



SKONSOLIDOWANE SPRAWOZDANIE NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH ZA 2020

ASBISC ENTERPRISES PLC

Limassol, Cypr, 31 marca 2020 roku





Spis treści

LIST DO INTERESARIUSZY	3
WPROWADZENIE DO SPRAWOZDANIA	5
MODEL BIZNESOWY	6
ŁAD KORPORACYJNY	23
INTERESARIUSZE	28
POLITYKI DOTYCZĄCE KWESTII SPOŁECZNYCH I PRACOWNICZYCH	33
POLITYKI DOTYCZĄCE RESPEKTOWANIA PRAW CZŁOWIEKA	40
POLITYKI DOTYCZĄCE WPŁYWU NA ŚRODOWISKO I KLIMAT	44
POLITYKI PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI I ŁAPOWNICTWU	51
ZARZĄDZANIE RYZYKIEM	53
WSKAŹNIKI NIEFINANSOWE I MIERNIKI SASB	57

List do Interesariuszy

Zrównoważony rozwój jest ważny dla ASBIS.

Drodzy Interesariusze,

Z wielką przyjemnością przedstawiam Państwu czwarte Skonsolidowane Sprawozdanie na temat Informacji Niefinansowych przygotowane przez ASBIS.

2020 rok był wymagającym rokiem na świecie, gdyż pandemia COVID-19 dotknęła każdy aspekt naszego życia codziennego, zarówno zawodowego jak i osobistego. ASBIS przetrwał już wiele szturmów i raz jeszcze koncentracja na naszych długofalowych strategicznych celach i dywersyfikacja okazały się wygranym podejściem. ASBIS wykorzystał 2020 rok do dalszego wzmocnienia swoich operacji biznesowych, obecności i kompetencji oraz przejęcia nowych biznesów. Rosnące przychody i wzrost marży przełożyły się na mocną pozycję gotówkową i najlepsze w historii ASBISu wyniki. ASBIS jest przygotowany na przyszłe wyzwania na wymagającym rynku dystrybucji IT jak i na potencjalne turbulencje na rynkach i w gospodarkach.

Naszym akcjonariuszom dostarczyliśmy wzrost kursu akcji i wypłatę zaliczkowej dywidendy. Koncentrowaliśmy się także na naszych innych interesariuszach, zapewniając dobre warunki pracownikom, wspierając naszą lokalną społeczność na Cyprze, utrzymując mocne relacje z naszymi partnerami biznesowymi, dostarczając naszym klientom jakościowe produkty w odpowiedniej cenie i upewniając się, iż wszystkie obciążenia społeczne i podatki są płacone na czas do odpowiednich władz.

Zrównoważony rozwój jest ważny dla działań prowadzonych przez ASBIS, a ostatnie miesiące pokazały

znaczący postęp. Rozpoczęliśmy obliczanie naszego śladu węglowego i prezentujemy rozszerzony zestaw ujawnień w niniejszym Sprawozdaniu. Aby pomóc zmniejszyć nasz wpływ na klimat i środowisko w lutym 2021 roku rozpoczęliśmy projekt Breezy, oferujący drugie życie używanym produktom IT. Krok po kroku realizujemy więc nasze zobowiązania i cele ze Strategii CSR na lata 2020-22.

Przejrzystość jest jedną z kluczowych zasad przyświecającą ASBISowi w jego 30-letniej historii. Cieszymy się z trendu mocniejszego włączenia kryteriów niefinansowych na rynkach finansowych. W rezultacie, w niniejszym Raporcie uspoólniliśmy ujawnienia z zakresu ESG (ang. environmental, social, governance) do standardów raportowania niefinansowego SASB (Sustainability Accounting Standards Board). Kluczowe mierniki są teraz międzynarodowo porównywalne. Obiecujemy kontynuować nasze wysiłki dla dobra wszystkich interesariuszy.

Siarhei Kostevitch

Przewodniczący Rady Dyrektorów oraz Dyrektor Generalny

■ KLUCZOWE WSKAŹNIKI NIEFINANSOWE ZA 2020 ROK ■



20 000

aktywnych klientów
w 56 krajach



spółki zależne
w **27** krajach



1 837

pracowników



23 000

produktów w ofercie



**4 kluczowe
regiony**
działalności



2

centra dystrybucyjne



60%

transakcji on-line



240+

vendorów



4

marki własne

Wprowadzenie do Sprawozdania

Zastosowanie międzynarodowo rozpoznawalnych standardów SASB.

Niniejsze Sprawozdanie na temat Informacji Niefinansowych zostało przygotowane przez ASBIS na podstawie danych za 2020 rok dla całej Grupy. Uwzględnia on również dane porównywalne za 2019 rok.

Jako że akcje ASBISu notowane są na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie w Polsce, Sprawozdanie to zostało przygotowane zgodnie z wymogami polskiej Ustawy o Rachunkowości, która implementuje do polskiego prawa unijną dyrektywę 2014/95/EU. Sprawozdanie zostało stworzone na poziomie skonsolidowanym, gdyż na tym poziomie ASBIS spełnia kryteria przedstawione w artykule 55.2b. Zarówno w 2020 jak i 2019 roku Grupa zatrudniała ponad 500 pracowników średniorocznie, jej aktywa przekroczyły 102 mln PLN a obrót przekroczył 204 mln PLN. Podobne ujawnienia wymagane są na Cyprze, gdzie mieści się siedziba ASBISu.

Sprawozdanie jest publikowane razem ze Skonsolidowanym Raportem Rocznym za 2020 rok zgodnie z wymogami Rozporządzenia Ministra Finansów o raportach bieżących i okresowych. Sprawozdanie jest zgodne z wymogami Ustawy o Rachunkowości z paragrafu 49b punkty 2-8.

Sprawozdanie to zostało przygotowane w oparciu o polityki i długoterminowe praktyki Grupy. Sprawozdanie zostało stworzone w oparciu o własną metodologię oraz zostało dodatkowo uzupełnione o zastosowanie

międzynarodowych Standardów SASB (Rady ds. Standardów Raportowania o Zrównoważonym Rozwoju). Zgodnie z systemem klasyfikacji sektorowej SASB (SICS®, ang. Sustainable Industry Classification System) wybraliśmy standardy odpowiadające sektorowi Dóbr Konsumenckich (ang. Consumer Goods) i branży Wielobranżowych i Wyspecjalizowanych Detalistów i Dystrybutorów (ang. Multiline and Speciality Retailers & Distributors). ASBIS uważa, iż standardy te pozwalają ująć wszystkie finansowo istotne niefinansowe aspekty naszej działalności. Dodatkowo, ocena istotności została zaktualizowana poprzez przeprowadzenie ankiety online wśród interesariuszy dotyczącej kwestii dla nich istotnych i kwestii, które w ich opinii mogą mieć znaczący wpływ na działalność ASBIS.

Przygotowując Sprawozdanie Rada Dyrektorów wzięła pod uwagę wydane przez UE niewiążące: (1) Wytyczne dotyczące sprawozdawczości w zakresie informacji niefinansowych: metodyka sprawozdawczości niefinansowej (2017/C215/01) oraz (2) Wytyczne dotyczące sprawozdawczości w zakresie informacji niefinansowych: Suplement dotyczący zgłaszania informacji związanych z klimatem (2019/C209/01). Sprawozdanie zostało przygotowane z należytą starannością, nie podlegało jednak audytowi żadnej strony trzeciej.

Model biznesowy

ASBIS to „one-stop-shop” dla klientów.

PODSUMOWANIE

ASBISc Enterprises Plc („ASBIS”) jest jednym z czołowych dystrybutorów produktów branży informatycznej („IT”) na rynkach wschodzących Europy, Bliskiego Wschodu i Afryki (EMEA): Europie Środkowo-Wschodniej, republikach nadbałtyckich, krajach byłego Związku Radzieckiego, na Bliskim Wschodzie i w Afryce, łączącym szeroki zasięg geograficzny działalności z szerokim portfolio produktów dystrybuowanych w modelu "one-stop-shop".

Działalność Spółki koncentruje się w następujących krajach: Słowacja, Polska, Czechy, Rumunia, Chorwacja, Słowenia, Bułgaria, Serbia, Węgry, kraje Bliskiego Wschodu (między innymi Zjednoczone Emiraty Arabskie, Królestwo Arabii Saudyjskiej, Katar i inne państwa Zatoki), Rosja, Białoruś, Kazachstan, Ukraina i Łotwa.

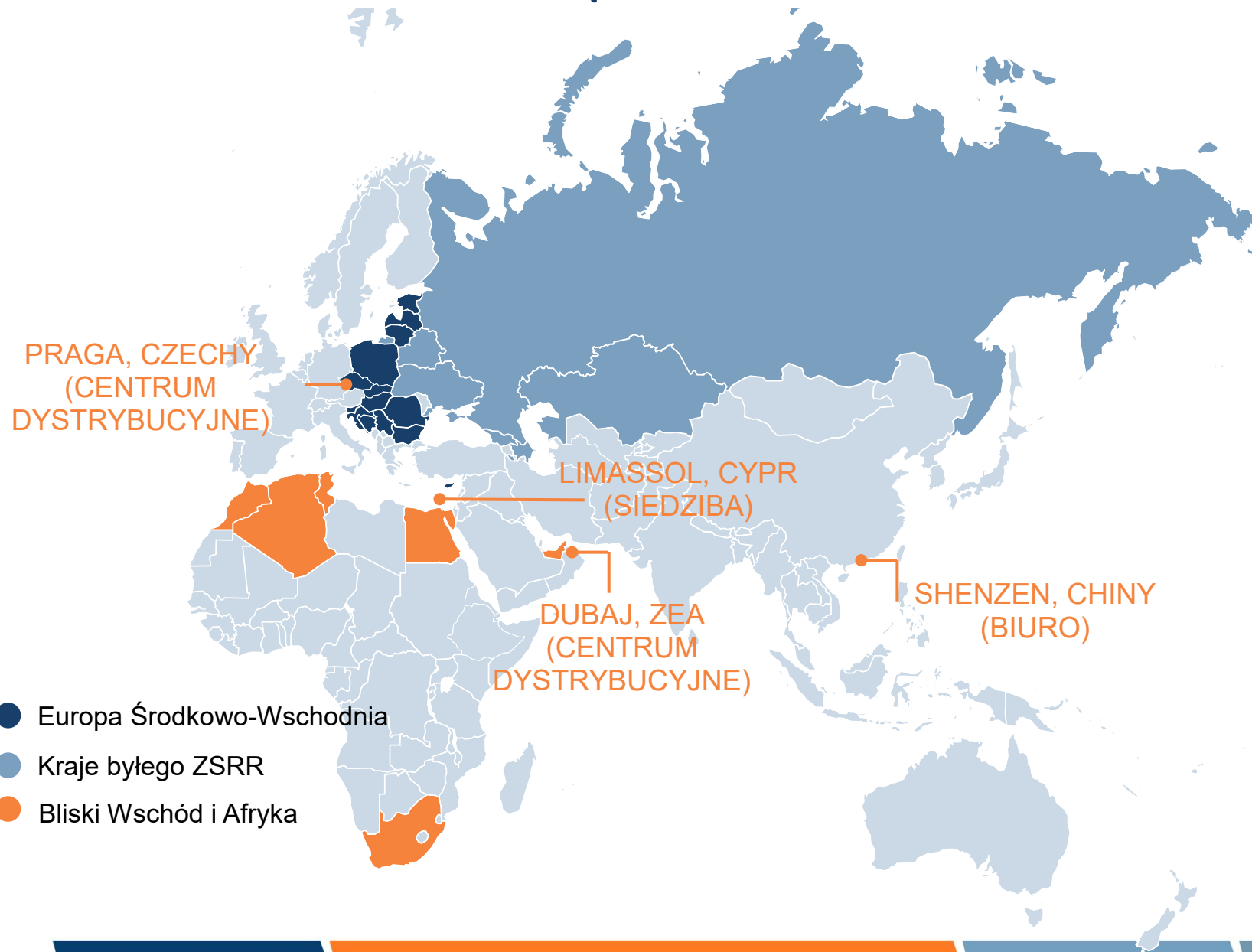
ASBIS jest dystrybutorem komponentów komputerowych (dla podmiotów zajmujących się montażem sprzętu, integratorów systemów, właścicieli marek lokalnych i sprzedawców detalicznych) oraz produktów gotowych marek klasy A, takich jak komputery stacjonarne, laptopy, serwery i urządzenia sieciowe dla małych i średnich przedsiębiorstw oraz dla sprzedawców detalicznych. Asortyment oferowanych przez nas produktów IT

obejmuje szerokie spektrum komponentów IT, modułów, urządzeń peryferyjnych oraz mobilnych systemów IT. Większość oferowanych produktów nabywamy od wiodących międzynarodowych producentów, takich jak Apple, Intel, Advanced Micro Devices („AMD”), Seagate, Western Digital, Samsung, Microsoft, Toshiba, Dell, Acer, Lenovo i Hitachi. Ponadto część naszych przychodów pochodzi ze sprzedaży produktów informatycznych i mobilnych urządzeń pod markami własnymi Prestigio, Canyon i Perenio.

ASBIS rozpoczął działalność w 1990 r. na Białorusi. W 1995 r. założona została spółka holdingowa na Cyprze, a Grupa przeniosła siedzibę do Limassol. Poprzez dwa główne centra dystrybucyjne (w Czechach i w Zjednoczonych Emiratach Arabskich) nasza cypryjska centrala wspiera i nadzoruje działalność sieci placówek, składającej się z 31 magazynów w 27 krajach. Za pośrednictwem naszej sieci dystrybucyjnej dostarczamy produkty do krajów, w których prowadzimy bezpośrednio działalność operacyjną, a także bezpośrednio do klientów w około 56 krajach.

ASBIS jest jednym z czołowych dystrybutorów produktów branży IT na rynkach wschodzących EMEA.

■ ASBIS ZASIĘG GEOGRAFICZNY ■





ASBIS[®]

SUCCESS THROUGH FOCUS

MISJA I WIZJA

Misja i wizja ASBIS to wytyczne według których Rada Dyrektorów patrzy na Spółkę i prowadzi biznes. Są one komunikowane naszym pracownikom i interesariuszom.

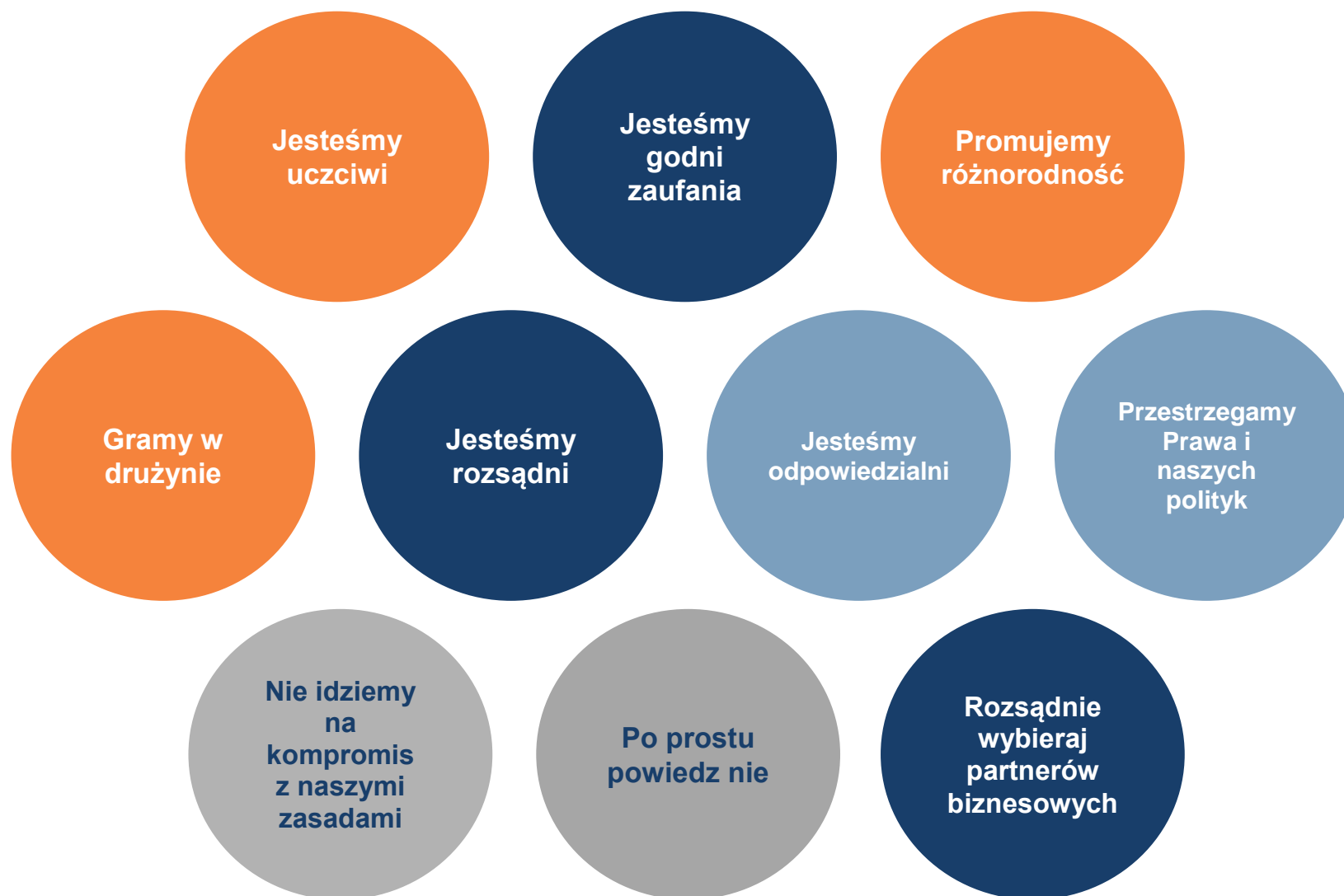
WIZJA

Być wiodącym Dystrybutorem z Wartością Dodaną, Dostawcą OEM i usług z zakresu IT, internetu rzeczy (IoT), sztucznej inteligencji (AI) na rynkach Europy Środkowo-Wschodniej, byłego ZSRR oraz Bliskiego Wschodu i Afryki.

MISJA

5 KLUCZOWYCH OBSZARÓW:

- Rozwój i promocja rozwiązań IT, internetu rzeczy (IoT) i sztucznej inteligencji (AI)
- Zdobyć ekspertyzy w doradztwie
- Przewaga w Wolumenach Dystrybucji
- Rentowny Wzrost Marek Własnych
- Zarządzanie ryzykiem i Brak problemów regulacyjnych.

■ 10 ZASAD PRZEWODNICH ASBIS ■

Myślimy globalnie, działamy lokalnie.

ŁAŃCUCH WARTOŚCI

Łańcuch wartości zaczyna się z klientem końcowym, zakupy którego ASBIS stara się przewidzieć. Z tego powodu analizujemy trendy rynkowe, oceniamy możliwy popyt i szukamy rentownych możliwości. Na podstawie naszej analizy, wybieramy produkty i grupy produktów, które będą dystrybuowane i sprzedawane. Oferta produktowa jest dostosowywana do zmian na rynku i modyfikowana ze względu na zysk, który generuje. Następnie Spółka tworzy strategię rozwoju wybranych grup produktowych oraz potrzeb klientów. W 2020 r. posiadaliśmy ok. 196 tys. aktywnych produktów w ofercie, w porównaniu do ok. 420 tys. w 2019 r. Spadek wynika ze zmian produktowych.

Ustalając paletę produktów, współpracujemy z naszymi dostawcami. W 2020 r. ich liczba wzrosła do 1 231 z 1 069 w 2019 r. ze względu na modyfikacje w ofercie produktów, w tym marek własnych. Posiadamy długoterminowe relacje z dostawcami oparte o zaufanie, zrozumienie wzajemnych potrzeb i ograniczeń. Większość z nich to duzi międzynarodowi gracze. W tym celu staramy się przedstawiać swoim dostawcom pełny obraz swojej bieżącej sytuacji poprzez codzienne/ cotygodniowe przekazywanie najważniejszych informacji dotyczących poziomu zapasów, czy wielkości zrealizowanej sprzedaży (w podziale na kraje), co umożliwia dostawcom śledzenie zapotrzebowania klientów i poznanie specyfiki rynku, występujących na nim tendencji oraz jego dynamiki i adekwatne reagowanie na te czynniki. W 2020 r., podobnie do 2019 r., znaczną część przychodów zrealizowano ze sprzedaży produktów 10 największych dostawców. Rada Dyrektorów uważa, że nie jesteśmy uzależnieni od żadnego z dostawców, ponieważ w każdej z kategorii mamy szeroką gamę marek. Wybieramy nowych dostawców na podstawie popytu rynkowego.

Składanie zamówienia zależy od dostawcy i może być dokonane za pomocą naszego systemu on-line lub mailem. Prowadzimy scentralizowany system zamówień w naszej siedzibie w Limassol, na Cyprze, jednak posiadamy też biuro zakupowe w Chinach. Menadżerowie odpowiedzialni za poszczególne kraje przekazują informacje dotyczące spodziewanego oraz docelowego poziomu sprzedaży (w podziale na produkty i poszczególnych dostawców) kierownikom linii produktów, którzy następnie określają wielkość zapotrzebowania na produkty na najbliższe trzy tygodnie i przekazują te informacje wiceprezesowi ds. marketingu produktów, który weryfikuje otrzymane dane i przy braku zastrzeżeń ustala wielkości łączne. Przedstawia on następnie te informacje naszemu kierownictwu, które odbywa cotygodniowe posiedzenia w celu dokonania przeglądu i zatwierdzenia zgłoszonego zapotrzebowania na dostawy.

Dostawcy dostarczają towary do jednego z 2 naszych centrów dystrybucyjnych (w Pradze i w Dubaju). Centrum w Pradze jest odpowiedzialne za dystrybucję w całej Europie, a centrum w Dubaju za operacje na Bliskim Wschodzie i w Afryce oraz w niektórych krajach azjatyckich. Centrum w Pradze jest wynajmowane (cały metraż to 6 365 m², z których magazyn to 5 688 m²). Centrum w Dubaju jest własne i ma powierzchnię 4 246 m², z czego magazyn to 3 294 m²). Teren w Dubaju jest dzierżawiony od władz lokalnych i ma powierzchnię 6 475 m². Staramy się utrzymywać zapasy (wliczając towary w drodze) na poziomie wystarczającym do zapewnienia ciągłej sprzedaży przez cztery tygodnie w wypadku głównych produktów, oraz na cztery do pięciu tygodni w wypadku pozostałych produktów, dążąc do zapewnienia odpowiedniej podaży przy jednoczesnym ograniczeniu czasu przechowywania towarów w naszych magazynach.

