



SKONSOLIDOWANE SPRAWOZDANIE NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH ZA 2023

ASBISC ENTERPRISES PLC

Limassol, Cypr, 27 marca 2024 roku



Spis treści

SPIS TREŚCI.....	2
LIST DO INTERESARIUSZY	3
WPROWADZENIE DO SPRAWOZDANIA	4
MODEL BIZNESOWY.....	6
STRATEGICZNE PODEJŚCIE DO BUDOWY KAPITAŁÓW.....	14
ŁAD KORPORACYJNY.....	20
INTERESARIUSZE I ISTOTNOŚĆ	27
KAPITAŁ LUDZKI I POLITYKI PRACOWNICZE	31
KAPITAŁ INTELEKTUALNY	37
KAPITAŁ SPOŁECZNY I POLITYKI	40
POLITYKI RESPEKTOWANIA PRAW CZŁOWIEKA	43
KAPITAŁ NATURALNY I POLITYKI ŚRODOWISKOWE.....	47
POLITYKI PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI I ŁAPOWNICTWU.....	63
ZARZĄDZANIE RYZYKIEM	65
WSKAŹNIKI NIEFINANSOWE I MIERNIKI GRI, IIRC, SASB I TCFD.....	70

List do Interesariuszy

ASBIS pozostaje wierny swoim wartościom

Drodzy Interesariusze,

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

Rok 2023 był kolejnym z rzędu, podczas którego elastyczność modelu biznesowego ASBIS okazała się mieć kluczowe znaczenie. Przed bezprecedensowym atakiem Rosji na Ukrainę w lutym 2022 roku, Rosja przez lata była największym rynkiem ASBIS. W 2022 roku postanowiliśmy zaprzestać tam całej działalności i podjęliśmy wszelkie niezbędne kroki, aby spełnić wymogi sankcji nałożonych na Rosję, a także Białoruś. Wyniki 2023 roku były pod negatywnym wpływem zamknięcia operacji ASBISu w tym kraju. Pozostaliśmy więc zgodni z naszymi wartościami i działaliśmy w obronie praw człowieka. Nadal działamy na Ukrainie, wspierając jej gospodarkę i ludzi najlepiej jak potrafimy.

Pomimo tych zawirowań, w 2023 roku ASBIS dalej umacniał swoją działalność, obecność geograficzną (wysokie wzrosty zanotowaliśmy w Kazachstanie, Polsce, Czechach, Azerbejdżanie oraz rosnąca obecność w RPA) i kompetencyjną, poszerzał ofertę produktową (mocne wyniki nowych marek (AENO) i unitów biznesowych (AROS), ale też uznanych marek własnych Canyon i Prestigio). Przełożyły się one na rosnące przychody i wysoką marżę brutto podczas gdy zysk operacyjny i zysk netto (w większym stopniu) były pod wpływem znaczących odpisów na rosyjskie

operacje. Mocne przepływy pozwoliły nam na utrzymanie korzystnej sytuacji gotówkowej. Ta pozwoliła nam na kontynuację wypłaty dywidendy. ASBIS ponownie okazał się odporny i przygotowany na przyszłe zmiany w wymagającej branży dystrybucji IT.

Oprócz wprowadzania w życie naszych wartości, kontynuowaliśmy pracę nad naszym raportowaniem niefinansowym. Za raportowanie za rok 2022 otrzymaliśmy tytuł Firmy Świadomej Klimatycznie, trzeci rok z rzędu. Nasz raport na rok 2023 nie tylko spełnia wymogi UE, ale także uwzględnia Standardy SASB, Rekomendacje TCFD, Wytyczne IIRC i został stworzony w odniesieniu do Standardów GRI. Jednocześnie, prezentujemy w nim naszą pierwszą listę istotnych tematów ustaloną w badaniu podwójnej istotności, zgodnie ze Standardami ESRS.

Obiecujemy kontynuować nasze wysiłki dla dobra wszystkich interesariuszy w 2024 roku.

Siarhei Kostevitch

Przewodniczący Rady Dyrektorów oraz Dyrektor Generalny

Wprowadzenie do Sprawozdania

Raport stworzony z zastosowaniem międzynarodowo rozpoznawalnych standardów i wytycznych

[GRI 2-3, 2-4, 2-5]

Niniejsze Sprawozdanie na temat Informacji Niefinansowych zostało przygotowane przez ASBIS na podstawie danych za 2023 rok (od stycznia do grudnia) dla całej Grupy. Uwzględnia ono również dane porównywalne za 2022 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 2023 jak i 2022 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. Podsumowanie wymagań polskiej Ustawy o rachunkowości, a co za tym idzie Dyrektywy Niefinansowej UE, znajdują się na końcu Sprawozdania.

Sprawozdanie jest publikowane razem ze Skonsolidowanym Raportem Rocznym za 2023 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. Niniejsze Sprawozdanie jest przygotowywane co roku, a okres

raportowania pokrywa się ze sprawozdaniem finansowym.

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), (2) Wytyczne dotyczące sprawozdawczości w zakresie informacji niefinansowych: Suplement dotyczący zgłaszania informacji związanych z klimatem (2019/C209/01) oraz 3) finalną wersję europejskich standardów sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju (ESRS), którą zastosowano do badania podwójnej istotności, wyniki którego zaprezentowano w niniejszym Sprawozdaniu.

Sprawozdanie zostało przygotowane w oparciu o polityki obowiązujące w Grupie oraz wieloletnie praktyki. Zostało ono przygotowane zgodnie z międzynarodowymi Standardami SASB (ang. Sustainability Accounting Standards Board; Rady ds. Standardów Raportowania o Zrównoważonym Rozwoju – obecnie części Fundacji MSSF) czwarty rok z rzędu. 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).

Dodatkowo, od 2021 roku stosujemy także Rekomendacje TCFD dotyczące raportowania klimatycznego. Podsumowanie finansowo istotnych ujawnień zgodnych ze Standardmi SASB i Rekomendacjami TCFD znajduje się na końcu Sprawozdania.

Dążąc do pełnego ujawniania informacji na temat zrównoważonego rozwoju, spełniającego oczekiwania zróżnicowanej grupy interesariuszy, ASBIS kontynuował ujawnianie informacji "w odniesieniu do standardów GRI". Indeks treści GRI jest dostępny na końcu Sprawozdania. Również w tym raporcie ASBIS kontynuuje stosowanie ram raportowania zintegrowanego w celu połączenia informacji finansowych i niefinansowych. Również w tym przypadku szczegóły dotyczące dostosowania zostały przedstawione na końcu niniejszego Sprawozdania.

Skala ujawnień za rok 2023 pozostała stabilna r/r. Nie dokonano przekształcenia żadnych danych za rok 2022. Nad przygotowaniem Raportu czuwało dwóch Dyrektorów Wykonawczych, w zakresie zakresu ujawnianych informacji i jakości przekazywanych danych. Raport został stworzony z należytą starannością i dbałością, nie był jednak weryfikowany przez żadną zewnętrzną stronę trzecią.

W przypadku pytań do Raportu prosimy o kontakt ze Steliosem Souza pod adresem s.souzou@asbis.com lub b.basa@asbis.com.

Model biznesowy

ASBIS jest czołowym dystrybutorem z wartością dodaną na rynkach wschodzących EMEA

[GRI 2-1, 2-2, 2-6]

PODSUMOWANIE

ASBIS Group jest wiodącym dystrybutorem z wartością dodaną, deweloperem i dostawcą produktów, rozwiązań i usług ICT oraz IoT na rosnących rynkach Europy, Bliskiego Wschodu i Afryki (EMEA) z lokalnymi operacjami w Europie Środkowo-Wschodniej, republikach bałtyckich, krajach byłego Związku Radzieckiego, Bliskiego Wschodu i Afryki Północnej, łącząc szeroki zasięg geograficzny z szeroką gamą produktów dystrybuowanych w formule „one-stop-shop”. Koncentrujemy się na następujących krajach: Kazachstan, Ukraina, Słowacja, Polska, Czechy, Rumunia, Chorwacja, Słowenia, Bułgaria, Serbia, Węgry, kraje Bliskiego Wschodu (tj. Zjednoczone Emiraty Arabskie, Katar i inne kraje Zatoki Perskiej) oraz Łotwa.

Grupa 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 informatycznych obejmuje szerokie spektrum komponentów, modułów, urządzeń peryferyjnych oraz mobilnych systemów informatycznych. 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 pod markami własnymi Prestigio, Prestigio Solutions, Canyon, Perenio, AENO, LORGAR i CRON ROBOTICS.

ASBIS rozpoczął działalność w 1990 r. w Białorusi. W 1995 r. założona została spółka holdingowa na Cyprze, a Grupa przeniosła siedzibę do Limassol. Siedziba Spółki mieści się przy Iapetou Street Agios Athanasios 1, 4101. Poprzez cztery centra dystrybucyjne (dwa główne centra w Pradze i Dubaju oraz dwa centra pomocnicze w Tbilisi i Johannesburgu) nasza cypryjska centrala wspiera i nadzoruje działalność sieci placówek, składającej się z 31 magazynów w 34 krajach. Za pośrednictwem naszej sieci dystrybucyjnej dostarczamy produkty do krajów, w których prowadzimy bezpośrednio działalność operacyjną, a także bezpośrednio do klientów w około 60 krajach.

Akcje ASBIS są notowane na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie i są obecne w kluczowych indeksach: WIG140, WIG-ESG, mWIG40TR, WIGdiv, WIG i CEEPlus.

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)
- Zdobycie ekspertyzy w doradztwie
- Przewaga w Wolumenach Dystrybucji
- Rentowny Wzrost Marek Własnych
- Zarządzanie ryzykiem i Brak problemów regulacyjnych.



ASBIS[®]
SUCCESS THROUGH FOCUS

WARTOŚCI

PRZEJRZYŚĆ

Przestrzegamy wysokich standardów uczciwości i zachowujemy otwartość w komunikacji, dążąc do budowania zaufania z każdą osobą, z którą się kontaktujemy na każdym etapie współpracy.

Wierzymy, że kompetentny, zmotywowany, dobrze wykształcony i zróżnicowany zespół będzie w stanie realizować strategię ASBIS i rozwijać firmę.

SZACUNEK

Szanujemy indywidualność, zapewniamy równe szanse i zachęcamy do różnorodności w poglądach i podejściu do pracy, tworząc środowisko, w którym osoby różnych narodowości, kultur, religii, wieku i płci mogą czuć się komfortowo i być zaangażowane.

Wierzymy, że kompetentny, zmotywowany, dobrze wykształcony i zróżnicowany zespół będzie w stanie realizować strategię ASBIS i rozwijać firmę.

PARTNERSTWO

Pracujemy z zaawansowanymi technologiami, ale przede wszystkim pracujemy z ludźmi, dlatego silne i wzajemnie korzystne relacje są podstawą naszego sukcesu.

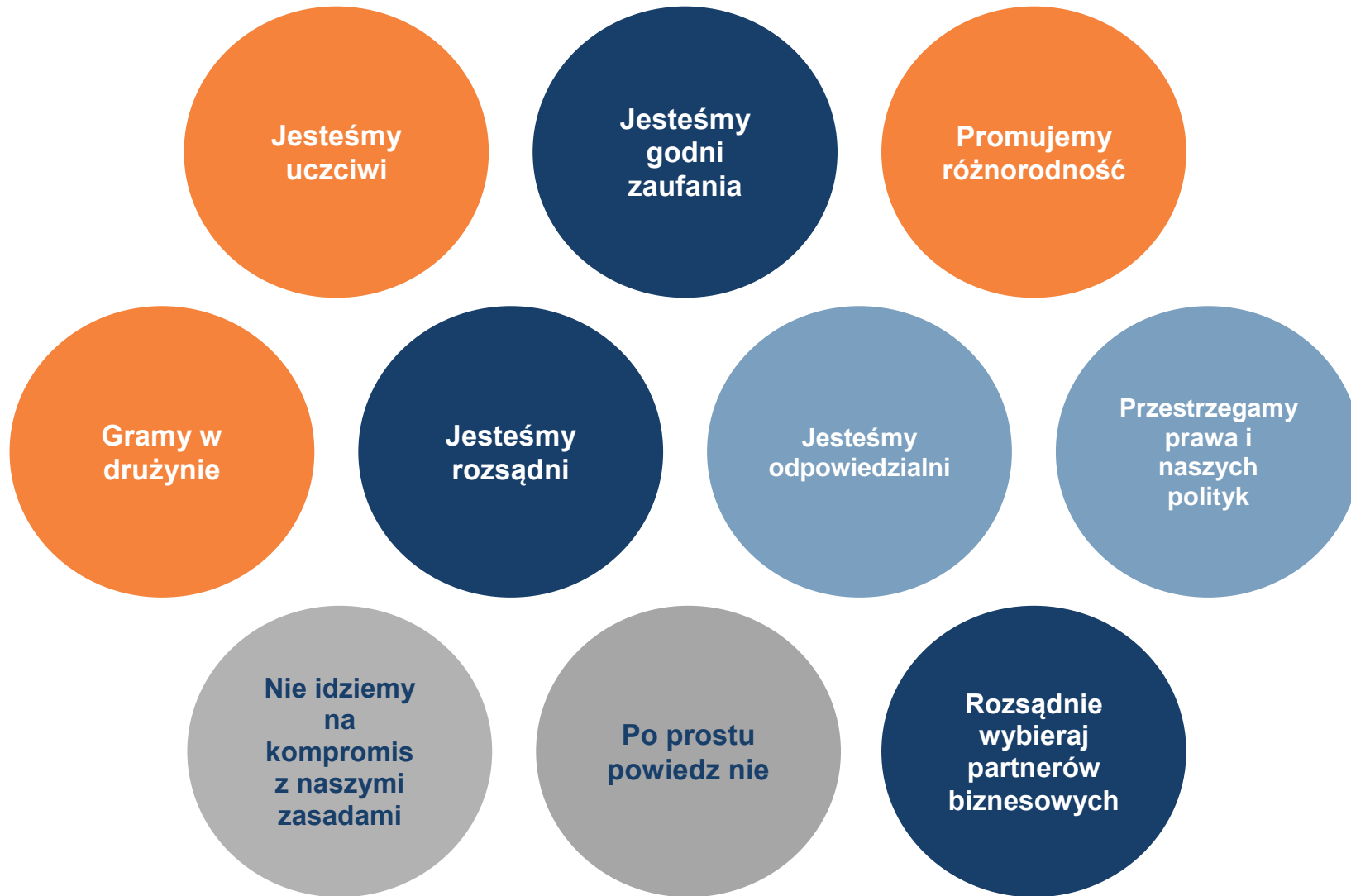
Jesteśmy dumni z ducha zespołu naszych pracowników, ich entuzjazmu i umiejętności, które staramy się podtrzymywać wiedząc, że razem możemy osiągnąć wielkie rzeczy.

PRZYWÓDZTWO

Silni liderzy dają przykład. Staramy się być przykładem dla innych i pomagamy rozwijać umiejętności przywódcze u naszych pracowników.

Nasze dążenie do rozwijania umiejętności zawodowych i cech osobistych pozwala nam stworzyć liderów, których przykład inspirowa wszystkich członków zespołu i czyni nas silniejszymi.

