0	6	6	5	5	10
Szczecin	0	0	0	22	13	35
Telepraca	0	0	0	1	4	5
Warszawa	10	15	25	15	26	41
Wilno	0	0	0	1	0	1
Wrocław	2	6	8	6	18	24
Zabrze	3	1	4	3	9	12
Zielona Góra	1	3	4	1	6	7
<b>Razem</b>	<b>20</b>	<b>46</b>	<b>66</b>	<b>59</b>	<b>97</b>	<b>156</b>

## ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE

Sygnity oraz Sygnity Business Solutions podobnie jak w latach poprzednich udostępniają pracownikom oraz współpracownikom szeroki pakiet świadczeń dodatkowych.

W oferowanym pakiecie dostępna jest:

- a. *Opieka medyczna* – w ramach której realizowane są obowiązkowe badania medycyny pracy, a zatrudnieni pracownicy i współpracownicy mogą skorzystać z dodatkowych abonamentów opieki medycznej - podstawowego i rozszerzonego oraz abonamentu dla członków rodziny. Identycznie jak w latach ubiegłych abonament podstawowy dla Pracowników finansowany jest przez Spółki. Abonament rozszerzony, a także abonament dla członków rodzin pracownicy opłacają z własnych środków. Nie zmieniły się także zasady dostępności abonamentów medycznych dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilno-prawnych. Współpracownicy mają dostęp do tych świadczeń za pośrednictwem Spółek, ale finansują je w całości z własnych środków.
- b. *Program grupowego ubezpieczenia na życie* – zasady tego programu pozostały niezmiennie w stosunku do lat poprzednich, tzn. osoby zatrudnione w Sygnity oraz Sygnity Business Solutions mogą wybrać jeden z sześciu wariantów ubezpieczenia na życie. Dla osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę wariant I jest finansowany przez Pracodawcę, pozostałe warianty finansują pracownicy z własnych środków. Osoby zatrudnione na podstawie umów cywilno-prawnych mają możliwość zakupu każdego z wariantów, finansują go jednak z własnych środków. Zarówno w Sygnity jak i w Sygnity Business Solutions w ramach programu grupowego ubezpieczenia na życie dostępne są pakiety ubezpieczenia obejmujące ochroną dzieci osób zatrudnionych, a także pakiet renta z opieką medyczną. Obydwa te pakiety w całości finansowane są ze środków osób zainteresowanych ich posiadaniem. Program grupowego ubezpieczenia na życie cieszy się dużą popularnością wśród pracowników. W Sygnity korzysta z tego benefitu 71% zatrudnionych, a 82% wszystkich przystępujących do ubezpieczenia grupowego wybrało wariant wyższy niż I. W Sygnity Business Solutions do ubezpieczenia grupowego przystąpiło 81% pracowników, a 76% z nich wybrało wariant wyższy niż I. UAB BKC również dofinansowywało program ubezpieczeń na życie pracowników.

- c. *IKZE* – osoby zatrudnione w Sygnity lub Sygnity Business Solutions mają możliwość gromadzenia środków na indywidualnym koncie zabezpieczenia emerytalnego za pośrednictwem Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych. Analogicznie do roku ubiegłego, pracownikom, którzy wyrażą taką wolę, składki na IKZE potrącane są z wynagrodzenia za pracę i przekazywane bezpośrednio na rachunek Towarzystwa. Takie rozwiązanie zwalnia pracownika z konieczności osobistej obsługi terminowego wpłacania składek na IKZE.
- a. *Świadczenia finansowane z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych* – w ramach Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę mają dostęp do świadczeń finansowanych / współfinansowanych ze środków tego funduszu (Sygnity, Sygnity Business Solutions). Realizacja tych świadczeń odbywa się za pośrednictwem platformy kafeteryjnej, w ramach której dla pracowników dostępne są takie świadczenia jak: bilety do kina, teatru czy na inne wydarzenia kulturalne i sportowe, karty wstępu do klubów sportowych, na baseny. Świadczenia te z uwagi na fakt finansowania ich ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych dostępne są tylko dla pracowników. Osoby zatrudnione na podstawie umowy cywilnej, czy prowadzące działalność gospodarczą mogą zakupić kartę Multisport, finansując ją z własnych środków. W ramach Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych udzielane jest także wsparcie dla pracowników lub członków ich rodzin, którzy z różnych przyczyn znaleźli się w trudnym położeniu. Polega ono głównie na udzieleniu bezzwrotnej pomocy finansowej w przypadku poważnych zachorowań lub niepełnosprawności. W roku obrotowym 2019 Sygnity wspierało także dzieci osierocone przez pracowników Spółki.

Prawo dostępu do świadczeń mają wszyscy na równych zasadach, tzn. nie bierze się pod uwagę faktu zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, na czas określony czy nieokreślony.

## SZKOLENIA

W ramach Grupy Sygnity dysponujemy szeroką wiedzą i kompetencjami oraz doświadczeniem w zakresie znajomości branży klienta i technologii IT. Kompetencje pracowników Grupy Sygnity są rozwijane w obszarach najbardziej perspektywicznych dla pracodawcy. Grupa Sygnity, w szczególności Sygnity i Sygnity Business Solutions, dba o rozwój dziedzinowy pracowników poprzez szkolenia specjalistyczne (m.in. metodologia i języki programowania, produkty IT i narzędzia zewnętrznych dostawców). Ze względu na specyfikę działalności duży nacisk kładziony jest na rozwój umiejętności zarządzania projektami i poznanie zwinnych metodyk projektowych.

Zarówno Sygnity jak i Sygnity Business Solutions zapewniają pracownikom udział w projektach w doświadczonych zespołach, co pozwala rozszerzać wachlarz doświadczeń pracowników. Pracownicy mają również możliwość uczestniczenia w szkoleniach oferowanych przez naszych partnerów biznesowych.

W okresie raportowania odnotowano największy odsetek szkoleń technicznych, dotyczących narzędzi i produktów. Kolejne pod względem częstotliwości są szkolenia techniczne dotyczące metodologii i języków oprogramowania. Pracownicy byli także często szkoleni z metodyk zwinnych zarządzania projektami. Mniejszy odsetek stanowią szkolenia interpersonalne i biznesowe.

W Sygnity oraz Sygnity Business Solutions kadra menedżerska i kierownicy projektów podlegają cyklicznemu indywidualnemu planowaniu rozwoju w modelu 70/20/10. Plany są omawiane i monitorowane na poziomie wyższej kadry menedżerskiej i Zarządu, a za ich wdrożenie odpowiadają przełożeni. Kadra menedżerska jest dodatkowo wspierana przez HR Business Partnerów, którzy prowadzą coachingi i wewnętrzne warsztaty umiejętności.

Poniższe Tabele (od 15 A. do 16 B.) prezentują średnią liczbę godzin szkoleniowych przypadających na pracownika w Sygnity / Grupy Sygnity w podziale na płeć oraz w podziale na kategorię pracowników.