Doświadczony zarząd z lokalną ekspertyzą.

Prowadząc działalność w charakterze niewyłącznego dystrybutora, jesteśmy odpowiedzialni za promocję, marketing, reklamę i sprzedaż towaru, a także zapewnienie szkoleń i wsparcia posprzedażowego w odniesieniu do każdego produktu dostawcy na poszczególnych rynkach. Dostawcy posiadają wdrożone mechanizmy monitoringu, z których korzystają w celu zapewnienia realizacji minimalnych założonych wielkości sprzedaży; w ramach tych mechanizmów mamy obowiązek przekazywać dostawcom różne raporty, w tym tygodniowy raport o wielkości zapasów oraz miesięczny raport z poszczególnych punktów sprzedaży. Celem ASBISu jest bycie kluczowym dystrybutorem dla każdego dostawcy, aby maksymalizować uzyskiwane wsparcie.

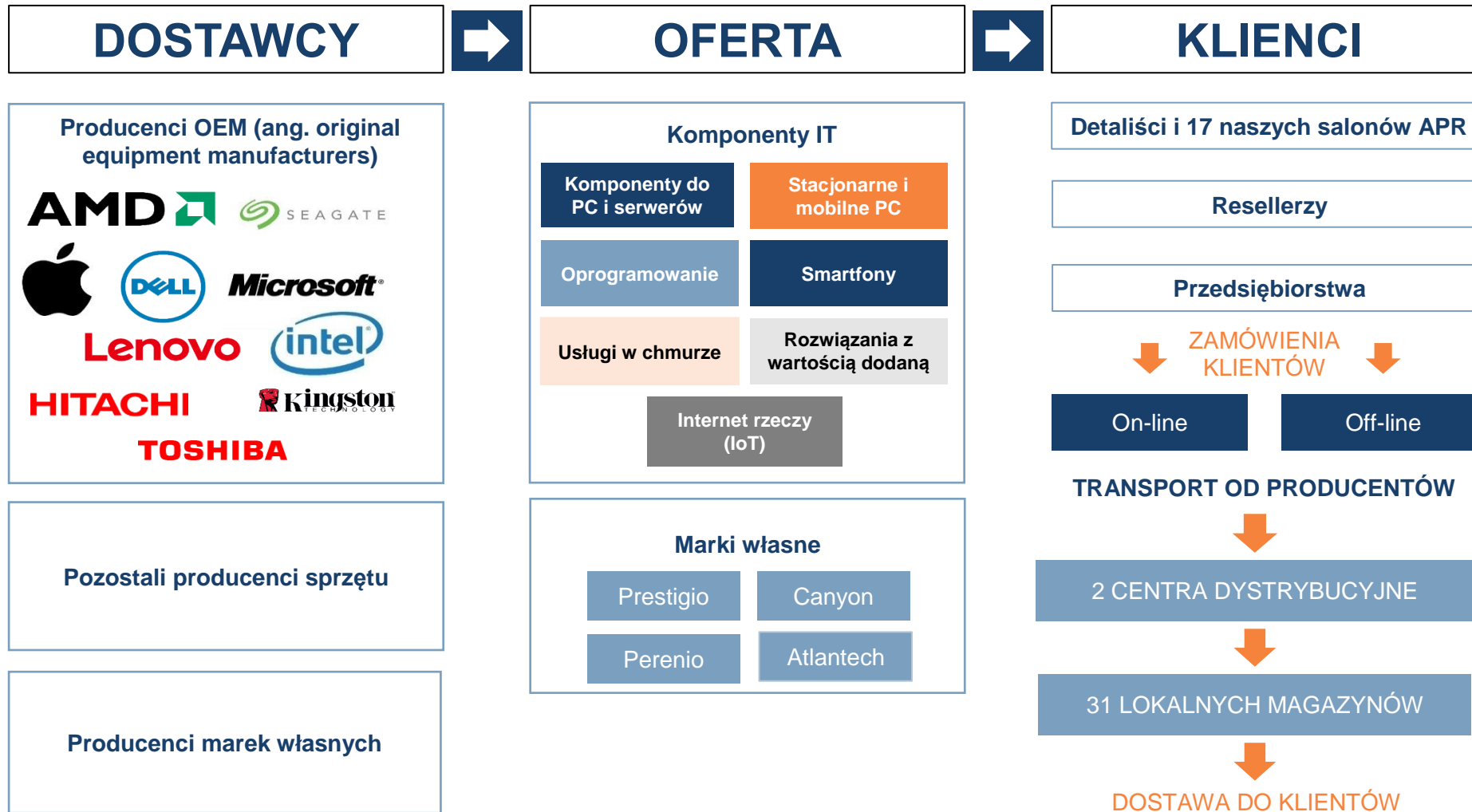
Zamawiamy znaczące liczby produktów, aby wykorzystać efekt skali i odsprzedać je po konkurencyjnych cenach naszym klientom. Nie zależy nam od żadnego z klientów. Nasz największy klient odpowiedzialny był za ok. 2.2% przychodów. Nasi aktywni klienci (20 000 podmiotów w 2020 r, stabilnie r/r) mogą zamawiać towary na platformie IT, którą nazywa się IT4Profit, oraz przez telefon czy email. W 2020 i 2019 roku 60% naszej sprzedaży miało miejsce on-line, poprzez naszą platformę IT4Profit. Pozwala ona nie tylko na elektroniczny handel z klientami, ale także na wymianę danych między spółkami zależnymi a spółką matką. W każdym z regionów współpracujemy zarówno z dużymi firmami jak i spółkami średniej wielkości. W każdym regionie poszukujemy solidnych firm z dobrymi produktami i sprawdzonym modelem biznesowym. Nasi klienci to w dużej mierze firmy. Składają się na nie w większości klienci korporacyjni tacy jak: integratorzy systemowi, resellerzy (włącznie z resellerami z wartością dodaną i firmami skupiającymi się na małych i średnich przedsiębiorstwach), spółki

detaliczne, firmy składające komputery/ sprzęt, centra usług i firmy telekomunikacyjne.

Po tym jak klient złoży zamówienie, musimy je zrealizować. Prowadzimy działalność poprzez 31 biur w 27 krajach. Zamówienia klientów realizowane są głównie z zasobów biur lokalnych, przy czym jeżeli poziom zapasów utrzymywanych przez taką placówkę jest niewystarczający, dodatkowy towar sprowadza się z jednego z dwóch głównych centrów dystrybucyjnych. Każde biuro lokalne posiada własny dział logistyki i jest odpowiedzialne za bezpośrednie dostawy do swoich klientów. Nasza centrala monitoruje oraz ocenia wyniki działalności wszystkich poszczególnych lokalnych centrów logistycznych, wykorzystując w tym celu szereg kluczowych wskaźników efektywności działania, takich jak czas transportu dostaw przychodzących, realizacja zamówienia (pobranie, zapakowanie i wysłanie towaru, a także procent zamówień, które docierają do klienta w ustalonym terminie i czasie), terminowość dostaw, transport, koszt na kilogram wysłanego towaru oraz liczba przeprowadzonych pełnych operacji realizacji dostaw. Zdajemy sobie sprawę, iż czas dostawy jest ważny dla naszych klientów. W 2020 roku średni czas dostawy wyniósł 17 godzin, stabilnie r/r, mimo znaczącego wzrostu liczby wysyłek i pandemii. Dodatkowo, na koniec 2020 roku prowadziliśmy 17 salonów Apple Premium Reseller (stabilnie r/r) w 5 krajach byłego Związku Radzieckiego. Dają nam one bezpośrednią ekspozycję na klienta detalicznego, a ich powierzchnia wyniosła 2 127 m².

Tzw. lead time zależy od lokalizacji towaru u dostawcy oraz sposobu dostawy. Może się wahać między kilka dni a 2-3 miesiące. To samo odnosi się do sprzedaży marek własnych. Sprzedaż do klientów końcowych jest dokonywana przez partnerów biznesowych ASBISu lub w naszych salonach APR.

■ ASBIS ŁAŃCUCH WARTOŚCI



Na model biznesowy ASBISu można spojrzeć również z perspektywy sześciu kapitałów, które Spółka posiada i których używa w codziennych działaniach.

Co wkładamy do Spółki

Kapitał finansowy

kapitał własny, wygenerowana gotówka jak również kredyty bankowe i umowy faktoringowe.

–

Kapitał produkcyjny

możliwości produkcyjne naszych dostawców i partnerów.

–

Kapitał intelektualny

marki i własność intelektualną, którą posiadamy.

–

Kapitał ludzki

nasi pracownicy w spółkach zależnych w 27 krajach, ich wiedza oraz zaangażowanie.

–

Kapitał społeczny

silna reputacja, którą ASBIS cieszy się wśród swoich klientów i dostawców, nasze relacje i wpływ na lokalne społeczności.

–

Kapitał naturalny

zasoby naturalne, które są wykorzystywane do produkcji towarów, które dystrybuujemy.

Jak przetwarzamy kapitały

codzienne operacje, włączając podejmowanie decyzji jakie produkty zamówić i w jakich ilościach

–

zmiany i ulepszenia do oferty produktowej, dyskusje z dostawcami

–

zatrudnianie i utrzymywanie pracowników

–

tworzenie sprawozdań finansowych, rozmowy z inwestorami i bankami, płacenie podatków i obciążeń społecznych

–

utrzymywanie back-office

Co oddajemy/ produkujemy

Kapitał finansowy

generowanie przepływów, które mogą być zainwestowane w Spółkę albo wypłacone w formie dywidendy.

–

Kapitał produkcyjny

wsparcie dostawców i producentów, których oni angażują do wytwarzania, wsparcie producentów marek własnych w Chinach.

–

Kapitał intelektualny

rozwój posiadanych marek, w szczególności marek własnych.

–

Kapitał ludzki

rozwój pracowników, szkolenia, wewnętrzne promocje, nowe możliwości.

–

Kapitał społeczny

wzmocnienie naszych relacji z dostawcami, klientami i lokalnymi społecznościami.

–

Kapitał naturalny

podejmowane działania recyclingowe.

ASBIS zwiększył odporność swojego modelu biznesowego w 2020 roku.

PODSTAWOWE DANE FINANSOWE

ASBIS posiada historię rentownego wzrostu, którą potwierdzają rekordowe wyniki finansowe za 2020 r.

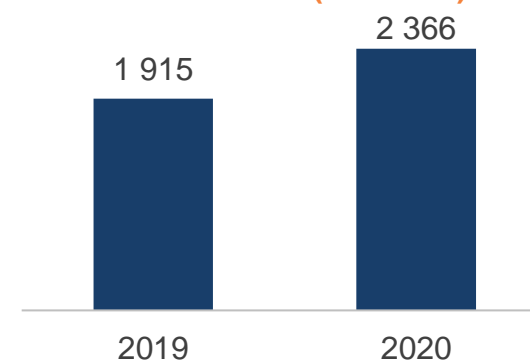
Spółka była w stanie je osiągnąć, mimo znaczącej międzynarodowej obecności na rynkach wschodzących regionu EMEA oraz pewnych turbulencji związanych z pandemią, ze względu na:

- dobrze dobraną strategię, zorientowaną na wzrost w rentownym biznesach,
- elastyczność i umiejętność dostosowania się do zmieniających się warunków na rynku,
- mocną i efektywną kontrolę ryzyka,
- długoterminowe relacje z dostawcami,
- mocne relacje z vendorami.

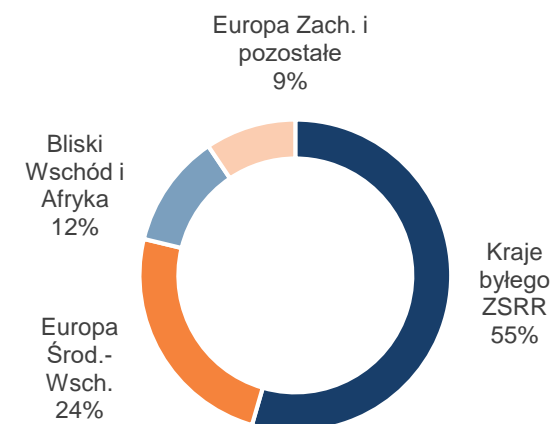
Największym rynkiem dla ASBISu są kraje byłego ZSRR, które stanowiły ponad połowę przychodów w 2020 r. (i w 2019 r.). Drugim największym rynkiem są kraje Europy Środkowo-Wschodniej. Trzecim największym rynkiem są kraje z regionu Bliskiego Wschodu i Afryki, a czwarte miejsce należy do krajów Europy Zachodniej.

Biznes dystrybucji IT charakteryzuje się relatywnie niskim marżami. W 2020 roku nasza marża brutto na sprzedaży wyniosła 5,8% (5,4% w 2019), rosnąc dzięki zmianie miksu produktowego oraz wyższemu udziałowi marek własnych. Staramy się utrzymać marżę, mimo konkurencji, koncentrując się na dystrybucji z wartością dodaną i obecności w tych krajach, w których posiadamy przewagę konkurencyjną.

PRZYCHODY (mIn USD)



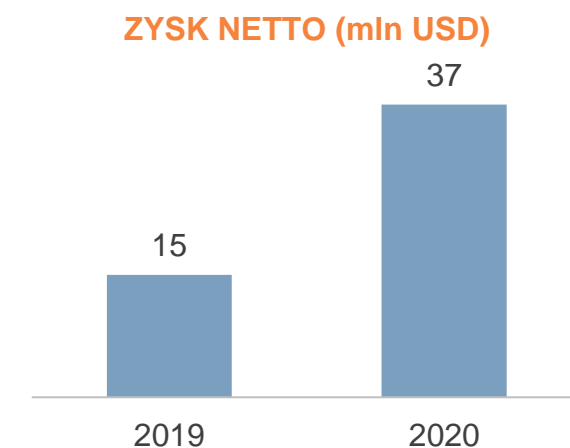
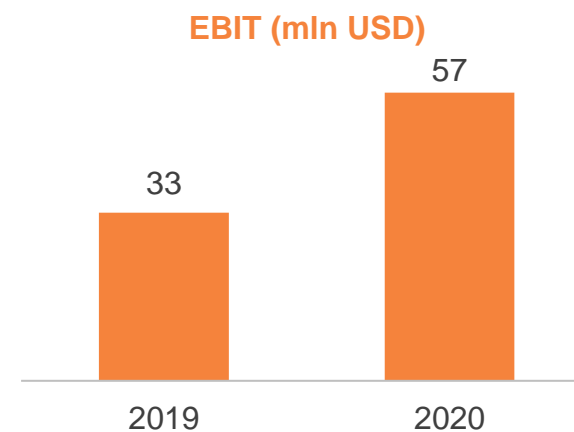
PRZYCHODY ZA 2020 ROK (mIn USD)



Dzielimy się naszymi zyskami i wypłacamy dywidendę.

Musimy więc zbilansować wzrost z trendami w marży brutto na sprzedaży oraz ze wzrostem kosztów operacyjnych. Te ostatnie uwzględniają zarówno koszty sprzedaży, logistyki jak i koszty pracownicze. W 2020 roku mimo pandemii ASBIS zwiększył liczbę pracowników, utrzymał jednak efektywność kosztową, gdyż wzrost w zysku brutto na sprzedaży pokrył rosnące koszty pracownicze. W rezultacie, marża operacyjna osiągnęła 2,4% w 2020 roku versus 1,7% w 2019 roku. Ze względu na bezpieczną sytuację Spółki, ASBIS nie posiłkuje się finansowaniem akcyjnym. Finansujemy wzrost poprzez dług oraz faktoring. W rezultacie, w 2020 roku marża netto osiągnęła 1,5% (w porównaniu do 0,8% w 2019).

Płacimy dywidendę, a nasza polityka zakłada płacenie dywidendy na poziomie, który jest spójny ze wzrostem oraz planami rozwoju, przy utrzymywaniu racjonalnych poziomów płynności. Z zysków za 2019 roku wypłaciliśmy zaliczkową dywidendę w wysokości USD0,06 na akcję czyli 3,33 mln USD. WZA zatwierdziło dodatkowo wypłatę USD 0,075 dywidendy na akcję czyli 4,2 mln USD. Cała wypłata dywidendy wyniosła 7,5 mln USD. W grudniu 2020 roku, ASBIS również wypłacił zaliczkową dywidendę w wysokości 5,55 mln USD (USD 0,1/ akcję). Rada Dyrektorów zaproponowała wypłatę USD 0,3 dywidendy na akcję, włączając w to dywidendę zaliczkową (pod warunkiem zgody WZA).



Nasi interesariusze doceniają nasze wysiłki.

NAJWAŻNIEJSZE NAGRODY I WYRÓŻNIENIA W 2019-2020

ASBIS otrzymał wiele nagród w ostatnich latach. Zostaliśmy wyróżnieni przez naszych partnerów biznesowych i niezależne agencje ratingowe za

jakość biznesu, który prowadzimy. Poniżej prezentujemy wybrane nagrody za 2020 rok i okres porównywalny.

Data	Szczegóły nagrody	Data	Szczegóły nagrody
kwiecień 2019	ASBIS Bliski Wschód otrzymał nagrodę za najwyższe wolumeny w 2019 roku na dziesiątej dorocznej konferencji Partner Excellence Awards	lipiec 2020	ASBIS Słowacja otrzymał od Dell EMC nagrodę Najlepszego Dystrybutora Roku dla Firm, podczas przyznania nagród dla partnerów w 2020
czerwiec 2019	ASBIS Słowacja otrzymał nagrodę Najlepszego Dystrybutora Lenovo 2018/2019 za największy obrót	grudzień 2020	ASBIS Enterprises Plc ogłoszony dystrybutorem #1 za 2020 rok przez Western Digital na region EMEA w kategorii Enterprise HDDs (dyski twarde klasy enterprise)
październik 2019	ASBIS Bliski Wschód otrzymał nagrodę VAR ICT Champion Distributor Award na trzynastej gali VAR ICT Champions Awards	grudzień 2020	ASBIS Enterprises Plc otrzymał status Partnera Programu ELITE AMD EPYC za 2020 rok w zakresie rozwoju serwerów
październik 2019	ASBIS został wyróżniony Dystrybutorem Roku dla Przedsiębiorstw przez Seagate	grudzień 2020	Hewlett Packard Enterprise przyznał ASBIS Białoruś VAD Team nagrodę "Sukces 2020 roku"
listopad 2019	ASBIS Bliski Wschód otrzymał nagrodę Value Added Distributor of the Year na ConneXions 2019	grudzień 2020	ASBIS Bliski Wschód otrzymał nagrodę Najlepszego Dystrybutora za 2020 przez Reseller Forum oraz nagrody Reseller Excellence za 2020

Angażujemy się w działania wielu stowarzyszeń

Angażujemy się w działalność różnych stowarzyszeń. Zarówno na Cyprze, jak i w Limassol, gdzie znajduje się siedziba ASBIS, a także w Warszawie (Polska), gdzie notowane są nasze akcje. Poniżej przedstawiamy listę tych stowarzyszeń.

CYPRYJSKA IZBA HANDLOWA I PRZEMYSŁOWA (CCCI)	IZBA HANDLOWA I PRZEMYSŁOWA LIMASSOL (LCCI)
<p>jest izbą działającą na podstawie przepisów szczególnych, niezależną finansowo, wolną od wpływu państwa. CCCI jest związkiem cypryjskich biznesmenów, których interesy izba promuje, przedstawiając rządowi i parlamentowi stanowiska członków w sprawach, w których są zaangażowani, a poprzez swój udział w organach i komisjach trójstronnych przekazuje i promuje poglądy środowiska biznesowego. CCCI powstało w 1927 r., a w 1963 r. przyjęto nową strukturę, która funkcjonuje do dziś. Izba zrzesza ponad 8 000 przedsiębiorstw z całego spektrum działalności gospodarczej. Zrzeszonych w nim jest ponad 140 stowarzyszeń zawodowych z branży handlowej, przemysłowej i usługowej.</p>	<p>została założona w obecnej formie w 1962 roku i była pierwszym wspólnym wysiłkiem społeczności biznesowej Limassol zmierzającym do utworzenia organizacji broniącej jej interesów i promującej rozwój gospodarczy okręgu Limassol. Od samego początku Izba Handlowo-Przemysłowa Limassol odgrywała wiodącą rolę w życiu gospodarczym Limassol, działając jako grupa nacisku w kierunku realizacji niezwykle ważnych projektów gospodarczych lub rozwijając własne konkretne inicjatywy w tym kierunku. Od lat Izba pozostaje liderem w inicjatywach mających na celu osiągnięcie optymalnego rozwoju gospodarczego Limassol.</p>
MIĘDZYNARODOWE STOWARZYSZENIE BIZNESOWE CYPRU (CIBA)	STOWARZYSZENIE EMITENTÓW GIEŁDOWYCH (SEG)
<p>została założona w 1992 roku jako firma non-profit. CIBA powstała z inicjatywy wielu ekspatów, którzy przenieśli swoje międzynarodowe operacje na Cypr, aby skorzystać ze strategicznego położenia wyspy, łączącej Europę z Afryką, Bliskim Wschodem i Azją, a także wykorzystać swobodną atmosferę wyspy i śródziemnomorski klimat oraz jej raczej prosty, ale konkurencyjny i skuteczny system podatkowy. Od momentu powstania CIBA dokłada wszelkich starań, aby reprezentować i chronić interesy międzynarodowych przedsiębiorstw, ich międzynarodowych udziałowców, menedżerów i personelu.</p>	<p>to samorządowa organizacja spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie, w której członkostwo jest dobrowolne. Stowarzyszenie podejmuje aktywności sprzyjające rozwojowi rynku kapitałowego poprzez działania edukacyjne, promocyjne i lobbingowe. Działa na rzecz integracji środowiska emitentów papierów wartościowych poprzez organizowanie szkoleń i seminariów; reprezentuje wspólny interes tej grupy podmiotów. Podstawowym sposobem działania Stowarzyszenia jest komunikowanie regulatorom rynku oczekiwań dotyczących poprawy funkcjonowania rynku papierów wartościowych oraz formułowanie propozycji zmian regulacji prawnych, które zwiększyłyby atrakcyjność giełdy jako miejsca, w którym kapitał dla podmiotów gospodarczych można podnieść.</p>

Nasza strategia biznesowa jest połączona ze strategią odpowiedzialności społecznej

STRATEGIA

ASBIS posiada zarówno strategię biznesową jak i strategię odpowiedzialności społecznej.