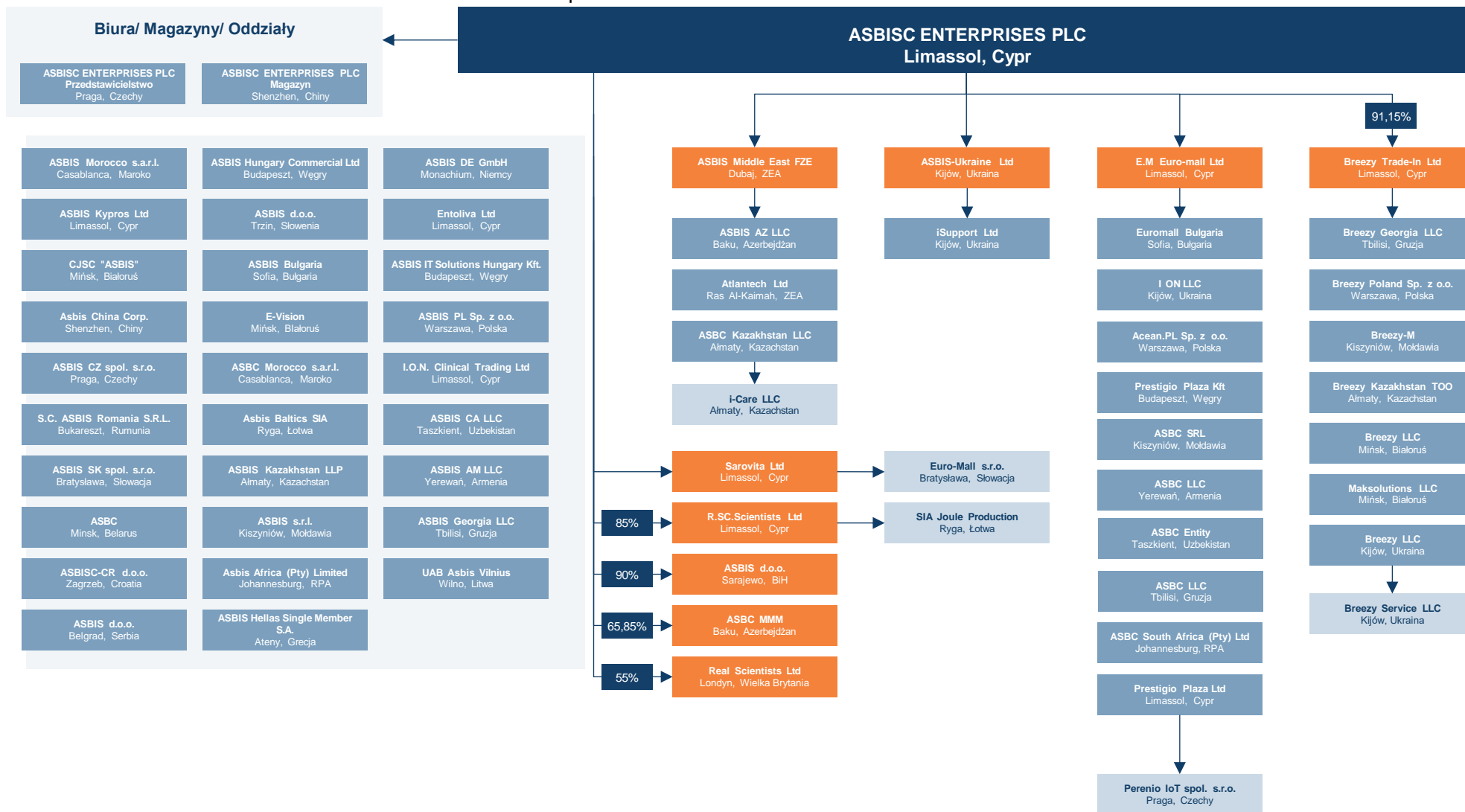
■ 10 ZASAD PRZEWODNICH ASBIS ■



Ponad 60 spółek tworzy Grupę
[GRI 2-2, 2-3, 2-4, 2-6]

Dane finansowe i niefinansowe zostały sporządzone w oparciu o tę samą liczbę jednostek objętych konsolidacją metodą pełną oraz spółkę matkę. Ponieważ ASBIS jest spółką giełdową, jej skonsolidowane sprawozdanie finansowe

podlega badaniu i jest publicznie dostępne. Nie ma istotnych jednostek stowarzyszonych ani fuzji i przejęć.



Myślimy globalnie, działamy lokalnie

[GRI 2-6]

ŁAŃCUCH WARTOŚCI

Łańcuch wartości ASBIS rozpoczyna się od wydobycia minerałów potrzebnych do produkcji sprzedawanej elektroniki, np. aluminium, kobaltu, miedzi, złota, litu, cyny, wolframu, krzemu, węgla, a także plastiku i żelaza, z których tworzone są komponenty. Są one pozyskiwane przez producentów OEM (producentów oryginalnego sprzętu), producentów marek własnych i innych producentów produkujących elektronikę i sprzęt, taki jak smartfony, procesory, komputery PC, laptopy, dyski twarde i urządzenia peryferyjne.

Wybierając swoją ofertę, ASBIS analizuje trendy rynkowe, ocenia możliwy popyt i szuka 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 2023 r. liczba aktywnych produktów w ofercie wyniosła ok. 254 tys. i wzrosła w porównaniu do ok. 236 tys. w 2022 r. ze względu na wzmocnienie oferty marek własnych i oferty stron trzecich.

Ustalając paletę produktów, współpracujemy z naszymi dostawcami. W 2023 r. ich liczba wzrosła do 2 046 z 1 454 w 2022 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 2023 r., podobnie do 2022 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.

Wysyłka elektroniki i sprzętu od producentów OEM, producentów marek własnych i innych producentów do ASBIS odbywa się głównie za pośrednictwem transportu morskiego. Dostawcy dostarczają towary do

ASBIS nie prowadzi bezpośrednio działalności z sektorem publicznym

jednego z 2 naszych kluczowych centrów dystrybucyjnych (w Pradze i w Dubaju) lub 2 regionalnych centrów dystrybucyjnych (Tbilisi i Johannesburgu). 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.

Prowadząc działalność w charakterze niewyłączonego 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 zależymy od żadnego z klientów. Nasz największy klient odpowiedzialny był za ok. 6,6% przychodów w 2023 roku. Nasi aktywni klienci (20 000 podmiotów w 2023 roku, stabilnie r/r) mogą zamawiać towary na platformie IT, którą nazywa się IT4Profit, oraz przez telefon czy email. W 2023 i 2022 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 34 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.

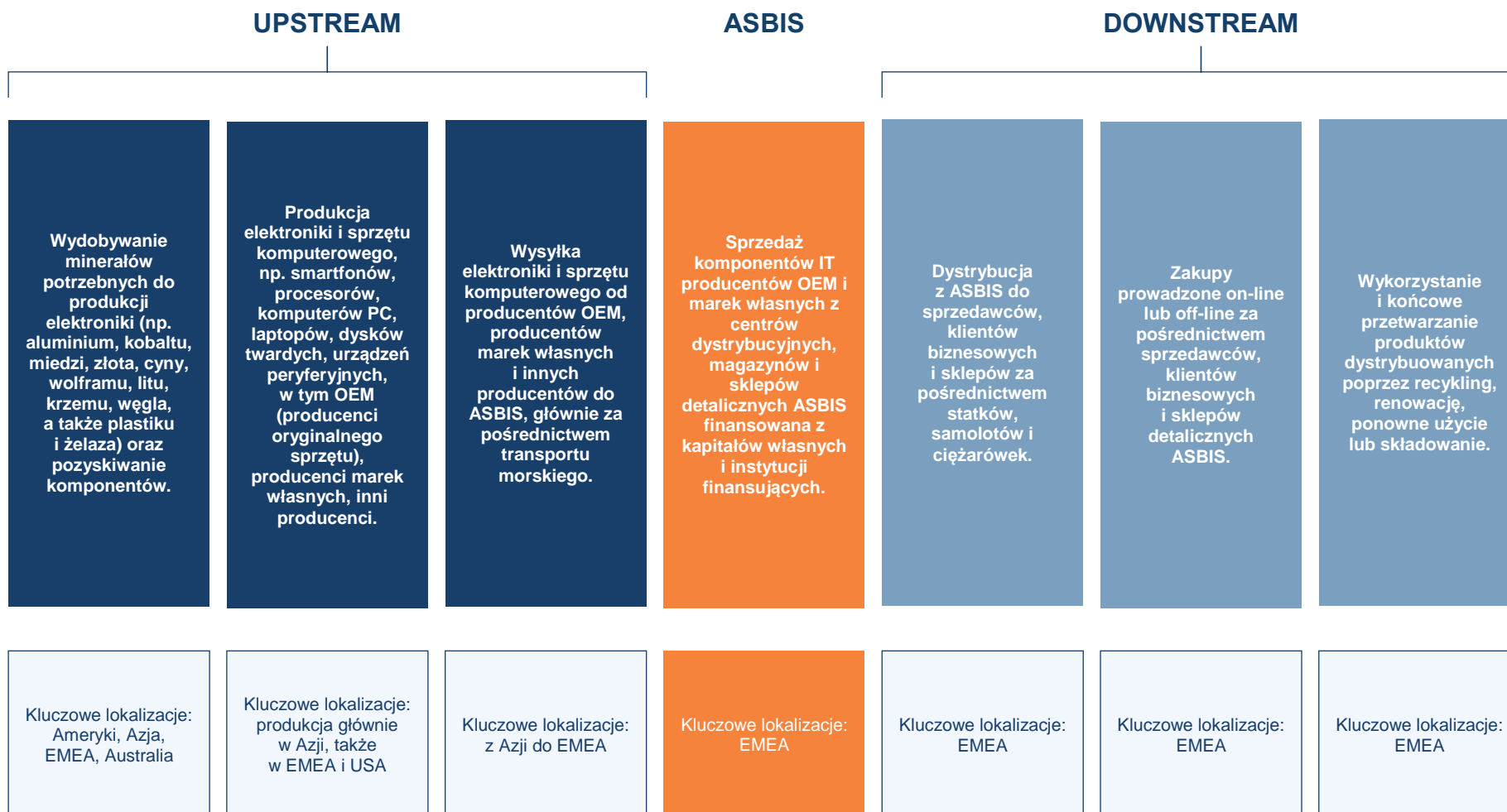
W 2023 roku średni czas dostawy wzrósł do 18,0 godzin z 15,5 godziny w 2022 roku ze względu na wzrost liczby zamówień. Dystrybucja dokonywana jest za pomocą transportu morskiego, samolotowego i drogowego (ciężarówki).

Na koniec 2023 prowadziliśmy 33 salonów Apple Premium w 9 krajach byłego Związku Radzieckiego (27 na koniec 2022) oraz 5 salonów Bang & Olufsen. Dają nam one bezpośrednią ekspozycję na klienta detalicznego, a ich powierzchnia wyniosła 4 798 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.

Łańcuch wartości ASBISu kończy się wraz z życiem produktów i towarów przez nas dystrybuowanych. Mogą one być odnowione lub poddane recyklingowi (choć częściowo), ale mogą też znaleźć się na wysypisku jako odpad.

■ ŁAŃCUCH WARTOŚCI ASBIS ■



Strategiczne podejście do budowy kapitałów

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

Co wkładamy do Grupy

Kapitał finansowy

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

Kapitał wytwórczy

możliwości produkcyjne naszych dostawców i partnerów, nasze centra dystrybucyjne i magazyny oraz zapasy.

Kapitał intelektualny

marki i własność intelektualna, którą posiadamy.

Kapitał ludzki

nasz pracownicy w spółkach zależnych w 28 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 wytwórczy

wsparcie dostawców i producentów, których oni angażują do wytwarzania, wsparcie producentów marek własnych w Chinach oraz naszych centrów dystrybucyjnych.

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.

Wyniki ASBIS za 2023 rok pod wpływem odpisów na Rosję



KAPITAŁ FINANSOWY

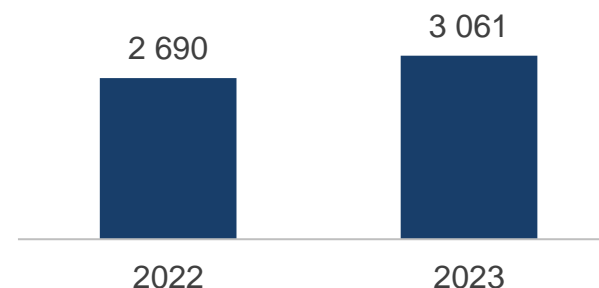
Kapitał finansowy ASBIS składa się z kapitału własnego, wygenerowanych środków pieniężnych, a także kredytów bankowych i umów faktoringowych. Dzięki nim jesteśmy w stanie prowadzić codzienną działalność. Kapitał finansowy ASBIS jest wspierany przez naszą historię elastyczności i dostosowywania się do zmieniającego się otoczenia zewnętrznego, co po raz kolejny zostało udowodnione w 2023 roku, w którym rozwijaliśmy nowe rynki, aby skompensować zamknięcie rosyjskich operacji. ASBIS zastosował wszystkie wymagane sankcje wobec Rosji i Białorusi i kontynuował działalność na rynku ukraińskim, który był drugim największym.

ASBIS zdywersyfikował swoją działalność, przenosząc się mocniej m.in. do Kazachstanu, Gruzji, Armenii. Te proaktywne posunięcia pozwoliły regionowi krajów byłego ZSRR pozostać największym, przekraczając połowę naszych przychodów w 2023 (i 2022) roku. Kraje Europy Środkowo-Wschodniej pozostały drugim rynkiem, a kraje Bliskiego Wschodu i Afryki trzecim, pozostawiając czwarte miejsce dla Europy Zachodniej. Kontynuowaliśmy prace nad udoskonaleniem portfolio produktów i usług, m.in. w odniesieniu do marek własnych - rozwój relatywnie nowej marki AENO i uznanych na rynku Canyon i Prestigio i nowych linii biznesowych jak AROS. W rezultacie przychody Grupy wzrosły o 14% r/r w 2023 roku.

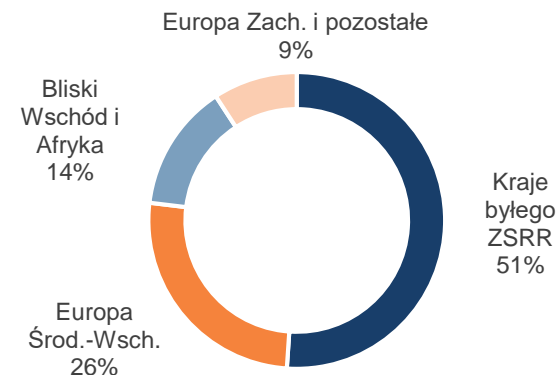
Biznes dystrybucji IT charakteryzuje się stosunkowo niskimi marżami. W 2023 roku nasza marża brutto

osiągnęła poziom 8,24% (wobec 8,47% w 2022 roku), pozostając na wysokim i zadowalającym poziomie.