**Tabela 15 A.**

**Średnia liczba godzin szkoleniowych przypadających na pracownika w Sygnity w podziale na płeć**

	Średnia ilość godzin szkoleniowych per pracownik	
	2019	2018
Kobiety	9,60	2,04
Mężczyźni	3,96	1,91

**Tabela 15 B.**

**Średnia liczba godzin szkoleniowych przypadających na pracownika w Grupie Sygnity w podziale na płeć**

	Średnia ilość godzin szkoleniowych per pracownik	
	2019	2018
Kobiety	9,46	3
Mężczyźni	4,42	2,4

**Tabela 16 A.**

**Średnia liczba godzin szkoleniowych przypadających na pracownika w Sygnity w podziale na kategorię pracowników**

	Średnia ilość godzin szkoleniowych per pracownik	
	2019	2018
Pracownicy	5,80	1,95
Pracownicy nadzorowani	0	0

**Tabela 16 B.**

**Średnia liczba godzin szkoleniowych przypadających na pracownika w Grupie Sygnity w podziale na kategorię pracowników**

	Średnia ilość godzin szkoleniowych per pracownik	
	2019	2018
Pracownicy	6,09	2,6
Pracownicy nadzorowani	0	0

## BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY (BHP)

W roku obrotowym 2019 Sygnity oraz Sygnity Business Solutions konsekwentnie realizowały przyjęte zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, które mają na celu zapewnić dobre samopoczucie oraz bezpieczne i higieniczne warunki przebywania na terenie obiektów Spółek zarówno osobom zatrudnionym jak i klientom oraz dostawcom usług.

W Sygnity dokonano przede wszystkim przeglądu kart Oceny Ryzyka Zawodowego. W efekcie tych działań dokonano aktualizacji Oceny Ryzyka Zawodowego w 5 na 8 wyodrębnionych grup stanowisk pracy, co miało na celu podniesienie bezpieczeństwa pracy pracowników zatrudnionych m.in. na stanowiskach magazynowych, pracowników serwisu technicznego oraz pracowników na stanowiskach administracyjnych, którzy w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych przemieszczają się pojazdami służbowymi. Zgodnie z obowiązującymi w Spółce zasadami

zmiany w Ocenie Ryzyka Zawodowego były omawiane i zatwierdzone w ramach Komisji BHP, której zasady funkcjonowania oraz skład pozostają niezmiennie w stosunku do roku poprzedniego.

W listopadzie 2018 roku wprowadzone zostały zmiany w dziale X rozdział VIII Kodeksu pracy w zakresie szkoleń okresowych dla pracowników administracyjno-biurowych, zgodnie z którymi nie jest wymagane szkolenie okresowe bhp dla pracowników administracyjno-biurowych, gdy rodzaj przeważającej działalności pracodawcy w rozumieniu przepisów o statystyce publicznej znajdzie się w grupie działalności, dla której zostanie ustalona nie wyższa niż trzecia kategoria ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. W związku z tym służba BHP dokonała przeglądu stanowisk pracy, który miał ma celu wyodrębnienie tych stanowisk, na których oprócz prac administracyjno-biurowych, stanowiących przeważającą część obowiązków pracowników, wykonywane są także inne prace okazjonalne (np. udział pracowników biura administracji w przeprowadzkach związanych ze zmianą siedzib Spółki). W wyniku dokonanego przeglądu ustalono, na jakich stanowiskach administracyjno-biurowych szkolenia okresowe będą prowadzone.

Podobnie jak w latach poprzednich w roku obrotowym 2019 wypadki przy pracy nie stanowiły istotnego ryzyka związanego z działalnością Spółek Grupy Sygnity.

Statystyki dotyczące wypadków przy pracy w Grupie Sygnity obrazuje Tabela 17A. i B. oraz Tabela 18A. i B.

**Tabela 17 A.**

**Wypadki przy pracy w Sygnity**

Rok	Liczba wypadków	Liczba poszkodowanych	Liczba dni roboczych niezdolności do pracy	Wskaźnik dni utraconych z tytułu wypadków przy pracy	Wskaźnik częstotliwości wypadków przy pracy
2019	1	1	0	0%	1,34%
2018	2	2	26	5,18%	1,83%

**Tabela 17 B.**

**Wypadki przy pracy w Grupie Sygnity**

Rok	Liczba wypadków	Liczba poszkodowanych	Liczba dni roboczych niezdolności do pracy	Wskaźnik dni utraconych z tytułu wypadków przy pracy	Wskaźnik częstotliwości wypadków przy pracy
2019	1	1	0	0%	1,34%
2018	2	2	26	5,18%	1,83%

**Tabela 18 A.**

**Wypadki przy pracy w Sygnity wg płci i lokalizacji**

Lokalizacja	2019		2018	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Wrocław	0	0	0	0
Warszawa	0	0	0	2
Kraków	0	0	0	0
Bydgoszcz	1	0	0	0

**Tabela 18 B.**

**Wypadki przy pracy w Grupie Sygnity wg płci i lokalizacji**

Lokalizacja	2019		2018	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Wrocław	0	0	0	0
Warszawa	0	0	0	2
Kraków	0	0	0	0
Bydgoszcz	1	0	0	0

W roku obrotowym 2019 miał miejsce jeden wypadek w pracy. Obrażenia były jednak na tyle lekkie, że nie spowodowały konieczności przebywania na zwolnieniu lekarskim.

Wskaźniki dotyczące wypadków przy pracy w roku finansowym 2019 w stosunku do roku 2018 poprawiły się. Liczba wypadków zmniejszyła się o 50%, wskaźnik dni utraconych z powodu wypadków przy pracy z 5,18% spadł do 0, a wskaźnik częstotliwości wypadków przy pracy z 1,83% zmniejszył się do 1,34%.

Zgodnie z przyjętymi w Grupie Sygnity zasadami służba BHP będzie zaznajamiać pracowników podczas szkoleń wstępnych i okresowych z okolicznościami wypadku oraz zwracać uwagę na konieczność poruszania się przez pracowników wyznaczonymi ciągami komunikacyjnymi.

Na dzień 30 września 2019 roku w rejestrze chorób zawodowych i podejrzeń o takie choroby nie zostały zgłoszone żadne przypadki takich chorób.

Analogicznie do roku poprzedniego w Spółkach Grupy Sygnity nie funkcjonowały związki zawodowe, zatem kwestie związane z bezpieczeństwem i higieną pracy nie są opisane w formalnych porozumieniach zawartych ze związkami zawodowymi.

## ZWIĄZKI ZAWODOWE, PRAWO DO ZRZESZANIA SIĘ

W Grupie nie działały organizacje związkowe i rok obrotowy 2019 nie przyniósł w tym względzie żadnych zmian, a co za tym idzie nie ma zawartych żadnych układów zbiorowych pracy.

W Sygnity funkcjonuje Rada Pracowników, powoływana na 4-letnią kadencję. W kwietniu 2019 roku upłynęła kadencja Rady wybranej w 2015 roku, w związku z czym przeprowadzone zostały wybory nowej Rady Pracowników, z którą Pracodawca konsultuje wszystkie kwestie mające bezpośredni wpływ na sytuację zatrudnionych w Spółce osób. W roku obrotowym 2019, z uwagi na obowiązek wdrożenia Pracowniczych Planów Kapitałowych (dalej: PPK), Rada Pracowników była ważnym partnerem zaangażowanym w proces wdrożenia programu PPK.

Sygnity Business Solutions w roku obrotowym 2019 ponownie skierowała komunikację do pracowników o prawie zgłoszenia do pracodawcy wniosku o przeprowadzenie wyborów do Rady Pracowników, jednak podobnie jak w roku 2015 pracownicy nie zdecydowali się skorzystać z tego prawa. W związku z czym Spółka nadal nie posiada stałego grona przedstawicieli załogi, z którym mogłaby konsultować ważne dla pracowników kwestie.

## ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ

W Grupie Sygnity (Sygnity, Sygnity Business Solutions) stawiamy na kształtowanie kultury organizacyjnej opartej na wartościach, uwzględniającej aspekty dotyczące różnorodności. Takie podejście jest wynikiem przekonania zarządzających, że różnorodność jest fundamentalną wartością współczesnego społeczeństwa, a polityka równego traktowania i zarządzanie różnorodnością przynosi wymierne korzyści, wpływa na rozwój oraz innowacyjność organizacji. Mając powyższe na uwadze spółki stawiają na poszanowanie dla różnorodnego społeczeństwa oraz kładą nacisk na politykę równego traktowania ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, przekonanie, przynależność związkową, orientację psychoseksualną, tożsamość płciową, status rodzinny, styl życia, formę, zakres i podstawę zatrudnienia,

typy współpracy. W swoich działaniach spółki starają się traktować ludzi sprawiedliwie oraz usuwać występujące na tej drodze przeszkody. Kwestie związane z zarządzaniem różnorodnością uregulowane są w dokumentach obowiązujących w Grupie Sygnity: Kodeksie Pracy, Kodeksie Etyki (Sygnity, Sygnity Business Solutions), Karcie Różnorodności (Sygnity), Regulaminie Wynagradzania. Dokumenty te opisują zasady dotyczące zagadnień: równego traktowania pracowników w zatrudnieniu oraz zakazu dyskryminacji, poszanowania dla różnorodności, polityki wynagradzania i premiowania.

Sygnity od 1 lipca 2014 roku dołączyła do grona Sygnatariuszy Karty Różnorodności (<http://kartaroznorodnosc.pl/pl/karta-w-polsce/sygnatariusze.html>) i tym samym zobowiązała się do wdrażania zasad zarządzania różnorodnością i polityki równego traktowania oraz ich promowania i upowszechniania wśród wszystkich interesariuszy organizacji. Karta stanowi podstawę do budowania polityki różnorodności w Grupie.

Jako sygnatariusz Karty, Sygnity współdzieli przekonanie, że różnorodność jest fundamentalną wartością współczesnego społeczeństwa, a polityka równego traktowania i zarządzanie różnorodnością przynosi wymierne korzyści, wpływa na rozwój oraz innowacyjność organizacji. Mając na uwadze poszanowanie dla różnorodnego, wielokulturowego społeczeństwa oraz kładąc szczególny nacisk na politykę równego traktowania ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, przekonanie, przynależność związkową, orientację psychoseksualną, tożsamość płciową, status rodzinny, styl życia, formę, zakres i podstawę zatrudnienia, pozostałe typy współpracy oraz inne przesłanki narażające na zachowania dyskryminacyjne Sygnity zostało sygnatariuszem Karty Różnorodności. Zobowiązało się tym samym do wdrażania i przestrzegania zasad polityki zarządzania różnorodnością, równego traktowania oraz ich promowania i upowszechniania wśród wszystkich interesariuszy organizacji. Mając na uwadze powyższe, firma zobowiązała się do:

- a. Tworzenia atmosfery i kultury organizacyjnej, która zapewnia szacunek dla różnorodności, poprzez włączanie zarządzania różnorodnością, kwestii zarządzania wiekiem i równości płci do polityk i procedur stosowanych w firmie.
- b. Wprowadzenia instytucjonalnych, wewnątrzorganizacyjnych rozwiązań w celu rozwoju polityki równego traktowania. Osobą koordynującą przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy jest Dyrektor ds. Personalnych.
- c. Wdrożenia i przestrzegania polityki równego traktowania i zarządzania różnorodnością w miejscu pracy, ze szczególnym uwzględnieniem obszarów: rekrutacji, dostępu do szkoleń i awansów, wynagrodzeń, godzenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym i rodzinnym, ochrony przed mobbingiem oraz ochrony przed nieuzasadnionym zwolnieniem.
- d. Wprowadzenia monitoringu antydyskryminacyjnego oraz antymobbingowego.
- e. Prowadzenia dialogu z osobami zatrudnionymi na temat przyjętej polityki zarządzania różnorodnością oraz informowania interesariuszy – w szczególności osób zatrudnionych, ale także Klientów, współpracowników, partnerów biznesowych, akcjonariuszy, dostawców i podwykonawców – o stosowaniu modelu zarządzania różnorodnością oraz rezultatach takiego podejścia.

Sygnity jest otwarte na zatrudnianie osób wykluczonych społecznie lub zagrożonych marginalizacją na rynku pracy – w swoim portfolio Spółka ma projekty realizujące założenia klauzuli społecznej. Dodatkowo w spółkach Sygnity oraz Sygnity Business Solutions kwestie dotyczące niedyskryminowania regulowane są w: Kodeksie Pracy, Regulaminie Wynagradzania i Regulaminie MBO (Sygnity). Dokumenty te opisują zasady dotyczące zagadnień: zakazu dyskryminacji oraz obowiązujących w organizacji zasad wynagradzania i premiowania. W UAB BKC kwestie te regulował Regulamin Pracy.

W Regulaminie Pracy pracodawca zobowiązał się przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Zgodnie z założeniami przyjętymi w 2018 roku, Sygnity w roku obrotowym 2019 sformalizowała dotychczasowe zasady dotyczące przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji przyjmując Politykę Wewnętrzną Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji, dając tym samym jednoznaczny i bezwarunkowy sprzeciw wobec tych zjawisk. Przyjęcie formalnego dokumentu ma na celu ograniczenie ryzyka wystąpienia dyskryminacji i mobbingu oraz finansowych i społecznych konsekwencji tych niepożądanych zjawisk.

Wdrożenie przyjętej przez Zarząd Spółki Polityki Wewnętrznej Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji poprzedzone zostało cyklem spotkań informacyjnych dla kadry dyrektorskiej, menedżerów średniego szczebla oraz pracowników mających na celu edukowanie pracowników w zakresie pojęć dyskryminacji i mobbingu, a także



niepożądanych skutków tych zjawisk. Wprowadzony w Polityce Wewnętrznej Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji mechanizm skargowy pozwoli pracownikom w łatwy sposób dotrzeć do pracodawcy z informacją o wystąpieniu zjawisk niepożądanych, a Spółce pozwoli na wykrzycie i prewencję tych zjawisk.

Sygnity Business Solutions wdrożyło Politykę Wewnętrzną Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji na początku roku obrotowego 2020.

## ETYKA

Spółki Grupy dążą do tego, aby wszystkie podejmowane w ramach firmy działania były zgodne z najwyższymi standardami etycznymi. Reputacja spółek bezpośrednio przekłada się na wizerunek Grupy Sygnity i tworzenie trwałych relacji zarówno z klientami, inwestorami jak i pracownikami.

W ramach Grupy (Sygnity, Sygnity Business Solutions) obowiązuje Kodeks Etyki w Biznesie (dalej: Kodeks Etyki), który wyrósł z potrzeby dookreślenia i doprecyzowania wewnątrzfirmowych zasad postępowania. Jego filozofia i wszystkie zapisy opierają się na założeniu, że ma on pomóc w wyeliminowaniu ewentualnych negatywnych zjawisk i zachowań, które najczęściej wynikają z nieświadomości. W otoczeniu biznesowym pracownicy oraz współpracownicy bywają konfrontowani z sytuacjami, w których od ich decyzji zależy postrzeganie Grupy jako etycznej bądź nie.

