



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

za rok obrotowy zakończony 30 września  
2020 roku

Bogdan Zborowski                      Prezes Zarządu                      .....

Mariusz Jurak                              Wiceprezes Zarządu                      .....

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

Warszawa, 17 grudnia 2020 roku

## Spis treści

OŚWIADCZENIE SYGNITY S.A. ORAZ GRUPY SYGNITY NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH W ROKU OBROTOWYM 2020...	4
I. OPIS SPÓŁKI I GRUPY ORAZ MODELU BIZNESOWEGO .....	5
SYGNITY S.A. – POZYCJA RYNKOWA, OFERTA I STRATEGIA SPÓŁKI .....	5
SKŁAD AKCJONARIATU SYGNITY .....	7
GRUPA KAPITAŁOWA SYGNITY .....	8
II. ISTOTNI INTERESARIUSZE I ZAGADNIENIA NIEFINANSOWE, KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI ....	10
ISTOTNI INTERESARIUSZE .....	10
ISTOTNE ZAGADNIENIA NIEFINANSOWE.....	10
KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI .....	10
III. ZAGADNIENIA PRACOWNICZE ORAZ ZAGADNIENIA SPOŁECZNE .....	12
POZIOM ZATRUDNIENIA, WYNAGRODZENIA .....	12
ZATRUDNIENIE, ROTACJA .....	21
WSKAŹNIKI ZATRUDNIENIA NOWYCH PRACOWNIKÓW ORAZ ROTACJI PRACOWNIKÓW W PODZIALE NA GRUPY WIEKOWE, PŁEĆ I REGION .....	23
ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE.....	27
SZKOLENIA .....	28
BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY (BHP) .....	29
ZWIĄZKI ZAWODOWE, PRAWO DO ZRZESZANIA SIĘ .....	31
ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ.....	31
ETYKA .....	32
POSZANOWANIE PRAW CZŁOWIEKA .....	34
PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI.....	34
V. ISTOTNE RYZYKA I ZARZĄDZANIE NIMI .....	43
RYZYKA Z ZAKRESU ZAGADNIEŃ PRACOWNICZYCH ORAZ SPOŁECZNYCH, W TYM POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA .....	44
RYZYKO ZWIĄZANE Z JAKOŚCIĄ ŚWIADCZONYCH USŁUG .....	45
RYZYKA Z ZAKRESU ŚRODOWISKA NATURALNEGO.....	45
RYZYKO ZWIĄZANE Z PRZECIWDZIAŁANIEM KORUPCJI .....	46

## **OŚWIADCZENIE SYGNITY S.A. ORAZ GRUPY SYGNITY NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH W ROKU OBROTOWYM 2020**

Przedstawiamy oświadczenie na temat informacji niefinansowych w roku obrotowym zakończonym 30 września 2020 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 2019 roku do 30 września 2020 roku (dalej: rok obrotowy 2020) i stanowiące wyodrębnioną część sprawozdania z działalności Spółki i Grupy.

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

Niniejsze oświadczenie w sprawie informacji niefinansowych za rok obrotowy 2020 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 w tym zagadnienia związane z klimatem, poszanowania praw człowieka oraz przeciwdziałania korupcji.

Oświadczenie obejmuje 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 (w tym zagadnienia związane z klimatem), 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 i przemysłowym) oraz z kluczowymi instytucjami administracji publicznej. Spółka prowadzi działalność operacyjną głównie na terytorium Polski. Około 3,1% przychodów Spółki ze sprzedaży za rok obrotowy 2020 pochodziło od zleceniodawców niemających siedziby na terytorium Polski (2,8% przychodów Grupy).

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 S.A. oraz Sygnity International Sp. z o.o. podpisały z ING Bank Śląski S.A., Santander Bank Polska S.A. (poprzednio Deutsche Bank Polska S.A.) i obligatariuszami posiadającymi łącznie ok. 99% obligacji serii 1/2014 wyemitowanych przez Sygnity S.A. oraz – jako nowy wierzyciel przystępujący do Umowy Restrukturyzacyjnej – Microsoft Ireland Operations Ltd. z siedzibą w Dublinie („Wierzyciele”), Umowę Restrukturyzacyjną dotyczącą restrukturyzacji zadłużenia finansowego Grupy Kapitałowej Sygnity („Umowa Restrukturyzacyjna”). W dniu 30 marca 2020 roku Spółka zawarła z Wierzycielami Aneksu do Umowy Restrukturyzacyjnej, którego przedmiotem było przede wszystkim rozterminowanie nadchodzących płatności oraz ustalenie nowego harmonogramu spłaty zadłużenia na cały pozostały okres trwania Umowy Restrukturyzacyjnej, co umożliwi Spółce prowadzenie bieżącej działalności operacyjnej i dalszy rozwój biznesu przy jednoczesnym niezakończonym wypełnianiu zobowiązań wobec Wierzycieli. Harmonogram spłat zadłużenia ustalony na podstawie ww. Aneksu został opracowany w oparciu o plan działań operacyjnych przygotowany przez Spółkę, definiujący kluczowe kierunki rozwoju w okresie kolejnych 5 lat. Zgodnie z założeniami powyższy plan obejmuje zarówno działania operacyjne w zakresie dotychczasowych obszarów działalności Spółki, działania zapewniające efektywność wewnętrzną organizacji, jak i wdrażanie selektywnych inicjatyw w zakresie nowych obszarów działalności (w tym prace związane z rozwojem oferty produktowo-usługowej dla segmentów, w których Spółka obecnie działa, prace umożliwiające rozwój oferty i uzyskanie przychodów od klientów w nowych obszarach, a także ewentualne scenariusze akwizycyjne). Plan będzie na bieżąco modyfikowany i dostosowywany w zależności od zmieniającej się sytuacji rynkowej i pojawiających się szans do dalszego efektywnego rozwoju Spółki. Obecnie Spółka prowadzi m.in. prace związane z:

- rozwojem kompetencji do wykorzystania technologii cloud’owych, wypracowując własne rozwiązania software’owe uzupełniające standardowe funkcjonalności oprogramowania dostawców globalnych;
- uruchomieniem wybranego oprogramowania własnego Sygnity w modelu cloud, dzięki wykorzystaniu infrastruktury dostawców globalnych, w celu dotarcia ze sprawdzonymi rozwiązaniami do nowych klientów;
- rozwojem kompetencji RPA (Robotic Process Automation) i wykorzystaniem istniejącej wiedzy branżowej do dalszej automatyzacji procesów u istniejących klientów wykorzystujących m.in. autorskie rozwiązania Sygnity.

Do dnia publikacji niniejszego oświadczenia wszystkie kluczowe warunki określone Umową Restrukturyzacyjną zostały przez Sygnity spełnione (zarówno w zakresie dokonania wymagalnych spłat, jak i zachowania poziomu wskaźników finansowych).

Podkreślenia wymaga fakt, że w raportowanym okresie Zarząd Spółki podjął szereg działań zapewniających kontynuację działalności, w tym kontynuował politykę racjonalizacji kosztów działania Spółki, podnoszenia rentowności realizowanych projektów oraz koncentrował swoje działania na pozyskiwaniu nowych kontraktów.

Zarząd Sygnity przewiduje, że wskazane powyżej działania powinny w kolejnych okresach sprawozdawczych zapewnić utrzymanie rentowności obecnie prowadzonej działalności i, w konsekwencji zapewnić polepszenie osiąganych wyników w stosunku do wyników osiąganych historycznie, a także doprowadzić do spłaty wszystkich zobowiązań w terminie, w tym zobowiązań wynikających z Umowy Restrukturyzacyjnej.

W roku obrotowym 2020 Spółka zrealizowała i wygrała kilka znaczących postępowań przetargowych, dzięki czemu 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, Ministerstwem Spraw Zagranicznych, Aplikacjami Krytycznymi Sp. z o.o., Poczta Polska S.A., PGE Dystrybucja S.A. czy Narodowym Bankiem Polskim.