PRZYCHODY (mIn USD)



PRZYCHODY ZA 2023 ROK (mIn USD)



Kontynuujemy wypłatę dywidend

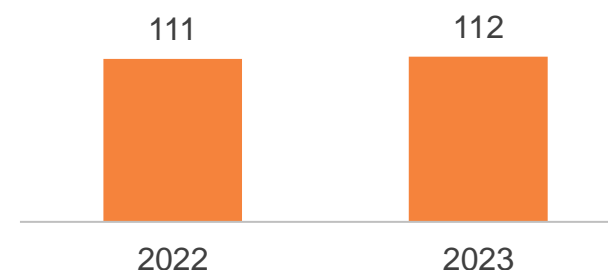
[GRI 201-1]

Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i rozdysponowana	mIn USD
Bezpośrednia wytworzona wartość ekonomiczna: przychody	3 061
Bezpośrednia wartość ekonomiczna rozdysponowana	3 029
- koszty operacyjne wyłączając koszty osobowe	2 835
- koszty osobowe	114
- płatności na rzecz administracji	12
- płatności do dostawców kapitału	68
Wartość ekonomiczna zatrzymana	32

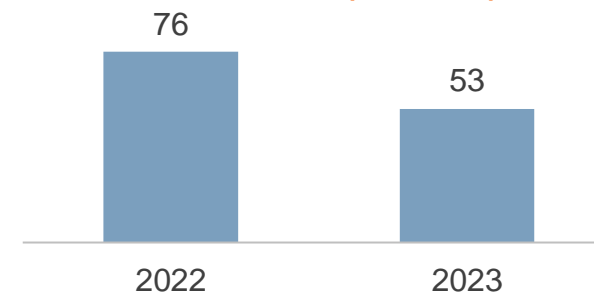
Ostrożność w zakresie kosztów operacyjnych jest ważna dla ASBIS, ponieważ pomaga budować nasz kapitał finansowy. Obejmuje ona m.in. koszty sprzedaży i logistyki oraz koszty pracownicze. W 2023 roku ASBIS zwiększył zatrudnienie ze względu na ekspansję geograficzną i inwestycje w nowe linie biznesowe. Nadal, biorąc pod uwagę 3 mln USD odpisu na złe długi w Rosji, EBIT za 2023 rok był stabilny r/r. Jednak ze względu na 11,5 mln USD strat na reklasyfikacji różnic kursowych i 10,5 mln USD utraty wartości, zysk netto spadł o 30% r/r. Ze względu na silną pozycję Spółki, ASBIS nie korzysta z finansowania akcyjnego i finansuje swój rozwój poprzez zadłużenie i faktoring.

Silny kapitał finansowy pozwala ASBIS-owi pozostać spółką wypłacającą dywidendę. Nasza polityka dywidendowa zakłada wypłatę dywidendy na poziomie zgodnym z naszymi planami wzrostu i rozwoju, przy jednoczesnym utrzymaniu rozsądnego poziomu płynności. Aby podzielić się z akcjonariuszami, w 7 grudnia 2023 roku Spółka wypłaciła zaliczkową dywidendę z zysków za 2023 rok w wysokości 0,2 USD na akcję czyli łącznie 11,1 mln USD.

EBIT (mIn USD)



ZYSK NETTO (mIn USD)



Kapitał finansowy wpływa na wszystkie inne kapitały, gdyż dzięki jego wytworzeniu możemy wynagradzać naszych pracowników (kapitał ludzki), rozwijać nasz kapitał intelektualny wspierać nasz kapitał społeczny.

Nowoczesne centra dystrybucyjne wspierają nasz kapitał wytwórczy



KAPITAŁ WYTWÓRCZY

Kapitał wytwórczy ASBIS składa się z mocy produkcyjnych naszych dostawców i partnerów, jak również z naszych centrów dystrybucyjnych i magazynów, dzięki którym możemy dystrybuować sprzedawane towary do naszych klientów jak również posiadane zapasy. Kapitał wytwórczy uzupełniają nasza centrala na Cyprze oraz biura regionalne.

Zakłady produkcyjne naszych dostawców znajdują się na całym świecie. Nasza sieć dystrybucji opiera się na ponad 30 krajowych punktach magazynowych - w Europie Środkowo-Wschodniej, krajach byłego ZSRR, Zatoce Perskiej, na Kaukazie i w Afryce - uzupełnianych poprzez dwa główne centra dystrybucyjne zlokalizowane w Pradze (Czechy) i Dubaju (Zjednoczone Emiraty Arabskie) oraz dwa regionalne centra dystrybucyjne zlokalizowane w Johannesburgu (RPA) i Tbilisi (Gruzja).

Obiekt w Pradze może konsolidować zamówienia i realizować dostawy do dowolnego z lokalnych centrów dystrybucyjnych i spółek zależnych ASBIS, a także obsługiwać klientów na całym świecie. Jest on wynajmowany i zajmuje powierzchnię 14 000 m². Dubaj obsługuje nasze operacje na Bliskim Wschodzie i we wschodniej i północnej Afryce. Jest naszą własnością i ma powierzchnię 8 200 m². Centrum dystrybucyjne w Johannesburgu służy jako punkt konsolidacyjny dla klientów zlokalizowanych w RPA i w całym regionie subsaharyjskim. Wynajem obejmuje powierzchnię 3 800 m². Centrum dystrybucyjne w Tbilisi stanowi bazę dla regionu Kaukazu - jest najmniejsze i ma 3 000 m².

Łączna powierzchnia magazynowa ASBIS, obejmująca główne, regionalne i lokalne centra dystrybucyjne, wynosi obecnie około 63 tys. m². ASBIS rozpoczął budowę nowego centrum dystrybucyjnego w Kazachstanie o powierzchni ok. 20 000 m² w związku ze znacznym wzrostem popytu od 2022 roku. Ma ono zostać oddane do użytku najpóźniej na początku 2025 roku.

Nowa siedziba ASBIS w Limassol na Cyprze, jest zlokalizowana na terenie dzierżawionym od Ministerstwa Handlu. Budynek jest własnością Spółki - w lokalu znajdowała się fabryka, którą wyremontowaliśmy, aby nadawała się na biura. Budynek ma powierzchnię około 11 100 m² wraz z parkingiem. Budynek jest w stanie pomieścić ponad 300 pracowników. W chwili obecnej pracuje tam 270 osób. Pomieszczenia są wyposażone w najnowszą technologię. Cały budynek jest pośrednio zasilany energią słoneczną, poprzez zakup energii elektrycznej od producenta i dostawcy czystej energii.

Nasz kapitał wytwórczy wspiera nasz kapitał finansowy, gdyż dzięki niemu możemy prowadzić naszą działalność. Wspomaga również nasz kapitał ludzki, umożliwiając naszym pracownikom pracę w odpowiednich warunkach. Jako taki wspiera rozwój kapitału intelektualnego i kapitału społecznego (poprzez wzmocnianie relacji ze społecznościami lokalnymi).

Nasz kapitał ludzki, społeczny, intelektualny i naturalny zostały opisane w osobnych częściach Sprawozdania.

Nasze działania wspierają Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ

[GRI 2-22]

STRATEGIA

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 lub utrzymanie sprzedaży i udziału w rynku w rejonie Europy Środkowo-Wschodniej, wybranych krajach byłego ZSRR oraz Bliskiego Wschodu i Afryki,
- rozszerzenie portfela produktów (smartfony, komponenty IT, VAD) i zwiększenie marży brutto,
- dalszą optymalizację linii marek własnych,
- kontrolę kosztów, zwiększanie efektywności operacyjnej i automatyzacji procesów,
- zaangażowanie w alternatywne inwestycje i nowe technologie.

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

Wsparcie dla Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ

Strategia CSR ASBIS na lata 2020-22 zakończyła się dużym sukcesem osiągnięcia kluczowych celów. Spółka na chwilę obecną koncentruje się na wspieraniu realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ na lata 2015-2030, między innymi:

- CEL 5: Równość płci (mamy zróżnicowaną Radę Dyrektorów pod względem płci, doświadczenia i wieku, a także zróżnicowanych pracowników, reprezentujących różne regiony i kultury),
- CEL 8 Wzrost Gospodarczy i Godna Płaca (mamy spółki zależne w 34 krajach i działamy w około 60 krajach; oferujemy naszym pracownikom uczciwe wynagrodzenie i umowy o pracę),
- CEL 9 Innowacyjność, Przemysł, Infrastruktura (wprowadzamy innowacyjne rozwiązania do naszego portfolio i pozyskujemy nowe pomysły; pomagamy naszym klientom na rynkach wschodzących w modernizacji infrastruktury IT na bardziej przyjazną środowisku; wspieramy lokalne społeczności),
- CEL 12 Odpowiedzialna konsumpcja i produkcja (angażujemy się w inicjatywy ograniczania odpadów, wspieramy odpowiedzialne zakupy naszych klientów i rozwijamy inicjatywę Breezy dotyczącą handlu używanymi urządzeniami),

- CEL 13 Działania w dziedzinie klimatu (poszerzamy ofertę produktów ekologicznych, mierzymy nasz ślad węglowy, wprowadziliśmy politykę, że wszystkie nowe samochody firmowe muszą być hybrydowe).

PLANY NA 2024

Kluczowe aspekty naszych planów na rok 2024 obejmują:

- rosnącą ekspozycję geograficzną (Armenia, Gruzja, Azerbejdżan, Maroko, Mołdawia, Europa Zachodnia i RPA),
- dalszą koncentrację na krajach byłego ZSRR, z wyłączeniem Rosji i Białorusi, rozwój w Europie Południowej,
- wprowadzenie nowych produktów - nowe produkty Apple, więcej rozwiązań robotycznych, więcej zrównoważonych produktów, większy nacisk na własne marki,
- dalszą koncentrację na klientach biznesowych, ale rosnącą bazę klientów detalicznych.

Ład korporacyjny

Ład korporacyjny jest istotny dla ASBISu

[GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-15, 2-17, 2-18, 2-19, 2-20, 405-1]

Akcje ASBISu są notowane na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie (GPW) w Polsce, na głównym rynku. Podążamy i wypełniamy wymogi prawne rynku notowań naszych akcji oraz Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021, które zostały 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.

Rada Dyrektorów pracuje w trybie ciągłym. Jednak, jedna trzecia dyrektorów powinna poddać się pod głosowanie akcjonariuszy każdego roku na zasadzie rotacji.

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

Na dzień publikacji raportu posiadamy 8 dyrektorów (5 wykonawczych i 3 niewykonawczych). Z tego względu, minimum 2 (lub więcej) dyrektorów musi oddać się pod głosowanie akcjonariuszy i zostać ponownie wybranym. Żaden z dyrektorów nie jest przedstawicielem pracowników. Dyrektorzy niewykonawczy spełniają kryteria niezależności.

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 Cyprzem.

Największym akcjonariuszem w Spółce jest jej założyciel i Dyrektor Generalny, Siarhei Kostevitch. Kontroluje Spółkę posiadając prawie 37% udziałów. Inni dyrektorzy również są udziałowcami ASBISu. Czterech pozostałych dyrektorów wykonawczych posiada łącznie ok. 1,4% 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% (łącznie z 1,4% udziałem).

Założyciel ASBIS, Siarhei Kostevitch, jest największym akcjonariuszem, Przewodniczącym Rady Dyrektorów i Dyrektorem Generalnym. Od 1990 roku jest on w pełni zaangażowany w działalność Spółki i wspiera ją podczas kilku kryzysów. W 2006 roku i po wejściu na AIM ASBIS miał na stanowisku Przewodniczącego Rady Dyrektorów dyrektora niewykonawczego, który zrezygnował w czasie kryzysu w latach 2008-09. Od tego czasu Siarhei Kostevitch podjął się roli Przewodniczącego, aby kierować Spółką do chwili obecnej. Będąc jednocześnie głównym akcjonariuszem, zawsze był w stanie oddzielić swoje rolę wykonawczą od zasadniczo innej roli Przewodniczącego Rady Dyrektorów. Wspierają go również dyrektorzy niewykonawczy, a od 2009 roku nie mieliśmy żadnych problemów z przestrzeganiem przepisów i sprawozdawczością. Na dodatek, postępowanie w przypadku konfliktu interesów jest opisane w naszym Kodeksie Postępowania.

Każda akcja daje prawo wykonywania jednego głosu. Każdy akcjonariusz ma prawo do udziału w Walnym

W ASBIS działa zarówno Komitet Audytu jak i Komitet Wynagrodzeń

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.

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

Komitet Wynagrodzeń składa się z trzech dyrektorów niewykonawczych oraz dyrektora wykonawczego (w tym przypadku jest to Dyrektor Generalny, jako uczestnik), a jego Przewodniczącym jest Tasos Panteli. 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.

W 2020 roku, zgodnie z wymaganiami UE, Walne Zgromadzenie ASBIS uchwaliło Politykę wynagrodzeń dla Rady Dyrektorów. Pierwsze sprawozdanie z wynagrodzeń zostało zaprezentowane WZA w 2021 roku, a sprawozdanie za 2023 rok zostanie przedstawione WZA w 2024 roku. Wynagrodzenie dyrektorów jest zawarte w Raporcie Rocznym i Sprawozdaniu z wynagrodzeń Rady Dyrektorów. Kluczowe elementy obejmują:

- zarówno płatności stałe, jak i zmienne (te ostatnie uzależnione od wykonania określonych zadań wyznaczonych na początku kwartału),
- zachęty rekrutacyjne w postaci premii za przeniesienie (w poszczególnych przypadkach),
- odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy zgodnie z lokalnymi przepisami,
- nie ma zapisów o możliwości zwrotu wynagrodzenia,

Zróżnicowana Rada Dyrektorów i pula talentów menedżerskich

2022	Mężczyźni	Kobiety
Kadra kierownicza (SASB)	31	27
Pozostali pracownicy	1 431	733
2023	Mężczyźni	Kobiety
Kadra kierownicza (SASB)	32	30
Pozostali pracownicy	1 761	850



- zarówno firma, jak i pracownik płacą składki na fundusz emerytalny.

Nasza Rada Dyrektorów jest zróżnicowana pod względem doświadczenia i przypisanych jej obowiązków. Sjarhei Kostevitch, Dyrektor Generalny, jest przede wszystkim odpowiedzialny za realizację strategicznych planów i polityk określonych przez Radę Dyrektorów. Constantinos Tziamalīs, zastępca Dyrektora Generalnego, odpowiada przede wszystkim za należności i nadzór nad wszystkimi działaniami Departamentu Kontroli Kredytów. Ponadto, Constantinos odpowiada również za departament Relacji Inwestorskich. Jest on również odpowiedzialny za identyfikację i ograniczanie ryzyka, w tym ryzyka klimatycznego i ochrony środowiska. Marios Christou, Dyrektor Finansowy Grupy, odpowiada za zarządzanie finansami, prowadzenie dokumentacji finansowej i planowanie finansowe firmy. Ponadto kontroluje Departament Skarbu, który przyjmuje, przechowuje, inwestuje i wydaje środki korporacyjne, a także zaciąga pożyczki. Julia Prihodko, odpowiedzialna za obszar HR, kieruje, zarządza i zapewnia strategię dotyczącą funkcji personelu w Grupie, kieruje wdrażaniem polityk i programów HR. Hanna Kaplan prowadzi wszystkie projekty integracji finansów/IT i automatyzacji systemów raportowania Grupy. Różnorodne są również kompetencje naszych dyrektorów niewykonawczych. Maria Petridou ma wykształcenie finansowe, Tasos Pantelli posiada wykształcenie prawnicze, podczas gdy Constantinos Petrides posiada doświadczenie we współpracy z Komisją Europejską.

Na koniec 2023 roku w Radzie Dyrektorów zasiadały trzy kobiety, dwie to dyrektorki wykonawcze, a trzecia to dyrektorka niewykonawcza. W rezultacie kobiety stanowią 37,5% Rady Dyrektorów.

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 18 kobiet, co daje spory 51% udział. Obraz wygląda też korzystnie jeśli spojrzymy na podział kadry zarządzającej (Radę Dyrektorów i kierownictwo sklepów w standardach SASB). Na koniec 2023 roku 48% (47% w 2022 roku) tak zdefiniowanej kadry to kobiety wobec 33% wśród pozostałych pracowników. Różnorodność etniczna pracowników się zwiększa - mamy pracowników pochodzenia latynoskiego, afroamerykańskiego i azjatyckiego.