Strategia biznesowa

Nasza strategia biznesowa nie zmienia się od lat. ASBIS planuje rosnąć i zwiększać marżowość głównie poprawiając swoją rentowność operacyjną w dystrybucji komponentów IT oraz zwiększając sprzedaż marek własnych. To ma być osiągnięte poprzez:

- zwiększenie sprzedaży i udziału w rynku w rejonie EMEA,
- rozszerzenie działalności do nowe rynki rozwijające się,
- rozwijanie linii marek własnych,
- kontynuację skupiania się na zlewarowaniu swojej skali i możliwości dystrybucyjnych, w celu osiągnięcia lepszych warunków handlowych i optymalizacji miks produktowego,
- poprawę efektywności operacyjnej i automatyzację procesów, włącznie z własnym kanałem sprzedaży on-line.

Będziemy kontynuować implementację strategii jak również podejmować wszystkie niezbędne taktyczne zmiany wynikające z krótko- i średnio-terminowych zmian na rynku dystrybucji IT.

Strategia odpowiedzialności społecznej (CSR)

Nasze działania pokazują zaangażowanie w sprawy wszystkich interesariuszy i podążanie ścieżką wytyczoną w naszej strategii CSR. Nasza strategia CSR jest połączona z naszą strategią biznesową i bierze pod uwagę dystrybucyjny model działalności, który pozycjonuje Spółkę pomiędzy największymi producentami sprzętu a klientami korporacyjnymi (duże podmioty oraz małe i średnie przedsiębiorstwa).

Strategia społecznej odpowiedzialności Spółki została stworzona na lata 2020-22 podczas których ASBIS chciałby się skupić na: innowacjach, ulepszeniach oraz integracji. Jesteśmy już po roku prac nad celami zawartymi w naszej strategii i uważamy, iż na każdym polu osiągnęliśmy postępy:

- poszerzamy naszą ofertę nie tylko o najnowsze wynalazki i rozwiązania chmurowe, ale również te przyjazne środowisku;
- poprawiamy efektywność naszych operacji i recyklingu, próbujemy zrozumieć nasz wpływ na środowisko i klimat,
- kontynuujemy zapewnianie otwartego i zintegrowanego środowiska dla pracowników i pracujemy nad inicjatywami pozytywnie wpływającymi na środowisko i klimat.

■ ASBIS STRATEGIA CSR NA LATA 2020-22 ■



Innovate (innowacje)

nowe produkty, nowe rozwiązania, nowe pomysły

CELE

ZAAWANSOWANIE

Chcemy zaoferować naszym klientom nowe produkty, które będą bardziej przyjazne dla środowiska. Będziemy je wprowadzać do oferty jak tylko będą dostępne u producentów.

Przeprowadziliśmy rozmowy z producentami i poprosiliśmy o szczegóły dotyczące ich ekologicznej oferty. Zaczynamy również wprowadzać je do naszej oferty produktowej. Jednym z przykładów jest marka własna Prestigio, która uruchomiła banki mocy, które jako pierwsze w Europie wykorzystują grafen o wyjątkowej przewodności cieplnej i bezpiecznej dla środowiska elektromobilności. Również marka własna, Perenio IoT, wprowadziła do swojej oferty inteligentny eko-grzejnik.



Naszym celem jest oferować naszym klientom rozwiązania, które umożliwią im bardziej efektywną i wygodną pracę zarówno z biur, jak i podczas podróży i pracy z domu. Naszą wizją są miejsca pracy wspomagane tempem zmiany technologicznej.

Przeprowadziliśmy strategiczne sesje i ankiety z naszymi klientami, aby lepiej zrozumieć ich obecne i przyszłe potrzeby. Zostały one do pewnego stopnia zmodyfikowane przez pandemię. Jednym z przykładów nowych rozwiązań jest umowa z Kemp Technologies, liderem aplikacji o wysokiej dostępności na dostarczenie rozwiązań bilansujących obciążenie ruchu sieciowego, produktów i rozwiązań.



Planujemy wspierać nowe pomysły technologiczne i posiadać innowacje sektorowe w naszej ofercie.

Notujemy postępy, zgodnie z planami. Jednym z przykładów jest klawiatura Prestigio Touch and Click, która jest zaledwie początkiem naszych nowych innowacyjnych produktów. Ponadto w ramach Prestigio uruchomiliśmy kompleksową usługę e-etykiety, czyli etykiet elektronicznych, znacznie poprawiających zarządzanie cenami i wpływ na środowisko naszych klientów.





Improve (ulepszenia)

bardziej efektywni, wiedzący więcej, zużywający mniej

CELE

ZAAWANSOWANIE

Chcemy być bardziej efektywni w naszych działaniach, aby oferować wartość dodaną naszym klientom i zmniejszyć nasz wpływ na środowisko.

Wprowadziliśmy zasadę, że wszystkie nowe samochody służbowe muszą być hybrydowe, aby zmniejszyć nasz wpływ na środowisko. Rozpoczęliśmy również analizę przyjazności dla środowiska naszych maszyn magazynowych, aby zrozumieć nasze zużycie energii elektrycznej i potencjalnie podjąć pewne zmiany w tym obszarze.



Naszym celem jest dogłębne zrozumienie naszego wpływu na środowisko i klimat na każdym poziomie łańcucha wartości.

Powołaliśmy pracownika do analizy wpływu na środowisko i klimat. Od 2020 roku rozpoczęliśmy obliczenia naszego śladu węglowego. W niniejszym Sprawozdaniu przedstawiamy nasze szacunki dotyczące emisji CO₂e z Zakresu 1 i 2 zarówno za 2019, jak i 2020 rok. Również dla tych lat przedstawiamy niektóre elementy obliczeń z Zakresu 3. W nadchodzących latach będziemy nadal poszerzać nasze zrozumienie emisji gazów cieplarnianych z Zakresu 3.



Planujemy wdrożyć więcej inicjatyw recyklingowych razem z dostawcami i poszerzyć naszą ofertę odnawianych produktów.

Zainwestowaliśmy w opakowania przyjazne dla środowiska i w pełni nadające się do recyklingu dla marek własnych. Również w lutym 2021 roku uruchomiliśmy firmę Breezy zajmującą się handlem używanymi produktami Apple i innych marek, za które obecny właściciel otrzyma rabat na zakup nowych urządzeń tych firm. Produkty te zostaną dokładnie zdiagnozowane, odnowione i serwisowane przez profesjonalistów Breezy. Urządzenia, które będą kwalifikować się do dalszego użytku, trafią do sprzedaży po obniżonych cenach. Pozostałe produkty zostaną poddane recyklingowi.





Integrate (integracja)

ludzi z danymi, ludzi z ludźmi, ludzi ze środowiskiem

CELE

ZAAWANSOWANIE

Chcemy pomóc naszym klientom zintegrować się bardziej z posiadanymi danymi. Dostarczając im najnowsze rozwiązania i technologie IT wspomagamy ich w wydobyciu z nich jak największej wiedzy, której potrzebują, aby prowadzić swoje biznesy bardziej efektywnie.

Naszym klientom oferujemy najnowsze technologie, rozwiązania i wsparcie. Zainwestowaliśmy w najnowsze systemy bezpieczeństwa do ochrony danych. Z pomocą naszej własnej platformy IT4Profit, jesteśmy w stanie zebrać ogromną ilość danych o naszych wynikach finansowych, potrzebach naszych dostawców i klientów, a także inne przydatne informacje. Dane te są dostępne w czasie rzeczywistym dla naszego personelu, który może je wykorzystać do lepszej oceny otoczenia biznesowego i podejmowania bardziej świadomych decyzji. Promujemy również wzajemną integrację naszych pracowników dzięki wykorzystaniu najnowocześniejszego oprogramowania.



Naszym celem jest dalej zapewniać wszystkim naszym pracownikom wspierające i otwarte środowisko pracy. Będziemy kontynuować pracę nad różnorodnością, aby przenieść jej reprezentację na poziomie narodowości i płci na kluczowe stanowiska w Grupie.

Różnorodność leży u podstaw ASBIS działającego w 56 krajach, reprezentujących różne narodowości, kultury i religie. Każdego dnia pracujemy nad stworzeniem otwartego i wspierającego miejsca pracy, którego każdy czułby się częścią. Naszym celem jest również poprawa warunków pracy w aspekcie fizycznym. Jesteśmy w trakcie przeprowadzki do nowych biur na Cyprze z dużo lepszymi udogodnieniami, które poprawią doświadczenie zawodowe.



Planujemy wdrożyć więcej aktywności wśród naszych pracowników, aby pomóc im w zrozumieniu ich i ASBISu wpływu na środowisko oraz jego minimalizacji.

Jesteśmy w trakcie planowania seminariów i warsztatów w wielu spółkach zależnych i biurze firmy na rzecz świadomości ekologicznej. Zostały one opóźnione przez COVID-19.



CELE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU ONZ

Strategia odpowiedzialności społecznej jak również codzienne działania Spółki

wspierają cele zrównoważonego rozwoju ONZ na lata 2015-30.



1. Posiadamy spółki zależne w 27 krajach i działamy w około 56 krajach, wspierając interesariuszy z tych krajów.
2. Oferujemy naszym pracownikom godne pensje i stałe umowy o pracę.



1. Wprowadzamy innowacyjne rozwiązania do naszej oferty, kupujemy nowe pomysły.
2. Pomagamy naszym klientom na rynkach wschodzących unowocześnić ich infrastrukturę na bardziej przyjazną środowisku.
3. Wspieramy lokalne społeczności.



1. Angażujemy się w działania redukujące odpady.
2. Wspieramy odpowiedzialne zakupy dokonywane przez naszych klientów.
3. Uruchomiliśmy koncept Breezy, który pozwala na wymianę za dopłatą używanych urządzeń i danie im drugiego życia lub poddanie recyklingowi.



1. Poszerzamy ofertę ekologicznych produktów.
2. Rozpoczęliśmy mierzenie śladu węglowego.
3. Wprowadziliśmy politykę, iż wszystkie nowe samochody korporacyjne muszą być hybrydowe.

Ład korporacyjny

Ład korporacyjny jest istotny dla ASBISu.

Akcje ASBISu są notowane na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie (GPW) w Polsce, na głównym rynku. Podążamy i wypełniamy wymogi rynku notowań naszych akcji, którymi są Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016. Zostały one zatwierdzone przez Radę Dyrektorów ASBISu. Każdego roku wraz z naszym raportem rocznym publikujemy oświadczenie o stosowaniu się do tych zasad. Jeśli jakieś zasady nie są stosowane, musimy to zakomunikować i wyjaśnić (zgodnie z regułą „comply or explain” czyli stosuj lub wyjaśnij).

Choć nasze akcje notowane są na GPW w Warszawie, gdzie zastosowanie ma prawo cywilne, nasze organy i struktury zostały stworzone na Cyprze, gdzie Spółka jest zarejestrowana i gdzie obowiązuje prawo precedensowe (ang. common law). Prowadzimy nasze działania w oparciu o publicznie dostępne dokumenty, które zostały złożone do Sądu Rejestrowego na Cyprze. Są to:

- Akt założycielski – zawiera fundamentalne warunki, na podstawie których możemy działać,
- Statut – definiuje odpowiedzialność dyrektorów, rodzaj prowadzonego biznesu oraz sposób, w który akcjonariusze mogą wpływać na Radę Dyrektorów.

Spółka jest zarządzana przez Radę Dyrektorów (ang. BoD, Board of Directors), która składa się z dyrektorów wykonawczych (ang. EDs, executive directors) oraz z dyrektorów niewykonawczych (ang. NEDs, non-executive directors). Pracą wszystkich kieruje Dyrektor Generalny (ang. CEO, Chief Executive Officer). Celem dyrektorów wykonawczych jest ustalanie strategii Spółki, zarządzanie Spółką poprzez nadzór nad menedżerami, upewnianie się, iż Spółka posiada finansowanie oraz zarządzanie ryzykiem. Rola dyrektorów niewykonawczych to nadzór nad sposobem, w jaki dyrektorzy wykonawczy sprawują swoje funkcje, sprawdzanie wyników działań Rady Dyrektorów oraz konstruktywna polemika z jej decyzjami.

Zarządzanie biznesem i prowadzenie działań Spółki są powierzone dyrektorom. Rada Dyrektorów powinna utrzymywać zdrowy system wewnętrznych kontroli, aby stać na straży inwestycji akcjonariuszy i aktywów Spółki. Rada Dyrektorów posiada pełne kompetencje do zaciągania w imieniu Spółki kredytów lub pożyczek pieniężnych, do ustanawiania zastawów lub hipotek na całości lub części przedsiębiorstwa, majątku i nieopłaconego kapitału Spółki, a także do emitowania obligacji, papierów dłużnych typu debenture stock, i innych papierów wartościowych w celu uzyskania kapitału lub jako zabezpieczenie spłaty zadłużenia lub zobowiązania Spółki lub jakiegokolwiek osoby trzeciej.

Wszyscy akcjonariusze są równi - jedna akcja ASBISu uprawnia do jednego głosu.

Rada Dyrektorów pracuje w trybie ciągłym. Jednak, jedna trzecia dyrektorów powinna poddać się pod głosowanie akcjonariuszy każdego roku na zasadzie rotacji. Posiadamy 7 dyrektorów (4 wykonawczych i 3 niewykonawczych) od 29 marca 2021 r. Z tego względu, przynajmniej 2 (lub więcej) dyrektorów musi oddać się pod głosowanie walnego zgromadzenia i zostać ponownie wybranym.

Rada Dyrektorów jest wybierana przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy, które ma miejsce przynajmniej raz w roku. Zwyczajne Walne Zgromadzenie akcjonariuszy zatwierdza sprawozdania finansowe Spółki, podział zysku (dywidendę), udziela absolutorium dyrektorom za prace w poprzednim roku, wybiera dyrektorów w miejsce tych, którzy odchodzą, nominuje dyrektorów jak również ustala wynagrodzenie audytora. Wszystkie inne zgromadzenia akcjonariuszy są nadzwyczajnymi zgromadzeniami akcjonariuszy i mają miejsce ze względu na szczególne okoliczności.

Zwyczajne Walne Zgromadzenia Akcjonariuszy oraz zgromadzenie zwołane w celu przyjęcia uchwały szczególnej będzie zwoływane poprzez przekazanie pisemnego zawiadomienia z wyprzedzeniem co najmniej dwudziestu jeden dni, natomiast wszystkie inne walne zgromadzenia będą zwoływane poprzez przekazanie pisemnego zawiadomienia z wyprzedzeniem co najmniej czternastu dni. Czas będzie obliczany z wyłączeniem dnia, w którym ogłoszono zawiadomienie oraz dnia, którego dotyczy. Będzie zawierać miejsce, dzień i godzinę zgromadzenia jak również ogólny przedmiot

spotkania, jeśli dotyczy ono uchwały szczególnej. Statut Spółki nie przewiduje, aby zgromadzenie akcjonariuszy mogło mieć miejsce poza Cyprem.

Największym akcjonariuszem w Spółce jest jej założyciel i Dyrektor Generalny, Siarhei Kostevitch. Kontroluje Spółkę posiadając prawie 37% udział. Inni dyrektorzy również są udziałowcami ASBISu. Trzech pozostałych dyrektorów wykonawczych posiada łącznie ok. 2,2% Spółki. Na dzień publikacji niniejszego Sprawozdania, Spółka nie posiadała inwestorów finansowych powyżej 5% progu. W rezultacie ASBIS posiada znaczący udział akcji wolnych w obrocie (tzw. free-float) w wysokości ok. 63%.

Każda akcja daje prawo wykonywania jednego głosu. Każdy akcjonariusz ma prawo do udziału w Walnym Zgromadzeniu, zgłaszania wniosków oraz głosowania, jeżeli przysługują mu prawa głosu. Akcjonariusze mogą uczestniczyć w walnym zgromadzeniu osobiście lub przez pełnomocnika upoważnionego na piśmie. Z akcjami Spółki nie wiążą się żadne szczególne prawa. Akcje nie dzielą się na klasy.

ASBIS posiada 4 dyrektorów wykonawczych i 3 niewykonawczych.

W ASBIS działa zarówno Komitet Audytu jak i Komitet Wynagrodzeń.

W Spółce jest zarówno Komitet Audytu jak i Komitet Wynagrodzeń. Komitet Audytu składa się z dwóch dyrektorów niewykonawczych i jednego dyrektora wykonawczego (Dyrektora Finansowego Grupy), jako uczestnika. Komitet spotyka się przynajmniej dwa razy w roku i jest odpowiedzialny za monitoring i kontrolę naszych wyników finansowych oraz sprawozdawczość dotyczącą tych wyników. Komitet Audytu odbywa spotkania z naszymi biegłymi rewidentami i dokonuje przeglądu raportów biegłych rewidentów dotyczących naszych sprawozdań finansowych oraz systemów kontroli wewnętrznej. Komitet Audytu spotyka się z biegłymi rewidentami przynajmniej raz do roku.

Komitet Wynagrodzeń składa się z dwóch dyrektorów niewykonawczych oraz dyrektora wykonawczego (w tym przypadku jest to Dyrektor Generalny) jako uczestnika. Komitet ustala i weryfikuje wysokość oraz strukturę pakietów wynagrodzeń dyrektorów wykonawczych, wliczając opcje na akcje oraz warunki zawieranych z nimi kontraktów. Wynagrodzenia oraz warunki zatrudnienia Dyrektorów niewykonawczych ustalane są przez Radę Dyrektorów z należyтым uwzględnieniem interesu akcjonariuszy i wyników Spółki. Komitet Wynagrodzeń wydaje również rekomendacje dla Rady Dyrektorów w zakresie alokacji opcji na akcje i akcji własnych dla dyrektorów, managerów i pracowników.

Zgodnie ze statutem, wynagrodzenie dyrektorów będzie ustalane przez zgromadzenie akcjonariuszy biorąc pod uwagę rekomendacje Komitetu Wynagrodzeń. Każdy z członków Rady Dyrektorów,

który w związku z kierowaniem działalnością Spółki lub sprawowaniem funkcji członka Rady Dyrektorów wykonuje zadania specjalne lub nadzwyczajne lub który w ramach pełnienia funkcji członka Rady Dyrektorów odbywa służbowe wyjazdy zagraniczne lub przebywa za granicą, może otrzymać dodatkowe wynagrodzenie w wysokości ustalonej przez członków Rady Dyrektorów, na podstawie zaleceń Komitetu Wynagrodzeń. Dyrektorzy Wykonawczy są również uprawnieni do kwartalnego bonusu uzależnionego od wyników kwartalnych. Bonus składa się z pewnej kwoty lub procentu, które są uzgodnione i wpisane do kontraktu każdego Dyrektora. Jednakże Dyrektorzy mogą otrzymać takie bonusy tylko w momencie, gdy zyski przekraczają wielkości z wcześniej ustalonych budżetów. Ponadto, w 2020 roku, zgodnie z wymaganiami UE, Walne Zgromadzenie ASBIS uchwaliło Politykę wynagrodzeń dla Rady Dyrektorów. Pierwsze sprawozdanie z wynagrodzeń będzie zaprezentowane WZA w 2021 roku.

Komitet Audytu
współpracuje z zewnętrznym
audytorem

Komitet Wynagrodzeń
czuwa nad poprawnym
wynagradzeniem dyrektorów

Różnorodni kandydaci na pozycjach poniżej Rady Dyrektorów

Dbamy również o stabilność Rady Dyrektorów. Skład naszego kierownictwa był stosunkowo stabilny na przestrzeni ostatnich pięciu lat, a poziom rotacji (rozumiany jako zmiany osób zajmujących te stanowiska) osiągnął w tym okresie 8%. W szczególności rotacja zarządu osiągnęła 20% w 2019 r. (jeden Dyrektor niewykonawczy zastąpił innego, który zrezygnował w 2018 roku) i 0% w 2020 roku.

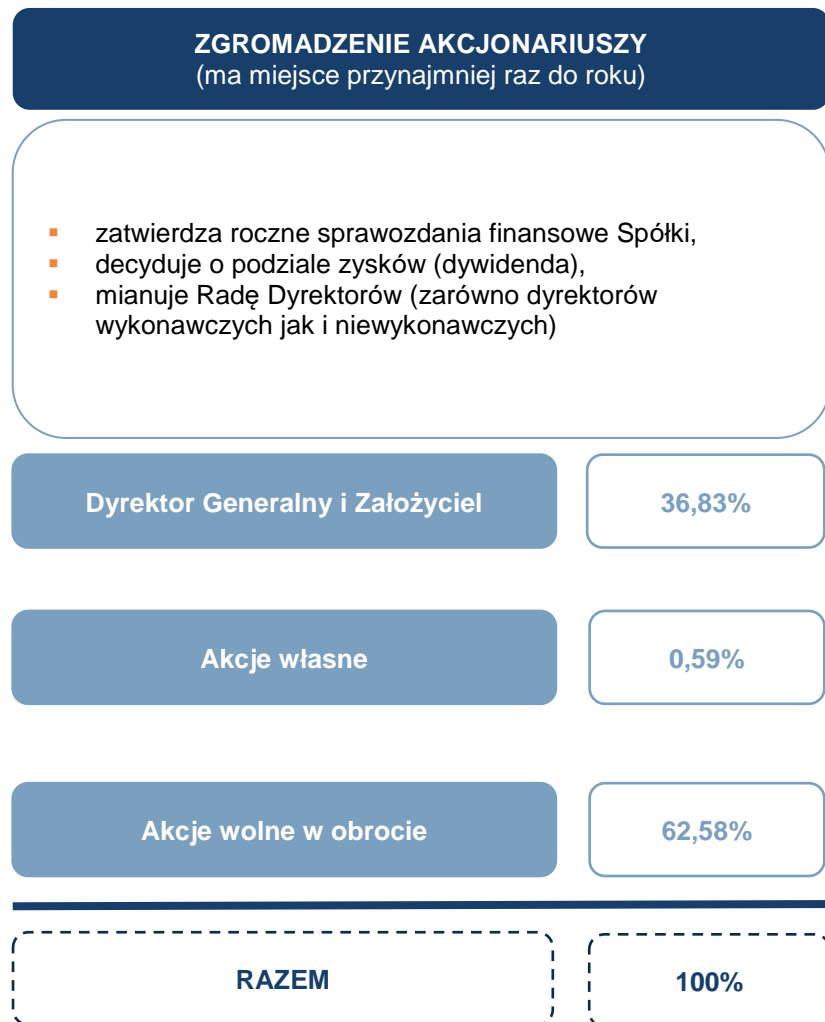
Rada Dyrektorów ASBIS nie była zróżnicowana pod względem płci, ponieważ wszyscy jej członkowie w 2020 roku to mężczyźni. Jako firma rozumiemy, że różne poglądy mogą przyczynić się do rozwoju ASBIS, wykorzystania wszystkich możliwości i brania pod uwagę wszystkich ryzyk. Z tego względu od 29 marca 2021 roku pierwsza kobieta zasiada w Radzie Dyrektorów ASBIS. Ponieważ różnorodność płci jest dla nas ważna, pracujemy nad obecnością kobiet na wyższych stanowiskach. Jeśli weźmiemy pod uwagę wszystkie zarządy naszych spółek zależnych, to w naszych zarządach zasiada aż 13 kobiet, co daje spory 40% udział.