Jednym z priorytetów Sygnity było odzyskanie wiarygodności i zaufania akcjonariuszy oraz rynku kapitałowego, a także maksymalizacja wartości Spółki, m.in. poprzez odbudowę marki Sygnity. W dniu 1 września 2020 roku Biuro Maklerskie mBanku działając na zlecenie Giełdy Papierów Wartościowych S.A. w Warszawie w ramach Giełdowego Programu Wsparcia Pokrycia Analitycznego wydało pozytywną rekomendację dla Spółki, która potwierdza, że Spółka jest stabilnym i godnym zaufania partnerem biznesowym. Podkreślenia wymaga fakt, iż cena akcji Spółki w roku obrotowym 2020 wzrosła o blisko 220%, co potwierdza zaufanie rynku kapitałowego do Sygnity.

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

## SKŁAD AKCJONARIATU SYGNITY

Według wiedzy Zarządu Spółki wynikającej m.in. z informacji od akcjonariuszy uzyskanych w szczególności w trybie art. 69 ust. 1 oraz ust. 2 Ustawy o Ofercie Publicznej oraz na podstawie powiadomień skierowanych do Spółki w trybie art. 19 ust. 1 Rozporządzenia MAR, stan akcjonariuszy posiadających bezpośrednio lub pośrednio przez podmioty zależne co najmniej 5% ogólnej liczby głosów Spółki przedstawiał się następująco:

Akcjonariusz	na dzień 17 grudnia 2020 roku		na dzień 18 grudnia 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.	6 460 726	28,39	5 915 330	25,99%
Cron sp. z o.o.	5 507 245	24,20	5 507 245	24,20%
Fundusze zarządzane przez Nationale-Nederlanden Powszechne Towarzystwo Emerytalne	2 613 328	11,48	2 613 328	11,48%
Pozostali *	8 178 648	35,93	8 724 044	38,33%
<b>Razem</b>	<b>22 759 947</b>	<b>100,00</b>	<b>22 759 947</b>	<b>100,00%</b>

\* w tym 193 313 posiadanych przez Spółkę akcji własnych na dzień 17 grudnia 2020 oraz 523 313 posiadanych przez Spółkę akcji własnych na dzień 18 grudnia 2019 roku.

## GRUPA KAPITAŁOWA SYGNITY

Jednostką dominującą Grupy Kapitałowej Sygnity jest Sygnity S.A.

Na koniec roku obrotowego 2020 Grupa Sygnity obejmowała następujące podmioty:

Lp.	Nazwa spółki	Siedziba	Przedmiot działalności	Udział w kapitale 30.09.2020	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	n/d
<b>SPÓŁKI ZALEŻNE</b>					
1	Geomar S.A. w upadłości <sup>1)</sup>	Szczecin, Polska	Informacja przestrzenna, geodezja i kartografia.	100,00	100,00
2	Sygnity Business Solutions S.A.	Zielona Góra, Polska	Dostawa oprogramowania i usług informatycznych.	100,00	100,00
3	UAB Baltijos Kompiuteriu Centras <sup>2)</sup>	Wilno, Litwa	Usługi w zakresie informatyzacji sektora przemysłowego, handlu oraz administracji publicznej.	---	100,00
4	Enhandel Sp. z o.o. <sup>3)</sup>	Warszawa, Polska	Obrót energią elektryczną.	100,00	100,00
<b>SPÓŁKI WSPÓLZALEŻNE</b>					
1	Budimex S.A. Sygnity S.A. Sp. j.	Warszawa, Polska	Spółka celowa do realizacji zadania inwestycyjnego.	33,00	33,00
<b>AKTYWA DOSTĘPNE DO SPRZEDAŻY</b>					
1	Emtal Sp. z o.o.	Gdańsk, Polska	Dostawca i integrator systemów dla transportu zbiorowego.	50,00	50,00

<sup>1)</sup> Zgodnie z informacjami przekazanymi przez Sygnity raportem bieżącym nr 6/2019 Zarząd Geomar S.A. podjął decyzję i 18 stycznia 2019 roku złożył do sądu wniosek o upadłość spółki. W dniu 19 marca 2020 roku Sąd Rejonowy Szczecin - Centrum w Szczecinie, wydał postanowienia w przedmiocie ogłoszenia upadłości spółki Geomar.

<sup>2)</sup> W dniu 8 listopada 2019 roku podpisana została umowa sprzedaży UAB Baltijos Kompiuteriu Centras z siedzibą w Wilnie (Litwa), w której Sygnity posiadało 100% udziału w kapitale zakładowym. Przedmiotem umowy sprzedaży była całość posiadanych udziałów w jednostce zależnej.

<sup>3)</sup> 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 i innych), 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. w upadłości oraz Enhandel Sp. z o.o. nie prowadziły w roku obrotowym zakończonym 30 września 2020 działalności operacyjnej.



UAB Baltijos Kompiuteriu Centras z siedzibą w Wilnie na Litwie (dalej: UAB BKC) świadczyła usługi w zakresie informatyzacji sektora przemysłowego, handlu oraz administracji publicznej. 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 wspólnika została zarejestrowana przez litewski sąd rejestrowy w dniu 11 listopada 2019 roku.

Z punktu widzenia skali prowadzonej działalności oraz modelu biznesowego kluczowymi spółkami Grupy Sygnity prowadzącymi działalność operacyjną są Sygnity S.A. (82,7% udział w zatrudnieniu) oraz Sygnity Business Solutions S.A. (17,3% 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, które tworzą Grupę, posiadają jednolitą politykę w zakresie kwestii pracowniczych i społecznych.

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 2020 roku zgodnie z celami strategicznymi Grupy konsekwentnie wdrażano procesy, systemy oraz zwinne metodyki pracy podnoszące efektywność realizowanych projektów. Taki sposób działania pozwala elastycznie i efektywnie zarządzać zespołami pracowników, poprzez dostosowywanie wielkości zespołów oraz ciągłą optymalizację kompetencji w realizowanych projektach biznesowych i wewnętrznych. Kierując się jednocześnie zasadami stabilności zatrudnienia wśród osób kluczowych z odpowiednim doświadczeniem, wiedzą i kompetencjami, a także stabilności zespołów realizujących projekty w obszarach kluczowych dla firmy.

Stan zatrudnienia w Sygnity oraz Grupie Sygnity rok do roku obrazuje odpowiednio Tabela 1 A. oraz Tabela 1 B. Na koniec roku obrotowego 2020 w Grupie zatrudnionych było: w Sygnity 771 pracowników i współpracowników, w Grupie Sygnity 932 pracowników i współpracowników.

W związku z rozprzestrzenianiem się koronawirusa SARS-CoV-2 oraz rosnącą liczbą zachorowań na COVID-19 Sygnity oraz Sygnity Business Solutions na bieżąco monitorują rozwój sytuacji związanej z utrzymującymi się skutkami pandemii i ich wpływem na działalność Grupy. Dla Grupy bezpieczeństwo ludzi jest najważniejsze dlatego Grupa wdrożyła wszystkie wytyczne rekomendowane przez Główny Inspektorat Sanitarny oraz pozostałe instytucje państwowe ze szczególnym uwzględnieniem zaleceń dotyczących bezpieczeństwa, higieny i zdrowia. Ograniczone zostały kontakty bezpośrednie pracowników wewnątrz organizacji, wdrożony został na szeroką skalę tryb pracy zdalnej.

Stosownie do zgłaszanego zapotrzebowania, które jednak miało charakter marginalny, spółki Grupy zapewniały pracownikom dotychczas nie korzystającym z formuły zdalnego trybu pracy, niezbędne środki techniczne na zorganizowanie przestrzeni „home office”. Istotne jest, iż tryb pracy zdalnej w przeprowadzonej w maju 2020 roku przez Grupę ankiecie został oceniony przez znakomitą większość pracowników oraz współpracowników jako preferowany, w tym nawet w przypadku zniesienia ograniczeń epidemicznych. Tym samym intencją Grupy jest przyjęcie tzw. hybrydowego modelu pracy tj. takiego w którym, w zależności oraz realizowanych zadań i projektów, tryb zdalny poszczególnych pracowników będzie łączony z tradycyjną formą pracy biurowej. Zarząd Spółki, podejmując decyzję o planowanej zmianie siedziby Sygnity, uwzględnił m.in. wyniki przeprowadzonej ankiety oraz ocenę efektywności pracy Grupy Sygnity w trybie zdalnym. Po zmianie siedziby, która nastąpi od 1 stycznia 2021 roku (o czym Spółka informowała w raporcie bieżącym Nr 24/2020 z dnia 10 grudnia 2020 roku), Spółka będzie zajmowała mniejszą powierzchnię użytkową.