2022	Azjaci	Biali
------	--------	-------

Kadra kierownicza (SASB)	4	61
Pozostali pracownicy	35	2 110

2023	Azjaci	Biali
------	--------	-------

Kadra kierownicza (SASB)	3	54
Pozostali pracownicy	41	2 549

2022	Afroamerykanie	Latynosi
------	----------------	----------

Kadra kierownicza (SASB)	4	2
Pozostali pracownicy	5	1

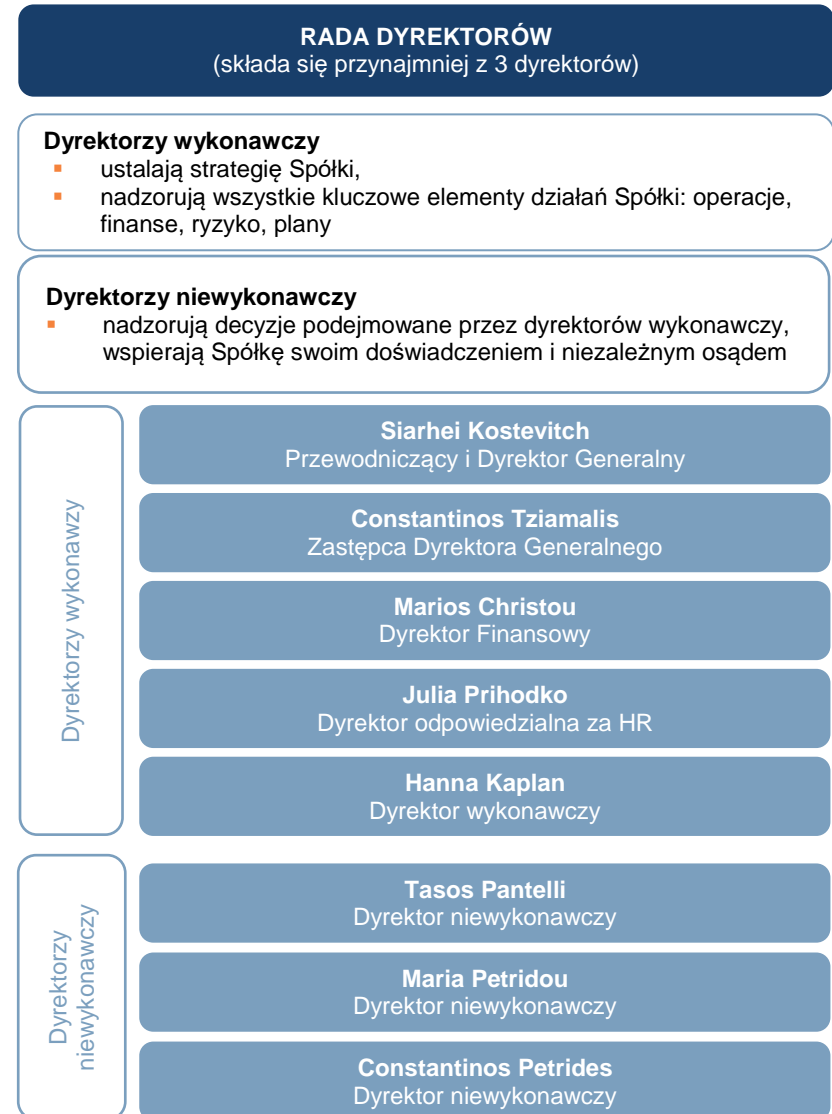
2023	Afroamerykanie	Latynosi
------	----------------	----------

Kadra kierownicza (SASB)	4	1
Pozostali pracownicy	19	2

■ ŁAD KORPORACYJNY ■



MIANUJE



Akcjonariusze oceniają działania Rady Dyrektorów

Dbamy również o stabilność Rady Dyrektorów, jednak widzimy też konieczność poszerzenia kompetencji Rady Dyrektorów wraz z ekspansją geograficzną i rosnącym biznesem. W ciągu ostatnich pięciu lat poziom rotacji (rozumiany jako zmiany osób pełniących te funkcje) osiągnął 22%, a w samym 2023 roku 25% (dwóch nowych dyrektorów w Radzie Dyrektorów).

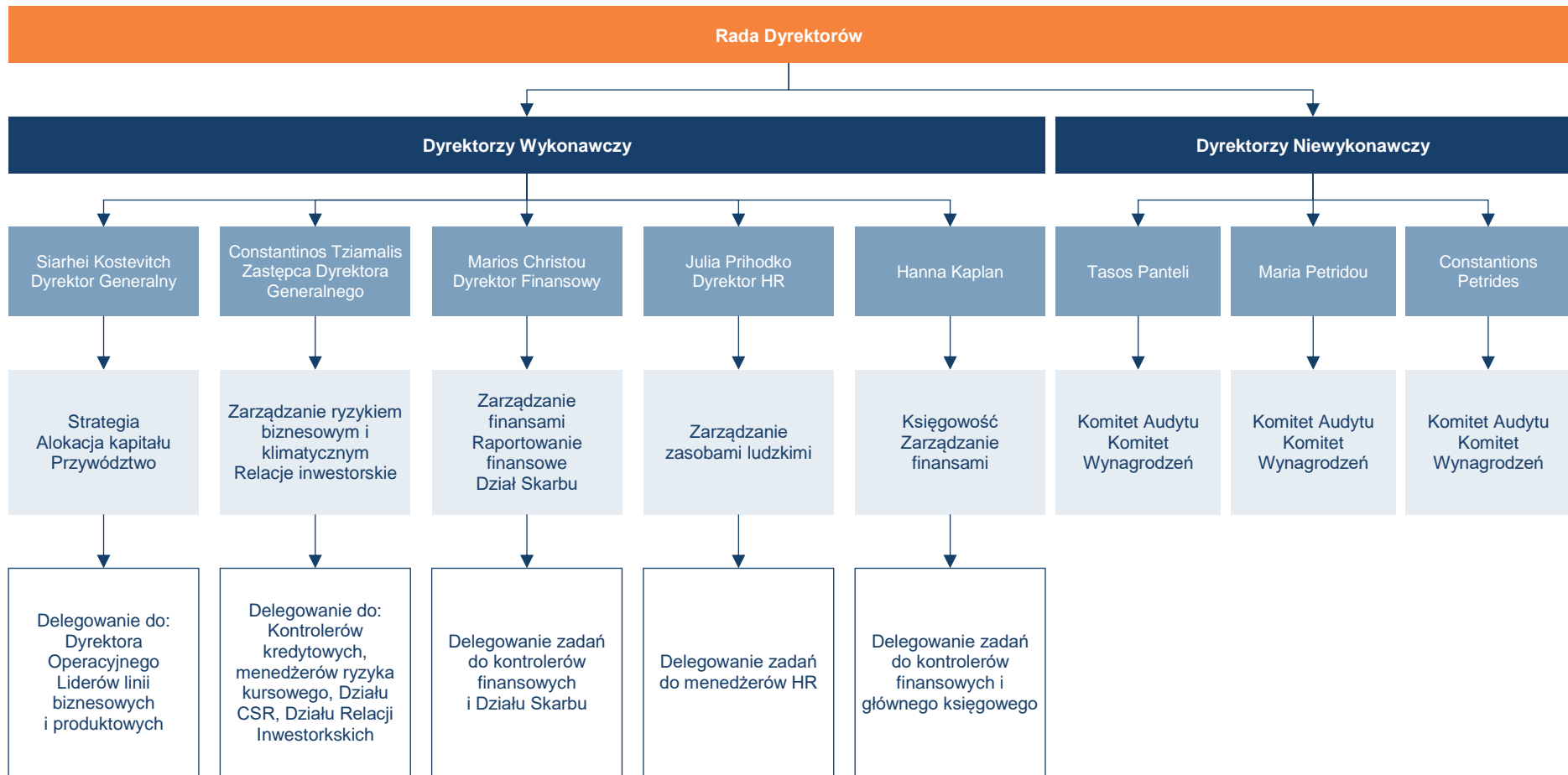
Rada Dyrektorów wraz z poszerzonym zespołem kierowniczym jest odpowiedzialna za przygotowanie misji, wizji, wartości i strategii ASBIS. Rada Dyrektorów utworzyła podkomitet kierowany przez Dyrektora Personalnego, który zapewnia, że organizacja wykazuje wrażliwość na gospodarkę, środowisko i ludzi, a poprzez to zapewnia, że nasi pracownicy są w pełni świadomi i podejmują wszelkie działania w celu przestrzegania tych procesów. Zespół HR przedstawia wyniki tych procesów (które pochodzą z ankiet przeprowadzonych wewnętrznie) Radzie Dyrektorów i na ich podstawie proponowane są działania. Zarząd ustalił kluczowe wskaźniki efektywności (KPI) dla wszystkich procesów, które są weryfikowane raz na kwartał.

Każdy członek Rady Dyrektorów ma przydzielone określone obowiązki i nadzoruje określone funkcje Grupy. Obowiązki te są następnie delegowane na kierowników działów, a stamtąd na pracowników niższego szczebla. Komunikacja pomiędzy poszczególnymi szczeblami hierarchii jest bardzo częsta, a wszelkie pojawiające się problemy są

natychmiast zgłaszane. Rada Dyrektorów jest zawsze bardzo przystępna i pozostaje w stałej komunikacji z pracownikami.

Rada Dyrektorów jest również odpowiedzialna za przegląd i zatwierdzanie informacji dotyczących zrównoważonego rozwoju zawartych w Sprawozdaniu na temat informacji niefinansowych oraz istotnych tematów. Stara się również komunikować i omawiać tematy związane ze zrównoważonym rozwojem z pracownikami.

Ocena działań Rady Dyrektorów dokonywana jest przez akcjonariuszy, którzy udzielają dyrektorom absolutorium za ich działania w danym roku. Dotychczas działalność Rady nie była badana i recenzowana przez niezależną stronę.



Interesariusze i istotność

Zaktualizowane grupy interesariuszy i pierwsza analiza podwójnej istotności

[GRI 2-29, 3-1, 3-2, 3-3]

ASBIS bierze wszystkich swoich interesariuszy pod uwagę prowadząc swoją działalność. Przygotowując niniejsze Sprawozdanie Rada Dyrektorów przeanalizowała i zaktualizowała grupy interesariuszy oraz zaakceptowała wyniki pierwszego badania podwójnej istotności przeprowadzonego zgodnie ze standardami sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju ESRS.

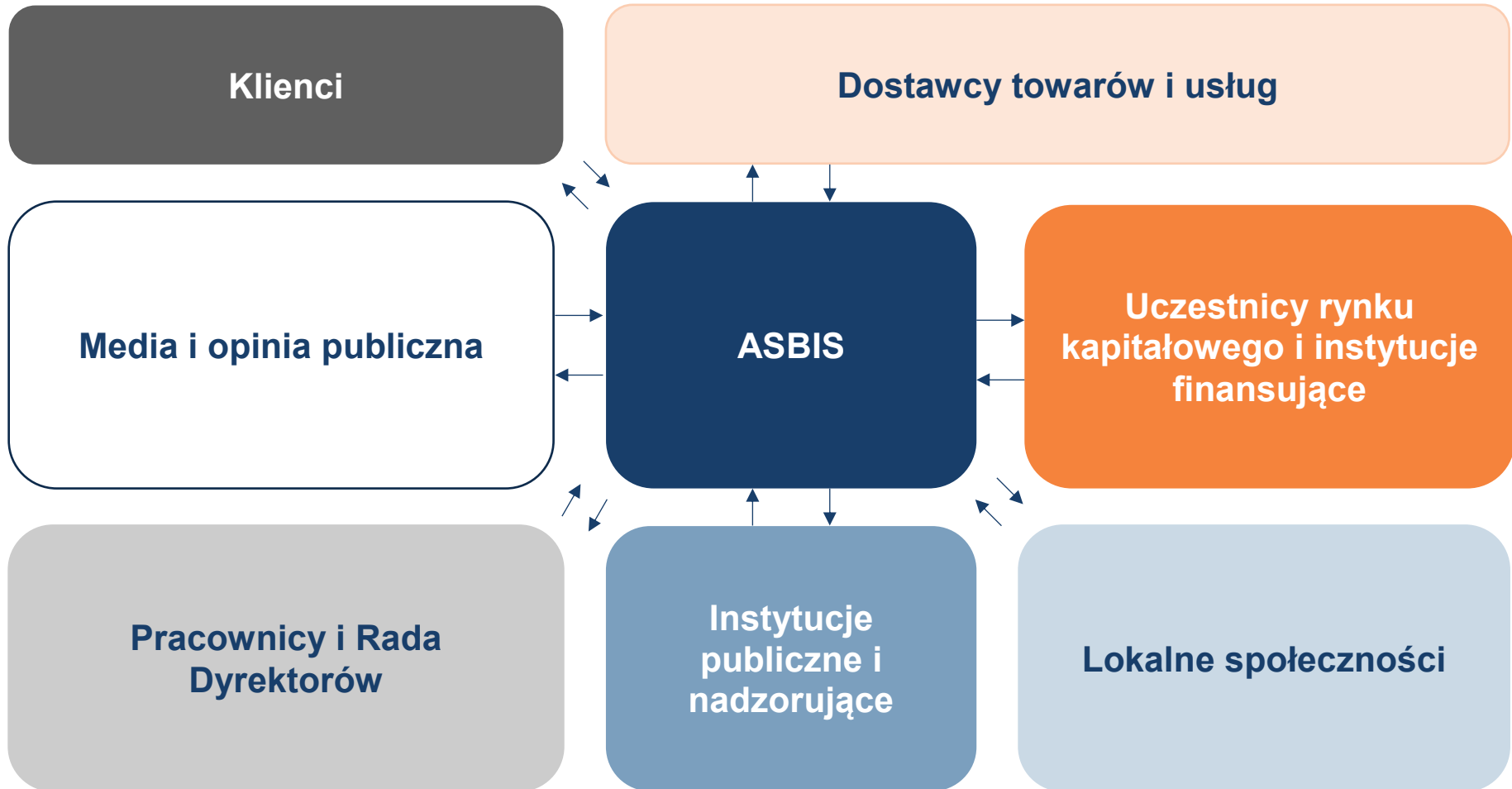
Przygotowując się do nadchodzącego raportowania zrównoważonego rozwoju, ASBIS przeprowadził nowe mapowanie interesariuszy. Analiza wykazała siedem istotnych grup interesariuszy, choć zostały one zmodyfikowane w porównaniu do grup stosowanych w poprzednich Sprawozdaniach na temat informacji niefinansowych. Istotne grupy interesariuszy zostały ocenione pod kątem ich relacji ze Spółką, wpływu na Spółkę, wpływu Spółki na nich oraz metod i częstotliwości kontaktów.

W rezultacie zidentyfikowano siedem grup interesariuszy: przedstawiciele rynków kapitałowych (analitycy i inwestorzy) oraz instytucje finansujące (banki, ubezpieczyciele, firmy faktoringowe), dostawcy towarów i usług, klienci, pracownicy i Rada Dyrektorów, instytucje publiczne i nadzorujące, lokalne społeczności oraz media i opinia publiczna. Szczegóły wraz ze sposobami zaangażowania są zaprezentowane w tabeli poniżej.