Aby móc sprawnie konkurować na rynku, i zarządzać powierzonymi nam przez naszych Klientów dużymi, i nierzadko istotnymi społecznie, projektami, Grupa Sygnity musi zachować przejrzystość oraz wiarygodność podejmowanych działań. Kodeks Etyki ma za zadanie wskazać, jak zachować się w sytuacjach, które spotykają pracowników oraz współpracowników, a które mogą rodzić wątpliwości co do ich zgodnej z etyką natury.

Zasady postępowania opisane w Kodeksie Etyki bazują na trzech podstawowych przesłankach regulujących relacje Sygnity i Sygnity Business Solutions z otoczeniem zewnętrznym:

- a. W stosunkach z partnerami biznesowymi kierujemy się: rzetelnością w realizowaniu powierzonych zadań, uczciwością, terminowością wykonywanych zadań, respektowaniem podjętych zobowiązań, orientacją na zaspokajanie potrzeb i rozwiązywanie problemów naszych Klientów przy jednoczesnym zachowaniu marżowości projektów, dążeniem do budowania długoterminowych, stabilnych relacji z Klientami, opartych na wzajemnym zaufaniu, na lojalności i na ustawicznym poszukiwaniu obszarów wspólnoty interesów, w sytuacjach spornych – dążeniem do wypracowania porozumienia.
- b. W stosunkach z konkurentami kierujemy się: dążeniem do ekspansji rynkowej – przy zachowaniu zasad uczciwej konkurencji i wzajemnego poszanowania, dążeniem do rywalizacji na płaszczyźnie jakości, rzetelności i innowacyjności.
- c. W relacjach z otoczeniem społecznym kierujemy się: dążeniem do budowy jak najlepszych relacji ze społecznościami lokalnymi, wspieraniem wartościowych inicjatyw obywatelskich, przyczyniających się do umocnienia demokracji, społeczeństwa obywatelskiego i postaw przedsiębiorczości.

W szczegółowych wytycznych Kodeks Etyki opisuje zasady dotyczące: uczciwej konkurencji, działań antymonopolowych, konfliktu interesów, kontaktów z dostawcami i klientami, zatrudniania członków rodzin, poufności informacji i dochowania tajemnicy, zachowań pracowników oraz współpracowników podczas wykonywania obowiązków służbowych, w tym poszanowania różnorodności.

Pełna treść kodeksu etyki jest dostępna na firmowych stronach internetowych pod adresem: [https://www.sygnity.pl/wp-content/uploads/2019/08/6304\\_Kodeks\\_Etyki\\_w\\_Biznesie\\_Grupy\\_Sygnity.pdf](https://www.sygnity.pl/wp-content/uploads/2019/08/6304_Kodeks_Etyki_w_Biznesie_Grupy_Sygnity.pdf)

Pracodawca zapoznaje z treścią Kodeksu Etyki każdego przyjmowanego do pracy pracownika oraz współpracownika przed rozpoczęciem przez niego pracy. Pracownicy potwierdzają znajomość Kodeksu stosownym oświadczeniem złożonym w formie pisemnej.

Dodatkowo w niektórych obszarach prowadzone są dedykowane szkolenia z zakresu etycznego postępowania w biznesie, np. szkolenia „Etyka w życiu publicznym” prowadzone dla pracowników biorących udział w projektach dla tego sektora.

Kodeks Etyki został zatwierdzony przez Zarządy Sygnity i Sygnity Business Solutions, które zobowiązały się do wsparcia i oceny przestrzegania zasad zawartych w kodeksie. Wszyscy pracownicy i współpracownicy są zobowiązani przestrzegać zapisów Kodeksu i informować Dyrektora ds. Personalnych Sygnity oraz Bezpośrednich



Przełożonych o wszelkich naruszeniach zapisów i postanowień Kodeksu Etyki. W przypadku wątpliwości dotyczących interpretacji poszczególnych zapisów Kodeksu, pracownicy i współpracownicy w każdej chwili mogą zwrócić się z prośbą o wyjaśnienia do swoich przełożonych i koordynatorów lub bezpośrednio do Biura Personalnego.

W Sygnity oraz Sygnity Business Solutions obowiązuje ponadto model wartości firmowych, które w zwięzły sposób opisują promowaną w firmie kulturę organizacyjną. Cztery wartości firmowe odnoszą się do podstawowych zasad, według których budujemy nasze relacje wewnętrzne i zewnętrzne.

- a. Zrozumienie biznesu Klienta
  - Jesteśmy kompetentnym doradcą biznesowym, znającym otoczenie konkurencyjne naszych Klientów i mającym wpływ na ich wyniki.
  - Budujemy długotrwałe relacje z Klientem, aby jak najlepiej poznać jego potrzeby, oczekiwania, cele.
  - Nie sprzedajemy kolejnego produktu, tylko podchodzimy innowacyjnie do konkretnego wyzwania. W ten sposób optymalizujemy osiągnięte wyniki Klienta.
- b. Kompetencje
  - Poglębiaamy ekspercką wiedzę na temat rozwoju branży Klienta.
  - Skupiamy się na rozwoju umiejętności sprzedaży doradczej.
  - Kładziemy nacisk na innowacyjność i doskonalenie najnowszych technologii IT - dzięki temu oferujemy najlepsze rozwiązania wspomagające rozwój biznesu naszych Klientów.
- c. Elastyczność
  - Sprawnie dostosowujemy autorskie rozwiązania do precyzyjnie określonych potrzeb Klienta.
  - Mamy szerokie kompetencje na każdym etapie prowadzenia projektu.
  - Stawiamy na nadrzędność celu nad procesem. Wykorzystujemy „zdrowy rozsądek” dając sobie swobodę w wyborze drogi do osiągnięcia wytyczonego celu. Budujemy przyjazną i profesjonalną atmosferę podczas współpracy.
- d. Odpowiedzialność
  - Naszym kapitałem są ludzie. Mamy zaufanie do pracowników, bo wiemy że są najlepsi - stąd wysoka samodzielność ich działania.
  - Kadra zarządzająca ponosi pełną odpowiedzialność za rozwój pracowników i ciągle podwyższanie ich kompetencji.
  - Wyniki finansowe jakie osiągamy to efekt pracy naszych zespołów i każdego z nas oddzielnie, dlatego wszyscy czujemy się za nie odpowiedzialni.

W czwartym kwartale 2019 roku w Sygnity została przyjęta Procedura anonimowego zgłaszania nieprawidłowości, która określa zasady, sposób i procedury anonimowego zgłaszania przez pracowników oraz współpracowników wskazanemu członkowi Zarządu, a w szczególnych przypadkach Radzie Nadzorczej, naruszeń prawa, w szczególności przepisów ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U. Nr 184, poz. 1539 z późn. zm.) (dalej: Ustawa), Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/1129 z dnia 14 czerwca 2017 r. w sprawie prospektu, który ma być publikowany w związku z ofertą publiczną papierów wartościowych lub dopuszczeniem ich do obrotu na rynku regulowanym oraz uchylenia dyrektywy 2003/71/WE oraz procedur i standardów etycznych. Procedura stanowi wewnętrzną procedurę Spółki, o której mowa w art. 97d Ustawy.