W zespołach gdzie ze względu na charakter pracy nie było możliwe wprowadzenie pracy zdalnej wprowadzono pracę rotacyjną, a pracownicy terenowi wyposażeni zostali w odpowiednie środki ochrony osobistej. Wszystkie biura Grupy funkcjonują zgodnie z zaleceniami Głównego Inspektoratu Sanitarnego. W kontaktach biznesowych powszechnie wykorzystywane są zdalne metody komunikacji co z kolei praktycznie ograniczyło częstotliwość podróży służbowych.

Na bieżąco był również mierzony poziom rezygnacji z pracy, poziom kosztów wynagrodzeń oraz absencji, przy czym ten ostatni wskaźnik w okresie do końca września 2020 roku był marginalny. Rotacja i częste zmiany projektów dotychczas były wpisane w DNA pracy w branży IT. Zaznaczyć należy, iż podczas pandemii chęć do zmian pracodawcy wśród specjalistów IT znacząco zmalała, co również zostało zaobserwowane w Grupie Sygnity. W okresie kwiecień–wrzesień 2020 roku poziom wskaźnika rezygnacji z pracy w Grupie Sygnity był o ok. 45% niższy w porównaniu do analogicznego okresu w 2019 roku.

**Tabela 1 A.**  
**Całkowita liczba pracowników w Sygnity**

Rodzaj umowy	rok obrotowy 2020	rok obrotowy 2019
Pracownicy etatowi (umowa o pracę)	617	643
Umowy zlecenia	38	49
Działalność gospodarcza	104	119
Outsourcing (Body leasing)	12	15
<b>Łącznie</b>	<b>771</b>	<b>826</b>

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

Rodzaj umowy	rok obrotowy 2020	rok obrotowy 2019
Pracownicy etatowi (umowa o pracę)	726	753
Umowy zlecenia	48	60
Działalność gospodarcza	144	156
Outsourcing (Body leasing)	14	18
<b>Łącznie</b>	<b>932</b>	<b>987</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 2020		rok obrotowy 2019	
	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>
Umowa o pracę na okres próbny	2	5	3	4
Umowa o pracę na czas określony	14	20	5	10
Umowa o pracę na czas nieokreślony	178	398	199	422
<b>Pracownicy etatowi łącznie</b>	<b>194</b>	<b>423</b>	<b>207</b>	<b>436</b>
Umowa zlecenie	7	31	15	34
Działalność gospodarcza	15	89	17	102
Outsourcing (Body shop)	0	12	1	14
<b>Współpracownicy łącznie</b>	<b>22</b>	<b>132</b>	<b>33</b>	<b>150</b>
<b>Razem</b>	<b>216</b>	<b>555</b>	<b>240</b>	<b>586</b>

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

Rodzaj umowy	rok obrotowy 2020		rok obrotowy 2019	
	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>
Umowa o pracę na okres próbny	2	7	3	4
Umowa o pracę na czas określony	15	26	5	11
Umowa o pracę na czas nieokreślony	216	460	238	492
<b>Pracownicy etatowi łącznie</b>	<b>233</b>	<b>493</b>	<b>246</b>	<b>507</b>
Umowa zlecenie	9	39	17	43
Działalność gospodarcza	19	125	21	135
Outsourcing (Body shop)	0	14	2	16
<b>Współpracownicy łącznie</b>	<b>28</b>	<b>178</b>	<b>40</b>	<b>194</b>
<b>Razem</b>	<b>261</b>	<b>671</b>	<b>286</b>	<b>701</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 2020		rok obrotowy 2019	
	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>
Umowa o pracę	178	398	199	422
Umowa zlecenie	2	2	3	4
Działalność gospodarcza	9	55	10	70
Outsourcing IT (Body Shop)	0	0	0	1
<b>Razem</b>	<b>189</b>	<b>455</b>	<b>212</b>	<b>497</b>

**Tabela 3 B.**  
**Całkowita liczba pracowników Grupy Sygnity zatrudnionych na czas nieokreślony w podziale na typ zatrudnienia i płeć**

Rodzaj umowy	rok obrotowy 2020		rok obrotowy 2019	
	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>
Umowa o pracę	216	460	238	492
Umowa zlecenie	4	3	5	5
Działalność gospodarcza	12	81	13	97
Outsourcing IT (Body Shop)	0	1	0	1
<b>Razem</b>	<b>232</b>	<b>545</b>	<b>256</b>	<b>595</b>

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 2020		rok obrotowy 2019	
	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>
Pracownicy	201	454	222	470
Pracownicy nadzorowani	15	101	18	116
<b>Razem</b>	<b>216</b>	<b>555</b>	<b>240</b>	<b>586</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 2020		rok obrotowy 2019	
	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>
Pracownicy	242	532	262	549
Pracownicy nadzorowani	19	139	24	152
<b>Razem</b>	<b>261</b>	<b>671</b>	<b>286</b>	<b>701</b>

Spółki z Grupy Sygnity prowadzą działalność w głównych aglomeracjach Polski. 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, 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 2020		rok obrotowy 2019	
	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>
Bydgoszcz	2	15	1	13
Gdańsk	5	32	7	34
Kraków	22	63	25	62
Lublin	0	16	0	16
Poznań	14	42	15	51
Telepraca	11	32	13	26
Warszawa	88	137	103	161
Wrocław	40	105	42	107
Zabrze	34	107	34	105
Zielona Góra	0	6	0	11
<b>Razem</b>	<b>216</b>	<b>555</b>	<b>240</b>	<b>586</b>

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



**Tabela 5 B.**  
**Całkowita liczba zatrudnionych w Grupie Sygnity w podziale na regiony i płeć**

Lokalizacja	rok obrotowy 2020		rok obrotowy 2019	
	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>
Bydgoszcz	2	15	1	13
Gdańsk	5	34	7	36
Kraków	22	66	25	65
Lublin	0	16	0	16
Poznań	14	42	15	51
Telepraca	16	48	18	37
Warszawa	108	180	123	208
Wrocław	42	107	44	109
Zabrze	39	117	39	117
Zielona Góra	13	46	12	44
Wilno	0	0	2	5
<b>Razem</b>	<b>261</b>	<b>671</b>	<b>286</b>	<b>701</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 75,04%, w Grupie Sygnity 73,69%). Osoby w wieku poniżej 30 lat stanowią 11,02% ogółu zatrudnionych w Sygnity oraz 11,29% w Grupie Sygnity, zaś osoby w wieku powyżej 50 lat to 13,94% populacji pracowników Sygnity, 15,01% w Grupie Sygnity.

W strukturze zatrudnienia w Grupie Sygnity dominują osoby, które swoje kariery zawodowe rozpoczynały pod koniec lat 90-tych XX wieku i w 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 integracji oraz zaangażowania w zespołach zróżnicowanych pokoleniowo.