Przeprowadzenie pierwszej analizy podwójnej istotności miało miejsce zgodnie z wymaganiami standardów ESRS oraz wytycznymi EFRAG. Oprócz aktualizacji grup interesariuszy, obejmowało ono również mapowanie łańcucha wartości ASBIS oraz identyfikację firm zarówno w części upstream łańcucha wartości jak i downstream.

Analiza podwójnej istotności została przeprowadzona w kilku krokach, które obejmowały: 1) zaangażowanie wewnętrznych interesariuszy, w celu ograniczenia liczby potencjalnie istotnych wpływów ze względu na rodzaj tego wpływu i skalę, 2) ocenę istotności finansowej, 3) zaangażowanie interesariuszy zewnętrznych w formie panelu i ankiety. Rada Dyrektorów była zaangażowana na każdym z tych kroków i zaakceptowała dokonaną pierwszą analizę podwójnej istotności. Lista istotnych tematów ze względu na wpływ, ryzyka i możliwości jest zaprezentowana poniżej. ASBIS planuje kontynuować rozwijanie swojej metodologii oceny podwójnej istotności, aby upewnić się, że wszystkie istotne tematy są zmapowane i odzwierciedlone w formie odpowiednich wskaźników.

■ ASBIS INTERESARIUSZE ■



	Uczestnicy rynku kapitałowego i instytucje finansujące	Dostawcy towarów i usług	Klienci	Pracownicy i Rada Dyrektorów	Instytucje publiczne i nadzorujące	Lokalne społeczności	Media and public opinion
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). Skala naszych dostawców jest różna. Dostawcy usług to m.in. operatorzy logistyczni, którzy transportują towary z centrów dystrybucyjnych do naszych klientów.	Mamy zarówno klientów korporacyjnych, jak i indywidualnych. Sprzedawcy i resellerzy to firmy, którym sprzedajemy nasze towary, duże sieci detaliczne, do których również dostarczamy nasze produkty, a także przedsiębiorstwa. Klienci indywidualni to osoby, które ostatecznie korzystają ze sprzedawanych przez nas produktów, zarówno naszych marek własnych, jak i sprzętu i oprogramowania stron trzecich. Ponadto osoby, które przychodzą bezpośrednio do naszych sklepów, są także naszymi klientami.	Zróżnicowana grupa wewnętrznych interesariuszy, że względu na to, że ASBIS posiada operacje w 4 regionach rynków wschodzących EMEA. Dodatkowo, pracownicy Grupy posiadają różne funkcje, zaczynając od administracji i finansów, poprzez logistykę, zarządzanie, marketing i sprzedaż. Rada Dyrektorów jest kluczowym ciałem odpowiedzialnym za zarządzanie i nadzór nad działalnością ASBISu.	Instytucje nadzorujące oraz publiczne to nie tylko instytucje 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.	Lokalne społeczności dla ASBISU są zlokalizowane w miejscach, w których ASBIS posiada swoje operacje poprzez biura, centra dystrybucyjne i magazyny. Traktujemy rodziny naszych pracowników jako naszych lokalnych interesariuszy.	Krajowe i międzynarodowe media, biznesowe i sektorowe, w krajach, których działamy. Kolektywna opinia o ASBIS i jego miejscu w sektorze dystrybucji IT.
Jak się angażujemy?	<ul style="list-style-type: none"> - przygotowywanie finansowych i niefinansowych sprawozdań oraz raportów bieżących, - uczestnictwo w spotkaniach 1-na-1, spotkaniach grupowych, telekonferencjach i wideokonferencjach z inwestorami, analitykami i instytucjami finansującymi, - utrzymywanie portalu relacji inwestorskich 	<ul style="list-style-type: none"> - utrzymywanie długoterminowych relacji opartych o wzajemne zaufanie i zrozumienie potrzeb, - codzienne operacje i kontakt mailowy i telefoniczny, - spotkania fizyczne w ramach potrzeb 	<ul style="list-style-type: none"> - utrzymywanie długoterminowych relacji opartych o wzajemne zaufanie i zrozumienie potrzeb, - codzienne operacje i kontakt mailowy i telefoniczny z dużymi vendorami i dużymi klientami biznesowymi, - spotkania fizyczne w miarę potrzeb z przedstawicielami dużych vendorów i dużych klientów biznesowych, - kontakt z klientami detalicznymi w sklepach 	<ul style="list-style-type: none"> - Rada Dyrektorów, szczególnie dyrektorzy wykonawczy, są w codziennym kontakcie z kluczowymi pracownikami i jest skoncentrowana na stworzeniu najlepszych możliwych warunków dla pracowników, - otwarty dialog z managerami, regularny monitoring wyników, kultura i konstruktywna informacja zwrotna, - możliwości rozwoju i rynkowe wynagrodzenie wraz z dodatkami 	<ul style="list-style-type: none"> - uiszczenie wszystkich podatków i obciążeń społecznych, - dostarczanie wszystkich potrzebnych raportów i wyjaśnień, transparentne i otwarte podejście 	<ul style="list-style-type: none"> - dbanie o rodziny pracowników jako lokalnych interesariuszy, - zaangażowanie w życie lokalnych społeczności, m.in. poprzez dedykowane działania (różne w każdym kraju), - przekazywanie pieniędzy instytucjom charytatywnym i zaangażowanie w inicjatywy, które są istotne dla lokalnych społeczności 	<ul style="list-style-type: none"> - grupowe i indywidualne spotkania z przedstawicielami prasy i mediów po publikacji wyników kwartalnych i w odpowiedzi na zapotrzebowanie, dystrybucja notek prasowych, - prowadzenie strony internetowej i kont w mediach społecznościowych

Lista istotnych tematów

Lista istotnych tematów została ustalona w pierwszej analizie podwójnej istotności. Będziemy dalej pracować nad analizą podwójnej istotności, także lista istotnych tematów może ewoluować.

	Istotny temat	Wpływ	Finanse
1	Przystosowanie do zmiany klimatu	TAK	TAK
2	Łagodzenie zmiany klimatu	TAK	TAK
3	Energia	TAK	NIE
4	Zanieczyszczenie powietrza	TAK	NIE
5	Mikrodrobiny plastiku	TAK	NIE
6	Gospodarka o obiegu zamkniętym	TAK	TAK
7	Warunki pracy (właśni pracownicy)	TAK	TAK
8	Bezpieczeństwo zatrudnienia (właśni pracownicy)	TAK	NIE
9	Odpowiednia płaca (właśni pracownicy)	TAK	TAK
10	Dialog społeczny (właśni pracownicy)	TAK	NIE
11	Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym (właśni pracownicy)	TAK	NIE
12	Bezpieczeństwo i higiena pracy (właśni pracownicy)	TAK	NIE
13	Równe traktowanie i równość szans dla wszystkich (właśni pracownicy)	TAK	TAK
14	Równouprawnienie płci i równość wynagrodzeń (właśni pracownicy)	TAK	TAK
15	Szkolenie i rozwój umiejętności (właśni pracownicy)	TAK	NIE

	Istotny temat	Wpływ	Finanse
16	Srodki zapobiegania przemocy i nękanii w miejscu pracy (właśni pracownicy)	TAK	NIE
17	Różnorodność (właśni pracownicy)	TAK	TAK
18	Warunki pracy (pracownicy w łańcuchu wartości)	NIE	TAK
19	Praca dzieci (pracownicy w łańcuchu wartości)	NIE	TAK
20	Praca przymusowa (pracownicy w łańcuchu wartości)	NIE	TAK
21	Oddziaływanie informacji na konsumentów lub użytkowników końcowych	TAK	NIE
22	Dostęp do informacji (wysokiej jakości)	TAK	NIE
23	Bezpieczeństwo osobiste konsumentów i użytkowników końcowych	NIE	TAK
24	Prowadzenie działalności gospodarczej	TAK	NIE
25	Kultura korporacyjna	TAK	NIE
26	Ochrona sygnałów	TAK	NIE
27	Zarządzanie stosunkami z dostawcami, w tym praktyki płatnicze	TAK	TAK
28	Korupcja i przekupstwo	TAK	NIE
29	Bezpieczeństwo danych	NIE	TAK

Kapitał ludzki i polityki pracownicze

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.

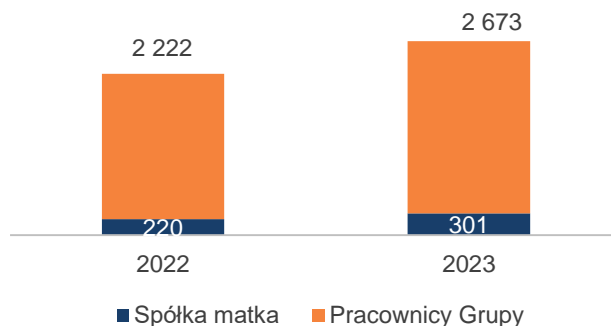
[GRI 2-7, 2-8, 2-30, 401-1, 404-3, 405-1, 405-2]

Nasi pracownicy tworzą kapitał ludzki, który zasila naszą organizację. Dzięki ich zaangażowaniu możemy prowadzić działalność operacyjną, rozwijać nasz kapitał intelektualny, społeczny i finansowy. Przyszłość ASBIS zależy od ich wiedzy, zaangażowania, elastyczności i umiejętności radzenia sobie w codziennych sytuacjach.

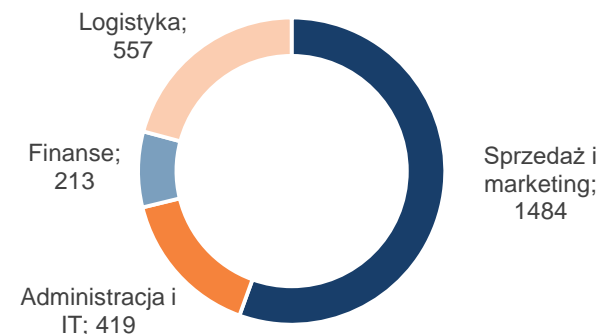
KAPITAŁ LUDZKI

Działamy w około 60 krajach, a nasi pracownicy są zatrudnieni w spółkach zależnych w 34 krajach. Operujemy w różnych regionach, różnych kulturach i religiach. Tylko około 11% naszych pracowników pracuje dla spółki matki, a pozostali pracują dla naszych spółek zależnych. W 2023 roku średnio zatrudnialiśmy 2 673 osób, +20% r/r.

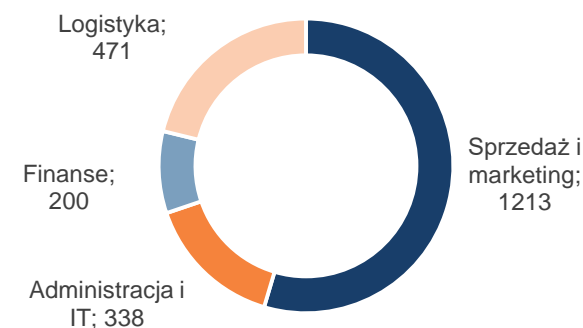
ŚREDNIA LICZBA PRACOWNIKÓW



PRACOWNICY WG FUNKCJI ŚREDNIA '23



PRACOWNICY WG FUNKCJI ŚREDNIA '22

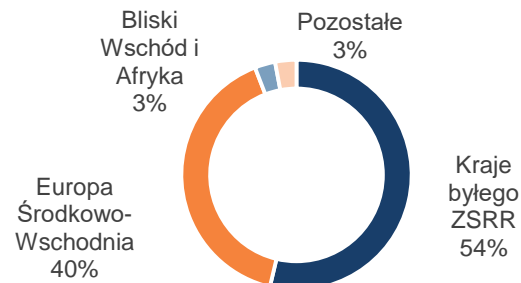


Jesteśmy zróżnicowani pod względem narodowości, płci czy wieku

Najbardziej powszechną formą zatrudnienia w ASBIS jest umowa o pracę na czas nieokreślony. Ta forma zatrudnienia dotyczyła ok. 98% pracowników w 2023, stabilnie r/r. Nie mamy pracowników o niegwarantowanym czasie pracy w ciągu dnia, jak również pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Na koniec 2023 roku współpracowaliśmy z 301 osobami na działalnościach gospodarczych.

54% 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 40% osób w 2023 roku, pozostawiając region Bliskiego Wschodu i Afryki oraz pozostałe regiony z 3% udziałem każdego z nich.

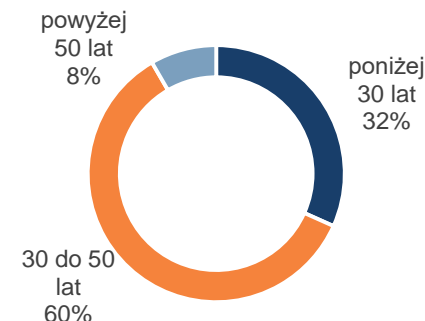
PRACOWNICY WEDŁUG REGIONÓW ŚREDNIA ZA 2023



Pracownicy ASBISu są zróżnicowani także ze względu na wiek. W 2023 około 60% naszych pracowników miało między 30 a 50 lat, podczas gdy około 32% miało mniej niż 30 lat. Dodatkowo, około

33% naszych pracowników w 2023 to kobiety (stabilnie r/r).

PRACOWNICY WEDŁUG WIEKU ŚREDNIA ZA 2023



W 2023 roku przyjęliśmy średnio 1 307 osób, większość w rejonie krajów byłego ZSRR. Ponadto, średnio 760 osób opuściło ASBIS w 2023 roku. Obliczamy również dobrowolną i wymuszoną rotację naszych pracowników w salonach. W 2023 roku wyniosły one odpowiednio ok. 45% i ok. 23%, które pokazują wzrost r/r wraz z rozwojem sieci. Łączna rotacja Grupy wyniosła 30% z czego 19% to rotacja dobrowolna a 11% wymuszona.

Posiadamy kompleksową Politykę Zarządzania Personalem na poziomie Grupy, która standaryzuje procesy związane z zarządzaniem personelem. Nasza Polityka zawiera sześć kluczowych obszarów: zatrudnianie, budowanie zespołu, motywacja, przywództwo, 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. W 2023 roku 55% pracowników na umowach stałych otrzymało ocenę swojej pracy.

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.

W 2023 roku średnie wynagrodzenie w ASBIS wyniosło 30,7 tys. USD rocznie, co oznacza wzrost o 5% r/r. Wynagrodzenie zależy od wielu czynników, jednak ASBIS nie płaci płacy minimalnej w obecnych krajach (ani w sklepach detalicznych, ani w magazynach). Nie płacimy również za godzinę, dlatego nie prezentujemy tego wskaźnika SASB, gdyż nie jest on istotny dla naszego modelu biznesowego. Kładziemy również nacisk na sprawiedliwe wynagrodzenie, ponieważ chcemy, aby nasi pracownicy czuli się i byli traktowani sprawiedliwie pod każdym względem, w tym również pod względem wynagrodzenia. W związku z tym obliczamy i przyglądamy się wskaźnikowi zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć zarówno na poziomie Grupy, jak i kluczowych jednostek funkcjonalnych. Uważamy, że wszyscy nasi pracownicy są sprawiedliwie wynagradzani, a zidentyfikowany na rok 2023 wskaźnik luki płacowej ze względu na płeć w wysokości 26% (29% w 2022

roku) wynika głównie ze struktury kierownictwa liniowego Grupy oraz wieloletniego doświadczenia. Kobiety stanowią 33% pracowników ASBIS i 37.5% Rady Dyrektorów. Średnia lat doświadczenia mężczyzn jest wyższa niż kobiet. Z biegiem czasu, jak pracowniczki zdecydują się pozostać w firmie, zdobędą więcej doświadczenia, luka płacowa będzie się zmniejszać. W związku z tym widzimy wyższą lukę płacową ze względu na płeć w sprzedaży, marketingu niż w działach logistyki i finansów. Mimo to, Rada Dyrektorów dąży do wyeliminowania różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.