Obraz wygląda korzystniej również, jeśli spojrzymy na podział kadry zarządzającej (uwzględniającej Radę Dyrektorów i kierownictwo sklepów w standardach SASB). Na koniec 2020 roku 40% tak zdefiniowanej kadry stanowiły kobiety wobec 32% wśród pozostałych pracowników. Pod względem różnorodności etnicznej w ASBIS nie mamy pracowników pochodzenia latynoskiego i afroamerykańskiego. 2% pracowników posiadało azjatyckie pochodzenie na koniec 2020 roku.

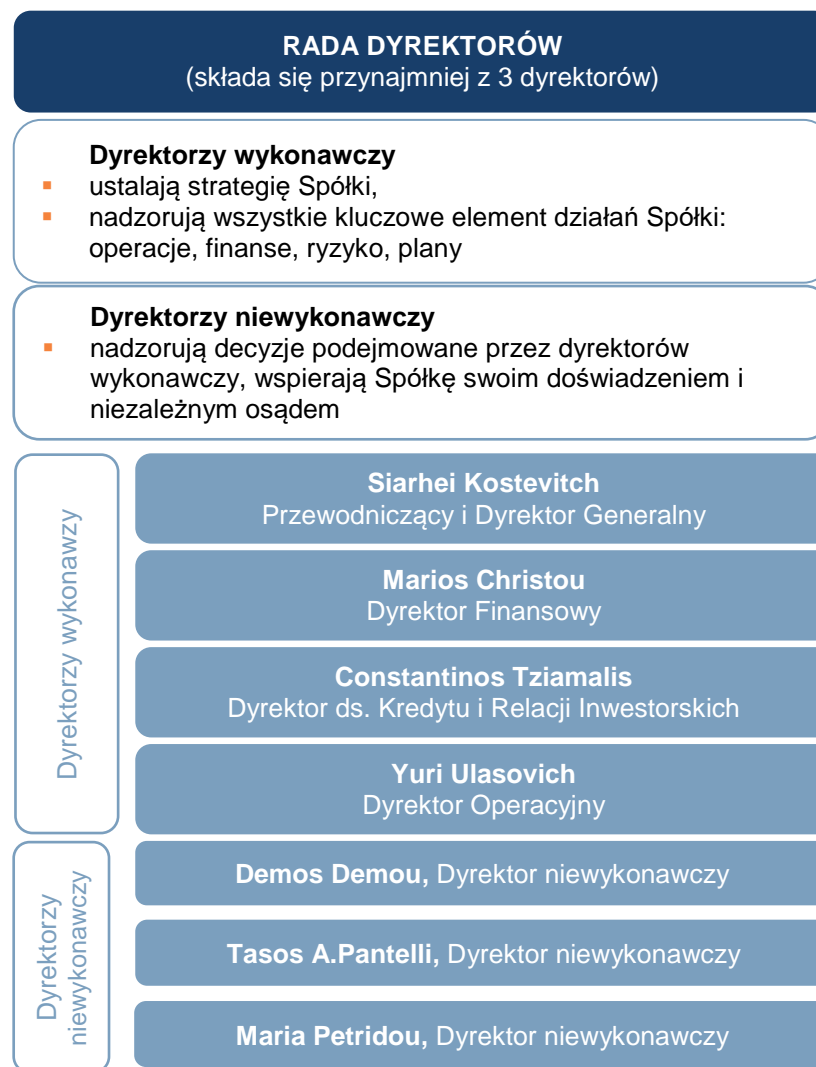
2019	Mężczyźni	Kobiety
Kadra kierownicza (SASB)	28	17
Pozostali pracownicy	1 019	530
2020	Mężczyźni	Kobiety
Kadra kierownicza (SASB)	29	19
Pozostali pracownicy	1 211	578

	2019		2020	
	Azjaci	Europejczycy	Azjaci	Europejczycy
Kadra kierownicza (SASB)	3	42	2	46
Pozostali pracownicy	30	1 519	31	1 758

■ ŁAD KORPORACYJNY ■



MIANUJE



Interesariusze

Wszyscy interesariusze są ważni dla ASBISu.

ASBIS bierze wszystkich swoich interesariuszy pod uwagę prowadząc swoją działalność. Przygotowując niniejsze Sprawozdanie Rada Dyrektorów przeanalizowała i potwierdziła, iż wcześniej zidentyfikowane grupy interesariuszy pozostały aktualne.

Grupy interesariuszy zostały wybrane podczas prac przy pierwszym Sprawozdaniu na temat Informacji Niefinansowych na podstawie kilku kryteriów. Po pierwsze, na podstawie tego czy są to interesariusze zewnętrzni czy wewnętrzni dla Spółki. Po drugie, spojrzeliśmy na ich zainteresowanie Spółką, czy kontaktują się z nami regularnie i jakich informacji poszukują. Po trzecie, przeanalizowaliśmy wpływ, jaki mają na Spółkę, a po czwarte przeanalizowaliśmy wpływ, jaki ASBIS ma na nich.

W rezultacie zidentyfikowano siedem grup interesariuszy: przedstawiciele rynków kapitałowych (analitycy i inwestorzy) oraz instytucje finansujące (banki, ubezpieczyciele, firmy faktoringowe), pracownicy, lokalne społeczności, klienci końcowi, dostawcy towarów i usług, partnerzy biznesowi oraz instytucje nadzorujące i publiczne.

Mimo iż pandemia COVID-19 nie zmieniła grup interesariuszy, Rada Dyrektorów zdecydowała się zaktualizować macierz istotności interesariuszy. Przeprowadzono ją w formie elektronicznej ankiety

otwartej między 5tym lutego a 1szym marca 2021. Na jej podstawie zidentyfikowano kwestie: (1) istotne dla interesariuszy oraz (2) takie, które w opinii interesariuszy będą mieć największy wpływ na model biznesowy ASBIS. Ankieta była anonimowa.

Ankieta poruszała kwestie z sześciu szerokich obszarów, które są przedmiotem raportowania przez ASBIS: (1) kwestie pracownicze i społeczne, (2) kwestie środowiskowe i klimatyczne, (3) kwestie finansowe i zarządzanie ryzykiem, (4) produkt i tzw. customer experience, (5) kwestie prawne i etyczne oraz (6) relacje z lokalną społecznością.

Jak zaprezentowano poniżej, interesariusze różnili się w ocenie istotności i skali wpływu tych sześciu obszarów.

Obszar	Istotność	Wpływ
Kwestie pracownicze i społeczne	3,3	3,3
Kwestie środowiskowe i klimatyczne	2,9	3,1
Kwestie finansowe i zarządzanie ryzykiem	4,1	4,2
Produkt i tzw. customer experience	3,9	4,0
Kwestie prawne i etyczne	4,3	4,3
Relacje z lokalną społecznością	3,3	3,1

Kwestie prawne i etyczne były najistotniejsze dla interesariuszy.

W ramach ankiety interesariusze oceniali kilka tematów w każdym obszarze. Dla każdego tematu poproszono ich o określenie wagi tego tematu dla nich oraz skali możliwego wpływu tej kwestii na działalność ASBIS w najbliższych latach. Można było wybrać ocenę od 0 (zero, najmniej istotny, najmniejszy wpływ) do 5 (pięć, najważniejszy, najsilniejszy wpływ).

Ankieta wykazała, że najważniejszymi obszarami dla interesariuszy są również te, które interesariusze oczekują, że będą miały największy wpływ na ASBIS w nadchodzących latach. Dwa obszary z największą liczbą punktów to: (1) kwestie finansowe i zarządzanie ryzykiem oraz (2) kwestie prawne i etyczne.

W obszarze finansów i zarządzania ryzykiem stabilność finansowa została najwyższej oceniona zarówno pod względem istotności, jak i wpływu. Następnym wskazaniem było budowanie wartości dla akcjonariuszy i przejrzystość raportowania. W kwestiach prawnych i etycznych cyberbezpieczeństwo i ochrona danych zostały ocenione wyżej niż przestrzeganie ładu korporacyjnego i etyczne praktyki w całym łańcuchu wartości pod względem wpływu na działalność ASBIS.

Odpowiedzi dotyczące spraw pracowniczych i społecznych wskazywały, że uczciwe i godne warunki zatrudnienia w całym łańcuchu wartości są najważniejsze i mają największy wpływ. W ślad

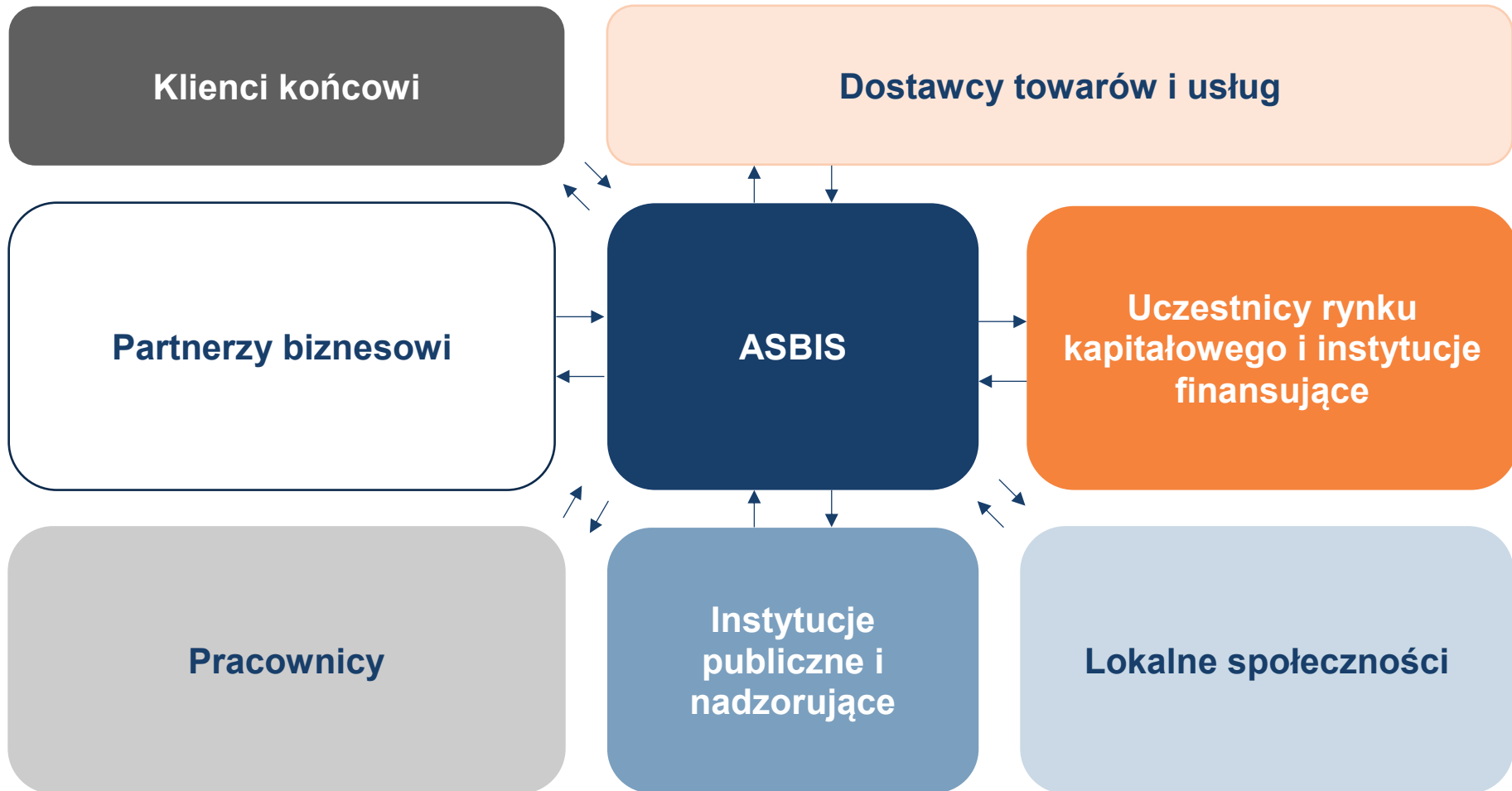
za nimi poszły równe szanse rozwoju dla wszystkich pracowników, a następnie stabilność zatrudnienia. W obszarze relacji ze społecznościami lokalnymi najwyższej ocenione zostały tworzenie nowych miejsc pracy i możliwości.

Obszar produktu i tzw. customer experience został oceniony wyżej zarówno pod względem istotności, jak i wpływu, niż kwestie środowiskowe i klimatyczne. W obszarze produktu i tzw. customer experience interesariusze zwrócili uwagę na dwa elementy: długofalowe relacje z dostawcami oraz jakość dystrybuowanych produktów. W ramach kwestii środowiskowych i klimatycznych, posiadanie polityki zrównoważonego rozwoju w zakresie wpływu na środowisko i klimat z celami zajęło pierwsze miejsce.

ASBIS będzie nadal monitorować aspekty swojej działalności, które mają duże znaczenie dla interesariuszy oraz te, które według interesariuszy będą najbardziej kluczowe dla modelu biznesowego Grupy.

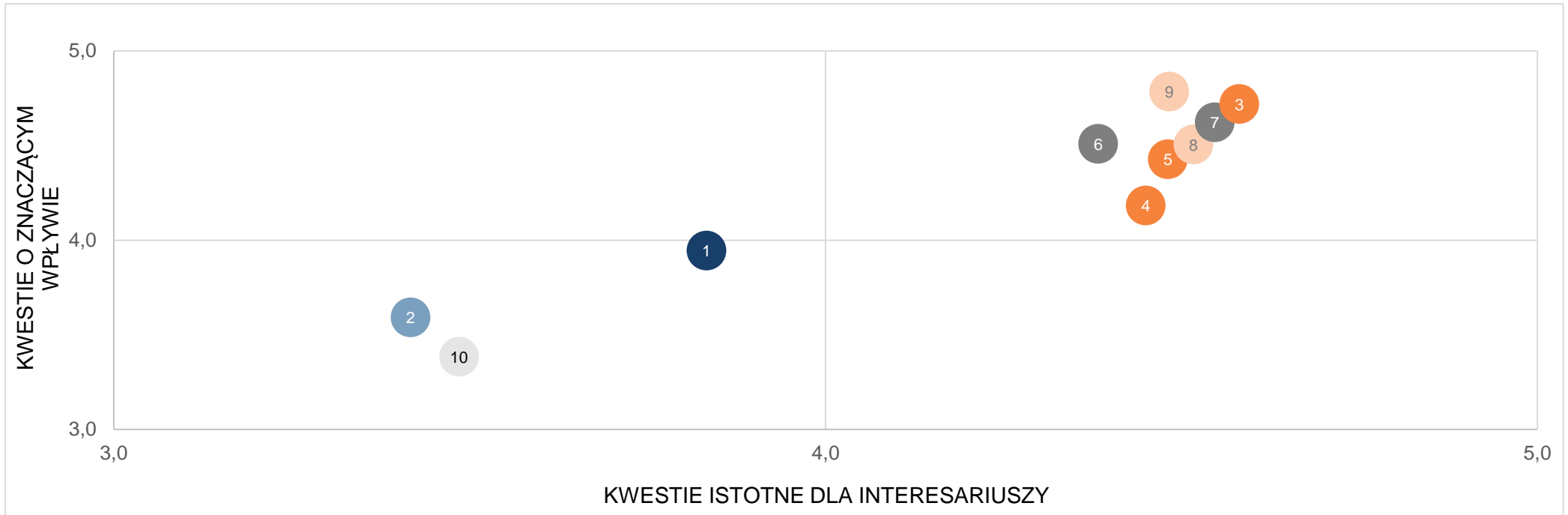
Zaktualizowaliśmy naszą macierz istotności interesariuszy

■ ASBIS INTERESARIUSZE ■



	Uczestnicy rynku kapitałowego i instytucje finansujące	Dostawcy towarów i usług	Klienci końcowi	Partnerzy biznesowi	Pracownicy	Instytucje publiczne i nadzorujące	Lokalne społeczności
Kim są?	To jest zróżnicowana grupa interesariuszy. Przedstawiciele rynków kapitałowych to: analitycy, którzy wydają rekomendacje dla ASBISu, inwestorzy instytucjonalni (fundusze TFI i OFE, krajowe i zagraniczne) oraz inwestorzy indywidualni. Instytucje finansowe zawierają ubezpieczycieli, banki oraz firmy faktoringowe.	Dostawcy to firmy, od których kupujemy nasze towary, aby je dalej odsprzedać. Współpracujemy z dostawcami, którzy produkują dla nas nasze marki własne jak i z dostawcami, od których zakupujemy towary firm trzecich, np. OEM (original equipment manufacturers). Dostawcy usług to operatorzy logistyczni, którzy transportują towary z centrów dystrybucyjnych do naszych klientów.	Osoby, które ostatecznie używają produktów, które sprzedajemy, zarówno marki własne jak i sprzęt oraz oprogramowanie stron trzecich. Klientami końcowymi są również osoby, które przychodzą do naszych salonów APR.	Partnerzy biznesowi inni niż dostawcy to vendorzy i reselerzy, do których sprzedajemy towary, duże sieci detaliczne, do których również dostarczamy nasze produkty jak i przedsiębiorstwa	Jest to zróżnicowana grupa, jako że ASBIS posiada operacje w 4 regionach rynków wschodzących EMEA. Dodatkowo, pracownicy Grupy posiadają różne funkcje, zaczynając od administracji i IT, finansów, poprzez logistykę, zarządzanie, marketing i sprzedaż.	Instytucje nadzorujące oraz instytucje publiczne to ważny interesariusz dla ASBISu. Składają się one nie tylko z instytucji na Cyprze, gdzie zlokalizowana jest siedziba Spółki, ale również w innych krajach, w których prowadzimy działalność, w szczególności w Polsce (w Warszawie), gdzie notowane są akcje Spółki.	Lokalna społeczność dla ASBISu jest zlokalizowana na Cyprze, tam gdzie siedziba spółki. Traktujemy rodziny naszych pracowników jako naszych lokalnych interesariuszy.
Dlaczego są dla nas ważni?	Akcjonariusze (inwestorzy) są właścicielami Spółki. Analitycy wydają raporty dotyczące Spółki i ją wyceniają. Instytucje finansujące pomagają nam się rozwijać finansując rozwój i nasze przedsięwzięcia oraz ubezpieczając nasze należności.	Dostawcy są ważną częścią naszego łańcucha dostaw. Od naszych dostawców otrzymujemy produkty, które później dystrybuujemy i odsprzedajemy oraz które są kluczowe dla naszego biznesu i stanowią przewagę konkurencyjną. Dostawcy usług dostarczają nasze towary do partnerów biznesowych.	Przewidzenie i trafienie w potrzeby i gusta końcowych klientów jest kluczem do modelu biznesowego ASBISu i dobrych wyników Spółki.	Dzięki naszym partnerom biznesowym, ASBIS może działać. Są to podmioty, do których sprzedajemy i dostarczamy towary,	Pracownicy Grupy są najważniejszymi interesariuszami wewnętrznymi. Głównie dzięki nam ASBIS może prowadzić działalność.	ASBIS jest transparentną Spółką, przestrzegającą przepisów prawa w każdym z krajów, w których prowadzi działalność. Poprawne relacje ze wszystkimi instytucjami w krajach, w których działamy są dla nas kluczowe.	Osoby pracujące i mieszkające blisko Limassol i na Cyprze jak i ich rodziny.
Jak się angażujemy?	Budowanie wartości jest priorytetem Rady Dyrektorów i kluczowym czynnikiem przy podejmowaniu nowych projektów. Rada Dyrektorów koncentruje się na przejrzystości w relacjach z interesariuszami. Każdego kwartału ASBIS przygotowuje obszerne sprawozdania finansowe wraz ze sprawozdaniem zarządu. Po każdym wyników kwartalnych, odbywa się również spotkanie w Warszawie (miejsce notowania akcji) lub wideokonferencje, podczas którego najważniejsi przedstawiciele Spółki prezentują kluczowe wydarzenia i perspektywy Spółki na następne kwartały. ASBIS uczestniczy również w konferencjach inwestorskich, na których mają miejsce spotkania 1-na-1 oraz grupowe. Rada Dyrektorów odpowiada również na prośby i potrzeby interesariuszy, np. wprowadzone zostało raportowanie miesięcznych szacunkowych wyników sprzedaży w formie raportu bieżącego. Kluczowe osoby w Spółce przekazują również potrzebne informacje instytucjom finansującym i prowadzą spotkania 1-na-1.	ASBIS koncentruje się na długoterminowych relacjach z dostawcami, opartych o wzajemne zaufanie oraz respektowanie i zrozumienie swoich wzajemnych potrzeb i ograniczeń. Widząc iż walka z korupcją i łapownictwem oraz polityki pracownicze są ważne dla naszych interesariuszy, sformalizowaliśmy je w formie polityki na poziomie Grupy.	Zadowolenie klientów końcowych jest dla nas bardzo ważne. Koncentrujemy nasze działania na dostarczaniu jak najlepszych produktów, za najlepszą cenę. Stawiamy na jakość produktów i minimalizację roszczeń gwarancyjnych. Jeśli one się zmaterializują, naszym celem jest jak najszybsze przeprowadzenie tego procesu (mamy na to wpływ w przypadku naszych marek własnych). Uważamy, iż sprzedając lepsze jakościowo produkty chronimy środowisko i ograniczamy elektroniczne odpady.	Grupa utrzymuje długoterminowe relacje z kluczowymi vendorami, resellerami, sieciami detalicznymi we wszystkich regionach.	Kadra zarządzająca ASBISu jest skoncentrowana na zapewnieniu jak najlepszych możliwych warunków pracownikom. Menedżerowie prowadzą otwarty dialog, monitorują wyniki regularnie oraz dają konstruktywną informację zwrotną. Oferujemy również możliwości rozwoju oraz rynkowe wynagrodzenie i dodatkowe benefity.	Spółka płaci wszystkie podatki i obciążenia socjalne, zapewnia wszystkie raporty opisujące jej działania. To pierwsze niefinansowe sprawozdanie jest przykładem transparentnej polityki ASBISu i polityki otwartości.	ASBIS jest ważnym pracodawcą w regionie Limassol na Cyprze. Rodziny naszych pracowników korzystają ze stałego zatrudnienia, które zapewniamy pracownikom. Każdego roku ASBIS wspiera akcje charytatywne, które są istotne dla lokalnej społeczności.