Celem wprowadzenia Procedury jest wspieranie działań Spółki mających na celu:

- zapobieganie wystąpieniu nadużyć w Spółce, w szczególności takich jak przypadki korupcji, konfliktu interesów, nadużycia zaufania, oszustw, fałszerstw dokumentacji;
- przeciwdziałanie i minimalizowanie negatywnych skutków nieprawidłowości dla pracowników / współpracowników, Spółki, członków jej organów, kontrahentów i akcjonariuszy;
- promowanie właściwych postaw etycznych wśród pracowników / współpracowników;
- umacnianie wizerunku Spółki jako organizacji etycznej i transparentnej.

## POSZANOWANIE 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. Wszędzie tam, gdzie te prawa mogłyby być łamane, powinny być podejmowane odpowiednie kroki, by tę sytuację zmienić i unikać czerpania korzyści z ich nierespektowania.

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

Na politykę związaną z poszanowaniem praw człowieka w Sygnity i Sygnity Business Solutions składają się zagadnienia regulowane przez następujące dokumenty wewnętrzne: Kodeks Etyki, Regulamin Pracy, Polityka Zakupowa oraz Procedura Zakupowa. W UAB BKC kwestie te regulował Regulamin Pracy.

W 2019 roku nie zostały zidentyfikowane w Grupie Kapitałowej incydenty związane z naruszeniem praw człowieka.

## PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

Grupa Sygnity nie posiada jednolitej polityki w zakresie zagadnień z zakresu przeciwdziałania korupcji - Spółki Grupy posiadają własne praktyki w tym obszarze: w Sygnity i Sygnity Business Solutions funkcjonuje Kodeks Etyki, w UAB BKC regulacje w tym zakresie stanowi w szczególności Regulamin Pracy. Działania zapobiegawcze i kontrolne w zakresie przeciwdziałania korupcji są realizowane na różnych poziomach organizacji i są niezbędne dla zapewnienia prawidłowego funkcjonowania spółek Grupy.

W Sygnity i Sygnity Business Solutions funkcjonuje sformalizowana polityka zakupów i procedura zakupowa. W roku obrotowym 2019 spółki współpracowały z ponad 200 dostawcami zewnętrznymi, w przypadku zdecydowanej większości podmiotów relacje biznesowe miały również miejsce w latach poprzednich. Podstawowe kryterium podziału kontrahentów stanowił przedmiot zakupu pozwalający na wyróżnienie następujących grup:

- dostawcy usług (serwisowych, programistycznych, szkoleniowych i mieszanych);
- dostawcy sprzętu i urządzeń;
- dostawcy licencji i oprogramowania.

Biorąc pod uwagę pozycję i udział poszczególnych dostawców, żaden z nich nie miał pozycji dominującej zagrażającej ciągłości dostaw towarów i usług. Wybór dostawców następował w całkowicie sformalizowany sposób, zgodnie z obowiązującą procedurą zakupową, pozwalając osiągnąć najlepsze z dostępnych na rynku opcji zakupu.

Realizacja transakcji mogła być powierzona wyłącznie oferentowi, którego oferta została uznana za najkorzystniejszą w oparciu o kryteria oceny ofert. Biuro Zakupów stanowiło elementarną część każdego postępowania i w oparciu o wzmiankowane parametry, przeprowadzoną analizę rynku oraz negocjacje z oferentami, przygotowywało rekomendacje dla jednostki inicjującej proces nabywczy. Elementami determinującymi jakość portfela dostawców, a w konsekwencji ograniczającym ryzyka płynności dostaw, były: selekcja „negatywna” na początku procesu zakupowego, wykluczająca określonych oferentów z uczestniczenia w postępowaniu zakupowym oraz okresowa ocena partnerów handlowych. Trwająca w niektórych przypadkach nawet kilka lat relacja biznesowa jest poddawana okresowej weryfikacji, która pozwala na ich walidację w kontekście jakości współpracy, ważności kontraktu, warunków umownych, dostępności substytutów.

Ograniczony stopień koncentracji dostawców oraz wieloetapowy proces ich selekcji sprawiły, iż ryzyka charakterystyczne dla rozbudowanego łańcucha dostaw, były systemowo mitygowane i nie wpływały na operacyjną sprawność organizacji.

Grupa popiera konkurencję jakościową i cenową - działamy w sposób otwarty, bezpośredni i uczciwy. Przestrzegając prawa antymonopolowego i norm dotyczących uczciwej konkurencji, spółki Grupy wymagają od pracowników, aby ich postępowanie spełniało następujące warunki:

- dane dotyczące konkurencyjnej oferty nigdy nie powinny być omawiane ze stroną konkurującą;
- zabronione jest ograniczanie wolnej konkurencji przez ustalanie ze stroną konkurującą wysokości cen, podziału rynków zbytu itp.;

- nie wolno nakłaniać Klienta do zakupu produktów lub usług, które nie odpowiadają jego potrzebom;
- zakazane jest uczestniczenie w szpiegostwie przemysłowym lub usiłowaniu przekupstwa;
- pracownicy Grupy Sygnity zobowiązani są udzielać Klientom ścisłych i zgodnych z prawdą informacji oraz uczciwie przedstawiać jakość, funkcje i dostępność oferowanych produktów i usług.

W Sygnity i Sygnity Business Solutions sformalizowany jest proces kontroli i akceptacji składania ofert oraz zawierania umów sprzedaży (procedura Komitet Ofertowy) co adresuje omawiane ryzyka na każdym poziomie operacyjnym. Organizacja procesu podejmowania decyzji w ramach Komitetów Ofertowych (KO) została wprowadzona, aby zapewnić właściwy przebieg, kompletność, rzetelność, przewidywalność oraz kontrolę w zakresie parametrów finansowych w procesie sprzedaży (ofertowania), jak również w procesie realizacji (zamówienia/umowy). Wprowadzono jednolite zasady przebiegu procesu i podejmowania decyzji. Zasady procesu KO są fundamentem procedury akceptacji w zakresie sprzedaży (ofertowania), jak również w procesie realizacji (zamówienia/umowy), w szczególności w aspekcie: a) przebiegu procesu, b) autoryzacji (akceptacji) i poziomów decyzyjnych, c) rejestracji i dokumentowania procesu, d) zapewniania właściwych informacji i ich kompletności oraz podstaw ich bezpieczeństwa, e) weryfikacji poprawności. Każde przedsięwzięcie (projekt), przez które rozumiany jest prospekt i umowa (jak również aneksy i zmiany do umów), od momentu inicjacji działań w ich zakresie do momentu ich zamknięcia, zmierzające w konsekwencji do zaciągnięcia zobowiązań w imieniu Spółki i Grupy (i tym samym sprzedaży Klientowi projektów, produktów, towarów, usług lub innych), musi być objęte procesem decyzyjnym zgodnym z procedurą Komitetu Ofertowego.

Pracownicy oraz współpracownicy Grupy Sygnity zobowiązani są do przestrzegania przepisów prawa obowiązujących na terenie Rzeczypospolitej Polskiej (w przypadku UAB BKC przepisów prawa obowiązujących na terenie Litwy). Pracownicy oraz współpracownicy Grupy Sygnity zobowiązani są do znajomości i przestrzegania regulacji wewnętrznych obowiązujących w Grupie Sygnity. W szczególności pracownicy oraz współpracownicy Grupy Sygnity:

- nie mają prawa oferować, zapewniać ani żądać pośrednio lub bezpośrednio szczególnych względów w zamian za korzyść osobistą lub majątkową bądź obietnice takiej korzyści,
- nie mają prawa angażować się w jakiegokolwiek działania o znamionach korupcji ani w jakiegokolwiek działania mogące prowadzić do korupcji.