Ponadto, w ramach certyfikatu "Great place to work" (Świetne miejsce do pracy), który uzyskała spółka matka 3ci rok z rzędu, pracownicy zostali poproszeni o ocenę Spółki pod różnymi względami, a jednym z nich było wynagrodzenie.

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.



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.

Ani w 2023 ani w 2022 roku nie było żadnych kosztów 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 2023 roku nie działały w ASBIS związki zawodowe (brak zmian w odniesieniu do 2022 roku).

Kapitał intelektualny

Nasz kapitał intelektualny wspiera kapitał finansowy

W ciągu ponad 30 lat działalności ASBISu wypracowaliśmy pokaźną wartość kapitału intelektualnego. Do dwóch najważniejszych elementów należą: Platforma IT4Profit oraz nasze marki własne, które wspierają nasz kapitał finansowy i społeczny.

IT4Profit to oprogramowanie służące do elektronicznego zarządzania łańcuchem dostaw, które zostało opracowane przez nas i jest stale udoskonalane. Korzystamy z IT4Profit w celu efektywnego zarządzania przepływem towarów w ramach swojej sieci dystrybucyjnej. System umożliwia współpracę oraz wymianę informacji z głównymi dostawcami, centrami dystrybucyjnymi, spółkami zależnymi oraz klientami. Lokalne spółki zależne składają swoje zamówienia za pośrednictwem naszego elektronicznego serwisu handlowego pod adresem www.IT4profit.com i otrzymują zamówiony towar bezpośrednio z jednego z trzech głównych centrów dystrybucyjnych. Ponadto pracownicy działów logistyki spółek lokalnych korzystają z systemu w celu kompletacji, zapakowania i wysłania każdego zamówienia złożonego drogą elektroniczną w wyznaczonym czasie. Oprogramowanie IT4Profit realizuje następujące funkcje:

- wymiana danych pomiędzy Spółką i jej dostawcami;

- e-sklepy dla naszych klientów w formule B2B i B2C (z możliwością administracji front office i back office);
- zarządzanie łańcuchem dostaw w trybie online;
- tworzenie statystyk dotyczących cen produktów i zarządzanie zawartością produktu;
- raportowanie operacyjne oraz system zarządzania zrównoważonymi kartami wyników.

ASBIS jest właścicielem portfela marek własnych, przy czym każda marka własna posiada portfolio popularnych i innowacyjnych produktów, odpowiadających potrzebom naszych klientów. W krajach, w których działa ASBIS, sprzedajemy produkty pod własnymi markami o ulepszonych cechach i możliwościach w konkurencyjnych cenach. Portfolio obejmuje:

- **Canyon** to marka z 20-letnią historią, a jej portfolio produktów obejmuje akcesoria mobilne i PC, urządzenia wearable, takie jak inteligentne zegarki i trackery fitness,
- **LOGGAR** to marka wysoce funkcjonalnych urządzeń gamingowych dla zaawansowanych graczy, którzy cenią i lubią gry jako swoje hobby,
- **AENO** koncentruje się na inteligentnym małym sprzęcie AGD,
- **Prestigio** to międzynarodowa marka oferująca od 20 lat szeroką gamę elektroniki użytkowej dla domu, edukacji i biura,

Otrzymane nagrody nasz intelektualny budują kapitał

- **Prestigio Solutions™** to międzynarodowa marka rozwiązań technologicznych dla biznesu i edukacji,
- **Perenio** to innowacyjna, wszechstronna marka technologiczna specjalizująca się w Internet of Things, Smart Home/Office, Smart Health,
- **CRON ROBOTICS** opiera się na dwóch głównych segmentach: dystrybucji robotów współpracujących (cobotów) od wiodących

światowych marek w sektorze oraz własnych platform robotycznych pod własną marką CRON ROBOTICS.

W ciągu ostatnich lat ASBIS uzyskał wiele nagród od naszych partnerów biznesowych oraz niezależnych agencji ratingowych. Poniżej przedstawiamy wybrane nagrody z roku 2023 i okresu porównywalnego

Data	Szczegóły nagrody	Data	Szczegóły nagrody
styczeń 2023	ASBIS został nagrodzony tytułem Spółki Świadomej Klimatycznie w badaniu Climate Crisis Awareness Study.	październik 2022	ASBIS Middle East zdobył prestiżową nagrodę podczas wydarzenia ICT Champion Awards w Dubaju.
czerwiec 2023	ASBIS otrzymał honorowe wyróżnienie od Jamf, globalnego lidera w dziedzinie zarządzania rozwiązaniami końcowymi Apple.	listopad 2022	ASBIS Middle East został wybrany jako najlepszy dystrybutor wolumenowy 2022 podczas Reseller Middle East's Partner Excellence Awards.
czerwiec 2023	ASBIS został oficjalnie sklasyfikowany na 3. miejscu w cypryjskim National Best Workplaces™ (najlepsze krajowe miejsce pracy) 2023 na liście średnich firm – kategorii, która uwzględnia firmy zatrudniające od 100 do 250 pracowników, według Great Place to Work®.	listopad 2022	ASBIS Middle East zdobył nagrodę dla najlepszego dystrybutora komponentów podczas konkursu "Champion of the Channel".
grudzień 2023	ASBIS został wyróżniony tytułem najlepszego dystrybutora dysków HDD do monitoringu wideo 2023 od firmy Seagate, lidera rozwiązań masowego przechowywania danych.	grudzień 2022	Asbis Slovakia został uznany za największego dystrybutora produktów HP w 2022 roku.

Rozwijamy naszych pracowników dzięki szkoleniom

[GRI 404-1]

2022	Osoby przeszkolone	Godziny szkoleniowe	Średnia
Panie	608	6 996	11,5
Panowie	1 242	16 316	13,1
Razem	1 850	23 312	12,6
Administracja	148	2 037	13,8
Sprzedaż	1 167	16 173	13,9
Logistyka	114	959	8,4
Marketing	188	2 084	11,1
Finanse	112	893	8,0
IT	103	1 017	9,9
Magazyn	18	150	8,3
Razem	1 850	23 312	12,6



Kształcimy liderów

Aby budować kapitał intelektualny musimy 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.

Kapitał intelektualny organizacji poszerzamy na różne sposoby. Jednym z nich są dedykowane szkolenia. Grupa organizuje częste seminaria z wielu dziedzin. W tym celu zatrudniona jest pewna liczba pracowników w pełni oddanych tej sprawie. Istnieje portal internetowy, w którym znajduje się biblioteka zawierająca wszystkie informacje potrzebne do pracy, takie jak polityki, podręczniki, procesy biznesowe itp. Ponadto, w razie potrzeby, dyrektorzy i kierownicy działów odbywają spotkania 1-na-1 z pracownikami, aby skuteczniej przekazywać im wiedzę i umiejętności.

Grupa stworzyła również system nauki online, w którym stale umieszczane są nowe kursy. Niektóre kursy są obowiązkowe, a inne opcjonalne. Wszystkie nowe osoby muszą ukończyć określoną liczbę kursów, w zależności od działu i stanowiska. Średnio najwięcej godzin szkoleniowych realizują pracownicy sprzedaży i marketingu, ponieważ to oni muszą być na bieżąco z bardzo częstymi zmianami w branży IT.

Kapitał społeczny i polityki

Kapitał społeczny ASBISu to nasza licencja do działania

[GRI 2-28, 203-1, 413-1]

Kapitał społeczny ASBIS składa się z naszej silnej reputacji wśród klientów, dostawców, inwestorów, a także z naszych relacji i wpływu na społeczności lokalne. Nasza silna reputacja jest konsekwencją robienia tego, co właściwe pod względem etycznym i prawnym, na wszystkich obecnych rynkach. Nie mamy spisanej polityki społecznej, ale w naszych działaniach kierujemy się 10 Zasadami.

Po latach COVID-19, w 2022 roku naszym priorytetem była wojna w Ukrainie, w której w momencie ataku Rosji mieliśmy ponad 300 pracowników. Spółka pomogła im, ułatwiając i opłacając relokacje (np. zapewniając pomoc logistyczną, prawną, finansową i humanitarną), utrzymując ich zatrudnienie pomimo utraty przychodów i wypłacając w całości ich wynagrodzenia. Znaczący wysiłek w 2022 roku włożyliśmy również w dostarczenie pomocy humanitarnej na Ukrainę, współpracując z naszymi biurami w Polsce, na Słowacji i na Cyprze. ASBIS dostarczył sprzęt medyczny do szpitali w całej Ukrainie. Ponadto, 5 000 iPadów zostało przekazanych ukraińskim dzieciom. Łączna wartość darowizn przekazanych przez ASBIS w 2022 roku (w tym tych związanych z Ukrainą) przekroczyła 3 mln USD. W 2023 roku dotacje na Ukrainę wyniosły 2 mln USD i były przeznaczone

dla instytucji edukacyjnych i na potrzeby edukacyjne. Poza Ukrainą, wartość dotacji wyniosła 277 tys. USD w 2023 roku.

Stosujemy zdecentralizowane podejście do zaangażowania społecznego i inwestycji, pozwalając naszym spółkom zależnym na prowadzenie działań, które uważają za właściwe i potrzebne. Potrzeba ta zależy od okoliczności, a te w ostatnich latach dynamicznie się zmieniały.

Jeden z aspektów naszego wpływu społecznego odnosi się do rodzin naszych pracowników. Dzieciom naszych pracowników (do ukończenia przez nich 18 roku życia) oferujemy prezenty, szczególnie w okresie świątecznym. Oferujemy również naszym pracownikom możliwość działania w ramach wolontariatu korporacyjnego (np. niektórzy z nich są krwiodawcami).

Dostrzegamy, że korzystnie wpływamy na lokalne gospodarki w krajach i społecznościach, w których prowadzimy naszą działalność. Na Cyprze ten wpływ obejmował: ufundowanie parku dla deskorolek dla miasta Limassol (bez kosztu dla mieszkańców) czy zaangażowanie drużyny żeglarskiej ASBIS w mistrzostwa, m.in. w marinie w Limassol. Ponadto, ASBIS został kluczowym sponsorem festiwalu technologii dla młodych osób

Wspieramy potrzebujących

w Nikozji, w którym wzięło udział ponad 1,000 młodych osób w wieku między 6 a 18 rok, prowadzonym pod patronatem Ministerstwa Edukacji Cypru. Wydarzenie uosabiało dziecięcą pasję do technologii, sztuki, nauki i przedsiębiorczości.

Prowadziliśmy wyjazdy integracyjne w górach w Czechach i na Słowacji. Ten ostatni kraj organizował także wydarzenia o charakterze proekologicznym, m.in. mające na celu zmniejszenie ilości odpadów tekstylnych. Nasze rumuńskie i serbskie spółki zależne obchodziły swoje 25-lecie. Kontynuowaliśmy darowizny na rzecz organizacji charytatywnych non-profit wspierających osoby z chorobami i niepełnosprawnością.

Jednocześnie wierzymy, że nasze rosnące portfolio przystępnych cenowo produktów pozytywnie wpływa na życie korzystających z nich konsumentów końcowych, a wysoka jakość tych produktów zmniejsza ilość odpadów elektronicznych. Jednocześnie zwracamy uwagę na naszą działalność Breezy, w której oferujemy klientom używane telefony.

Aby jeszcze bardziej wzmocnić nasz kapitał społeczny angażujemy się w działalność różnych stowarzyszeń. Zarówno na Cyprze i w Limassol, gdzie znajduje się siedziba ASBIS, jak i w Warszawie (Polska), gdzie notowane są nasze akcje. Poniżej przedstawiamy listę tych stowarzyszeń.

Angażujemy się w działania różnych 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)	TECHISLAND (CYPR)
<p>zostało założone 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>jest stowarzyszeniem firm, które ma na celu: zmienić środowisko operacyjne i dać głos interesariuszom branży technologicznej, poprawić warunki pracy i życia dla światowej klasy talentów, pomóc zwiększyć świadomość możliwości i wzrostu w sektorze technologii i innowacji na Cyprze, wspierać rozwój ekosystemu i przyczynić się do jego międzynarodowej ekspozycji, zapewnić platformę dla swoich członków do działań CSR w zakresie edukacji, zdrowia, kwestii ekologicznych i kwestii społecznych.</p>
STOWARZYSZENIE EMITENTÓW GIEŁDOWYCH (SEG)	
<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 lobbingsowe. 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 oczekiwania 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>	

Polityki 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.

[GRI 2-23, 2-24, 2-27, 406-1, 418-1]

Rozumiemy ważność respektowania praw człowieka w naszym łańcuchu wartości. 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) wsparcie 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 powinni przebywać w bezpiecznym środowisku, wolnym od zagrożeń.

Brak dyskryminacji był widoczny w liczbach. Łączna wartość kosztów w wyniku prawnych działań ze względu na dyskryminację pracowników wyniosła zero w 2023 i 2022 roku. 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

Rozsądnie wybieraj partnerów biznesowych

Wybierz tych, którzy dzielają 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.

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 Sygnałów (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. Sygnałów. Będzie się on składał z: dwóch Dyrektorów Wykonawczych, szefa Działu Personalnego oraz szefa Działu Prawnego. Wszystkie zgłoszenia sygnałów będą rozpatrywane w ścisłej poufności. Komitet ds. Sygnałów przeanalizuje raport i zdecyduje czy rozpocząć postępowanie w danej sprawie. Sygnalista będzie poinformowany o decyzji i jej powodach. Ustalenia Komitetu ds. Sygnałów będą zaprezentowane Dyrektorom Wykonawczym ASBISu w celu podjęcia dalszych decyzji. Przetwarzanie danych osobowych będzie mieć miejsce zgodnie z Polityką Prywatności Spółki. Zarówno w 2023 jak i 2022 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 szczerze i etyczne zachowanie, bezpieczne otoczenie pracy oraz zgodność z dyrektywami, prawem, regułami i wytycznymi, które mają zastosowania do tego obszaru.

Bezpieczeństwem informacji zarządza Komitet ds. Bezpieczeństwa. Istnieją polityki i najlepsze praktyki mające na celu zminimalizowanie ryzyka związanego z bezpieczeństwem danych. Niektóre z nich to "zasada najniższego dostępu" w odniesieniu do kont usługowych oraz "pojedynczy punkt wejścia" stosowany do większości usług IT. Ponadto w 2021 roku zakończono wdrażanie "uwierzytelniania dwuskładnikowego" do naszych usług IT, co dodatkowo zwiększa bezpieczeństwo danych. Ponadto, nasze konfiguracje wysokiej dostępności (HA) oparte są wyłącznie na rozwiązaniach klasy enterprise wraz ze wsparciem producenta. Systemy monitorowania i powiadamiania pomagają nam śledzić każdą nietypową aktywność i w razie potrzeby szybko reagować.

Bezpieczeństwo danych jest ważne dla ASBIS

Zagrożenia dla bezpieczeństwa danych są rozwiązywane przez dział IT, głównie jako zapobieganie naruszeniom. Dział IT wdraża i obsługuje swoje systemy i usługi zgodnie ze znanymi najlepszymi praktykami i stale monitoruje integralność, wydajność i opinie użytkowników. Wszelkie poważne problemy są zgłaszane kierownictwu działu IT, a jeśli problem zostanie uznany za incydent związany z bezpieczeństwem danych, jest on eskalowany do Komitetu Bezpieczeństwa. Wszelkie istotne incydenty są omawiane na spotkaniu Komitetu ds. Bezpieczeństwa.