WYNIKI ANKIETY INTERESARIUSZY ASBISU



Kwestie pracownicze i społeczne

- 1 Godziwe warunki zatrudnienia

Kwestie środowiskowe i klimatyczne

- 2 Polityka zrównoważonego wzrostu z celami

Kwestie finansowe i zarządzanie ryzykiem

- 3 Stabilność finansowa
- 4 Przejrzyste raportowanie
- 5 Budowanie wartości dla akcjonariuszy

Produkt i tzw. customer experience

- 6 Długoterminowe relacje z dostawcami
- 7 Jakość dystrybuowanych produktów

Kwestie prawne i etyczne

- 8 Przestrzeganie ładu korporacyjnego
- 9 Cyberbezpieczeństwo i ochrona danych

Relacje z lokalną społecznością

- 10 Tworzenie nowych miejsc pracy i możliwości w regionie

Polityki dotyczące kwestii społecznych i pracowniczych

Jesteśmy uczciwi

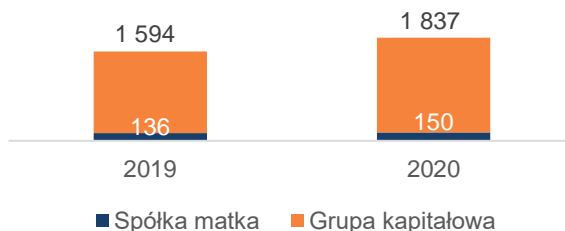
To co mówimy jest prawdziwe i przystępne. Jesteśmy otwarci i przejrzysti w naszej komunikacji nie tylko między sobą, ale z naszymi partnerami oraz klientami.

Jesteśmy świadomi, iż pracownicy to nasi najważniejsi wewnętrzni interesariusze. Troszczymy się zarówno o naszych pracowników jak i szersze kwestie społeczne.

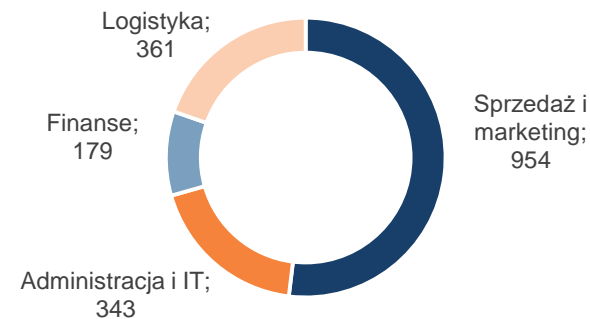
KWESTIE PRACOWNICZE

Uważamy, iż sukces naszej firmy zależy od naszych pracowników, ich wiedzy, zaangażowania, elastyczności i umiejętności radzenia sobie z codziennymi sytuacjami w celu realizacji strategii ASBISu. Chcemy być wartościowym i atrakcyjnym pracodawcą na wszystkich rynkach, na których działamy poprzez nasze spółki zależne. Jest to wyzwaniem, gdyż ASBIS działa w około 56 krajach, a na koniec 2020 roku posiadał spółki zależne w 27 z nich. Operujemy w różnych regionach, różnych kulturach i religiach. Tylko około 8% naszych pracowników pracuje dla spółki matki, a pozostali pracują dla naszych spółek zależnych. W 2020 roku średnio zatrudnialiśmy 1 837 osób, +15% r/r.

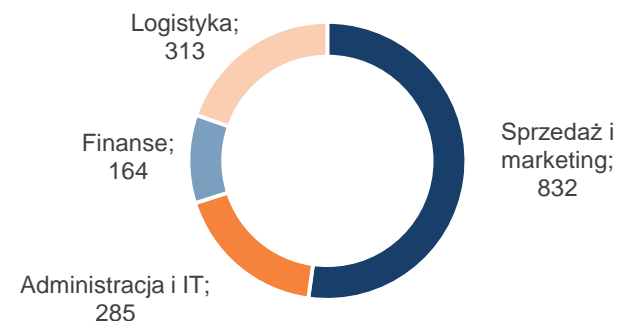
ŚREDNIA LICZBA PRACOWNIKÓW



PRACOWNICY WG FUNKCJI ŚREDNIA '20



PRACOWNICY WG FUNKCJI ŚREDNIA '19

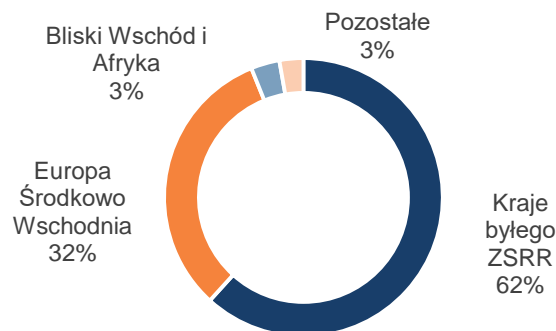


Jesteśmy zróżnicowani pod względem narodowości, płci czy wieku

Najbardziej powszechną formą zatrudnienia w ASBIS jest umowa o pracę na czas nieokreślony. Ta forma zatrudnienia dotyczyła ok. 98% pracowników w 2020 i ok. 97% w 2019.

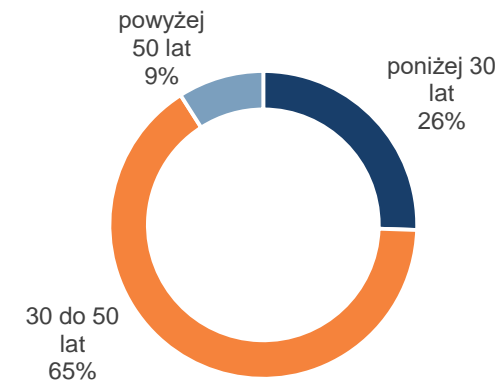
Posiadając spółki zależne w 27 krajach, jesteśmy różnorodną Spółką. Ponad 60% naszych pracowników jest zatrudnionych w krajach byłego ZSRR. Drugim największym rejonem według liczby zatrudnionych osób jest rejon Europy Środkowo-Wschodniej, w którym średnio zatrudnionych było 32% osób w 2020 roku.

PRACOWNICY WEDŁUG REGIONÓW ŚREDNIA ZA 2020



Pracownicy ASBISu są zróżnicowani także ze względu na wiek. W 2020 około 65% naszych pracowników miało między 30 a 50 lat, podczas gdy około 26% miało mniej niż 30 lat. Dodatkowo, około 33% naszych pracowników w 2020 to kobiety.

PRACOWNICY WEDŁUG WIEKU ŚREDNIA ZA 2020



W 2020 roku przyjęliśmy średnio 556 osób, większość w rejonie krajów byłego ZSRR. Ponadto, średnio 462 osoby opuściły ASBIS w 2020 roku. Obliczamy również dobrowolną i wymuszoną rotację naszych pracowników w salonach APR. W 2020 roku wyniosły one odpowiednio ok. 33% i ok. 21%.

Powodem, dla którego z sukcesem zatrudnialiśmy i utrzymywaliśmy pracowników jest nasza kompleksowa Polityka Zarządzania Personalem na poziomie Grupy, która standaryzuje procesy związane z zarządzaniem personelem. Nasza Polityka zawiera sześć kluczowych obszarów: zatrudnianie, budowanie zespołu, motywacja, bycie liderem, różnorodność i przeciwdziałanie mobbingowi. Dodatkowo adresuje ona również działania związane z employer brandingiem.

Promujemy różnorodność

Cenimy to, iż każdy z nas jest inny i wierzymy, iż każdy zasługuje na szacunek. Promujemy różnorodność w opiniach i zespołach. Zatrudniamy osoby o różnych narodowościach, z różnych kultur i religii, o różnym wieku i płci.



Zatrudniamy najlepszych

Celem rekrutacji jest znalezienie jak najlepszych pracowników do wypełnienia wolnych etatów oraz identyfikacja i przyciągnięcie osób, które będą budować z nami Spółkę. Proces rekrutacji jest zorientowany na: (1) ocenianie kandydatów na podstawie ich kompetencji, (2) zapewnienie obiektywnej oceny, również przy pomocy narzędzi IT, (3) dawanie równych szans kandydatom niezależnie od ich płci, statusu społecznego i małżeńskiego, wieku i sprawności oraz (4) respektowanie ich praw oraz odpowiednich przepisów.

Przy wypełnianiu wakatów prowadzimy wewnętrzną i zewnętrzną rekrutację. Poszukujemy pracowników z ASBIS, aby umożliwić im rozwój. Jednocześnie, ogłaszamy pozycję również na zewnątrz firmy. Jeśli to jest możliwe, priorytetyzujemy wewnętrzną promocję zamiast zewnętrznych, aby promować długoterminowe zaangażowanie. Poszukując nowych talentów polegamy również na naszych inicjatywach Employer Branding. Aby zwiększyć przejrzystość i obiektywność procesu rekrutacji każdy kandydat ma przynajmniej dwa spotkania z menedżerami ASBISu na różnych poziomach hierarchii, przed podjęciem decyzji.



Budujemy zespoły

Uważamy, iż jako zespół jesteśmy silniejsi. Aby zbudować i utrzymać nasz zespół musimy koncentrować się na: dobrym wdrożeniu nowych pracowników, motywowaniu pracowników oraz kształceniu liderów, którzy zapewnią Spółce przyszłość. Chcemy, aby nasi nowi pracownicy czuli się mile widziani i potrzebni w momencie, gdy przekroczą progi biur ASBISu. Uważamy, iż jest to klucz do ich zatrzymania.

Naszym celem jest zaznajomienie pracowników z naszą Misją i Wizją, kulturą korporacyjną oraz wsparcie ich w utożsamianiu się z nowymi rolami i obowiązkami. Chcemy się upewnić, iż nasi pracownicy posiadają odpowiednie narzędzia i zasoby do wykonania powierzonych im zadań a ich adaptacja jest efektywna i komfortowa. Pakiet powitalny dla wszystkich naszych pracowników składa się z: listu z powitaniem, kontraktu, formularza informacyjnego, szczegółów dotyczących struktury Spółki, opisu stanowiska, dokumentów, które muszą zostać uzupełnione, zbioru polityk Spółki oraz listy szkoleń. Celem naszych polityk jest skrócenie czasu, w jakim nowy pracownik staje się efektywną częścią naszego zespołu.

Gramy w drużynie

Każdy pracownik jest dla nas ważny. Zdajemy sobie sprawę, iż razem możemy więcej. Wspieramy naszego ducha gry zespołowej.



Motywujemy pracowników

Uważamy, iż najlepszym sposobem na motywowanie pracowników jest zaoferowanie im: przejrzystej ścieżki kariery, sprawiedliwego i przejrzystego wynagrodzenia jak również możliwości rozwoju i szkoleń. Kariera zależy od punktu startowego i obszaru, w którym znajduje się pracownik. Pracownicy są informowani o ich potencjalnej ścieżce rozwoju w momencie, gdy zaczynają pracę. Dla każdej pozycji posiadamy przypisane widełki płacowe. Pracownicy są motywowani bonusami za swoje osiągnięcia. Aby się upewnić, iż płacone pensje są rynkowe, staramy się być na bieżąco z trendami na rynkach, na których posiadamy spółki zależne, oraz analizujemy portale z ofertami zatrudnienia.

Motywacja jest również powiązana ze sprawiedliwą oceną. Prowadzimy modele oceny, które dla każdego poziomu w naszych strukturach koncentrują się na twardych kryteriach (tj. efektywność mierzona poprzez KPI, kluczowe czynniki efektywności) jak i miękkich kryteriach (zachowanie, środowisko, empowerment). Chcemy również, aby wynagrodzenie zawierało nie tylko stały, ale także zmienny komponent, aby połączyć wynagrodzenie pracownika z wynikami Spółkami. Zmienna część wynagrodzenia to bonus za rentowność, umiejętnie

zarządzanie lub prowizja. Posiadamy wewnętrzny system do oceny.

Wszyscy pracownicy otrzymują dostęp do platformy IT Spółki, poprzez którą menedżerowie mogą przydzielać swoim pracownikom zadania a pracownicy mogą logować swoje zadania w kwartalnych interwałach. Na podstawie wyników tych zadań, menedżerowie mogą zobaczyć postęp, a jeśli jest on widoczny mogą wynagrodzić pracownika kwartalnym bonusem. Pozwala to pracownikom pracować efektywnie i otrzymać konstruktywną informację zwrotną.

Rozumiemy, iż pensje to tylko część zadowolenia z pracy. Chcemy, aby nasi pracownicy mieli otwartą komunikację z menedżerami. Celem jest nie tylko przekazywanie konstruktywnej informacji zwrotnej w dół struktury zarządczej, ale aby pracownicy mogli otwarcie komunikować się ze swoimi menedżerami, zgłaszać problemy czy nieefektywności oraz przekazać swoją informację zwrotną. Spółka organizuje spotkania z kierownictwem w kwartalnych odstępach, aby przedyskutować problemy i nowe wydarzenia ze wszystkimi najważniejszymi menedżerami w Grupie. Dodatkowo oferujemy również benefity, tj. ubezpieczenie zdrowotne, fundusz emerytalny, podarunki na Boże Narodzenie i zniżki do pewnych restauracji. Nasi pracownicy otrzymują również zniżki na produkty sprzedawane przez Spółkę.



Kształcimy liderów

Aby wykształcić liderów musimy rozwijać naszych pracowników. Uważamy, iż szkolenia są kluczem do długoterminowego wzrostu ASBISu. Znajdowanie talentów jest dla nas istotne, gdyż pomaga nam znaleźć i rozwijać liderów. Upewniamy się w ten sposób, iż posiadamy zasób talentów w organizacji, który jest niezbędny do wsparcia przyszłego wzrostu. Szkolenia oferowane przez ASBIS zawierają zarówno miękkie jak i twarde kompetencje. Rozwijamy obie sfery kompetencji u pracowników. Rozwijamy i promujemy dzielenie się wiedzą, które pozwala w efektywny sposób zdobywać nowe umiejętności. Posiadamy plan szkoleń oraz macierz szkoleń, które wskazują, jakie szkolenia powinny być ukończone biorąc pod uwagę pozycję i doświadczenie pracownika. Naszym celem jest stworzenie zespołu efektywnych menedżerów.

ASBIS upewnia się, iż pracownicy posiadają wymagane kwalifikacje i wiedzę, aby wykonywać swoje zadania. Nasz departament personalny jest odpowiedzialny za organizację szkoleń dla pracowników na prośbę menedżerów i dyrektorów. Szkolenia zależą od departamentu, wyników pracowników, nowych trendów na rynku i są w pełni pokrywane przez ASBIS (nawet, jeśli wymagają wyjazdu za granicę). Widzimy wartość w

finansowaniu szkoleń i certyfikatów, gdyż poprawia to wyniki pracowników i czyni Spółkę bardziej przygotowaną na zmiany na rynku.



Promujemy różnorodność

Różnorodność jest dla nas istotna, gdyż jest częścią naszych codziennych działań. Naszym celem jest zbilansowane podejście do wieku i płci pracowników. Rozumiemy, iż każdy pracownik jest unikalny i posiada własne charakterystyki, a każdemu z nich chcemy zaoferować możliwości rozwoju. Chcemy aby ASBIS był miejscem pracy, w którym osoby o różnym wieku, religii i pochodzeniu znajdą równe możliwości i wspólną przestrzeń do współpracy i rozwoju na rzecz interesariuszy ASBISu.

Zachęcamy do różnorodności w poglądach. Uważamy, iż poprzez wymianę pomysłów rozwijamy się jako Spółka. Budujemy zespoły składające się z różnych narodowości oraz osób w różnym wieku, gdyż chcemy skorzystać z wiedzy naszych doświadczonych pracowników i energii oraz świeżych pomysłów młodszych pokoleń. Naszym celem jest zrównoważone podejście do płci przy obsadzaniu nowych stanowisk. Jeśli zrównoważone podejście nie będzie możliwe, postaramy się, aby wziąć pod uwagę przynajmniej jedną osobę z każdej płci.

Budujemy miejsce pracy, które jest pełne wzajemnego szacunku między pracownikami i posiada przyjazną atmosferę.



Przeciwdziałamy mobbingowi

Naszym priorytetem jest, aby nasi pracownicy przebywali w miejscu wolnym od jakiegokolwiek dyskryminacji, mobbingu czy też innych nielegalnych działań. Jesteśmy stanowczo przeciw sytuacjom, w których pracownicy nadużywają swoich pozycji i działają w sposób niezgodny z prawem, nieuczciwy i bez szacunku. Włączamy w to wszystkie formy mobbingu, w tym rozpowszechnianie materiałów dotyczących pracowników i ich danych osobowych. Pozwalamy tylko na konstruktywną krytykę. Nie tolerujemy napaści seksualnych i żadnej innej formy napastowania. Mówimy „nie” agresywnym działaniom. Zachęcamy pracowników do raportowania wszystkich naruszeń i zapewniamy im anonimowość i pomoc prawną.

Na koniec, chcielibyśmy podkreślić, iż ASBIS uważa mobbing za niedopuszczalny i nie jest on tolerowany w żadnych sytuacjach. Choć nie mieliśmy takich sytuacji, jest dla nas oczywiste, iż w stosunku do każdego pracownika, który naruszyłby zasady, podjęlibyśmy działania dyscyplinarne.

Mimo naszych najlepszych starań, brak reprezentacji kobiet w Radzie Dyrektorów i w wybranych wysoko płatnych departamentach powoduje różnice w średnim wynagrodzeniu kobiet a mężczyzn. Biorąc pod uwagę całość wynagrodzenia mężczyźni zarabiali średnio lepiej niż kobiety. Kontynuujemy zaadresowanie tej kwestii, choć jest ona skomplikowana.

W 2020 roku średnia pensja w Grupie ASBIS wyniosła 24,2 tys. USD rocznie, wzrost 8%. Wynagrodzenie uzależnione jest od wielu czynników, jednak ASBIS nie wynagradza pracowników pensją minimalną w żadnym z krajów, w których posiada spółki zależne (dotyczy to także naszych salonów i magazynów). Nasi pracownicy nie są wynagradzani za godzinę pracy z tego względu nie prezentujemy tego wskaźnika ze standardów SASB, gdyż nie jest on istotny z punktu widzenia naszego modelu biznesowego.

Ani w 2019 ani w 2020 roku nie było żadnych strat w związku z postępowaniami prawnymi o naruszenie prawa pracy. Ze względu na uczciwe traktowanie pracowników nie było potrzeby zakładania przez nich związków zawodowych. Na koniec 2020 roku nie działały w ASBIS związki zawodowe.

Kwestie społeczne są dla nas istotne.

KWESTIE SPOŁECZNE

Kwestie społeczne są ważne dla nas. Działamy więc dwukierunkowo. Po pierwsze, zdajemy sobie sprawę, iż nasz wpływ społeczny rozciąga się na rodziny naszych pracowników. Oferujemy podarunki dla dzieci pracowników, które nie ukończyły 18 lat, w szczególności w okresie Świąt Bożego Narodzenia. Dajemy też naszym pracownikom możliwości działania w ramach wolontariatu w firmie (np. niektórzy oddają krew).

Nasz drugi sposób wpływu to wsparcie dla osób w potrzebie. Pomagamy działalnościami charytatywnym i organizacjom typu non-profit, sponsorujemy drużyny i promujemy sport. Dodatkowo, wspieramy osoby w potrzebie. Przykładowo, w 2019 roku sponsorowaliśmy event sportowy dla osób z niepełnosprawnościami i zakupiliśmy specjalistyczne auto do ich transportu. W 2020 roku udział w maratonie został anulowany ze względu na COVID-19. Zastąpiliśmy go aktywnościami związanymi ze sprzątaniem plaż.

Ponadto, ASBIS podarował 1 000 laptopów Stowarzyszeniu Nauczycieli Szkół Podstawowych na Cyprze (ang. POED) i Radzie Szkół Publicznych w Limassol. Zostały wykorzystane do zdalnego nauczania i zwiększenia wiedzy i umiejętności uczniów klas podstawowych w wieku od 6 do 12 lat, którzy ze względów ekonomicznych nie mogli pozwolić sobie na zakup własnych komputerów.

Podsumowując, posiadamy zdecentralizowane podejście do zaangażowania w lokalne społeczności

i inwestycje. Pozwalamy spółkom zależnym prowadzić działania, które uważają za słuszne i potrzebne. W 2019 roku darowizny wyniosły 100 000 USD w porównaniu do 108 000 USD w 2020 roku.