W dniu 11 czerwca 2019 roku Centralne Biuro Antykorupcyjne, na wniosek Prokuratury Okręgowej w Warszawie, w związku z prowadzonym śledztwem wobec osób fizycznych, zwróciło się do Sygnity o wydanie przedmiotów i dokumentacji mogących stanowić dowód w prowadzonym postępowaniu. Spółka zgodnie z przedstawionym wnioskiem niezwłocznie przekazała wskazaną dokumentację oraz przedmioty i zadeklarowała gotowość do dalszej współpracy z organami prowadzącymi postępowanie.

W ocenie Zarządu Sygnity postępowanie prowadzone przez Prokuraturę nie będzie miało istotnego wpływu na sprawozdania finansowe, realizację umów z Poczta Polska S.A. (wartość rozpoznanych przychodów w roku obrotowym zakończonym 30 września 2019 roku wyniosła 14 mln zł netto a całkowita wartość umowy ZST wynosi 22 mln zł brutto) oraz realizację Umowy Restrukturyzacyjnej i przyjęte założenie, że Spółka i Grupa będą kontynuować działalność. Organy prowadzące postępowanie nie informowały Spółki o swoich ustaleniach – Spółka nie jest stroną w postępowaniu - i ocena Zarządu opiera się wyłącznie na posiadanej wiedzy wynikającej z prowadzenia spraw Spółki.

Wykazując należyłą staranność Zarząd Spółki podjął następujące działania:

- przeprowadzona została przez wyspecjalizowany podmiot zewnętrzny analiza wybranych obszarów działalności Sygnity, ze szczególnym uwzględnieniem obszaru compliance, procedur wewnętrznych Spółki regulujących proces zakupowy, efektywności istniejących kontroli w oparciu o dobre praktyki rynkowe, identyfikacji potencjalnych luk oraz słabości mogących skutkować zwiększeniem ryzyka występowania nadużyć i nieprawidłowości;
- Spółka przyjęła i wdrożyła rekomendacje wynikające z przeprowadzonej analizy, m.in. z obszaru ładu korporacyjnego oraz procesowe;
- przeprowadzono przez zewnętrzny wyspecjalizowany podmiot szkolenia mające na celu przekazanie niezbędnej wiedzy oraz podniesienie świadomości kadry zarządzającej Sygnity w zakresie zasad i mechanizmów antykorupcyjnych.

#### IV. ZAGADNIENIA Z ZAKRESU ŚRODOWISKA NATURALNEGO

Branża IT, w której działa Grupa Sygnity charakteryzuje się stosunkowo niewielkim bezpośrednim 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, przypadającego na ich stanowisko zużycia energii elektrycznej oraz z używaniem samochodów w działalności operacyjnej Grupy.

Spółka nie posiada opisanej polityki w zakresie zagadnień środowiska naturalnego, ze względu na niewielki bezpośredni wpływ na środowisko naturalne. Mimo braku dokumentów wewnętrznych regulujących kwestie ingerencji w środowisko naturalne, Spółka zidentyfikowała następujące obszary monitorowania oddziaływania na nie:

- wykorzystywanie samochodów w prowadzonej działalności (emisja gazów, oraz spalanie paliwa);
- odpady powstające w toku prowadzenia działalności;
- zużycie energii elektrycznej niezbędnej do prowadzenia działalności Spółki.

Spółki Grupy Sygnity nie posiadają jednolitej polityki w zakresie zagadnień środowiska naturalnego. Mimo braku jednolitej polityki w zakresie zagadnień środowiskowych, spółki z Grupy Sygnity działają zgodnie z wymaganiami obowiązujących aktów prawnych. Dążą one do zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstwa, minimalizując negatywny wpływ na środowisko naturalne. W swojej bieżącej działalności Spółki Grupy przywiązują szczególną wagę do kwestii poboru energii elektrycznej, a także obowiązków w zakresie recyklingu urządzeń elektrycznych i elektronicznych, będących podstawowym narzędziem pracy pracowników Grupy.

Spółka w swojej działalności generuje emisję CO<sub>2</sub> związaną z używaniem samochodów przez pracowników do celów wykonywania powierzonej pracy.

Stan wieku parku samochodowego przedstawia się następująco (dane na koniec roku obrotowego):

- dla Sygnity: 2,7 lat w roku 2017; 1,3 lat w 2018 roku oraz 1,4 w 2019 roku;
- dla Grupy Sygnity (z wyłączeniem UAB BKC): 2,3 lat w roku 2017; 1,1 lat w 2018 roku oraz 1,3 w 2019 roku.

Mając na uwadze emisję CO<sub>2</sub> Spółki Grupy (z wyłączeniem UAB BKC) wymieniają park samochodowy w okresie 3 letnim, a przy wyborze nowych aut brana jest pod uwagę emisja CO<sub>2</sub> oraz parametry spalania poszczególnych silników, jak i planowany przewidywany przebieg aut. Zgodnie z przeprowadzonym w 2017 roku audytem energetycznym Spółki zużycie paliwa przez flotę samochodów odpowiada za 28% zużywanej energii.

Informacje o ilości łącznych bezpośrednich emisji gazów cieplarnianych są zgodnie z wymogami prawnymi corocznie raportowane. W 2018 roku zużycie paliwa dla kotłów opalanych olejem wyniosło 4,45Mg, a dla silników aut samochodów użytkowanych w grupie wyniosło 134,562633 Mg (w 2017 wynosiły one 9,41Mg za kotły oraz 161,5778Mg za paliwo do samochodów służbowych). Opłaty za wprowadzanie gazów lub pyłów do powietrza, wynikające z eksploatacji urządzeń w Sygnity w 2018 roku – podobnie jak w roku 2017 - były niższe niż minimalna kwota wymagana do zapłaty.

Przy realizacji sprzedaży produktów i usług spółki Grupy Sygnity wprowadzają na rynek tekturowe opakowania, folie opakowaniowe, palety drewniane. Spółki Grupy działają zgodnie z wymaganiami obowiązujących aktów prawnych oraz propagują i wspierają dobre praktyki w zakresie ochrony środowiska dążąc do zrównoważonego rozwoju organizacji, minimalizując negatywny wpływ na środowisko naturalne. W swojej bieżącej działalności spółki Grupy przywiązują szczególną wagę do kwestii obowiązków w zakresie recyklingu urządzeń elektrycznych i elektronicznych, będących podstawowym narzędziem pracy pracowników Grupy Sygnity oraz ograniczaniem emisji CO<sub>2</sub> przez auta używane w działalności operacyjnej Spółki.

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

W 2017 roku w Spółce przeprowadzono audyt energetyczny. Określono w nim, iż łącznie obiekty biurowe i flota samochodowa odpowiadają za zużycie 90% energii pozyskanej do przedsiębiorstwa. 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 aspekt środowiskowy, gdyż poza oczywistym efektem neutralizowania negatywnego wpływu na środowisko ma on wymiar ekonomiczny. W roku obrotowym 2019 ok. 80% powierzchni biurowych wynajmowanych było w tzw. zielonych biurach o najwyższej klasie energetycznej, przyjaznym użytkownikom i środowisku, co zostało potwierdzone stosownymi certyfikatami LEED CS lub certyfikatem BREEAM (w roku obrotowym 2018 ok 75%). 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 i segregacja odpadów. W odniesieniu do używanego w Spółce sprzętu elektrycznego (komputery, sprzęt biurowy, sprzęt AGD) przeprowadzony audyt energetyczny wykazał iż sprzęt jest w stanie dobrym a klasa energetyczna tych urządzeń należy do wysokich. Przy wymianie sprzętu Spółka zwraca uwagę na parametry zużycia energii. Zarówno w 2018 roku jak i w 2019 roku Spółka nie była karana za naruszenie przepisów dotyczących ochrony środowiska.