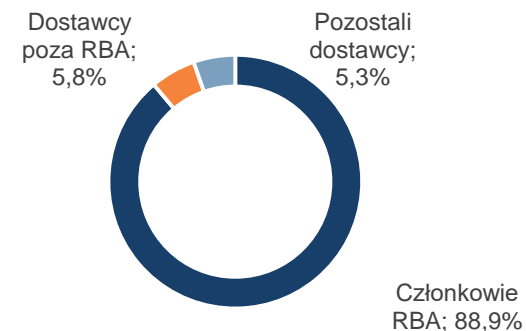
Komitet Bezpieczeństwa został powołany w listopadzie 2021 r. w celu zarządzania bezpieczeństwem informacji i danych w Grupie ASBIS. W 2023 roku nie było żadnych naruszeń danych, żadnych incydentów z udziałem informacji umożliwiających identyfikację osoby (PII) i żaden klient nie został w żaden sposób dotknięty (analogicznie do 2022 roku).

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 500 firm zajmujących się elektroniką, sprzedażą detaliczną, motoryzacją czy przemysłem zabawkarским. Przykładowi członkowie to: AMD, Alphabet, Amazon, Apple, Cisco, Dell, Fujitsu, HP, IBM, Intel, Lenovo, Logitech, Meta, Microsoft, Phillips, Seagate i Xerox.

Praktycznie wszystkie przychody zanotowane w 2023 i 2022 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 88,9% przychodów pochodzi od dostawców, którzy są członkami RBA. Są to duże podmioty notowane głównie na NASDAQ.

PRZYCHODY 2023 WEDŁUG DOSTAWCÓW



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



Kodeks Postępowania RBA (wersja 8.0 z 2024 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 (tymczasowi, migranci, studenci, kontraktorzy, bezpośredni pracownicy, na innych formach współpracy) powinni mieć prawo sami wybrać 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 podkreśla zobowiązanie do miejsca pracy bez przemocy i niezgodnej z prawem dyskryminacji.

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, wody pitnej, sanitarnego przygotowania posiłków, ich przechowywania i konsumpcji.

Trzecia część Kodeksu rozpoznaje, iż odpowiedzialność za środowisko jest nieodłączną częścią produkcji światowej klasy produktów. W związku z tym, powinni identyfikować wpływy

środowiskowe, minimalizować niekorzystny wpływ na społeczności, środowisko i naturalne zasoby, biorąc pod uwagę publiczne zdrowie i bezpieczeństwo. Spółki powinny mieć i przechowywać wszystkie wymagane zezwolenia i 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 być społecznie odpowiedzialne. Oznacza to m.in. brak łapownictwa i korupcji, które oznaczają nieuczciwą przewagę. Wszystkie działania powinny być w odpowiedni sposób prowadzone i odpowiednio ujawniane w księgach i zapisach, a własność intelektualna szanowana. Oprócz uczciwego prowadzenia biznesu, marketingu i konkurencji, odpowiedzialnego pozyskiwania materiałów oraz prywatności, firmy mają chronić prywatność osób i tożsamość sygnalistów oraz zapewnić brak działań odwetowych.

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 podejmować okresową ocenę swoich działań, aby upewnić się, że są zgodne z prawem i wymogami prawnymi oraz utrzymywać dokumentację i odpowiednie dane, aby zapewnić zgodność i dostosowanie do wymogów.

Kapitał naturalny i polityki środowiskowe

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.



[GRI 201-2, 302-1, 304-1, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 416-1]

W łańcuchu wartości ASBIS kapitał naturalny jest przekształcany z zasobów naturalnych wykorzystywanych do produkcji urządzeń IT przez dostawców ASBIS w produkty, które ASBIS dystrybuje. W swoich działaniach ASBIS dąży do minimalizacji wpływu na środowisko i klimat oraz uwzględnia w swoich planach ryzyka i możliwości związane z klimatem.

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	2022	2023
Własne samochody	65	70
Auta leasingowane	92	88
Łącznie	157	158

Jako auta służbowe pokazujemy nie tylko samochody, które są własnością ASBIS, ale też te leasingowane, nad wykorzystaniem których posiadamy kontrolę.

Rodzaj aut służbowych	2022	2023
Benzyna	62	66
Diesel	76	69
Hybryda	18	21
Elektryczne	1	2
Łącznie	157	158

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 – r/r dodaliśmy 3 auta hybrydowe i 1 elektryczne. Łącznie, nasze auta korporacyjne były wykorzystywane z podobną r/r intensywnością, a liczba przejechanych kilometrów wzrosła o 2% r/r.

Liczba km (tys.) przejechanych autami służbowymi	2022	2023
Benzyna	1 142,7	1 298,4
Diesel	1 826,9	1 618,8
Hybryda	466,9	577,6
Elektryczne	12,5	21,0
Łącznie	3 499,1	3 515,8

Przestrzegamy Prawa i polityk

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

Te wielkości nie zawierają przesyłania towarów. Towary od dostawców są przez nich wysyłane do naszych centrów dystrybucyjnych. Wykorzystujemy partnerów logistycznych do dostarczania towarów z naszych centrów do klientów.

ZUŻYCIE ENERGII ELEKTRYCZNEJ

ASBIS jest uważny na zużycie energii elektrycznej. Podejmujemy działania, aby je zminimalizować, mimo rosnącego biznesu. M.in. używamy oświetlenia led, aby zmniejszyć zużycie energii elektrycznej. Mimo tego, w 2023 roku zużycie energii elektrycznej przez Grupę wyniosło 4,4 GWh, wzrost o 22% r/r, powyżej dynamiki przychodów ze względu na szerszy zakres operacji w Grupie, większą liczbę pracowników i zwiększenie powierzchni magazynowej. Zużycie energii uwzględnia wszystkie biura spółek zależnych jak również centra dystrybucyjne i magazyny. Według naszej najlepszej wiedzy, cała zużyta energia pochodziła z sieci. W 2024 roku planujemy zainstalować panele fotowoltaiczne w naszych operacjach na Bliskim Wschodzie.

JAKOŚĆ I BEZPIECZEŃSTWO PRODUKTÓW

Nasz wpływ na środowisko i klimat wynika również z produktów, które dystrybuujemy i sprzedajemy. Wszystkie nasze produkty są bezpieczne dla naszych klientów i klientów końcowych. Grupa sprzedaje produkty wytwarzane przez duże koncerny, które przestrzegają obowiązujących przepisów i spełniają wysokie międzynarodowe standardy. Nie stwierdzono produktów wymagających poprawy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Spółka dba o to, aby producenci towarów dystrybuowanych przez ASBIS nie

stosowali niewłaściwych środków chemicznych lub materiałów niebezpiecznych. Uzyskujemy niezbędne certyfikaty takie jak CE (Conformité Européenne) i RoHS (Restrictions of Hazardous Substances). Posiadamy własny zespół QA&QC (Quality Assurance and Quality Control) (22 osób) w naszych chińskich i czeskich biurach, który przeprowadza wszystkie wymagane i niezbędne 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. W 2021 roku kilku naszych vendorów, ulepszyło proces pakowania produktów, m.in. Apple, który zmniejszył rozmiar opakowań, dzięki czemu więcej produktów może zmieścić się na palecie. W rezultacie zmniejszyło to zużycie papieru i koszty logistyczne, co przyczyniło się do niższego śladu węglowego.

Naszym celem jest redukcja odpadów

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, 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, a plastikowe blistry i haczyki zostały zastąpione papierowymi tacami i haczykami. ASBIS ponownie wykorzystuje kartony dołączone do produktów zakupionych przez naszych dostawców, co skutkuje znacznie mniejszym zużyciem kartonów.

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/żłomem wynajmujemy wyspecjalizowane firmy.

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. Prowadzimy też standardowy recykling w naszych biurach.

Posiadamy grupy specjalistów do rozbierania produktów, które mają być wyrzucone (głównie tablety PC i smartfony), dzieląc elementy ze względu na materiały, 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 wykorzystane.

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 i 2021 roku kiedy to ze względu na restrykcje i ograniczenia zmniejszyliśmy wyjazdy. W 2022 i 2023 roku nastąpił wzrost podróży ze względu na większe zapotrzebowanie na spotkania stacjonarne. Wszystkie sposoby transportu pokazały wyższe wartości r/r w 2023 roku.

Podróże służbowe (tys. km)	2022	2023
Kolej	70,4	73,9
Autobus	5,9	13,9
Własny samochód	189,4	343,7
Samolot (klasa ekonomiczna)	3 377,9	5 222,3
Łącznie	3 643,7	5 653,9

ŚLAD WĘGLOWY

ASBIS to firma biorąca środowisko pod uwagę w swoich działaniach. W rezultacie kontynuujemy mierzenie naszego śladu węglowego. Do naszych

obliczeń śladu węglowego używamy międzynarodowego standardu *GHG Protocol A Corporate Accounting and Reporting Standard*. 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. Mimo iż centra dystrybucyjne są wynajmowane, są kluczowe dla naszej działalności, umieszczamy je więc w zakresie operacyjnym firmy.

CO ₂ e tony	2021	2022	2023
Zakres 1	490	674	685
Zakres 2	891	1 488	1 834
Zakres 3 (częściowy)*	1 560	1 705	2 675

* 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. Obliczenia emisji dojazdów pracowników za 2023 zostały uszczegółowione w oparciu o wykorzystanie pełnego zestawu danych za 2023 UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting, oprócz zmodyfikowanego sposobu pozyskania danych

Obliczamy emisje z zakresu 1 i 2 w przeliczeniu na liczbę sprzedanych artykułów

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 2021-23.

Dla celów analizy uważamy, że warto znormalizować dane dotyczące emisji w zakresie 1&2 ze względu na liczbę sprzedanych artykułów. Emisje GHG Scope 1&2 wyniosły 2 519 CO₂e w 2023 roku, co oznacza wzrost o 16,5% r/r ze względu na większą skalę działalności. Nasze szacunki wskazują, że w 2023 r. wygenerowaliśmy 32,7 kg CO₂e na każdy sprzedany artykuł, co oznacza spadek o 1% r/r, ze względu na: 1) 18% wzrost r/r w liczbie sprzedanych artykułów, 2) stabilizacji emisji w Zakresie 1 oraz 3) rosnące zużycie energii elektrycznej.

Znormalizowane CO ₂ e	2021	2022	2023
Liczba sprzedanych artykułów	66 760	65 511	77 068
Zakres 1+2 (tony CO ₂ e)	1 381	2 163	2 519
Kg CO ₂ e na sprzedany artykuł	20,7	33,0	32,7

W zakresie wytwarzanych odpadów zbieramy informacje o wysokości kosztów utylizacji. W 2022 roku bez VAT było to ok. 198,5 tys. USD w porównaniu do 265,5 tys. USD w 2023 roku.

WPLYW NA BIORÓŻNORODNOŚĆ

ASBIS nie prowadzi działalności w sektorze paliw kopalnych tj. nie osiąga przychodów z poszukiwania, wydobycia, produkcji, przetwarzania, magazynowania, rafinacji lub dystrybucji, transportu, magazynowania i handlu, paliwami kopalnymi. Obiekty Spółki nie działają w pobliżu lub na obszarach chronionych, obszarach o wysokiej bioróżnorodności poza obszarami chronionymi. W podanym horyzoncie czasowym nie mieliśmy żadnych spraw administracyjnych, cywilnych ani prawnych związanych ze środowiskiem i klimatem. Nie wystąpiły również żadne awarie dotyczące któregokolwiek z naszych centrów dystrybucyjnych, które miałyby jakikolwiek negatywny wpływ na środowisko i klimat. Nie odprowadzamy do wody bezpośrednich emisji azotanów, fosforanów i pestycydów oraz nie mamy bezpośrednich emisji substancji priorytetowych w rozumieniu art. 2(30) Dyrektywy 2000/60/WE. Ponadto nie wytwarzamy żadnych odpadów niebezpiecznych w rozumieniu art. 3 ust. 2 dyrektywy 2008/98/WE oraz odpadów radioaktywnych w rozumieniu art. 3 ust. 7 Dyrektywy 2011/70/Euratom. Wydatki na ochronę środowiska osiągnęły 195 tys. USD w 2022 roku w porównaniu do 222 tys. USD w 2023 roku.

Prezentujemy obliczenia Taksonomii

TAKSONOMIA

Za 2023 rok ASBIS prezentuje rozszerzone obliczenia dotyczące Taksonomii, pokazujące kwalifikację do i zgodność z Taksonomią w odniesieniu do sześciu celów środowiskowych. Zostały one przygotowane w oparciu o:

- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 r. w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje (Rozporządzenie 2020/852), w szczególności artykułu 8,
- Rozporządzenie Delegowane Komisji UE 2021/2139 z dnia 4 czerwca 2021 r. ustanawiające techniczne kryteria kwalifikacji służące określeniu warunków, na jakich dana działalność gospodarcza kwalifikuje się jako wnosząca istotny wkład w łagodzenie zmian klimatu lub w adaptację do zmian klimatu, a także określeniu, czy ta działalność gospodarcza nie wyrządza poważnych szkód względem żadnego z pozostałych celów środowiskowych (Techniczne kryteria kwalifikacji),
- Rozporządzenie Delegowane Komisji UE 2021/2178 z dnia 6 lipca 2021 r., uzupełniające rozporządzenie 2020/852 poprzez sprecyzowanie treści prezentacji informacji dotyczących zrównoważonej środowiskowo działalności gospodarczej, które mają być ujawniane przez przedsiębiorstwa podlegające art.19a lub 29a dyrektywy 2013/34/UE, oraz określające metody spełnienia tego obowiązku ujawniania informacji (Rozporządzenie dotyczące ujawnień),
- Rozporządzenie Delegowane Komisji (UE) 2022/1214 z dnia 9 marca 2022 r. zmieniające Rozporządzenie Delegowane (UE) 2021/2139 w

odniesieniu do działalności gospodarczej w niektórych sektorach energetycznych oraz rozporządzenie delegowane (UE) 2021/2178 w odniesieniu do szczególnych ujawnień publicznych dotyczących tej działalności gospodarczej (rozszerzające Techniczne kryteria kwalifikacji),

- Rozporządzenie Delegowane Komisji (UE) 2023/2485 z dnia 27 czerwca 2023 r. zmieniające rozporządzenie delegowane (UE) 2021/2139 ustanawiające dodatkowe techniczne kryteria kwalifikacji służące określeniu warunków, na jakich niektóre rodzaje działalności gospodarczej kwalifikują się jako wnoszące istotny wkład w łagodzenie zmian klimatu lub w adaptację do zmian klimatu, a także określeniu, czy działalność ta nie wyrządza poważnych szkód względem żadnego z pozostałych celów środowiskowych,
- Rozporządzenie Delegowane Komisji (UE) 2023/2486 z dnia 27 czerwca 2023 r. uzupełniające rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 poprzez ustanowienie technicznych kryteriów kwalifikacji służących określeniu warunków, na jakich dana działalność gospodarcza kwalifikuje się jako wnosząca istotny wkład w zrównoważone wykorzystywanie i ochronę zasobów wodnych i morskich, w przejście na gospodarkę o obiegu zamkniętym, w zapobieganie zanieczyszczeniu i jego kontrolę lub w ochronę i odbudowę bioróżnorodności i ekosystemów, a także określeniu, czy ta działalność gospodarcza nie wyrządza poważnych szkód względem któregośkolwiek z innych celów środowiskowych, i zmieniające rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2021/2178 w odniesieniu do publicznego

ujawniania szczególnych informacji w odniesieniu do tych rodzajów działalności gospodarczej

W oparciu o powyżej wymienione akty prawne, ASBIS prezentuje na poziomie skonsolidowanym obliczenia dotyczące zgodności. Miało to miejsce w kilku krokach:

- Weryfikacja kwalifikacji do Taksonomii: podczas tego etapu sprawdziliśmy, czy kwalifikujące się działania zdefiniowane we wcześniejszych latach są nadal aktualne. Ponadto, analiza została rozszerzona o nowe rodzaje działalności zdefiniowane w Rozporządzeniu Delegowanym Komisji (UE) 2022/1214, 2023/2485 i 2023/2486.
- Ustalenie elementów finansowych: zebraliśmy i obliczyliśmy elementy finansowe potrzebne do ujawnień, tj. przychody, wydatki inwestycyjne i koszty operacyjne zgodnie z definicjami przedstawionymi w rozporządzeniu delegowanym Komisji (UE) 2021/2178.
- W trzecim kroku przypisaliśmy elementy biznesowe zidentyfikowane w kroku pierwszym do metryk finansowych ustalonych w kroku drugim.
- Weryfikacja zgodności z Taksonomią odbyła się w postaci: 1) Technicznych kryteriów klasyfikacji, dla których zweryfikowaliśmy zasady "znaczącego wkładu" i "nie wyrządzania znaczących szkód" opisanych w Rozporządzeniu Delegowanym Komisji (UE) 2021/2139, 2023/2485 i 2023/2486; oraz 2) Minimalnych gwarancji zgodnie z rekomendacjami Platform on Sustainable Finance.
- Wypełnienie wymaganych tabel informacyjnych i przygotowanie potrzebnych informacji zgodnie z rozporządzeniem Komisji (UE) 2023/2486. Model biznesowy ASBIS w większości nie został uwzględniony w aktach prawnych związanych z

Taksonomią środowiskową, ponieważ skupiały się one na sektorach mających najsilniejszy wpływ na klimat.