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

- utrzymanie dobrej praktyki programów stażowych dla absolwentów kierunków technicznych przy jednoczesnym zwiększeniu ilości wolnych miejsc pracy dla młodych i zdolnych ludzi po pozytywnym zakończeniu stażu, a także 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 2020			rok obrotowy 2019		
	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa
<b>poniżej 30</b>	<b>2,76%</b>	<b>8,26%</b>	<b>11,02%</b>	<b>3,89%</b>	<b>8,86%</b>	<b>12,75%</b>
kadra menedżerska wyższego szczebla	0%	0%	0%	0,00%	0,00%	0,00%
kadra menedżerska średniego szczebla	0%	0%	0%	0,00%	0,00%	0,00%
pracownicy na stanowiskach samodzielnych	1,46%	5,02%	6,48%	2,33%	6,22%	8,55%
pracownik najniższego szczebla	1,30%	3,24%	4,54%	1,56%	2,64%	4,20%
<b>30-50</b>	<b>25,12%</b>	<b>49,92%</b>	<b>75,04%</b>	<b>24,73%</b>	<b>50,08%</b>	<b>74,81%</b>
kadra menedżerska wyższego szczebla	1,30%	1,94%	3,24%	1,40%	1,87%	3,27%
kadra menedżerska średniego szczebla	1,13%	2,92%	4,05%	0,93%	2,95%	3,89%
pracownicy na stanowiskach samodzielnych	20,26%	43,76%	64,02%	20,37%	43,55%	63,92%
pracownik najniższego szczebla	2,43%	1,30%	3,73%	2,02%	1,71%	3,73%
<b>powyżej 50</b>	<b>3,57%</b>	<b>10,37%</b>	<b>13,94%</b>	<b>3,58%</b>	<b>8,86%</b>	<b>12,44%</b>
kadra menedżerska wyższego szczebla	0,16%	0,16%	0,32%	0,00%	0,00%	0,00%
kadra menedżerska średniego szczebla	0,32%	0,65%	0,97%	0,62%	0,62%	1,24%
pracownicy na stanowiskach samodzielnych	2,92%	9,08%	12,00%	2,95%	7,93%	10,89%
pracownik najniższego szczebla	0,16%	0,49%	0,65%	0,00%	0,31%	0,31%
<b>Suma końcowa</b>	<b>31,44%</b>	<b>68,56%</b>	<b>100,00%</b>	<b>32,19%</b>	<b>67,81%</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 2020			rok obrotowy 2019		
	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa
<b>poniżej 30</b>	<b>2,61%</b>	<b>8,68%</b>	<b>11,29%</b>	<b>3,62%</b>	<b>8,85%</b>	<b>12,47%</b>
kadra menedżerska wyższego szczebla	0%	0%	0%	0,00%	0,00%	0,00%
kadra menedżerska średniego szczebla	0%	0%	0%	0,00%	0,00%	0,00%
pracownicy na stanowiskach samodzielnych	1,51%	4,96%	6,47%	2,28%	6,03%	8,31%
pracownik najniższego szczebla	1,10%	3,72%	4,82%	1,34%	2,82%	4,16%
<b>30-50</b>	<b>25,06%</b>	<b>48,62%</b>	<b>73,68%</b>	<b>24,80%</b>	<b>48,93%</b>	<b>73,73%</b>
kadra menedżerska wyższego szczebla	1,24%	1,65%	2,89%	1,34%	1,61%	2,95%
kadra menedżerska średniego szczebla	1,51%	2,75%	4,26%	1,34%	2,95%	4,29%
pracownicy na stanowiskach samodzielnych	19,83%	42,70%	62,53%	19,97%	42,49%	62,47%
pracownik najniższego szczebla	2,48%	1,52%	4,00%	2,14%	1,88%	4,02%
<b>powyżej 50</b>	<b>4,42%</b>	<b>10,61%</b>	<b>15,03%</b>	<b>4,29%</b>	<b>9,52%</b>	<b>13,81%</b>
kadra menedżerska wyższego szczebla	0,14%	0,28%	0,42%	0,00%	0,13%	0,13%
kadra menedżerska średniego szczebla	0,28%	0,55%	0,83%	0,54%	0,54%	1,07%
pracownicy na stanowiskach samodzielnych	3,86%	9,37%	13,23%	3,75%	8,58%	12,33%
pracownik najniższego szczebla	0,14%	0,41%	0,55%	0,00%	0,27%	0,27%
<b>Suma końcowa</b>	<b>32,09%</b>	<b>67,91%</b>	<b>100,00%</b>	<b>32,71%</b>	<b>67,29%</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 Grupy.

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 30-09-2020	Stosunek wynagrodzenia** kobiet i mężczyzn w 2020r.	Stosunek pensji podstawowej* kobiet i mężczyzn na 30-09-2019	Stosunek wynagrodzenia** kobiet i mężczyzn w 2019r.
kadra menedżerska wyższego szczebla	92,74%	92,67%	95,54%	82,16%
kadra menedżerska średniego szczebla	99,23%	102,43%	95,49%	90,79%
pracownicy na stanowiskach samodzielnych	92,67%	87,82%	93,30%	88,42%
pracownik najniższego szczebla	88,18%	83,81%	87,94%	81,41%
<b>Ogółem</b>	<b>93,13%</b>	<b>89,85%</b>	<b>94,37%</b>	<b>88,90%</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 30-09-2020	Stosunek wynagrodzenia** kobiet i mężczyzn w 2020r.	Stosunek pensji podstawowej* kobiet i mężczyzn na 30-09-2019	Stosunek wynagrodzenia** kobiet i mężczyzn w 2019r.
kadra menedżerska wyższego szczebla	99,63%	100,64%	100,00%	91,55%
kadra menedżerska średniego szczebla	92,76%	89,18%	88,12%	79,80%
pracownicy na stanowiskach samodzielnych	91,94%	87,93%	92,44%	87,83%
pracownik najniższego szczebla	95,00%	91,77%	95,80%	89,17%
<b>Ogółem</b>	<b>94,51%</b>	<b>91,67%</b>	<b>94,76%</b>	<b>90,02%</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 30-09-2020	Stosunek wynagrodzenia** kobiet i mężczyzn w 2020r.	Stosunek pensji podstawowej* kobiet i mężczyzn na 30-09-2019	Stosunek wynagrodzenia** kobiet i mężczyzn w 2019r.
poniżej 30	75,15%	72,72%	87,61%	85,34%
30-50	90,90%	86,79%	93,14%	87,15%
powyżej 50	108,06%	108,81%	104,11%	99,74%
<b>ogółem</b>	<b>93,13%</b>	<b>89,85%</b>	<b>94,37%</b>	<b>88,90%</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 30-09-2020	Stosunek wynagrodzenia** kobiet i mężczyzn w 2020r.	Stosunek pensji podstawowej* kobiet i mężczyzn na 30-09-2019	Stosunek wynagrodzenia** kobiet i mężczyzn w 2019r.
poniżej 30	76,68%	75,32%	94,85%	94,22%
30-50	91,77%	88,17%	93,63%	87,77%
powyżej 50	104,95%	104,36%	101,94%	98,49%
<b>Ogółem</b>	<b>94,51%</b>	<b>91,67%</b>	<b>94,76%</b>	<b>90,02%</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)

W Grupie różnica w poziomie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn wynika głównie ze specyfiki zajmowanego stanowiska oraz doświadczenia na danym stanowisku i kompetencji co wpływa na poziom wynagrodzeń. W grupie pracowników, gdzie doświadczenie w branży, staż pracy oraz zajmowane stanowiska porównywalne są kompetencyjnie wówczas poziom zarobków jest wyrównany.

## 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 niesamodzielnich 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). Płatne staże są organizowane we wszystkich obszarach firmy realizujących projekty biznesowe i wewnętrzne. W trakcie ich trwania stażyści dołączają do zespołu specjalistów i pracują razem z nimi nad realnymi projektami, dzięki czemu zdobywają konkretne doświadczenie. Na wszystkich stażystów, którzy pozytywnie zakończą program stażowy, czeka miejsce pracy w Grupie. 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 Grupy 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 webinarach 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 zarówno 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 roku obrotowym 2019 wskaźnik rotacji w Grupie wyniósł 17,26% i był zdecydowanie niższy niż w roku poprzednim. Natomiast, w roku obrotowym 2020 Grupa odnotowała wskaźnik rotacji o 5,3 p.p. niższy w stosunku do 2019 roku, tj. na poziomie 11,99%.