## V. ISTOTNE RYZYKA I ZARZĄDZANIE NIMI

Zarządzanie ryzykiem w spółkach Grupy Sygnity 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 reakcją w odpowiedzi na zmaterializowanie ryzyk, zarówno w obszarze finansowym jak i pozafinansowym (pracowniczym, reputacyjnym), przy czym nie stosowane są specjalne regulacje odnoszące się do zagadnień niefinansowych.

Sygnity oraz Sygnity Business Solutions ustanowiły, wdrożyły i stale doskonalą Zintegrowany System Zarządzania Jakością i Bezpieczeństwem Informacji (dalej: Zintegrowany System Zarządzania) zgodny z międzynarodowymi standardami ISO 9001:2015 oraz ISO 27001:2017. Nieodłącznym elementem wdrożonego Zintegrowanego Systemu Zarządzania jest standaryzowanie i egzekwowanie wielowymiarowego zarządzania ryzykiem we wszystkich obszarach działalności Grupy Sygnity.

Procedury należytej staranności są nieodłączną częścią wdrożonego, utrzymywanego i doskonalonego Zintegrowanego Systemu Zarządzania w Grupie Kapitałowej. Zintegrowany System Zarządzania jest oparty o standardy ISO, które obejmują najlepsze praktyki funkcjonowania organizacji w makro i mikrootoczeniu. Zgodnie z założeniami wdrożonego Zintegrowanego Systemu Zarządzania przeprowadzana jest regularnie analiza kontekstu organizacji, a zatem jej interesariuszy oraz otoczenia. Wszelkie zagadnienia społeczne, pracownicze, środowiska naturalnego, poszanowania praw człowieka oraz przeciwdziałania korupcji są analizowane pod kątem minimalizacji ryzyka oraz zapewnienia najwyższego poziomu staranności i ostrożności.

Procedury należytej staranności wdrożone są we wszystkich obszarach Spółki oraz Sygnity Business Solutions i obejmują między innymi takie obszary jak zapewnienie poprawności w odniesieniu do regulacji prawnych (np. Standard Ochrony Danych Osobowych), do oczekiwań klientów, a także innych stron zainteresowanych (np. Procedura Komitetu Ofertowego, Procedura Zakupowa, Standard Współpracy z Podmiotami Zewnętrznymi) i zapewnienia bezpieczeństwa danych kontrahentów oraz własnych (np. Standard Zarządzania Ciągłością Działania, Standard Zabezpieczania i Klasyfikacji Informacji, Standard Zarządzania Ryzykiem) przetwarzanych przez Spółkę oraz Sygnity Business Solutions.

Nadzór nad przestrzeganiem zasad określonych w ramach Zintegrowanego Systemu Zarządzania sprawowany jest poprzez roczny cykl zaplanowanych audytów wewnętrznych, podczas których identyfikowane są niezgodności oraz potencjalne obszary ryzyka. Co do zasady, zaadresowane niezgodności wymagają niezwłocznego podjęcia działań naprawczych, natomiast zidentyfikowane obszary ryzyka działań prewencyjnych, mających na celu niedopuszczenie do zmaterializowania się ryzyka w przyszłości.

Corocznie przeprowadzany jest audyt zewnętrzny przez jednostkę akredytowaną, który bada sposób funkcjonowania procesów zachodzących w organizacji w odniesieniu do najlepszych rynkowych praktyk oraz w odniesieniu do wewnętrznych regulacji Grupy Kapitałowej. Zintegrowany System Zarządzania w Grupie Sygnity jest aktualnie certyfikowany przez akredytowaną jednostkę – Centrum Certyfikacji Jakości Wojskowej Akademii Technicznej (akredytowanej przez Polskie Centrum Akredytacji). W październiku 2019 roku przeprowadzony został audyt trzeciej strony, w wyniku którego nie stwierdzono niezgodności oraz wydano rekomendację do utrzymania na kolejny rok certyfikatów potwierdzających spełnianie wysokich standardów jakościowych przez Spółkę oraz Grupę. Zakres wyżej wymienionej certyfikacji obejmuje następujące obszary: sprzedaż, projektowanie, kastomizacja, tworzenie, dostawa, wdrożenie, instalacja i serwis systemów komputerowych, sprzedaż sprzętu, oprogramowania komputerowego i kompleksowych usług informatycznych; zarządzanie projektami; przetwarzanie danych oraz realizacja szkoleń.

Ponadto, zgodnie z najlepszymi praktykami biznesowymi, Sygnity i Grupa Kapitałowa podlega cyklicznym audytom drugiej strony realizowanym przez jej Klientów. Wszystkie przeprowadzone w roku obrotowym 2019 audyty zewnętrzne zakończyły się wynikiem pozytywnym, co dowodzi, że wdrożone procedury znajdują odzwierciedlenie w codziennej pracy operacyjnej i są w sposób satysfakcjonujący realizowane.



## RYZYKA Z ZAKRESU ZAGADNIEŃ PRACOWNICZYCH ORAZ SPOŁECZNYCH, W TYM POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA

### *Ryzyko utraty kluczowych pracowników*

Głównym czynnikiem warunkującym sukces Grupy są jej pracownicy, w związku z czym dalszy rozwój Grupy jest bezpośrednio związany z umiejętnością utrzymania, szkolenia i motywowania obecnych pracowników i zatrudniania nowych. Znaczny popyt na specjalistów z branży teleinformatycznej oraz działania firm o podobnym profilu mogą doprowadzić do odejścia kluczowych osób oraz utrudnić proces rekrutacji nowych pracowników. Takie zjawisko może mieć negatywny wpływ na zapewnienie Klientom odpowiedniej jakości oraz zakresu usług oraz na wzrost przychodów i zysków Grupy w przyszłości.

Spółki Grupy Sygnity minimalizują to ryzyko poprzez prowadzenie polityki personalnej mającej na celu budowanie więzi pracodawcy z pracownikami, stwarzanie dobrych warunków pracy, możliwości rozwoju przy realizacji ambitnych i różnorodnych projektów a także dając możliwość elastycznej organizacji pracy. W przypadku niektórych pracowników spółki Grupy Sygnity ograniczają ryzyko związane z odejściem kluczowych pracowników poprzez zawarcie z nimi planów retencyjnych oraz umów o zakazie konkurencji.

### *Ryzyko wzrostu kosztów pracy*

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

Zarządzanie ryzykiem wzrostu kosztów pracy przez spółki Grupy Sygnity polega na stosowaniu środków, które zmniejszają prawdopodobieństwo wystąpienia negatywnych efektów przy zmianach wynagrodzeń na rynku, tj. pozyskiwaniu pracowników w lokalizacjach perspektywicznych, utrzymanie dobrej praktyki programów stażowych dla absolwentów kierunków technicznych i otwarcie tych programów na środowiska osób po 30 roku życia, które próbują zmienić bieg kariery i uczestniczą w kursach i programach przygotowujących do startu zawodowego w branży IT, wprowadzenie programów szkoleniowych poszerzających świadomość w zakresie koncepcji lifelong-learning.