Podczas pandemii COVID-19 do naszych kwestii społecznych dodaliśmy trzeci element – bezpośrednie wsparcie dla naszych pracowników i ich rodzin. Aby zminimalizować prawdopodobieństwo zarażenia się w naszych biurach, wszyscy pracownicy byli zachęceni do pracy z domu gdy tylko było to możliwe a potrzebny do tego sprzęt został im dostarczony. Dodatkowa elastyczność była przewidziana dla pracowników z małymi dziećmi. Produktowność na poziomie całej grupy pozostała na wysokim poziomie a wynagrodzenie pracowników bez zmian. Możliwość pracy zdalnej została doceniona.

Polityki dotyczące respektowania praw człowieka

Jesteśmy godni zaufania

Mówimy prawdę. Wywiązujemy się z naszych zobowiązań wobec siebie i interesariuszy. Robimy właściwe rzeczy bez naruszania naszych zasad.

Jesteśmy rozsądni

Najpierw myślimy, później działamy. Pozwalamy, aby nasze cele, wartości i etyczne kompasy wyznaczały nasze zachowania.

Rozumiemy ważność respektowania praw człowieka w naszym łańcuchu dostaw. Wierzymy w prawo do samostanowienia, wolności, uczciwego procesu, wolności przemieszczania się, myśli, religii, zgromadzeń i zrzeszania się.

Posiadamy Politykę Praw Człowieka i Pracy, która wyznacza globalne standardy w ASBIS w odniesieniu do praktyk związanych z kodeksem pracy. Polityka wyznacza minimalne standardy dotyczące płac, czasu pracy i warunków pracy jak i zapewnia przestrzeganie kluczowych standardów Międzynarodowej Organizacji Pracy włączając w to odpowiednie konwencje. Polityka ta jest zobowiązaniem dla ASBIS do przestrzegania tych standardów oraz wymagania ich od dostawców, podwykonawców i partnerów biznesowych. Polityka określa również podstawowe zobowiązania ASBISu dotyczące m.in. praw człowieka, zarządzania zdrowiem, bezpieczeństwem pracy, karierą i prawami pracowników.

Świadomie podchodzimy do naszej odpowiedzialności społecznej. Jesteśmy zdeklarowani do popierania praw człowieka poprzez nasze polityki i działania. Pracujemy ciężko, aby zapewnić, iż osoby, które tworzą nasze produkty są traktowane sprawiedliwie i z szacunkiem. Nasze standardy zatrudnienia oraz globalne standardy dla dostawców stosują się zarówno do Spółki jak i jej

dostawców i partnerów. Polityki te opisują otoczenie oraz etyczne zachowanie, którego wymagamy dla wszystkich naszych pracowników, tj. (1) zakaz pracy dzieci i zakaz przymusowej pracy, (2) brak dyskryminacji i zapewnienie równych szans, (3) wsparcia dla miejsca pracy bez nękania i przemocy, (4) zakaz dla zemsty jak i dla wszelkich form dyscyplinowania pracowników siłą lub psychicznie, (5) respektowanie prawa pracowników do zrzeszania się, (6) przestrzeganie praw dotyczących godzin pracy oraz płac, oraz (7) promowanie ochrony środowiska, zdrowia i bezpieczeństwa.

Dodatkowo nasza polityka również odnosi się do zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem w pracy. Uważamy, iż utrzymanie i promowanie zdrowia, motywacji oraz wyników pracowników zapewni ASBISowi konkurencyjność w długim terminie. Podkreślamy, iż bezpieczeństwo pracy jest naszym priorytetem. Pracownicy powinny przebywać w bezpiecznym środowisku, wolnym od zagrożeń.

Brak dyskryminacji był widoczny w liczbach. Łączna wartość strat monetarnych w wyniku prawnych działań ze względu na dyskryminację pracowników wyniosła zero w 2020 i 2019 roku.

Rozsądnie wybieraj partnerów biznesowych

Wybierz tych, którzy dzielą nasze wartości oraz wysokie standardy w stosunku do prawa i wartości etycznych. Nie pozwól nikomu zepsuć naszej reputacji i naszej marki działając nielegalnie lub nieetycznie w imieniu ASBIS.

Do tej pory nie mieliśmy incydentów związanych z naruszeniem praw człowieka. Jednakże, nasze polityki mówią, iż w przypadku incydentów w przyszłości Departament HR i odpowiedni menedżer powinni poinformować Radę Dyrektorów, która powinna podjąć działania adekwatne do sytuacji. W przypadku poważnych sytuacji, zwolnienie pracownika zgodnie z prawem pracy może być opcją. Taka procedura zakończenia współpracy jest opisana w kontrakcie zatrudnienia.

Nasza Polityka Ochrony Sygnalistów (zaimplementowana w 2006 roku, zaktualizowana w 2019 roku) pozwala pracownikom w anonimowy sposób podnosić swoje wątpliwości i przekazać je do Rady Dyrektorów. Zgłoszenia muszą być zaraportowane w formie pisemnej. Mogą być doręczone albo do jednego z Dyrektorów Wykonawczych albo poprzez publicznie dostępny email na stronie internetowej. Polityka jest adresowana więc nie tylko do pracowników, ale również do partnerów biznesowych, podwykonawców i konsultantów. Celem ASBISu jest traktowanie wszystkich zgłoszeń z należytą starannością i zapewnienie odpowiedniego zaadresowania zgłoszonych kwestii.

Polityka przewiduje, iż w momencie otrzymania raportu, utworzony zostanie Komitet ds. Sygnalistów. Będzie się on składał z: dwóch Dyrektorów Wykonawczych, szefa Działu Personalnego oraz szefa Działu Prawnego. Wszystkie zgłoszenia sygnalistów będą rozpatrywane w ścisłej poufności. Komitet ds. Sygnalistów przeanalizuje raport i zdecyduje czy rozpocząć postępowanie w danej

sprawie. Sygnalista będzie poinformowany o decyzji i jej powodach. Ustalenia Komitetu ds. Sygnalistów będą zaprezentowane Dyrektorom Wykonawczym ASBISu w celu podjęcia dalszych decyzji. Przetwarzanie danych osobowych będzie mieć miejsce zgodnie z Polityką Prywatności Spółki. Zarówno w 2020 jak i 2019 roku nie było zgłoszeń od sygnalistów.

ASBIS posiada również Kodeks Postępowania, który podaje ogólne zasady postępowania w codziennych sytuacjach zgodne z celem i wartościami działania Spółki, przepisami i obowiązującym prawem oraz z politykami, standardami i normami etycznymi w ASBIS. Kodeks zawiera 10 Zasad Przewodnych ASBIS (zaprezentowanych na początku niniejszego Sprawozdania), które są prostymi punktami, napisanymi w łatwy do zrozumienia i do podążania sposób. Kodeks Postępowania zawiera także wytyczne, które mają wspomóc pracowników w podejmowaniu właściwych decyzji. Kodeks stosuje się do każdego w ASBIS. Promuje szczerą i etyczną zachowanie, bezpieczne otoczenie pracy oraz zgodność z dyrektywami, prawem, regułami i wytycznymi, które mają zastosowania do tego obszaru.

Za bezpieczeństwo informacji odpowiada dział IT. W ASBIS wdrożone są zasady i najlepsze praktyki, których celem jest zminimalizowanie zagrożeń dla bezpieczeństwa danych. Niektóre z nich to „zasada najniższego dostępu” dla każdego konta usługi i „pojedynczy punkt wejścia” stosowany do większości usług IT. Ponadto od 2020 roku zaczęliśmy wdrażać w naszych usługach IT „uwierzytelnianie

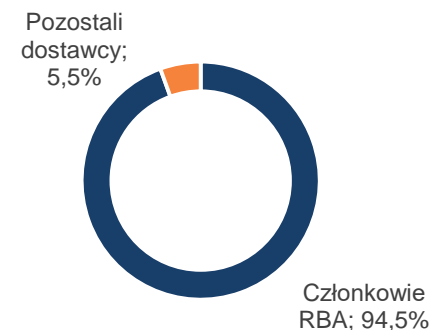
Kodeks Postępowania RBA jest dla ASBIS wzorem w kluczowych obszarach związanych z dostawcami

dwuskładnikowe”, co dodatkowo zwiększa bezpieczeństwo danych. Ponadto nasze konfiguracje wysokiej dostępności opierają się wyłącznie na rozwiązaniach klasy enterprise, w tym na wsparciu dostawców. Systemy monitorowania i powiadamiania pomagają nam śledzić wszelkie nietypowe działania i szybko reagować w razie potrzeby. W 2020 roku nie mieliśmy żadnych naruszeń danych, zero procent danych osobowych (PII) i żaden z klientów nie zostali dotknięci.

W 2019 roku, Rada Dyrektorów ASBIS przyjęła Kodeks Postępowania dla Dostawców. W przeciwieństwie do wewnętrznych polityk ASBISu, dopasowanych do Spółki, ASBIS zdecydował się zadeklarować zgodność z Kodeksem Postępowania RBA jeśli chodzi o wymagania dla swoich dostawców. Responsible Business Alliance (poprzednio znane pod nazwą Electronic Industry Citizenship Coalition, EICC) jest koalicją przemysłową dedykowaną stworzeniu wspólnych wartości dla firm, pracowników i społeczności. Stowarzyszenie jest otwarte dla firm, które produkują lub zamawiają towary elektroniczne lub produkty, w których elektronika jest kluczową funkcjonalnością lub dostarczają materiałów używanych do produkcji takich towarów. RBA tworzy ponad 140 firm zajmujących się elektroniką, sprzedają detaliczną, motoryzacją czy przemysłem zabawkarskim. Przykładowi członkowie to: AMD, Alphabet, Amazon, Apple, Cisco, Citrix, Dell, Facebook, Fujitsu, HP, IBM, Intel, Lenovo, Logitech, Microsoft, Phillips, Seagate, 3M, Xerox.

Praktycznie wszystkie przychody zanotowane w 2020 roku były certyfikowane przez strony trzecie w odniesieniu do standardów środowiskowych lub społecznych. Wielu z członków RBA to dostawcy ASBISu. Pozycja ASBISu w łańcuchu wartości dystrybucji IT minimalizuje naszą ekspozycję na ryzyko praw człowieka, gdyż 94,5% przychodów pochodzi od dostawców, którzy są członkami RBA. Są to duże podmioty notowane głównie na NASDAQ.

PRZYCHODY 2020 WEDŁUG DOSTAWCÓW



Kodeks Postępowania RBA (wersja 7.0 z 2021 roku) jest całościowym dokumentem, obejmującym pięć ważnych tematów: warunki pracownicze, zdrowie, środowisko, etykę oraz systemy zarządcze. Sekcja pracownicza skupia się na zaangażowaniu w prawa człowieka pracowników i robotników. Wszyscy pracownicy (niezależnie czy związani umowami stałymi czy tymczasowymi) powinni mieć prawo sami wybrać

Kodeks Postępowania RBA jest wytyczną dla dostawców ASBISu w ich kluczowych obszarach działań

swojego pracodawcę, a praca dzieci nie powinna być wykorzystywana na żadnym etapie produkcji. Dodatkowo, tydzień pracy nie powinien się składać z więcej niż 60 godzin, a pensje i benefity powinny być wypłacane w oparciu o lokalne prawo, w szczególności jeśli chodzi o pracę minimalną. Kodeks bardzo podkreśla ludzkie traktowanie pracowników, brak dyskryminacji i wolność zrzeszania się.

Sekcja dotycząca Zdrowia i Bezpieczeństwa zwraca uwagę, iż bezpieczne środowisko pracy nie tylko minimalizuje występowanie obrażeń i chorób, ale również poprawia jakość produktów i usług. Kodeks koncentruje się na bezpieczeństwie pracy, przygotowaniach na sytuacje awaryjne oraz minimalizowaniu obrażeń i chorób zawodowych. Ma to być uzyskane między innymi poprzez higienę pracy oraz wyeliminowanie potencjalnych niebezpieczeństw, kontrolę nad fizycznie wymagającą pracą i nadzór nad wykorzystywanymi maszynami. Nacisk położony jest również na higienę, żywność i warunki mieszkaniowe, gdyż pracownicy mają mieć zapewniony dostęp do czystych toalet i wody pitnej. Komunikacja związana ze zdrowiem i bezpieczeństwem powinna być prowadzona, m.in. w formie szkoleń.

Trzecia część Kodeksu rozpoznaje, iż odpowiedzialność za środowisko jest nieodłączną częścią produkcji światowej klasy produktów. W związku z tym, wszyscy, którzy stosują się do Kodeksu powinni posiadać niezbędne i wymagane

pozwolenia oraz podążać za wymogami raportowania. Dodatkowo, należy unikać zanieczyszczania środowiska, m.in. poprzez ograniczanie zużycia zasobów, minimalizację użycia niebezpiecznych substancji, wytwarzanych odpadów oraz emisji do atmosfery. Spółki powinny zarządzać swoim zużyciem wody i energii elektrycznej, aby w przypadku tego drugiego minimalizować emisję gazów cieplarnianych (Zakres 1 i 2).

Sekcja o Etyce podkreśla, iż aby osiągnąć sukces spółki muszą trzymać się najwyższych standardów etycznych. Oznacza to m.in. brak łapownictwa i korupcji, które oznaczają nieuczciwą przewagę. Wszystkie informacje powinny być w odpowiedni sposób ujawniane, a własność intelektualna szanowana. Oprócz uczciwego prowadzenia biznesu, marketingu i konkurencji, firmy mają chronić prywatność osób i tożsamość sygnalistów.

Piąta część Kodeksu RBA koncentruje się na systemach zarządzania. Firmy, które chcą być zgodne z Kodeksem powinny posiadać systemy, które zapewnią zgodność z prawem i z Kodeksem oprócz identyfikacji i mitygacji ryzyk. Firmy, które chcą być zgodne z Kodeksem powinny posiadać polityki społecznej odpowiedzialności oraz środowiskowe, jak również asygnować do tych tematów kluczowe osoby, aby pokazać swoją dedykację i odpowiedzialność. Firmy powinny mieć spisane cele z elementami do poprawy oraz przeprowadzać okresowo własną ocenę oraz utrzymywać dokumentację i odpowiednie dane.

Polityki dotyczące wpływu na środowisko i klimat

Jesteśmy odpowiedzialni

Akceptujemy konsekwencje naszych działań. Przyznajemy się do błędów i szybko je poprawiamy. Czujemy się odpowiedzialni za środowisko i chcemy rosnać w sposób zrównoważony.

Czujemy się odpowiedzialni za środowisko i klimat. Uważamy i zastanawiamy się nad sposobem, w jaki na nie wpływamy i jak moglibyśmy ten wpływ zmniejszyć. Prezentujemy obszary naszego wpływu w postaci aut służbowych, podróży służbowych, wykorzystania energii elektrycznej, opakowania produktów, zarządzania odpadami oraz wybrane obliczenia dotyczące naszego śladu węglowego. W tej sekcji prezentujemy również nasze opinie na temat ryzyk i możliwości klimatycznych jak również ich istotności.

WYKORZYSTANIE AUT SŁUŻBOWYCH

Monitorujemy i staramy się zmniejszać nasz wpływ na środowisko poprzez badanie procesów Spółki. Staramy się minimalizować zużycie papieru wykorzystując elektroniczne faktury w jak największym możliwym stopniu. Ograniczamy wykorzystanie własnych pojazdów i aut służbowych, które podlegają pod naszą Politykę Aut Służbowych. Są one dostępne tylko dla wyższego kierownictwa, a polityka ogranicza wartość takiego auta. Paliwo jest kosztem pracownika.

Liczba aut służbowych	2019	2020
Własne samochody	61	68
Auta leasingowane	69	73
Łącznie	130	141

Od 2020 roku jako auta służbowe pokazuje nie tylko samochody, które są własnością ASBIS (jak w 2019 roku), ale też te leasingowane, nad wykorzystaniem których posiadamy kontrolę.

Rodzaj aut służbowych	2019	2020
Benzyna	48	43
Diesel	80	88
Hybryda	2	9
Elektryczne	0	1
Łącznie	130	141

Większość aut to auta na diesel, a drugą najczęściej wybraną opcją jest auto benzynowe. Celem ASBIS jest redukcja wykorzystania aut na diesel i benzynę i przejście na auta hybrydowe. Wprowadziliśmy nową politykę, iż każde nowe auto musi być hybrydowe. Podobne trendy widoczne są w liczbie kilometrów przejechanych.

Liczba km (tys.) przejechanych autami służbowymi	2019	2020
Benzyna	440,3	480,5
Diesel	1 782,6	1 673,3
Hybryda	25,5	117,0
Elektryczne	0,0	9,6
Łącznie	2 248,4	2 280,3

Przestrzegamy Prawa i polityk

Ale to jest minimum. Wykonujemy wysiłek, aby żyć zgodnie z naszymi wartościami oraz etycznymi kompasami.

Liczba kilometrów przejechanych autami służbowymi pozostała relatywnie stabilna r/r w 2020 roku, mimo pandemii. Głównym powodem był wzrost liczby aut służbowych. Pracownicy podróżowali do pracy w czasie, w którym pandemia na to pozwalała. Te wielkości nie zawierają przesyłania towarów. Towary od dostawców są przez nich wysyłane do naszych centrów dystrybucyjnych. Wykorzystujemy partnerów logistycznych do dostarczanie towarów z naszych centrów do klientów.

ZUŻYCIE ENERGII ELEKTRYCZNEJ

ASBIS jest oszczędny jeśli chodzi o zużycie energii elektrycznej. Podejmujemy działania, aby je zminimalizować, mimo rosnącego biznesu.

W 2020 roku zużycie energii elektrycznej przez Grupę wyniosło 1,9 GWh, wzrost o 2% r/r, mimo 24% wzrostu przychodów. Zużycie energii uwzględnia wszystkie biura w 27 krajach jak również centra dystrybucyjne i magazyny. Według naszej najlepszej wiedzy, cała zużyta energia pochodziła z sieci. Żadna z naszych spółek zależnych nie posiada bezpośredniego podłączenia do źródeł energii odnawialnej.

JAKOŚĆ I BEZPIECZEŃSTWO PRODUKTÓW

Nasz wpływ na klimat i środowisko wynika również z produktów, które dystrybuujemy oraz sprzedajemy. Wszystkie produkty są bezpieczne dla klientów i końcowych klientów. Spółka upewnia się, iż producenci dystrybuowanych towarów nie używają niewłaściwych substancji chemicznych oraz niebezpiecznych materiałów. Posiadamy wymagane certyfikaty takie jak

CE (fran. Conformité Européenne) i RoHS (ang. Restrictions of Hazardous Substances). Posiadamy własny zespół (15 osób), który zajmuje się zapewnieniem i kontrolą jakości w naszym biurze w Chinach. Zespół ten przeprowadza wszystkie wymagane testy.

W naszym najlepszym interesie leży dystrybuowanie produktów, które są trwałe i spełniają oczekiwania klienta końcowego. To zmniejsza liczbę skarg i redukuje liczbę i koszt napraw gwarancyjnych. W momencie, gdy produkty ulegają uszkodzeniu podczas okresu gwarancji producenta z powodu defektu przy produkcji lub zepsucia materiału, ASBIS może samodzielnie zdecydować czy dostarczyć odnowione lub nowe produkty, naprawić towar albo wystawić notę kredytową. Gwarancje są bardzo ważne dla nas w przypadku marek własnych, gdyż jesteśmy wtedy ostatecznie odpowiedzialni za naprawę.

OPAKOWANIE NASZYCH PRODUKTÓW

Otrzymujemy już zapakowane produkty od dostawców takich jak Apple, Dell, Intel, AMD itp. Wszystkie te firmy priorytetyzują kwestie środowiskowe. To, co robimy dodatkowo, to nakładamy dodatkowy karton na towar i umieszczamy go na paletach. Czasami najcenniejsze towary umieszczamy w drewnianych skrzyniach. Dla dodatkowego zabezpieczenia możemy użyć małych plastikowych skrzynek (pudełek). Jako opakowania używamy głównie vercartonu, drewnianych pudełek, małych plastikowych pudełek. Używamy dokładnie tego, co jest wymagane. Dodatkowy karton i drewniane skrzynie są wykorzystywane tylko do towarów o najwyższej wartości i tylko do miejsc przeznaczenia,

Naszym celem jest redukcja odpadów

w których takie środki bezpieczeństwa są potrzebne. Używamy kartonów (małych pudełek) otrzymanych od dostawców do naszych przesyłek kurierskich, minimalizując ilość dodatkowego opakowania i jako sposób na zminimalizowanie pustej przestrzeni na paletach. W razie potrzeby używamy pustych pudełek kartonowych lub folii bąbelkowej. Jesteśmy głównie dystrybutorem i nie mamy bezpośredniego wpływu na faktyczne pakowanie towaru (opakowanie detaliczne). Stworzyliśmy jednak zielone opakowania dla naszych marek własnych. Wszystkie opakowania używane w centrach dystrybucyjnych są wykonane z materiałów pochodzących z recyklingu.

POLITYKI REDUKCJI ODPADÓW

Mamy świadomość, iż elektroniczne odpady są szkodliwe dla środowiska, więc próbujemy poddać je recyklingowi albo zutylizować w odpowiedni sposób. Zgodnie z obowiązującymi regulacjami, w szczególności dyrektywą WEEE/ ZSEE (ang. Waste of Electrical and Electronic Equipment / pol. zużyty sprzęt elektryczny i elektroniczny) opłata za odpady elektroniczne przypada na firmę, która wprowadza je na rynek. W przypadku ASBISu są to spółki zależne, które zarejestrowane są w lokalnych organizacjach, które zajmują się tą kwestią. Do kwestii związanych z odpadami wynajmujemy wyspecjalizowane firmy, którym płacimy za usługi.

W naszych biurach prowadzimy punkty recyklingu baterii, w których pracownicy mogą oddać zużyte baterie, aby zostały poddane recyklingowi. Recykling jest dokonywany przez wyspecjalizowane firmy, zgodnie z rządowymi wytycznymi. Dodatkowo, w naszych biurach prowadzimy standardowy recykling odpadów. Bierzymy udział w inicjatywach recyklingowych np. "Plastic caps for the Future" (Plastikowe nakrętki dla Przyszłości), w ramach

której plastikowe nakrętki są sprzedawane a zyski oddawane organizacjom dobroczynnym.