Grupa, podobnie jak wiele firm w branży, musi radzić sobie z rotacją personelu co jest wynikiem wysokiego zapotrzebowania rynku na specjalistów IT, szczególnie programistów. 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 2020			rok obrotowy 2019		
	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Łącznie</i>	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Łącznie</i>
Zwolnieni w okresie sprawozdawczym	31	49	80	28	86	114
Zatrudnieni na koniec okresu sprawozdawczego	194	423	617	207	436	643
<b>Wskaźnik rotacji</b>	<b>5,02%</b>	<b>7,94%</b>	<b>12,96%</b>	<b>4,35%</b>	<b>13,37%</b>	<b>17,73%</b>

**Tabela 9 B.**

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

Pracownicy	rok obrotowy 2020			rok obrotowy 2019		
	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Łącznie</i>	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Łącznie</i>
Zwolnieni w okresie sprawozdawczym	32	55	87	32	98	130
Zatrudnieni na koniec okresu sprawozdawczego	233	493	726	246	507	753
<b>Wskaźnik rotacji</b>	<b>4,41%</b>	<b>7,58%</b>	<b>11,99%</b>	<b>4,25%</b>	<b>13,01%</b>	<b>17,26%</b>

**Tabela 10 A.**

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

Przedział wiekowy	rok obrotowy 2020			rok obrotowy 2019		
	<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	6	10	16	2	21	23
31-40	14	19	33	11	20	31
41-50	5	14	19	7	30	37
51-60	3	4	7	3	8	11
61 powyżej	3	2	5	5	7	12
<b>Razem</b>	<b>31</b>	<b>49</b>	<b>80</b>	<b>28</b>	<b>86</b>	<b>114</b>

**Tabela 10 B.**

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

Przedział wiekowy	rok obrotowy 2020			rok obrotowy 2019		
	<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	6	13	19	2	25	27
31-40	15	20	35	13	24	37
41-50	5	15	20	7	33	40
51-60	3	4	7	3	8	11
61 powyżej	3	3	6	7	8	15
<b>Razem</b>	<b>32</b>	<b>55</b>	<b>87</b>	<b>32</b>	<b>98</b>	<b>130</b>

**Tabela 11 A.**

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

Lokalizacja	rok obrotowy 2020			rok obrotowy 2019		
	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Łącznie</i>	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Łącznie</i>
Bydgoszcz	0	1	1	0	2	2
Gdańsk	2	6	8	0	3	3
Kraków	2	8	10	2	8	10
Lublin	0	1	1	0	2	2
Poznań	1	7	8	2	11	13
Telepraca	0	1	1	0	3	3
Warszawa	16	13	29	17	34	51
Wrocław	6	7	13	6	12	18
Zabrze	4	2	6	1	10	11
Zielona Góra	0	3	3	0	1	1
<b>Razem</b>	<b>31</b>	<b>49</b>	<b>80</b>	<b>28</b>	<b>86</b>	<b>114</b>

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



**Tabela 11 B.**

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

Lokalizacja	rok obrotowy 2020			rok obrotowy 2019		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Bydgoszcz	0	1	1	0	2	2
Gdańsk	2	6	8	0	3	3
Kraków	2	8	10	2	8	10
Lublin	0	1	1	0	2	2
Poznań	1	7	8	2	11	13
Szczecin	0	2	2	0	0	0
Telepraca	16	16	32	0	6	6
Warszawa	6	7	13	18	36	54
Wrocław	4	4	8	6	12	18
Zabrze	1	3	4	3	12	15
Zielona Góra	0	1	1	1	6	7
Wilno				2	8	10
<b>Razem</b>	<b>32</b>	<b>55</b>	<b>87</b>	<b>34</b>	<b>106</b>	<b>140</b>

**Tabela 12 A.**

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

Pracownicy etatowi	rok obrotowy 2020			rok obrotowy 2019		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Nowozatrudnieni w okresie sprawozdawczym	18	39	57	18	42	60
Zatrudnieni na koniec okresu sprawozdawczego	194	423	617	207	436	643
Wskaźnik zatrudnienia nowych pracowników	<b>2,92%</b>	<b>6,32%</b>	<b>9,24%</b>	<b>2,80%</b>	<b>6,53%</b>	<b>9,33%</b>

**Tabela 12 B.**

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

Pracownicy etatowi	rok obrotowy 2020			rok obrotowy 2019		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Nowozatrudnieni w okresie sprawozdawczym	21	50	71	20	46	66
Zatrudnieni na koniec okresu sprawozdawczego	233	493	726	246	507	753
Wskaźnik zatrudnienia nowych pracowników	<b>2,89%</b>	<b>6,89%</b>	<b>9,78%</b>	<b>2,66%</b>	<b>6,11%</b>	<b>8,76%</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 2020			rok obrotowy 2019		
	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Łącznie</i>	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Łącznie</i>
poniżej 20			0	0	0	0
21-30	6	20	26	7	22	29
31-40	10	12	22	8	13	21
41-50	2	4	6	2	5	7
51-60	0	3	3	0	0	0
61 powyżej	0	0	0	1	2	3
<b>Razem</b>	<b>18</b>	<b>39</b>	<b>57</b>	<b>18</b>	<b>42</b>	<b>60</b>

**Tabela 13 B.**

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

Przedział wiekowy	rok obrotowy 2020			rok obrotowy 2019		
	<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	7	26	33	7	24	31
31-40	11	14	25	8	13	21
41-50	2	7	9	3	6	9
51-60	0	3	3	0	0	0
61 powyżej	1	0	1	2	3	5
<b>Razem</b>	<b>21</b>	<b>50</b>	<b>71</b>	<b>20</b>	<b>46</b>	<b>66</b>

**Tabela 14 A.**

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

Lokalizacja	rok obrotowy 2020			rok obrotowy 2019		
	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Łącznie</i>	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Łącznie</i>
Bydgoszcz	1	1	2	0	2	2
Gdańsk		2	2	0	2	2
Kraków	6	14	20	4	9	13
Lublin		1	1	0	2	2
Poznań		1	1	0	6	6
Telepraca		1	1	0	0	0
Warszawa	3	6	9	10	13	23
Wrocław	4	5	9	2	6	8
Zabrze	4	8	12	2	1	3
Zielona Góra			0	0	1	1
<b>Razem</b>	<b>18</b>	<b>39</b>	<b>57</b>	<b>18</b>	<b>42</b>	<b>60</b>

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

**Tabela 14 B.**

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

Lokalizacja	rok obrotowy 2020			rok obrotowy 2019		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Bydgoszcz	1	1	2	0	2	2
Gdańsk	0	2	2	0	0	2
Kraków	6	14	20	4	9	13
Lublin	0	1	1	0	2	2
Poznań	0	1	1	0	6	6
Telepraca	0	1	1	0	0	0
Warszawa	4	8	12	10	15	25
Wrocław	4	5	9	2	6	8
Zabrze	4	8	12	3	1	4
Zielona Góra	2	9	11	1	3	4
<b>Razem</b>	<b>21</b>	<b>50</b>	<b>71</b>	<b>20</b>	<b>46</b>	<b>66</b>

## ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE

W roku obrotowym 2020 Sygnity oraz Sygnity Business Solutions podobnie jak w latach poprzednich udostępniły 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.
- 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.

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

- d. *Pracownicze Plany Kapitałowe* - w październiku 2019 roku Sygnity, zgodnie z obowiązującymi terminami wdrożyło Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK). Na dzień wdrożenia do PPK przystąpiło 48,46% uprawnionych do udziału w programie. Od początku wdrożenia PPK partycypacja osób uprawnionych do przystąpienia do Pracowniczych Planów Kapitałowych utrzymuje się na poziomie przekraczającym 45%. W momencie wdrożenia programu, Sygnity zdecydowało się finansować wpłatę pracodawcy na poziomie składki podstawowej wynoszącej 1,5% podstawy i taką decyzję Spółka utrzymała przez cały rok obrotowy 2020. W Sygnity Business Solutions wdrożenie pracowniczych Planów Kapitałowych przypada na rok obrotowy 2021.
- e. *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. 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 bezwrotnej pomocy finansowej w przypadku poważnych zachorowań lub niepełnosprawności. W roku obrotowym 2020 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 są rozwijane w obszarach najbardziej perspektywicznych dla pracodawcy. Grupa Sygnity 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 metod 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 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.

Ze względu na pandemię oraz wprowadzenie w kraju – począwszy od marca br. - wielu obostrzeń, Sygnity oraz Sygnity Business Solutions nie zrealizowało szkoleń zgodnie z założonymi planami szkoleniowymi na ten rok. Grupa skoncentrowała się na najistotniejszych potrzebach szkoleniowych dotyczących metodologii i języków oprogramowania, narzędzi i produktów, natomiast mniejszy odsetek stanowiły szkolenia interpersonalne i biznesowe. W wyniku pandemii pracownicy Grupy pracowali głównie zdalnie, co miało również wpływ na formułę prowadzonych szkoleń, 56% stanowiły szkolenia online. Spółki wchodzące w skład Grupy organizowały więcej branżowych szkoleń wewnętrznych, w ramach których pracownicy dzielili się między sobą doświadczeniem i zdobyłą wiedzą.