### *Ryzyko związane z aspektami społecznymi w tym prawami człowieka*

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

Spółka oraz Grupa Sygnity zarządza ryzykiem poprzez dbanie o jasne i przejrzyste zasady postępowania wobec swoich pracowników oraz wprowadzanie regulacji, mających na celu przeciwdziałanie ewentualnym naruszeniom w sferze poszanowania praw człowieka. Spółka na bieżąco weryfikuje procesy zarządzania personelem i zgodnością oraz utrzymuje kulturę organizacyjną na najwyższym poziomie. Biuro Personalne prowadzi stały monitoring antydyskryminacyjny i antymobbingowy. Sygnity w roku obrotowym 2019 sformalizowała dotychczasowe zasady dotyczące przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji przyjmując Politykę Wewnętrzną Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji, dając tym samym jednoznaczny i bezwarunkowy sprzeciw wobec tych zjawisk. Przyjęcie formalnego dokumentu ma na celu ograniczenie ryzyka wystąpienia dyskryminacji i mobbingu oraz finansowych i społecznych konsekwencji tych niepożądanych zjawisk. Wdrożenie Polityki Wewnętrznej Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji poprzedzone zostało cyklem spotkań informacyjnych dla kadry dyrektorskiej, menedżerów średniego szczebla oraz pracowników mających na celu edukowanie pracowników w zakresie pojęć dyskryminacji i mobbingu, a także niepożądanych skutków tych zjawisk. Wprowadzony w Polityce Wewnętrznej Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji mechanizm skargowy pozwoli pracownikom w łatwy sposób dotrzeć do pracodawcy z informacją o wystąpieniu zjawisk niepożądanych, a Spółce pozwoli na wykrycie i prewencję tych zjawisk. Sygnity Business Solutions wdrożyło Politykę Wewnętrzną Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji na początku roku obrotowego 2020.

## RYZIKO ZWIĄZANE Z JAKOŚCIĄ ŚWIADCZONYCH USŁUG

Specyfiką branży Grupy Sygnity jest bardzo szybki rozwój stosowanych technologii i rozwiązań informatycznych, a w związku z tym stosunkowo krótki cykl życia oferowanych usług i produktów. Grupa oferuje zarówno produkty własne, jak również korzysta z aplikacji globalnych oferowanych przez firmy międzynarodowe, co oznacza, iż ze zmianami na rynku nieodzowne są zmiany we własnych produktach i ustawiczne szkolenia w produktach innych firm. Istnieje ryzyko, iż pomimo ciągłego dostosowywania oferty, Grupa może nie być w stanie zaoferować rozwiązań, które będą najlepiej spełniały oczekiwania Klientów.

Ponadto znaczna część wszystkich realizowanych projektów polega na wdrożeniu aplikacji, które regulują lub wręcz umożliwiają realizację ważnych procesów w przedsiębiorstwach Klientów Grupy, a co za tym idzie warunkują ich prawidłowe funkcjonowanie. Istnieje ryzyko, iż w przypadku wadliwego działania aplikacji zainstalowanych u Klientów przez spółki Grupy, Klienci mogą ponieść straty finansowe. Fakt wystąpienia z roszczeniami, jak i samo niezadowolenie Klienta, może mieć negatywny wpływ na wizerunek rynkowy Grupy.

Nadrzędnym celem działalności Grupy Sygnity jest osiągnięcie satysfakcjonujących wyników ekonomicznych przy jednoczesnym zapewnieniu jak najwyższego poziomu jakości oraz bezpieczeństwa produktów informatycznych oraz świadczonych usług. Z tego tytułu Sygnity oraz Sygnity Business Solutions ustanowiły, wdrożyły i doskonały Zintegrowany System Zarządzania zgodny z wymaganiami normy ISO 9001 oraz ISO 27001. Wszelkie działania podejmowane przez Grupę Sygnity koncentrują się na osiągnięciu pełnej satysfakcji Klienta, przy jednoczesnym zachowaniu odpowiedniej dbałości o bezpieczeństwo informacji oraz przestrzeganiu zapisów norm i litery prawa. Spółki wierzą, że nieustanne działanie na najwyższym poziomie zapewni rozwój Grupy i umocni jej pozycję na rynku informatycznym. Plan ten realizowany jest poprzez: bliskość relacji na każdym etapie interakcji, wyróżnianie się w obsłudze Klienta, posiadanie produktu odpowiedniej jakości i oferowanie związanych z nim usług na wysokim poziomie, oferowanie produktów i usług za uczciwe ceny, dostępność dla Klientów i wysoki poziom kompetencji, a także szczególną ochronę przetwarzanych informacji oraz ograniczanie zagrożeń dla bezpieczeństwa informacji wynikających z działalności człowieka. Grupa uznaje za niezbędne podejmowanie efektywnych działań ukierunkowanych na doskonalenie funkcjonowania Grupy Sygnity oraz podnoszenie kwalifikacji pracowników. Największym kapitałem Grupy są ludzie, dlatego niezwykle ważne jest rozumienie celów dotyczących jakości i bezpieczeństwa informacji przez każdego pracownika Grupy, a także ciągła praca nad doskonaleniem siebie i metod swojej pracy. Polityka Zintegrowanych Systemów Zarządzania jest znana i rozumiana przez wszystkich pracowników Grupy Sygnity oraz regularnie przeglądana pod kątem jej przydatności, aktualności i adekwatności.

## RYZYKA Z ZAKRESU ŚRODOWISKA NATURALNEGO

### *Ryzyko wzrostu cen energii oraz paliwa*

Podstawowym narzędziem pracy pracowników Grupy Sygnity są urządzenia elektroniczne, do funkcjonowania, których niezbędna jest energia elektryczna, pozyskiwana od dostawców zewnętrznych. Grupa do realizacji swoich zadań biznesowych używa również pojazdów zużywający paliwo, którego koszt jest jedną z istotnych pozycji w strukturze kosztów operacyjnych. Znaczący wzrost cen energii elektrycznej oraz paliw, może spowodować proporcjonalny wzrost kosztów prowadzenia działalności przez Grupę. Spółki Grupy zarządzają ryzykiem poprzez bieżącą analizę swojego zapotrzebowania na energię oraz możliwe ograniczanie jego zużycia.

### *Ryzyko złej gospodarki odpadami*

Ze względu na specyfikę działalności Grupa Sygnity nie generuje odpadów produkcyjnych. Podstawowymi odpadami powstającymi w Grupie Sygnity są odpady komunalne oraz urządzenia elektryczne i elektroniczne. Istnieje ryzyko ich niewłaściwego zagospodarowania. Spółki Grupy Sygnity minimalizują to 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 wynajmuje powierzchnie biurowe.



## RYZYO ZWIAZANE Z PRZECIWDZIAŁANIEM KORUPCJI

Obszary szczególnie narażone na możliwość wystąpienia incydentów korupcyjnych obejmują obszar zakupów oraz obszar sprzedaży. Część przychodów generowanych przez Grupę Kapitałową pochodzi ze środków publicznych i tym samym wymagana jest szczególna uwaga oraz transparentność w działaniu spółek Grupy w relacjach z głównymi klientami.

Szczegółowe rozwiązania podejmowane w zakresie ograniczania ryzyka wystąpienia incydentów korupcyjnych po stronie zakupowej jak również po stronie sprzedażowej zostały opisane we wcześniejszej części niniejszego oświadczenia.