Posiadamy grupy specjalistów do rozbiierania produktów, które mają być wyrzucone (głównie tablety PC i smartfony), dzieląc elementy ze względu na materiał, z których zostały wykonane, np. plastikowe części są odseparowywane od układów scalonych, które składają się z elektronicznych półprzewodników, a każdy materiał jest przetwarzany przez wyspecjalizowaną firmę.

Ponadto, jednym z naszych źródeł przychodu jest sprzedaż odnowionych produktów elektronicznych. Poprzez te działania, produkty elektroniczne, które mogłyby być wyrzucone (kosztem środowiska) są ponownie używane.

CE to oznaczenie, które stwierdza zgodność produktu z wymogami Unii Europejskiej w zakresie zdrowia, bezpieczeństwa i środowiska.

RoHS to Dyrektywa UE, która ogranicza używanie sześciu niebezpiecznych materiałów

Dyrektywa WEEE wyznacza cele dotyczące zbierania, recyklingu oraz zużytkowania wszystkich typów urządzeń elektrycznych.

Mierzmy nasz ślad węglowy

PODRÓŻE SŁUŻBOWE

Posiadamy również politykę dotyczącą podróży, która definiuje „co robić” i „czego nie robić” dla pracowników, którzy podróżują w celach służbowych i na konferencje. Biorąc pod uwagę środowisko, w miarę możliwości staramy się wykorzystywać technologię, aby zaoszczędzić czas na podróżach do różnych krajów i zmniejszyć nasz wpływ na środowisko i klimat.

Było to szczególnie widoczne w 2020 roku ze względu na restrykcje i ograniczenia w podróżowaniu, ze względu na które ograniczyliśmy podróże służbowe, zastępując je wideokonferencjami.

Podróże służbowe (tys. km)	2019	2020
Kolej	227,3	181,0
Autobus	23,0	9,2
Własny samochód	265,9	192,1
Samolot (klasa ekonomiczna)	8 089,8	2 326,3
Łącznie	8 605,9	2 708,7

W ramach podróży służbowych nastąpił znaczny spadek r/r wyjazdów, zwłaszcza samolotami w 2020 r., z powodu pandemii. Chociaż w 2020 roku samoloty pozostały głównym środkiem transportu ze względu na wyspiarskie położenie Cypru i działalność operacyjną w wielu krajach EMEA, liczba przebytych kilometrów spadła o 71% r / r.

ŚLAD WĘGLOWY

ASBIS to firma biorąca środowisko pod uwagę w swoich działaniach. W rezultacie podjęliśmy również pierwsze kroki, aby zmierzyć nasz ślad węglowy. Do naszych obliczeń śladu węglowego używamy międzynarodowego standardu GHG Protocol Corporate Accounting. W Zakresie 1 dla Grupy ASBIS i spółki matki znajduje się wyłącznie spalanie paliw w autach służbowych. W ramach Grupy ASBIS nie ma źródeł wytwórczych. W obliczeniach z Zakresu 2 zastosowaliśmy tzw. location-method i współczynniki emisyjności Europejskiej Agencji Środowiska dla poszczególnych krajów do energii elektrycznej zużytej w każdym z nich.

CO ₂ e tony	2019	2020
Zakres 1	444	447
Zakres 2	758	759
Zakres 3 (częściowy)*	1 160 871	1 760 077

* W Zakresie 3 przeprowadziliśmy obliczenia w wybranych obszarach z 15 wskazanych w GHG Protocol - podróże służbowe i wpływ dojazdów pracowników. Do obliczeń, w tym współczynników GWP, wykorzystaliśmy współczynniki publicznie dostępne na stronach internetowych GHG Protocol.

Emisje z zakresu 1 i 2 w przeliczeniu na liczbę sprzedanych artykułów spadły o 1%

Jeśli chodzi o dojazdy pracowników, głównym środkiem komunikacji są prywatne samochody. Należy wziąć pod uwagę, że na Cyprze, gdzie mieszka wielu pracowników, nie ma kolei ani metra. Również w niektórych innych częściach świata lokalizacje ASBIS są zlokalizowane w pobliżu lokalnych magazynów, które ze względu na swoją wielkość i powierzchnię znajdują się raczej na obrzeżach miast. Dojazdy pracowników do pracy mają znacznie większy wpływ niż wyjazdy służbowe na obliczenia z Zakresu 3.

W celach analitycznych uważamy, że warto znormalizować dane dotyczące emisji z Zakresu 1 i 2 przez liczbę sprzedanych artykułów. W 2020 roku emisje te wyniosły 1 226 tony CO₂e, co oznacza wzrost o 2% r/r. Nasze szacunki wskazują, że wygenerowaliśmy 52,6 ton CO₂e na sprzedany artykuł w 2020 roku, co oznacza spadek o 1% r/r.

Znormalizowane CO ₂ e	2019	2020
Liczba sprzedanych artykułów	63 710	64 556
Zakres 1+2 (tony CO ₂ e)	1 202	1 226
Tony CO ₂ e na sprzedany artykuł	53,0	52,6

W zakresie wytwarzanych odpadów zbieramy informacje o tym, ile wzrosną koszty ich utylizacji. W 2020 roku bez VAT było to ok. 158 tys. USD, co oznacza spadek o 11% r / r.

WYDATKI ŚRODOWISKOWE

Nie mieliśmy w podanym horyzoncie żadnych spraw administracyjnych, cywilnych czy prawnych związanych ze środowiskiem i klimatem. Nie było również żadnych usterek w żadnym z naszych centrów dystrybucyjnych, które miałyby jakkolwiek negatywny wpływ na środowisko i klimat. Wydatki na ochronę środowiska osiągnęły w 2020 r. 270 tys. USD.

RYZYKA KLIMATYCZNE

Patrząc na nasz model biznesowy z perspektywy podwójnej istotności, widzimy zarówno sposób, w jaki ASBIS wpływa na środowisko, jak i sposoby, w jaki środowisko wpływa na ASBIS. Powyżej opisaliśmy, w jaki sposób model biznesowy ASBIS wpływa na klimat i środowisko. Poniżej skupiamy się na sposobach, w jakie środowisko i klimat mogą wpływać na ASBIS, tj. na ryzyka przejścia i fizyczne.

Zdajemy sobie sprawę zarówno z ryzyk związanych z przejściem, jak i fizycznych. Jeśli chodzi o ryzyka przejścia, które wynikają z przejścia na gospodarkę niskoemisyjną i odporną na zmiany klimatu, możemy napotkać następujące ryzyka: ryzyko polityczne i prawne (mogą istnieć przepisy lub polityki, które mogą wymagać bardziej

Widzimy zarówno ryzyka jak i możliwości klimatyczne

ostrożnego podejścia do środowiska surowców i zagospodarowania terenu), ryzyka technologiczne (zmiany w technologii wykorzystywanej do produkcji sprzętu IT) - oba te czynniki mogą prowadzić do wzrostu cen w zakresie sprzętu IT i rozwiązań. Możemy również stanąć w obliczu ryzyka rynkowego, gdy konsumenci przestawią się na bardziej energooszczędne urządzenia lub dokonają bardziej przemyślanych zakupów, aby ograniczyć własny wpływ na środowisko. Będziemy monitorować te trendy i przedstawiać naszym klientom najnowszy sprzęt. Możemy również stawić czoła zagrożeniom dla reputacji i trudnościom w pozyskiwaniu klientów, partnerów biznesowych i pracowników, jeśli nie podejmiemy wystarczająco zdecydowanych działań przeciwko zmianom klimatycznym.

Jeśli chodzi o ryzyka fizyczne wynikające ze zmian klimatycznych, możemy stanąć w obliczu zagrożeń zarówno ostrych, jak i chronicznych. Ostre ryzyka fizyczne mogą wynikać ze zdarzeń pogodowych w postaci powodzi, pożarów lub susz, które mogą zniszczyć fabryki w niektórych regionach, spowodować ograniczenie lub czasowe wstrzymanie produkcji lub zakłócenie naszego łańcucha dostaw w inny sposób. Może to spowodować tymczasowe ograniczenia w naszej ofercie produktów lub wzrost cen sprzętu i komponentów. Przewlekłe ryzyka fizyczne - tj. zagrożenia, które mogą wynikać z długoterminowych zmian klimatu, mogą również wpływać na ASBIS. Rosnące temperatury na

całym świecie mogą powodować zapotrzebowanie na sprzęt i urządzenia bardziej odporne na temperatury i może to też skutkować niedziałaniem sprzętu i zwiększyć reklamacje.

Na poniższym wykresie przedstawiamy szczegółowy podział na ryzyka przejściowe i ryzyka fizyczne. Uważamy, że ryzyko technologiczne i rynkowe to te ryzyka związane z przejściem, które będą najważniejsze dla modelu biznesowego ASBIS w nadchodzących latach. Uważamy, że chroniczne ryzyka mogą okazać się bardziej istotne niż ostre ryzyka klimatyczne.

Rozpoznajemy nie tylko ryzyka klimatyczne opisane powyżej i na poniższym wykresie, a także możliwości klimatyczne. Uważamy, że nasza strategia CSR powinna pomóc nam z nich skorzystać. ASBIS może sprzedawać swoim klientom nowe produkty i rozwiązania. Produkty te mogłyby być bardziej przyjazne dla środowiska, mniej energochłonne i zużywać mniej zasobów. ASBIS mógłby również dalej angażować się wraz z producentami w inicjatywy dotyczące recyklingu i ponownego wykorzystania. Orientację Spółki na sprzedaż internetową można również wykorzystać do uzyskania nowych przychodów.



Polityki przeciwdziałania korupcji i łapownictwu

Nie idziemy na kompromis z naszymi zasadami

Odrzuć kontrakt, jeśli nie możesz go wykonać legalnie i etycznie. Nie pozwól, aby presja sukcesu zmusiła Cię do zrobienia rzeczy, które wiesz, iż są niezgodne z prawem i nieetyczne. Wstawiamy się za tym, co jest właściwe. Raportujemy niewłaściwe zachowania jak tylko je widzimy.

Jako ASBIS jesteśmy przeciwko łapownictwu i korupcji, gdyż są to nielegalne działania. Uważamy, iż działaniem niegodnym z prawem jest oferowanie, obiecywanie, dawanie, proszenie, zgadzanie się, otrzymywanie czy przyjmowanie łapówek i potępiamy takie zachowanie. Uważamy, iż korupcja jest przeszkodą w ekonomicznym i społecznym rozwoju na całym świecie. Naszym zdaniem w negatywny sposób wpływa ona na zrównoważony rozwój oraz eksponowane społeczności. Rozumiemy, iż takie działania, jeśli byłyby podjęte przez naszych pracowników, mogłyby negatywnie wpłynąć na naszą reputację.

Posiadamy Politykę Etyki Biznesowej, która m.in. zawiera Politykę przeciwdziałania korupcji i łapownictwu. Polityka ta wyjaśnia pracownikom, iż są dwie formy przekupstwa i łapówkarstwa, aktywna i pasywna. Aktywna to forma, w której osoba oferująca daje lub obiecuje dać finansową lub inną korzyść innej osobie w zamian za wykonanie pewnego działania. Pasywna forma to przestępstwo polegające na byciu przekupionym, czyli przyjmowaniu i zgadzaniu się na przyjęcie jakiejś korzyści za wykonanie pewnej czynności. Obie formy są przestępstwem i nie są akceptowane przez ASBIS.

Polityka przeciwdziałania korupcji i łapówkarstwu również wyjaśnia pracownikom, iż korupcja i

łapówkarstwo mogą być popełnione licząc na korzyści dla Spółki jak i korzyści osobiste. Może być materialna lub niematerialna w swojej naturze. Materialność rozumiana jest jako korzyść, która może zostać zmierzona w pieniądzu (gotówkowa) i może być przedstawiona jako np. prezenty, kontrakty, znaczące zniżki na dobra i usługi. Niematerialność oznacza, iż korzyść może przyjąć formę np. awansu, mniejszej ilości pracy lub przyjęcia znajomego czy członka rodziny do pracy.

Aby sprawić, iż zagadnienia związane z korupcją i łapówkarstwem będą jeszcze bardziej zrozumiane przez wszystkich pracowników, nasza Polityka przeciwdziałania korupcji i łapownictwu podaje przykłady najczęstszych przestępstw i wskazuje, iż łamanie prawa może skutkować nie tylko znaczącą utratą wizerunku przez ASBIS, ale również nielimitowanymi karami oraz karą więzienia dla osób.

Nasza Polityka przeciwdziałania korupcji i łapownictwu jest kompleksowa. Zawiera politykę ASBISu dotyczącą sponsoringu, dotacji, członkostwa w organizacjach, specyfikuje należyte praktyki dotyczące prezentów oraz gościnności jak również dozwolone zachowania podczas współdziałania z partnerami biznesowymi i dostawcami.

Po prostu powiedz nie

Nie podążanie za wytycznymi, które wiesz, iż są nielegalne lub nieetyczne, jest nie tylko prawidłowe, ale też wymagane. Żaden menedżer ASBISu nie ma prawa zmusić Cię do naruszenia prawa, kodeksów, zasad i wartości etycznych.

Dodatkowo, Polityka ta specyfikuje jak zgłosić naruszenie, jak wygląda procedura rozpatrywania go oraz możliwe konsekwencje dyscyplinarne za nieprawidłowe działania.

Nasza Polityka Etyki Biznesowej również adresuje konflikt interesów. Konflikt może przyjąć formę relacji biznesowej z zainteresowaniem ze strony lub w stronę konkurenta lub klienta ASBIS albo uczestnictwo w dodatkowych działalnościach, które powodują, iż pracownicy nie są w stanie poświęcić wymaganego czasu dla ASBIS. Ważnym jest dla nas, aby wszyscy pracownicy rozpoznawali i unikali konfliktu interesów, ale również pozorów konfliktu interesów, podczas wykonywania swoich służbowych obowiązków. Pracownicy muszą informować swoich przełożonych o wszystkich prywatnych zainteresowaniach i korzyściach w stosunku do wykonywanych przez nich obowiązków.

Od listopada 2016 roku w Spółce wdrożona została formalna polityka, która reguluje zatrudnianie członków rodziny. W przypadku chęci zatrudnienia członka rodziny, w każdej spółce zależnej Grupy, muszą być spełnione następujące warunki:

- członkowie rodziny pierwszego, drugiego stopnia i małżonkowie oraz ich odpowiednicy nie mogą być zatrudnieni w tym samym departamencie bez zgody Rady Dyrektorów przy większościowym głosowaniu,
- kierownik czy menedżer nie może być bezpośrednim przełożonym lub przełożonym

oddalonym o dwa stopnie w hierarchii od członka rodziny.

Przeciwdziałanie jakimkolwiek nielegalnym aktywnościom jest kluczowe dla ASBISu. Jest również częścią naszej Wizji. W związku z tym, nasz Kodeks Etyki Biznesowej adresuje również tak ważne kwestie jak m.in.: oszustwa, pranie brudnych pieniędzy, nieuczciwą konkurencję.

Posiadamy kompleksową Politykę Etyki Biznesowej, którą stosujemy każdego dnia.

Zarządzanie ryzykiem

Zarządzanie ryzykiem jest istotne dla ASBIS.

W segmencie dystrybucji IT wyniki zależą od znaczącej liczby zewnętrznych czynników, które nie są pod kontrolą Spółki oraz od wewnętrznych czynników ryzyka. Ze względu na relatywnie niskie marże zarządzanie ryzykiem jest bardzo ważne dla Rady Dyrektorów.

Rada Dyrektorów Spółki jest odpowiedzialna za system kontroli wewnętrznej w Spółce i jego skuteczność. Spółka dokonuje corocznych przeglądów strategii, rozwoju, wyników i planów. W oparciu o wnioski z przeglądu przeprowadzany jest proces szczegółowego budżetowania obejmujący wszystkie obszary funkcjonowania Spółki, z zaangażowaniem kierownictwa średniego i wyższego szczebla. W trakcie roku Rada Dyrektorów Spółki analizuje bieżące wyniki finansowe, rozwój portfolio produktowego, pozycję rynkową i porównuje je z przyjętym budżetem wykorzystując system sprawozdawczości zarządczej.

Ryzyka, przed którymi stoi ASBIS mogą być rozpatrywane w kategoriach ryzyk strategicznych (dotykających całej Spółki), taktycznych (mających wpływ na realne decyzje biznesowe) oraz operacyjnych (wpływających na codzienne wyniki). Są one opisane w tabeli po prawej stronie. Możemy też wyróżnić ryzyka finansowe i niefinansowe.

Kluczowe ryzyka finansowe (zwracamy uwagę, iż nie jest to pełna lista) to: ryzyko makroekonomiczne i

polityczne dotyczące krajów, w których jesteśmy obecni, ryzyko kursowe, kredytowe i ryzyko starzenia się zapasów. Kluczowe ryzyka niefinansowe (zwracamy uwagę, iż nie jest to pełna lista) zawierają ryzyka związane z pracownikami, dotyczącymi naruszenia praw człowieka, związane z wpływem na środowisko i klimat oraz z korupcją i łapownictwem.

W tabeli poniżej przedstawiamy ryzyka oraz nasze działania zapobiegawcze.

Ryzyka strategiczne

ryzyko przyjęcia złej strategii, wybrania złych produktów czy krajów do wzrostu

Ryzyka taktyczne

ryzyko rynkowe, walutowe, kredytowe, IT czy płynności

Ryzyka operacyjne

opóźnienia w dostawie produktów od producentów, opóźnienia w dostawie produktów do klientów, niemożność znalezienia pracowników na wolne etaty, zachorowania pracowników ze względu na COVID-19

Wybrane ryzyka finansowe	Opis	Działania zaradcze
Ryzyko polityczne i makroekonomiczne	Ze względu na działania prowadzone w czterech regionach rynków wschodzących, jesteśmy wyeksponowani zarówno na ryzyko polityczne jak i makroekonomiczne w tych krajach. Nasza obecność rozciąga się od krajów Europy Zachodniej, poprzez Europę Środkowo-Wschodnią aż na Bliski Wschód i Afrykę oraz kraje byłego ZSRR. Przez lata działalności, Spółka cierpiała, od czasu do czasu, z powodu specyficznych problemów w poszczególnych krajach, wynikających z pogorszenia się sytuacji finansowej poszczególnych krajów ze względu na wiele kwestii łącznie z (ale nie tylko) niestabilnością polityczną.	Jesteśmy świadomi, że problemy wewnętrzne w poszczególnych krajach mogą pojawić się w każdej chwili i wpłynąć negatywnie na naszą działalność. Pomimo poprawy naszych procedur, nie możemy zapewnić, iż wszystkie ryzyka zostały ograniczone. Wierzymy, że Spółka jest znacznie bardziej elastyczna oraz lepiej przygotowana do pokonywania wszelkich przeszkód, jakie mogą się pojawić w związku ze światowym otoczeniem finansowym.
Ryzyko walutowe	Naszą walutą sprawozdawczą jest dolar amerykański. W 2020 roku w tej walucie denominowanych było około 45% naszych przychodów, podczas gdy pozostała część denominowana była w Euro, rosyjskim rublu (RUB), ukraińskiej hrywnie (UAH), kazachskim tenge (KZT) i innych walutach, w tym również powiązanych z Euro. Większość naszych zobowiązań z tytułu dostaw i usług (około 80%) denominowanych jest w USD. Ponadto, w USD denominowane jest około połowy naszych kosztów operacyjnych, podczas gdy druga połowa denominowana jest w Euro i innych walutach, w tym powiązanych z Euro. W rezultacie na raportowane wyniki wpływają zmiany kursów wymiany, w szczególności USD do Euro i innych walut krajów, w których działamy, wliczając: rubla rosyjskiego, hrywnę ukraińską, koronę czeską, polskiego złotego, chorwacką kunę, kazachskie tenge i forinta węgierskiego. W szczególności wzmocnienie USD wobec Euro i innych walut krajów naszej działalności, może skutkować zmniejszeniem przychodów i zysku brutto raportowanych w USD oraz stratami z przeliczenia walut związanymi ze zobowiązaniami i należnościami z tytułu dostaw towarów i usług. Może to negatywnie wpływać na nasz zysk operacyjny i zysk netto, pomimo pozytywnego wpływu na koszty operacyjne. Z drugiej strony osłabienie USD wobec Euro i innych walut krajów w których działamy, może mieć pozytywny wpływ na nasze przychody i zysk brutto raportowane w USD, pozytywny wpływ na zysk operacyjny i zysk netto, mimo negatywnego wpływu na koszty operacyjne. Ponadto, wahania kursów wymiany pomiędzy USD a EUR i innymi walutami krajów w których działamy, mogą skutkować zyskami lub stratami wynikającymi z przeliczenia walut, wpływającymi na rezerwę kursów wymiany. Co więcej, istotna dewaluacja lub deprecjacja którejkolwiek z walut może skutkować zakłóceniami na międzynarodowym rynku walutowym i może zmniejszać możliwość transferu lub wymiany takiej waluty na USD lub inne waluty.	Pomimo wszystkich wysiłków Spółki, nie ma pewności, że wahania kursów wymiany Euro i/lub innych walut krajów naszej działalności wobec USD nie będą miały istotnego negatywnego wpływu na naszą działalność, sytuację finansową i rezultaty działalności. Dlatego uważna obserwacja otoczenia walutowego pozostaje ważkim czynnikiem naszego sukcesu.
Ryzyko kredytowe	Spółka nabywa komponenty i sprzęt IT od dostawców na własny rachunek i odsprzedaje je swoim klientom. Niektórym klientom udzielamy kredytu kupieckiego na okres od 21 do 90 dni, a w niektórych przypadkach – do 120 dni. Zobowiązania wobec dostawców z tytułu umów zakupu komponentów są zobowiązaniami odrębnymi, niezwiązanymi ze zobowiązaniami klientów do zapłaty za nabywany od nas towar, z wyjątkiem nielicznych przypadków, gdy umowy Spółki z jej dostawcami wymagają od Spółki sprzedaży towaru na rzecz określonych dalszych resellerów lub dystrybutorów. Tak więc mamy obowiązek regulować swoje zobowiązania wobec dostawców niezależnie od tego, czy uzyskamy płatność od swoich klientów za sprzedany im towar. Ponieważ nasze marże są stosunkowo niskie w porównaniu z ceną sprzedawanych produktów, jeżeli nie będziemy w stanie uzyskać płatności od swoich klientów możemy być narażeni na ryzyko utraty płynności finansowej. Zawarliśmy umowy ubezpieczenia kredytu, które chronią nas przed takim ryzykiem, przy czym ubezpieczeniem tym objęta jest większość naszych przychodów.	Mimo naszych starań, aby zabezpieczyć przychody, niektóre kraje pozostają niezabezpieczone (Ukraina i Białoruś). Z tego względu bardzo ważnym jest dla nas upewnienie się, iż znajdziemy inne formy zabezpieczenia, które pomogą nam zminimalizować ryzyko kredytowe. Rada Dyrektorów zdecydowała się ulepszyć systemy zarządzania ryzykiem. Wprowadzicie nie gwarantują one uniknięcia wszystkich problemów, ale dają Spółce pewność przetrwania znaczących problemów kredytowych, które mogą powstać.
Ryzyko starzenia się zapasów i spadku cen	Spółka często musi nabywać komponenty i produkty gotowe zgodnie z przewidywanymi wymaganiami i zamówieniami swoich klientów oraz oczekiwanym popytem na rynku. Rynek gotowych produktów i komponentów IT charakteryzuje się szybkimi zmianami technologii i krótkimi cyklami życia produktów, co	Zdolność Spółki do właściwego zarządzania zapasami i zabezpieczenia się przed spadkiem cen jest niezwykle ważnym czynnikiem wpływającym na powodzenie jej