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 liczba godzin szkoleniowych per pracownik	
	2020	2019
Kobiety	2,53	9,60
Mężczyźni	5,96	3,96

**Tabela 15 B.**

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

	Średnia liczba godzin szkoleniowych per pracownik	
	2020	2019
Kobiety	2,99	9,46
Mężczyźni	5,91	4,42

**Tabela 16 A.**

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

	Średnia liczba godzin szkoleniowych per pracownik	
	2020	2019
Pracownicy	4,88	5,80
Pracownicy nadzorowani	0	0

**Tabela 16 B.**

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

	Średnia liczba godzin szkoleniowych per pracownik	
	2020	2019
Pracownicy	4,97	6,09
Pracownicy nadzorowani	0	0

**BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY (BHP)**

W roku obrotowym 2020 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 związku z pandemią zakaźnej choroby COVID-19 wywoływanej przez koronawirusa SARS-CoV-2 w Sygnity oraz Sygnity Business Solutions podjęto prace nad aktualizacją kart Oceny Ryzyka Zawodowego o ryzyka związane z zakażeniami biologicznymi, zgodnie z obowiązującymi w Spółkach zasadami. We wszystkich biurach Sygnity oraz Sygnity Business Solutions wdrożone zostały zasady postępowania mające na celu zapobieganie rozprzestrzenianiu się SARS-CoV-2. W odpowiednich miejscach zostały umieszczone informacje dotyczące m.in. właściwego mycia rąk czy utrzymywania dystansu społecznego. Pracownicy obu Spółek zostali wyposażeni w maseczki ochronne oraz rękawiczki. W częściach wspólnych (kuchnie, toalety, ciągi komunikacyjne) zostały udostępnione płyny do dezynfekcji. Od połowy marca 2020 roku prawie 100% pracowników obu Spółek pracuje zdalnie. W zespołach, w których praca zdalna nie jest możliwa pracownicy przychodzą do biur rotacyjnie.

Podobnie jak w latach poprzednich w roku obrotowym 2020 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
2020	1	1	24	9,49%	1,30%
2019	1	1	0	0%	1,34%

**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
2020	1	1	24	9,49%	1,30%
2019	1	1	0	0%	1,34%

**Tabela 18 A.**

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

Lokalizacja	2020		2019	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Warszawa	0	1	0	0
Bydgoszcz	0	0	1	0

**Tabela 18 B.**

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

Lokalizacja	2020		2019	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Warszawa	0	1	0	0
Bydgoszcz	0	0	1	0

W roku obrotowym 2020 miał miejsce jeden wypadek w pracy. Pracownik doznał urazu ręki, co spowodowało konieczność przebywania na zwolnieniu lekarskim przez 24 dni i przełożyło się na wzrost wskaźnika dni utraconych 9,49% (w roku 2019 poszkodowany w wypadku pracownik nie przebywał na zwolnieniu lekarskim). Pozostałe wskaźniki, w związku z jednakową liczbą wypadków i poszkodowanych, jaka była odnotowana w roku finansowym 2019 i 2020, nie zmieniły się.

Zgodnie z przyjętymi w Grupie Sygnity zasadami służba BHP będzie zaznajamiać pracowników podczas szkoleń wstępnych i okresowych z okolicznościami wypadku oraz zwracać uwagę na bezpieczny transport urządzeń.

Na dzień 30 września 2020 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 2020 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 (aktualnie trwająca kadencja rozpoczęła się w kwietniu 2019 roku). Podobnie jak w latach poprzednich, zgodnie z obowiązującymi zasadami, pracodawca konsultuje z Radą Pracowników wszystkie kwestie mające bezpośredni wpływ na sytuację zatrudnionych w Spółce osób.

W Sygnity Business Solutions, z uwagi na obowiązek wdrożenia Pracowniczych Planów Kapitałowych (dalej PPK) przeprowadzono wybory Przedstawicieli Pracowników, którzy reprezentowali zatrudnionych w procesie wyboru instytucji finansowej do zarządzania i prowadzenia Pracowniczych Planów Kapitałowych w Sygnity Business Solutions. Wobec braku Rady Pracowników, ustalono, że wybrani w związku z wdrożeniem PPK Przedstawiciele Pracowników będą reprezentować zatrudnionych, także w innych kwestiach wymagających od pracodawcy konsultacji czy uzgodnień z pracownikami.

## 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 Grupy 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 Grupy 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 współdzielili 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 polityczne, 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 równością 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 Zasadach MBO (Sygnity). Dokumenty te opisują zasady dotyczące zagadnień: zakazu dyskryminacji oraz obowiązujących w organizacji zasad wynagradzania i premiowania.

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 wykrycie i prewencję tych zjawisk.

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

W 2020 roku nie zostały zidentyfikowane w Grupie incydenty związane z naruszeniem Polityki Wewnętrznej Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji.

## 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 dopomóc 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 szczególnych 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
  - Pogłębiamy 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 2020 roku nie zostały zidentyfikowane w Grupie Kapitałowej incydenty związane z naruszeniem praw człowieka.

## PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

W zakresie zagadnień z obszaru przeciwdziałania korupcji Spółki Grupy posiadają własne praktyki w tym obszarze: w Sygnity i Sygnity Business Solutions funkcjonuje Kodeks Etyki. 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 2020 spółki współpracowały z blisko 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 wzmiarkowane 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. W roku obrotowym 2020 procedura zakupowa została zaktualizowana m.in. w zakresie wprowadzenie obligatoryjnej weryfikacji kontrahentów przed rozpoczęciem współpracy pod kątem compliance.

Ograniczony stopień koncentracji dostawców oraz wieloetapowy proces ich selekcji sprawiały, 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.

Sygnity w roku obrotowym 2020 przyjęło „Zasady postępowania dla kontrahentów Sygnity S.A.” Spółka stosuje we wszystkich sferach swojej działalności społeczną odpowiedzialność biznesu, kierując się w szczególności przestrzeganiem poniższych zasad:

- etycznego działania przy podejmowaniu decyzji biznesowych,
- unikaniem konfliktu interesów,
- bezwzględnym stosowaniem zasady zerowej tolerancji dla jakichkolwiek działań lub zaniechań mających lub mogących mieć znamiona korupcji.

Jednocześnie Sygnity zobowiązuje do przestrzegania ww. zasad wszystkich swoich kontrahentów, a przystąpienie do współpracy z Sygnity jest równoznaczne z akceptacją zobowiązania się kontrahenta do ich przestrzegania. Kontrahent zobowiązuje się do wdrożenia opisanych wyżej zasad postępowania dla swoich pracowników i współpracowników, a także jasnego ich komunikowania w organizacji kontrahenta. Zasady te powinny obejmować kształtowanie świadomości osób podejmujących decyzje w zakresie wszystkich aspektów obejmujących społeczną odpowiedzialność biznesu. Kontrahent zobowiązuje się także zapewnić – w przypadku powierzenia jakichkolwiek zobowiązań wobec Sygnity dalszym wykonawcom – przestrzeganie wszystkich wspomnianych wyżej zasad społecznej odpowiedzialności biznesu przez takich dalszych wykonawców. Pełna treść „Zasad postępowania dla kontrahentów Sygnity S.A.” jest dostępna na firmowych stronach internetowych pod adresem [https://www.sygnity.pl/wp-content/uploads/2020/04/Zasady\\_postepowania\\_dla\\_kontrahentow\\_Sygnity.pdf](https://www.sygnity.pl/wp-content/uploads/2020/04/Zasady_postepowania_dla_kontrahentow_Sygnity.pdf).

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 (oferowania), 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. 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 roku obrotowym 2020 przeprowadzono przez zewnętrzny wyspecjalizowany podmiot szkolenia mające na celu przekazanie niezbędnej wiedzy oraz podniesienie świadomości kadry zarządzającej Grupy Sygnity w zakresie zasad i mechanizmów antykorupcyjnych.

## IV. ZAGADNIENIA Z ZAKRESU ŚRODOWISKA NATURALNEGO

### OCHRONA ŚRODOWISKA

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, nie stwarza również zagrożenia wystąpienia poważnej awarii środowiskowej. 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:

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

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 w zakresie ochrony środowiska naturalnego. 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. W ocenie Grupy, zarówno Grupa Sygnity, jak i jej dostawcy nie mają bezpośredniego, ani znaczącego wpływu na zmiany klimatu.

### WYKORZYSTANIE SUROWCÓW NATURALNYCH

Ze względu na fakt, iż podstawowym przedmiotem działalności Sygnity oraz Sygnity Business Solutions jest działalność związana z oprogramowaniem i doradztwem w zakresie informatyki, działalność tych spółek nie wiąże się z bezpośrednim wykorzystywaniem takich surowców naturalnych jak np. minerały czy drewno. Spółka korzysta natomiast z mediów, zużywanych w trakcie bieżącej pracy, tj. z energii elektrycznej, gazu ziemnego, paliw płynnych (benzyny, oleju napędowego), wody oraz energii cieplnej. Pozostałe spółki Grupy również nie korzystają bezpośrednio z surowców pierwotnych.

### ENERGIA

Grupa Sygnity stale monitoruje zużycie energii elektrycznej, ciepła i paliw we wszystkich obszarach swojej działalności, skupiając się przede wszystkim na zużyciu energii elektrycznej i gazu wykorzystywanych w wynajmowanych budynkach oraz na zużyciu paliw płynnych służących do napędu samochodów należących do floty Grupy.

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 uwzględnia również aspekt środowiskowy, gdyż poza oczywistym efektem neutralizowania negatywnego wpływu na środowisko ma on wymiar ekonomiczny. W roku obrotowym 2019<sup>1</sup> 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, jak w przypadku powierzchni biurowej wynajmowanej na potrzeby warszawskiej siedziby Spółki (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.

<sup>1</sup> Kolejny audyt energetyczny, zgodnie z Ustawą z dnia 20 maja 2016 r. o efektywności energetycznej będzie przeprowadzony w 2021 roku

Działaniami prowadzonymi dla zmniejszenia negatywnego wpływu na środowisko dotyczącymi poprawy wyniku energetycznego są m.in.:

- cykliczna wymiana floty samochodowej na samochody spełniające najnowsze normy emisji spalin;
- cykliczna wymiana stacji roboczych.

Tabela 19 A. oraz Tabela 19 B. poniżej przedstawiają zużycie energii elektrycznej, ciepła, gazu oraz paliw odpowiednio w Sygnity i w Grupie Sygnity.

#### Tabela 19 A.

##### Zużycie energii elektrycznej, ciepła, gazu oraz paliw w Sygnity

	rok obrotowy 2020	rok obrotowy 2019
Zużycie energii elektrycznej	856 704 kWh	1 054 003 kWh
Zużycie gazu	3 778,50 kg	4 024,09 kg
Zużycie benzyny	2 554,46 kg	4 447,37 kg
Zużycie oleju napędowego	76 108,55 kg	110 633,80 kg
Zużycie LPG	0 kg	0 kg
Całkowite zużycie energii	1 055 013,80 kWh	1 521 558,80 kWh
Zużycie energii/pracownika	1 368,37 kWh	1 842,08 kWh

#### Tabela 19 B.

##### Zużycie energii elektrycznej, ciepła, gazu oraz paliw w Grupie Sygnity

	rok obrotowy 2020	rok obrotowy 2019
Zużycie energii elektrycznej	862 855 kWh	1 060 838 kWh
Zużycie gazu	6 267,00 kg	6 761,44 kg
Zużycie benzyny	2 554,46 kg	5 875,41 kg
Zużycie oleju napędowego	8 1146,54 kg	13 2605,26 kg
Zużycie LPG	0 kg	0 kg
Całkowite zużycie energii	1 155 651,27 kWh	1 859 459,86 kWh
Zużycie energii/pracownika	1 239,97 kWh	1 883,95 kWh

Zużycie paliw podane jest w kg, wykorzystując do obliczeń następujących współczynników: 1 litr benzyny = 0,755 kg, 1 litr oleju napędowego = 0,84 kg, 1 litr Gazu = 0,75 kg

Do obliczeń wykorzystano następujące współczynniki: 1 kg gazu = 14,75 kWh, 1 kg benzyny = 13,1 kWh, 1 kg oleju napędowego = 12,69 kWh

Powyższe wskaźniki pomagają Zarządowi Spółki oraz Zarządowi Sygnity Business Solution w zarządzaniu omawianym obszarem.

#### FLOTA SAMOCHODOWA

Grupa sukcesywnie modernizuje użytkowaną flotę samochodową. Mając na uwadze emisję CO2 Spółki Grupy (z wyłączeniem UAB BKC) wymieniają park samochodowy w okresie 3 letnim, a przy wyborze nowych aut brana jest pod uwagę emisja CO2 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. Mając na uwadze powyższe uwarunkowania, planowana wymiana floty uwzględni samochody o znacząco niższym wskaźniku emisji CO<sub>2</sub> od obecnie użytkowanych samochodów.

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

- dla Sygnity: 2,7 w roku 2017; 1,3 w roku 2018, 1,4 w roku 2019 oraz 2,3 w 2020 roku;
- dla Grupy Sygnity (z wyłączeniem UAB BKC): 2,3 w roku 2017; 1,1 w roku 2018, 1,3 w roku 2019 oraz 2,2 w roku 2020.

Tabela 20 A. oraz Tabela 20 B. poniżej przedstawiają normy emisji spalin samochodów użytkowanych odpowiednio w Sygnity i w Grupie Sygnity.

#### Tabela 20 A.

##### Normy emisji spalin samochodów użytkowanych w Sygnity

	rok obrotowy 2020	rok obrotowy 2019
EURO 6	97%	97%
EURO 5	0%	0.0%
EURO 4 i niższe	3%	3.0%

#### Tabela 20 B.

##### Normy emisji spalin samochodów użytkowanych w Grupie Sygnity

	rok obrotowy 2020	rok obrotowy 2019
EURO 6	99%	99%
EURO 5	0%	0%
EURO 4 i niższe	1.0%	1.0%

Powyższe wskaźniki pomagają Zarządowi Spółki oraz Zarządowi Sygnity Business Solution w zarządzaniu flotą samochodową.

## WODA

Działalność Grupy nie wiąże się ze zużyciem wody do celów technologicznych. Woda dostarczana w całości przez wodociągi miejskie jest wykorzystywana jedynie w pomieszczeniach higieniczno-sanitarnych dla celów bytowych. Grupa nie pobiera bezpośrednio wód powierzchniowych oraz nie odprowadza ścieków do wód i gruntów, tym samym działalność Spółki w żaden sposób nie wpływa negatywnie na obszary i siedliska chronione. Działalność Sygnity oraz spółek Grupy nie generuje ścieków przemysłowych.

Tabela 21 A. oraz Tabela 21 B. poniżej przedstawiają zużycie wody odpowiednio w Sygnity i w Grupie Sygnity.

#### Tabela 21 A.

##### Zużycie wody w Sygnity

	rok obrotowy 2020	rok obrotowy 2019
Zużycie wody	2 569 m <sup>3</sup>	3 874 m <sup>3</sup>
Zużycie wody na 1 pracownika	3,33 m <sup>3</sup>	4,69 m <sup>3</sup>

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

**Tabela 21 B.**

**Zużycie wody w Grupie Sygnity**

	rok obrotowy 2020	rok obrotowy 2019
Zużycie wody	2 872 m3	4 236 m3
Zużycie wody na 1 pracownika	3,08 m3	4,29 m3

**EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH**

Grupa Sygnity w swojej działalności generuje emisję CO<sub>2</sub> związaną z używaniem samochodów przez pracowników do celów wykonywania powierzonych im zadań. Grupa dąży do minimalizowania emisji gazów cieplarnianych do atmosfery głównie poprzez cykliczne, terminowe przeglądy urządzeń klimatyzacyjnych i gaśniczych oraz inwestowanie w nowszą flotę samochodową. Zastępowanie samochodów służbowych nowymi, spełniającymi wymagania wyższych norm EURO dotyczących emisji substancji z silników wpływa na zmniejszenie ilości zużywanego przez nie paliwa, co z kolei przyczynia się do zmniejszenia ilości gazów i pyłów emitowanych do atmosfery.

Informacje o ilości łącznych bezpośrednich emisji gazów cieplarnianych są zgodnie z wymogami prawnymi corocznie raportowane. W 2019<sup>2</sup> roku zużycie paliwa dla kotłów opalanych olejem wyniosło 4,45Mg, 112,3917Mg dla silników aut samochodów użytkowanych w grupie Sygnity (w 2018 roku wyniosło 4,45 Mg kotły i 134,562633 Mg samochody; w 2017 wyniosły one 9,41 Mg za kotły oraz 161,5778 Mg za samochody). Opłaty za wprowadzanie gazów lub pyłów do powietrza, wynikające z eksploatacji urządzeń w Sygnity w 2019 roku – podobnie jak w latach poprzednich - były niższe niż minimalna kwota wymagana do zapłaty.