	<p>powoduje, że zapasy mogą szybko stać się przestarzałe. Przy szybkim tempie zmian technologicznych w branży występuje czasem deficyt, a czasem nadmiar produktów IT. W miarę zwiększania przez nas zakresu działalności i - w szczególności - wzrostu znaczenia efektywnego zarządzania zapasami, rośnie potrzeba utrzymywania pewnego poziomu zapasów jako bufora dla przewidywanych potrzeb klientów. Taka sytuacja zwiększa ryzyko, że zgromadzone zapasy utracą wartość lub staną się przestarzałe, co może mieć negatywny wpływ na nasz zysk ze względu na to, iż ceny przestarzałych produktów mają tendencję do szybkiego spadku albo – w rezultacie - konieczność utworzenia rezerw lub nawet odpisów. W sytuacji nadmiernej podaży inni dystrybutorzy mogą obniżyć ceny, aby pozbyć się zapasów, zmuszając nas w ten sposób do redukcji cen, w celu zachowania konkurencyjności.</p>	<p>działalności. Szereg najistotniejszych umów Spółki zawartych z jej najważniejszymi dostawcami zawiera korzystne postanowienia zapewniające Spółce ochronę przed ryzykiem wahań cen, wadliwych produktów oraz starzenia zapasów. W części biznesu związanej z markami własnymi, Spółka musi balansować pomiędzy zaspokojeniem popytu wśród klientów z jednej strony oraz ryzykiem starzenia się zapasów i erozji cen z drugiej strony, przez utrzymywanie właściwego poziomu zapasów.</p>
Kluczowe ryzyka niefinansowe	Opis	Działania zaradcze
Ryzyko związane z kwestiami pracowniczymi i społecznymi	<p>Największe ryzyko związane z kwestiami społecznymi i pracowniczymi jest związane z utrzymaniem pracowników (w szczególności kluczowego personelu) oraz możliwością zatrudnienia nowego wykwalifikowanego personelu we wszystkich krajach naszych działalności. Nasz biznes zależy od kontrybucji kilku dyrektorów wykonawczych, kluczowych członków kierownictwa Spółki i personelu. Nie ma pewności, że będziemy mogli w dalszym ciągu korzystać z usług kluczowych pracowników. W przeszłości mieliśmy trudności z pozyskaniem specjalistów na potrzeby naszej działalności w krajach gdzie Spółka jest obecna, w szczególności w obszarze informatyki, sprzedaży i marketingu. Średnio w 2020 roku, tylko 8% pracowników było zatrudnionych przez spółkę matkę, a pozostała część poza Cyprem. Jeżeli nie będziemy w stanie utrzymać lub pozyskać wysoko wykwalifikowanych pracowników na kluczowe stanowiska kierownicze, może to mieć istotny niekorzystny wpływ na naszą działalność, wyniki operacyjne oraz sytuację finansową.</p>	<p>ASBIS jest skoncentrowany na oferowaniu swoimi pracownikom najlepszych możliwych warunków. Naszym celem jest, aby pracownicy mieli przejrzystą ścieżkę kariery oraz uczciwą i konstruktywną ocenę. Upewniamy się, iż ich wynagrodzenie jest korzystne oraz oferujemy dodatkowe benefity i szkolenia. Posiadamy globalną Politykę Zarządzania HR w celu standaryzacji procesów w Grupie.</p>
Ryzyko związane z prawami człowieka	<p>Ryzyko jest związane nie tylko ze Spółką, ale też jej łańcuchem wartości. W przypadku ASBISu istnieje ryzyko, choć ograniczone, iż podstawowe prawa naszych pracowników będą naruszone. Mimo wyboru pracowników, nie możemy gwarantować, iż wszyscy pracownicy będą traktowani w sposób uczciwy i mobbing nie będzie miał miejsca. Istnieje też pewne ryzyko dotyczące łańcucha dostaw. Część produktów, które kupujemy pochodzi z krajów tj. Chiny, Tajlandia czy Taiwan. Nie możemy zagwarantować, iż wszystkie prawa tych pracowników są respektowane.</p>	<p>W przypadku pracowników ASBISu przeciwdziałamy ryzyku poprzez sformalizowane polityki, które określają wartości i etyczne aspekty naszej biznesu. W kwestii naszego łańcucha wartości, próbujemy zmniejszyć to ryzyko kupując oprogramowanie i sprzęt stron trzecich od międzynarodowych firm i producentów, dla których społeczna odpowiedzialność i kontrola łańcucha dostaw są istotne. Posiadamy Politykę Praw Człowieka i Pracy. Dodatkowo wdrożyliśmy Kodeks RBA jako Kodeks Postępowania dla Dostawców ASBIS.</p>
Ryzyko związane z wpływem na środowisko i klimat	<p>Widzimy kilka elementów wpływu na środowisko, które mogą rodzić ryzyka. Po pierwsze to nasz bezpośredni wpływ. To ryzyko związane jest z konsumpcją paliwa i elektryczności w naszych biurach i przez naszych pracowników jak również logistyczną częścią biznesu (towary dostarczane do nas od producentów i dalej dostarczane do klientów). Drugi wpływ to pośredni wpływ i ryzyko związane ze środowiskiem ze strony klientów używających produkty, które im sprzedaliśmy. Jeśli te produkty są niskiej jakości, i wymagają znaczącej liczby napraw, mogą być albo wyrzucone szybko szkodząc środowisku) albo klienci mogą chcieć skorzystać z gwarancji (które zwiększają wykorzystanie logistyki). ASBIS może doświadczać zarówno ryzyk przejścia jak i fizycznych. Jeśli chodzi o ryzyko przejścia wynikające z przejścia na gospodarkę niskoemisyjną i odporną na zmiany klimatu, możemy ponieść doświadczyć następujących ryzyk: ryzyka związane z politykami i prawne (mogą zostać wdrożone przepisy prawne lub polityki, które mogą wymagać bardziej ostrożnego z punktu widzenia ochrony środowiska podejścia do surowców materiały i użytkowania gruntów), ryzyko technologiczne (zmiany technologii wykorzystywanej do produkcji sprzętu IT) - oba mogą prowadzić do wzrostu cen sprzętu i rozwiązań IT. Możemy również doświadczyć ryzyka rynkowego, gdy konsumenci będą przechodzić na bardziej</p>	<p>Minimalizujemy nasz bezpośredni wpływ na środowisko poprzez oszczędności kosztowe i cel zużycia jak najmniejszej ilości surowców (woda, gaz, elektryczność). Przeciwdziałamy ryzykom zewnętrznym (którym musieliśmy stawić czoła w przeszłości) skupiając się na wysokiej jakości produktach. W szczególności ma to miejsce w markach własnych. Będziemy również podejmować działania, aby zminimalizować wpływ ryzyk przejścia i fizycznych. Nasze dwa centra dystrybucyjne zlokalizowane są w dwóch różnych regionach – w Pradze (Europie) oraz w Dubaju (Bliski Wschód) podczas gdy nasza siedziba znajduje się w Limassol na Cyprze, co powinno ograniczać wpływ ostrych ryzyk klimatycznych.</p>

	<p>energooszczędne urządzenia lub dokonają bardziej świadomych zakupów, aby ograniczyć swój wpływ na środowisko. Możemy również być narażeni na ryzyko utraty reputacji związanej z trudnościami w przyciąganiu klientów, partnerów biznesowych i pracowników, jeśli nie podejmiemy wystarczających działań przeciwko zmianom klimatu. Jeśli chodzi o ryzyka fizyczne wynikające ze zmian klimatu możemy być narażeni zarówno na ostre, jak i przewlekłe ryzyka. Ostre ryzyka fizyczne mogą wynikać z wydarzeń pogodowych w postaci powodzi, pożarów lub susz, które mogą uszkodzić fabryki w niektórych regionach, spowodować ograniczenie lub tymczasowe zaprzestanie produkcji lub zakłócenie naszego łańcucha dostaw w inny sposób. Może to spowodować tymczasowe ograniczenia w naszym portfolio produktowym lub wzrost cen sprzętu i komponentów. Przewlekłe ryzyka fizyczne, czyli ryzyka wynikające z długoterminowych zmian klimatu, również mogą wpływać na ASBIS. Rosnące temperatury mogą spowodować zapotrzebowanie na sprzęt i urządzenia bardziej odporne na temperatury, mogą także spowodować więcej awarii i wzmożone wykorzystanie gwarancji.</p>	
<p>Ryzyko związane z korupcją i łapownictwem</p>	<p>Dostrzegamy ryzyko związane z korupcją i łapownictwem, gdyż operujemy w segmencie B2B (firm) w około 56 krajach na świecie w 4 różnych regionach o odmiennych kulturach. Jako że kontrakty podpisywane zarówno z dostawcami jak i klientami są znaczącej wielkości, nie możemy wykluczyć takiego ryzyka. Głównym elementem jest ryzyko reputacyjne, któremu ASBIS musiałby stawić czoła, jeśli jego pracownicy podjęliby się takich działań.</p>	<p>Podkreślamy wagę etyki w naszych relacjach zarówno z dostawcami jak i klientami. Współpracujemy zarówno z międzynarodowymi firmami i uważamy, iż z tego powodu ryzyko jest minimalizowane. Sformalizowaliśmy Kodeks Etyki Biznesowej oraz Politykę przeciwdziałania korupcji i łapownictwu.</p>

Wskaźniki niefinansowe i mierniki SASB

Wskaźniki niefinansowe zaprezentowane w niniejszym Sprawozdaniu zostały wybrane ze względu na ich istotność dla interesariuszy i Rady Dyrektorów oraz w celu zaprezentowania Grupy interesariuszom w bardziej kompleksowy sposób. Tabela poniżej podsumowuje wszystkie wskaźniki niefinansowe w niniejszym Sprawozdaniu. Dodatkowo, wyjaśnia jak zostały policzone oraz wskazuje, w którym miejscu Sprawozdania można je odnaleźć.

Wskaźniki niefinansowe	Opis	Numer strony
Aktywni klienci	Klienci, którzy dokonali przynajmniej jednego zakupu w ciągu roku.	4, 11
Kraje ze spółkami zależnymi	Liczba krajów, w których ASBIS posiada zarejestrowane spółki zależne.	4, 6, 11
Kraje operacyjne	Liczba krajów, do których ASBIS wysyła swoje produkty.	4, 6, 33
Regiony	Liczba regionów, pod którą pokazujemy kraje.	4,7,13
Vendorzy	Liczba posiadanych vendorów.	4
Aktywne produkty	Liczba SKU w ofercie.	10
Liczba produktów	Liczba typów produktów w ofercie bez uwzględniania ich charakterystyk, np. koloru czy serii.	4,11
Marki własne	Liczba marek własnych czyli produktów sprzedawanych pod markami ASBISu, produkowanych przez OEM.	4
Sklepy	Liczba sklepów APR i ich powierzchnia.	11, 12
Średni czas realizacji zamówienia	Czas od momentu jak zamówienie jest zrobione do momentu jak wystawiona jest faktura i towary są wysłane do klienta.	11
Dostawcy	Firmy, od których kupujemy produkty i towary.	10
Transakcje on-line	Procent transakcji dokonywany przez klientów on-line.	4, 11
Centra dystrybucyjne	Liczba centrów dystrybucyjnych, posiadanych i wynajmowanych przez ASBIS, razem z ich powierzchnią.	4, 6, 10, 11, 12
Magazyny	Liczba magazynów, którymi zarządza ASBIS.	6, 11, 12
Średnia liczba pracowników	Średnia liczba pracowników w danym okresie według funkcji, regionu i wieku.	4, 33, 34

Zatrudnienia i odejścia	Średnia liczba osób przyjętych do pracy i odchodzących w danym roku.	34
Wskaźniki różnorodności	Wskaźniki różnorodności ze względu na płeć i etniczność w odniesieniu do Rady Dyrektorów i wszystkich pracowników	26
Rodzaje zatrudnienia	Statystyki dotyczące wykorzystywanych przez ASBIS rodzajów zatrudnienia.	34
Darowizny	Wartość darowizn przekazana na cele charytatywne lub działalność sponsoringową.	39
Auta służbowe	Liczba aut służbowych – własnych, w leasingu oraz przejechanych km.	44
Elektryczność	Zużyta energia elektryczna na poziomie Grupy.	45
Podróże służbowe	Liczba przejechanych kilometrów w podróżach służbowych według środka transportu.	47
Emisje gazów cieplarnianych	Emisje gazów cieplarnianych w Zakresie 1, 2 i wybrane elementy zakresu 3. Znormalizowane wielkości.	47, 48

Poniżej przedstawiamy wskaźniki i mierniki podane zgodnie ze Standardami SASB dla branży Wielobranżowi i Wyspecjalizowani Detaliści i Dystrybutorzy sektora Dobra Konsumpcyjne I

Temat	Miernik podlegający raportowaniu	Kod SASB	Mierniki ASBIS I opisowe ujawnienia	Numer strony
Zarządzanie energią elektryczną w segmencie detalicznym i dystrybucji	(1) Całkowite zużycie energii elektrycznej, (2) procent energii pochodzącej z sieci, (3) procent energii odnawialnej	CG-MR-130a.1	W 2020 roku zużycie energii elektrycznej przez wyniosło 1,9 GWh (6 967 GJ), wzrost o 2% r/r, mimo 24% wzrostu przychodów. Zużycie energii uwzględnia wszystkie biura w 27 krajach jak również centra dystrybucyjne i magazyny. Według naszej najlepszej wiedzy, cała zużyta energia pochodziła z sieci. Żadna z naszych spółek zależnych nie posiada bezpośredniego podłączenia do źródeł energii odnawialnej.	45
Bezpieczeństwo danych	Opis podejścia do identyfikacji i adresowania ryzyk związanych z bezpieczeństwem danych	CG-MR-230a.1	Za bezpieczeństwo informacji odpowiada dział IT. W ASBIS wdrożone są zasady i najlepsze praktyki, których celem jest zminimalizowanie zagrożeń dla bezpieczeństwa danych. Niektóre z nich to „zasada najniższego dostępu” dla każdego konta usługi i „pojedynczy punkt wejścia” stosowany do większości usług IT. Ponadto od 2020 roku zaczęliśmy wdrażać w naszych usługach IT „uwierzytelnianie dwuskładnikowe”, co dodatkowo zwiększa bezpieczeństwo danych. Ponadto nasze konfiguracje wysokiej dostępności (HA) opierają się wyłącznie na rozwiązaniach klasy enterprise, w tym na wsparciu dostawców. Systemy monitorowania i	41, 42

			powiadamiania pomagają nam śledzić wszelkie nietypowe działania i szybko reagować w razie potrzeby.	
	(1) Liczba włamań do danych, (2) procent dotyczący danych identyfikujących osoby (PII), (3) liczba dotkniętych klientów	CG-MR-230a.2	W 2020 roku nie mieliśmy żadnych naruszeń danych, zero procent danych osobowych (PII) i żaden z klientów, nie zostali dotknięci.	42
Kwestie pracownicze	(1) Średnia stawka godzinowa i (2) procent pracowników sklepów wynagradzanych zgodnie ze stawką godzinową, według regionu	CG-MR-310a.1	ASBIS nie wynagradza pracowników pensją minimalną w żadnym z krajów, w których posiada spółki zależny (dotyczy to także naszych salonów i magazynów). Nasi pracownicy nie są wynagradzani za godzinę pracy z tego względu nie prezentujemy tego wskaźnika ze standardów SASB, gdyż nie jest on istotny z punktu widzenia naszego modelu biznesowego.	38
	(1) Dobrowolna i (2) wymuszona rotacja pracowników w sklepach	CG-MR-310a.2	Obliczamy również dobrowolną i wymuszoną rotację naszych pracowników w salonach APR. W 2020 roku wyniosły one odpowiednio ok. 33% i ok. 21%.	34
	Łączna wartość strat w wyniku postępowań prawnych o naruszenie prawa pracy	CG-MR-310a.3	Ani w 2019 ani w 2020 roku nie było żadnych strat z tytułu w związku z postępowaniami prawnymi o naruszenie prawa pracy.	38
Różnorodność i włączenie pracowników	Procent reprezentacji płci i grup etnicznych w (1) kadrze zarządzającej i (2) wszystkich pracowników	CG-MR-330a.1	Kadra zarządzająca zgodnie z SASB to władze spółek i managerowie salonów. Na koniec 2020 roku 40% tak zdefiniowanej kadry stanowiły kobiety wobec 32% wśród pozostałych pracowników. Pod względem różnorodności etnicznej w ASBIS nie mamy pracowników pochodzenia latynoskiego i afroamerykańskiego. 2% pracowników posiadało azjatyckie pochodzenie w 2020 roku.	26
	Łączna wartość strat monetarnych ze wyniku działań ze względu na dyskryminację pracowników	CG-MR-330a.2	Łączna wartość strat monetarnych w wyniku prawnych działań ze względu na dyskryminację pracowników wyniosła zero w 2020 roku.	40
Źródła produktów, ich opakowanie i marketing	Przychody z produktów certyfikowanych przez strony trzecie w odniesieniu do standardów środowiskowych lub społecznych	CG-MR-410a.1	Praktycznie wszystkie przychody zanotowane w 2020 roku były certyfikowane przez strony trzecie w odniesieniu do standardów środowiskowych lub społecznych.	42
	Opis procesów oszacowania i zarządzania ryzykami i niebezpieczeństwami związanymi z chemikaliami w produktach	CG-MR-410a.2	Wszystkie produkty są bezpieczne dla klientów i końcowych klientów. Spółka upewnia się, iż producenci dystrybuowanych towarów nie używają niewłaściwych substancji chemicznych oraz niebezpiecznych materiałów. Posiadamy wymagane certyfikaty takie jak CE (fran. Conformité Européenne) i RoHS (ang. Restrictions of Hazardous Substances). Posiadamy własny zespół (15 osób), który zajmuje się zapewnieniem i kontrolą jakości w naszym biurze w Chinach. Zespół ten przeprowadza wszystkie wymagane testy.	45
	Opis strategii redukcji wpływu opakowań na środowisko	CG-MR-410a.3	Otrzymujemy już zapakowane produkty od dostawców takich jak Apple, Dell, Intel, AMD itp. Wszystkie te firmy priorytetyzują kwestie środowiskowe. To, co robimy dodatkowo, to nakładamy dodatkowy karton na towar i	45

			umieszczamy go na paletach go na paletach. Czasami najcenniejsze towary umieszczamy w drewnianych skrzyniach. Dla dodatkowego zabezpieczenia możemy użyć małych plastikowych skrzynek (pudełek). Jako opakowania używamy głównie vercartonu, drewnianych pudełek, małych plastikowych pudełek. Używamy dokładnie tego, co jest wymagane. Dodatkowy karton i drewniane skrzynie są wykorzystywane tylko do towarów o najwyższej wartości i tylko do miejsc przeznaczenia, w których takie środki bezpieczeństwa są potrzebne. Używamy kartonów (małych pudełek) otrzymanych od dostawców do naszych przesyłek kurierskich, minimalizując ilość dodatkowego opakowania i sposób na zminimalizowanie pustej przestrzeni na paletach. W razie potrzeby używamy pustych pudełek kartonowych lub folii bąbelkowej. Jesteśmy głównie dystrybutorem i nie mamy bezpośredniego wpływu na faktyczne pakowanie towaru (opakowanie detaliczne). Stworzyliśmy jednak zielone opakowania dla naszych marek własnych. Wszystkie opakowania używane w centrach dystrybucyjnych są wykonane z materiałów pochodzących z recyklingu.	
Metryki aktywności	Liczba: (1) punktów detalicznych i (2) centrów dystrybucyjnych	CG-MR-000.A	Na koniec 2020 roku posiadaliśmy 2 centra dystrybucyjne i 17 sklepów APR.	4, 6, 10, 11
	Łączna powierzchnia: (1) punktów detalicznych i (2) centrów dystrybucyjnych	CG-MR-000.B	Powierzchnia punktów detalicznych: 2 127 m ² . Centrum dystrybucyjne w Pradze jest odpowiedzialne za dystrybucję w całej Europie, a centrum w Dubaju za operacje na Bliskim Wschodzie i w Afryce oraz w niektórych krajach azjatyckich. Centrum w Pradze jest wynajmowane (cały metraż to 6 365 m ² , z których magazyn to 5 688 m ²). Centrum w Dubaju jest własne i ma powierzchnię 4 246 m ² , z czego magazyn to 3 294 m ²). Teren w Dubaju jest dzierżawiony od władz lokalnych i ma powierzchnię 6 475m ² .	10



Podpisy:

.....
Siarhei Kostevitch
Przewodniczący Rady
Dyrektorów, Dyrektor Generalny
Członek Rady Dyrektorów

.....
Marios Christou
Dyrektor Finansowy
Członek Rady Dyrektorów

.....
Constantinos Tziamalīs
Dyrektor ds. Kredytu i Relacji
Inwestorskich
Członek Rady Dyrektorów

.....
Yuri Ulasovich
Dyrektor
Członek Rady Dyrektorów