W poniższych tabelach przedstawiono szacunkowe wartości bezpośredniej (wynikającej z działalności organizacji) i pośredniej (z wszelkich innych czynności, np. konsumpcji energii elektrycznej, wody) emisji dwutlenku węgla. Podczas oszacowywania emisji gazów cieplarnianych zastosowano metodologię polegającą na pomnożeniu danych dotyczących zużycia energii, wody, paliwa przez odpowiednie współczynniki konwersji emisji. Przeliczniki te pozwalają na zamianę tych danych na ekwiwalent dwutlenku węgla (CO<sub>2</sub>e). CO<sub>2</sub>e jest uniwersalną jednostką miary, która pozwala na oszacowanie wpływu na globalne ocieplenie wynikające z emisji gazów cieplarnianych.

Tabela 22 A. oraz Tabela 22 B. poniżej przedstawiają wysokość bezpośrednich emisji gazów cieplarnianych odpowiednio w Sygnity i w Grupie Sygnity.

**Tabela 22 A.**

**Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych w Sygnity**

	rok kalendarzowy 2019	rok kalendarzowy 2018
Emisja CO <sub>2</sub> e	111,6541 Mg	133,246 Mg
Emisja CO <sub>2</sub> e/osobę	0,1448 Mg	0,1613 Mg

**Tabela 22 B.**

**Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych w Grupie Sygnity**

	rok kalendarzowy 2019	rok kalendarzowy 2018
Emisja CO <sub>2</sub> e	116,841 Mg	139,012 Mg
Emisja CO <sub>2</sub> e/osobę	0,1254 Mg	0,1408 Mg

<sup>2</sup> Rok kalendarzowy, nie rok obrotowy



Tabela 23 A. oraz Tabela 23 B. poniżej przedstawiają wysokość całkowitej emisji gazów cieplarnianych odpowiednio w Sygnity i w Grupie Sygnity.

#### Tabela 23 A.

##### Całkowita emisja gazów cieplarnianych w Sygnity

	rok kalendarzowy 2019	rok kalendarzowy 2018
Emisja CO <sub>2</sub> e	728,571 Mg	896,456 Mg
Emisja CO <sub>2</sub> e/osobę	0,9450 Mg	1,0853 Mg

#### Tabela 23 B.

##### Całkowita emisja gazów cieplarnianych w Grupie Sygnity

	rok kalendarzowy 2019	rok kalendarzowy 2018
Emisja CO <sub>2</sub> e	733,887 Mg	902,419 Mg
Emisja CO <sub>2</sub> e/osobę	0,7874 Mg	0,9143 Mg

Powyższe wskaźniki pomagają Zarządowi Spółki w zarządzaniu tym obszarem jak również są wykorzystywane przez Zarząd Sygnity Business Solution w ramach działań własnych.

#### ODPADY

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 zakresie transportu i unieszkodliwiania odpadów Grupa Sygnity współpracuje wyłącznie z uprawnionymi podmiotami posiadającymi środki techniczne oraz decyzje administracyjne pozwalające na gospodarowanie przekazanymi odpadami w sposób bezpieczny dla ludzi i środowiska naturalnego. Sygnity oraz spółki Grupy nie transportują, nie przetwarzają oraz nie przemieszczają transgranicznie odpadów uznanych za niebezpieczne.

Grupa Sygnity w roku obrotowym 2020 kontynuowała prowadzenie działań na rzecz ograniczenia zanieczyszczenia środowiska, takich jak selektywne gromadzenie odpadów we wszystkich biurach Sygnity oraz Sygnity Business Solution oraz podejmowanie akcji zwiększających świadomość pracowników w zakresie utylizacji odpadów elektronicznych. Grupa dąży do minimalizowania ilości wytwarzanych odpadów również poprzez wydłużanie cyklu życia produktów. Sprawne urządzenia po zaplanowanym okresie ich użytkowania są odsprzedawane pracownikom w celu dalszego ich użytkowania, co wpływa na wydłużenie okresu ich użytkowania i pośrednio na zmniejszenie ilości wytwarzanych odpadów, co z kolei przyczynia się do zmniejszenia zapotrzebowania na surowce niezbędne do wytworzenia nowych urządzeń.

#### POZIOM ZGODNOŚCI Z REGULACJAMI

Grupa Sygnity jest świadoma praw i regulacji środowiskowych jakim podlega. Spółki Grupy dokładają należytej staranności, aby ich działania były zgodne z obowiązującymi aktami prawnymi.

W roku obrotowym 2019 jak również w roku obrotowym 2020 Spółka jak i spółki Grupy nie były karane za naruszenie przepisów dotyczących ochrony środowiska oraz nie nałożono na nie kar finansowych i pozafinansowych sankcji za nieprzestrzeganie przepisów ochrony środowiska.

W okresie raportowym do spółek Grupy nie wpłynęły żadne skargi dotyczące wpływu na środowisko w ramach formalnych mechanizmów skargowych.

#### ZAGADNIENIA ZWIĄZANE Z KLIMATEM

Kwestie klimatyczne uznawane są przez Spółkę za istotny czynnik kształtujący otoczenie biznesowe. Powyższe dotyczy w szczególności otoczenia legislacyjnego, dostępnych oraz rozwijanych technologii, czynników popytowych dla tworzonego oprogramowania czy też możliwych zmian w łańcuchu dostaw.

Dotychczas zagadnienia klimatyczne nie były uwzględniane w procesie zarządczym. Kwestie klimatyczne nie stanowiły podstaw decyzyjnych dla realizacji działań po stronie spółek z Grupy jak również w związku z powyższym nie funkcjonowały polityki i procedury związane z zarządzaniem zagadnieniami klimatycznymi.

Niemniej mając na względzie istotność powyższego zagadnienia, po przeprowadzeniu stosownych analiz, rozważone zostanie włączenie aspektów klimatycznych w procesy zarządcze oraz strategię działalności Grupy.

Podstawowa działalność operacyjna Grupy nie wpływa istotnie na otoczenie klimatyczne.

Identyfikowany wpływ dotyczy następujących obszarów:

- bezpośredni wpływ na klimat poprzez emisję gazów cieplarnianych pochodzących z bezpośredniego zużycia paliw,
- wpływ pośredni związany ze zużyciem zakupionej energii elektrycznej i ciepłej,
- wpływ pośredni związany z działalnością logistyczną w ramach łańcucha dostaw.

W ocenie Emitenta aktywa Grupy nie są szczególnie narażone na występowanie ryzyka związanego z czynnikami klimatycznymi.

## 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 są stosowane 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.

Spółka podjęła decyzję o uruchomieniu projektu wdrożenia Systemu Zarządzania Działaniami Antykorupcyjnymi, który stanie się elementem Zintegrowanego Systemu Zarządzania i będzie podlegał certyfikacji przez niezależną jednostkę akredytowaną. Skutecznie wdrożony System Zarządzania Działaniami Antykorupcyjnymi pozwoli na sprawniejszą identyfikację procesów, projektów oraz interesariuszy, którzy są narażeni na większe niż niskie ryzyko dotyczące korupcji, a także pozwoli wdrożyć działania, których celem jest minimalizacja tych ryzyk. Dzięki procedurom należytej staranności, procedurze dla sygnalistów oraz procedurze zgłaszania i zarządzania incydentami Spółka zamierza jeszcze bardziej zwiększyć transparentność swoich działań oraz zapewnić, że przestrzeganie prawa i wszelkich zasad compliance jest jednym z najważniejszych elementów codziennego funkcjonowania w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu.

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, Kodeks Etyki, Procedura dla sygnalistów, Zasady postępowania dla kontrahentów), 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 Zabezpieczenia 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 2020 roku przeprowadzony został audyt recertyfikacyjny, w wyniku którego nie stwierdzono niezgodności oraz wydano rekomendację do wydania nowych 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 2020 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 pracowników z pracodawcą, 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 nieodczuwane 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 osiąganie 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 zużywających 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 ZWIĄZANE 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.