Zidentyfikowane działania kwalifikowane do Taksonomii obejmują: Renowację istniejących budynków (7.2) w Łagodzenie zmiany klimatu (CCM), Nabywanie i prawo własności budynków (7.7) w Łagodzenie zmiany klimatu (CCM) oraz Sprzedaż towarów używanych (5.4) w Gospodarka w obiegu zamkniętym. Nie znaleziono działalności opisanej w Rozporządzeniu Delegowanym Komisji (UE) 2022/1214.

Finansowe aspekty obliczeń oparto na danych z systemu finansowego ASBIS oraz definicjach stosowanych w Rozporządzeniu Delegowanym Komisji 2021/2178, tj.:

- Obrót: obliczony zgodnie z definicją w art. 2 pkt 5 Dyrektywy 2013/34/UE. Obrót obejmuje przychody ujęte zgodnie z Międzynarodowym Standardem Rachunkowości (MSR) 1, ust. 82 lit. a), przyjętym rozporządzeniem Komisji (WE) nr 1126/2008;
- Wydatki inwestycyjne: obliczone jako zwiększenie wartości rzeczowych aktywów trwałych oraz wartości niematerialnych i prawnych w ciągu roku obrotowego, uwzględnione przed amortyzacją i wszelkimi ponownymi wycenami, w tym wynikającymi z przeszacowania i utraty wartości, w danym roku obrotowym i z wyłączeniem zmian wartości godziwej. Obejmuje również zwiększenia wartości rzeczowych aktywów trwałych i wartości niematerialnych wynikające z połączenia jednostek gospodarczych. W szczególności

nakłady inwestycyjne obejmują, jeśli mają zastosowanie: 1) a) MSR 16 Rzeczowe aktywa trwałe, paragraf 73, lit. e), pkt (i) oraz pkt (iii); 2) b) MSR 38 Wartości niematerialne, paragraf 118, lit. e), pkt (i); oraz 3) MSSF 16 Leasing, paragraf 53, pkt (h). W związku z tym różnią się one od nakładów inwestycyjnych wykazanych w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym;

- Koszty operacyjne: bezpośrednie, nieskapitalizowane koszty związane z pracami badawczo-rozwojowymi, działaniami w zakresie renowacji budynków, leasingiem krótkoterminowym, konserwacją i naprawami oraz wszelkie inne bezpośrednie wydatki związane z bieżącą obsługą składników rzeczowych aktywów trwałych przez przedsiębiorstwo lub osobę trzecią, którym zlecono na zasadzie outsourcingu działania niezbędne do zapewnienia ciągłego i efektywnego funkcjonowania tych aktywów. Definicja ta jest więc znacznie węższa od tej stosowanej na potrzeby skonsolidowanego sprawozdania finansowego.

Po przypisaniu działań kwalifikujących się do Taksonomii do linii finansowych, kolejnym krokiem była weryfikacja zgodności z Taksonomią, którą przeprowadziliśmy dla każdego z sześciu celów. Działania zrównoważone środowiskowo muszą wносить znaczący wkład w jeden z celów środowiskowych i nie wyrządzać znaczącej szkody innym celom środowiskowym. Cele te obejmują: łagodzenie zmiany klimatu, adaptację do zmiany klimatu, zasoby wodne i morskie, zanieczyszczenia, gospodarkę obiegu zamkniętego jak również różnorodność biologiczną i ekosystemy. W ten sposób sprawdziliśmy, czy zidentyfikowane działania spełniają techniczne kryteria klasyfikacji określone w

Rozporządzeniu Delegowanym Komisji nr 2021/2139, 2023/2485 i 2023/2486.

Weryfikacja Minimalnych Gwarancji została przeprowadzona w oparciu o rekomendacje Platform on Sustainable Finance przedstawione w Final Report on Minimum Safeguards. W odniesieniu do praw człowieka sprawdziliśmy, czy ASBIS nie spełnia czterech przesłanek:

- Firma nie ustanowiła odpowiedniego procesu należytej staranności w zakresie praw człowieka, zgodnie z wytycznymi UNGP i OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych.
- Firma została ostatecznie skazana w niektórych rodzajach spraw sądowych z zakresu prawa pracy lub praw człowieka.
- Krajowy Punkt Kontaktowy (KPK) OECD przyjął sprawę, jednak firma odmawia współpracy ze stroną, która ją zainicjowała, lub firma została uznana przez KPK za niezgodną z wytycznymi OECD.
- Centrum Zasobów Biznesu i Praw Człowieka (BHRRC) podjęło zarzut wobec firmy, a firma nie odpowiedziała na niego w ciągu 3 miesięcy (jeśli te pisma mają mniej niż 2 lata).

Przeprowadzona weryfikacja Minimalnych Gwarancji obejmowała również kwestie korupcji, podatków i uczciwej konkurencji. Dostateczność procesów due diligence sprawdzana była na podstawie wewnętrznej weryfikacji istnienia i skuteczności tych procesów, m.in. w oparciu o kompleksowy Kodeks Postępowania i politykę pracowniczą.

Weryfikacja zgodności dotyczyła Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych (czerwiec 2023) oraz Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka (wrzesień 2021), w tym zasad i praw określonych w ośmiu podstawowych konwencjach wskazanych w Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy oraz zasad i praw określonych w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka. Zgodność została sprawdzona przy użyciu wskaźników World Benchmark Alliance Core UNGP zaproponowanych przez Platform on Sustainable Finance. W wyniku przeprowadzonej analizy ustalono, że organizacja posiada kompletny proces due diligence, który spełnia założenia wytycznych.

Przeprowadzona analiza potwierdziła brak prawomocnych wyroków wobec ASBIS. Podobnych informacji dostarczyła weryfikacja bazy aplikacji OECD NCP oraz bazy aplikacji Business and Human Rights Resource Center (BHRRRC). W efekcie ustalono, że na poziomie Grupy Kapitałowej spełnione są Minimalne Gwarancje.

Taksonomia – Obrót Grupy za 2023

Działalność gospodarcza	Kod lub kody	Obrót (mln USD)	Część obrotu	Kryteria dotyczące istotnego wkładu						Kryteria dotyczące zasady "nie wyrządzaj poważnych szkód"						Minimalne gwarancje T/N	% obrotu zgodnego z systematyką (rok 2022)	Kategoria „działalność wspomagająca”	Kategoria „działalność na rzecz przejścia”		
				Łagodzenie zmian klimatu (%)	Adaptacja do zmian klimatu (%)	Zasoby wodne i morskie (%)	Zanieczyszczenia % (%)	Gospodarka o obiegu zamkniętym %	Bioróżnorodność %	Łagodzenie zmian klimatu	Adaptacja do zmian klimatu	Zasoby wodne i morskie	Zanieczyszczenia	Gospodarka o obiegu zamkniętym	Bioróżnorodność						
A. Działalność kwalifikująca się do systematyki																					
A1. Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo																					
Sprzedaż towarów używanych	CE 5.4	4,3	0,1%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	T	T	T	T	T	T	T	0%	-	-		
Obrót ze zrównoważonej środowiskowo działalności (zgodnej z systematyką) = 4,3 mln USD																					
z czego działalność wspomagająca -																					
z czego działalność na rzecz przejścia -																					
A2. Działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezrównoważonej środowiskowo (niezgodna z systematyką)																					
Brak		0,0	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	-	-		
Obrót z działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (niezgodna z systematyką) = 0 mln USD																					
Razem A1+A2 = 4,3 mln USD																					
B. Działalność niekwalifikująca się do systematyki			3 056 ,9	99,9%														100%			
Obrót z działalności niekwalifikującej się do systematyki= 3 056,9 mln USD																					
Razem A + B = 3 061,2 mln USD																					

Nie znaleźliśmy żadnych przychodów za rok 2022, które kwalifikowałyby się do Taksonomii. Zmieniło się to w 2023 roku, za który zweryfikowaliśmy kwalifikację i zgodność z Taksonomią także dla 4 nowych celów środowiskowych. Nasz koncept Breezy spełnia kryteria 5.4 gospodarki i obiegu zamkniętym.

Taksonomia – Wydatki inwestycyjne za 2023

Działalność gospodarcza	Kod lub kody	Część obrotu (mln USD)	% wydatków inwestycyjnych	Kryteria dotyczące istotnego wkładu							Kryteria dotyczące zasady "nie wyrządzaj poważnych szkód"					Minimalne gwarancje T/N	% capexu zgodnego z systematyką za 2022	Kategoria „działalność wspomagająca”	Kategoria „działalność na rzecz przejścia”
				Łagodzenie zmian klimatu (%)	Adaptacja do zmian klimatu (%)	Zasoby wodne i morskie (%)	Zanieczyszczenia % (%)	Gospodarka o obiegu zamkniętym %	Bioróżnorodność %	Łagodzenie zmian klimatu	Adaptacja do zmian klimatu	Zasoby wodne i morskie	Zanieczyszczenia	Gospodarka o obiegu zamkniętym	Bioróżnorodność				
A. Działalność kwalifikująca się do systematyki																			
A1. Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo																			
Renowacja istniejących budynków CCM 7.2		0,0	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	T	22%	-	-
Wydatki inwestycyjne ze zrównoważonej środowiskowo działalności (zgodnej z systematyką) = 0,0 mln USD																			
z czego działalność wspomagająca -																			
z czego działalność na rzecz przejścia -																			
A2. Działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (niezgodna z systematyką)																			
Renowacja istniejących budynków CCM 7.2		0,7	2,8%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	T	0%	-	-
Nabywanie i prawo własności budynków CCM 7.7		15,3	57,8%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	T	44%	-	-
Wydatki inwestycyjne z działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważone środowiskowo (niezgodna z systematyką) = 16,0 mln USD																			
Razem A1+A2 = 16,0 mln USD 60,6%																			
B. Działalność niekwalifikująca się do systematyki																			
Wydatki inv. z działalności nie kwalifikującej się do systematyki = 10,4 mln USD 39,4%																			
Razem A + B = 26,4 mln USD																			

Kwalifikacja wydatków kapitałowych była inna niż przychodów. Za 2023 mieliśmy tylko nakłady kwalifikujące się do Taksonomii, ale niezgodne z nią (60,6% nakładów inwestycyjnych). Tylko 39,4% nakładów inwestycyjnych nie kwalifikowało się do systematyki w 2023 roku.

Taksonomia – Koszty operacyjne 2023

Działalność gospodarcza	Kod lub kody	Część obrotu (mln USD)	% kosztów operacyjnych	Kryteria dotyczące istotnego wkładu						Kryteria dotyczące zasady "nie wyrządzaj poważnych szkód"					Minimalne gwarancje T/N	% opexu zgodnego z systematyką za 2022	Kategoria „działalność wspomagająca”	Kategoria „działalność na rzecz przejścia”	
				Łagodzenie zmian klimatu (%)	Adaptacja do zmian klimatu (%)	Zasoby wodne i morskie (%)	Zanieczyszczenia % (%)	Gospodarka o obiegu	Bioróżnorodność %	Łagodzenie zmian klimatu	Adaptacja do zmian klimatu	Zasoby wodne i morskie	Zanieczyszczenia	Gospodarka o obiegu zamkniętym					Bioróżnorodność
A. Działalność kwalifikująca się do systematyki																			
A1. Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo																			
Brak			0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	-	-
Koszty operacyjne ze zrównoważonej środowiskowo działalności (zgodnej z systematyką)= 0,0 mln USD																			
z czego działalność wspomagająca -																			
z czego działalność na rzecz przejścia -																			
A2. Działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (niezgodna z systematyką)																			
Nabywanie i prawo własności budynków CCM 7.7		2,9	53,9%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	T	54%	-	-
Koszty operacyjne z działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważone środowiskowo (niezgodna z systematyką) = US\$ 2.9m																			
Razem A1+A2 = 2,9 mln USD			53,9%														54%		
B. Działalność niekwalifikująca się do systematyki																			
Koszty operacyjne z działalności niekwalifikującej się do systematyki = 2,5 mln USD																46,1%			
Razem A + B = 5,4 mln USD																			

W zakresie kosztów operacyjnych nie było wydatków zgodnych z Taksonomią, ale 54% było kwalifikowanych w 2023.

Widzimy zarówno ryzyka jak i możliwości klimatyczne

RYZYKA KLIMATYCZNE

Ryzyka klimatyczne są identyfikowane i zarządzane z poziomu Rady Dyrektorów. 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 ryzykach przejścia i ryzykach fizycznych.

Zdajemy sobie sprawę zarówno z ryzyk związanych z przejściami, 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 polityki i prawne (mogą istnieć przepisy lub polityki, które mogą wymagać bardziej ostrożnego podejścia do wykorzystania 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 przestawiają się na bardziej energooszczędne urządzenia lub dokonają bardziej przemyślanych zakupów, aby ograniczyć własny wpływ na środowisko. Będziemy monitorować te trendy i dostarczać naszym klientom najnowszy sprzęt. Możemy również stawić czoła ryzykom reputacyjnym 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.

Szczegółowy podział ryzyk przejścia i fizycznych przedstawiamy na poniższym wykresie. Uważamy, że ryzyka technologiczne i rynkowe są tymi ryzykami przejścia, które będą miały największe znaczenie dla modelu biznesowego ASBIS w nadchodzących latach. Uważamy, że ryzyka chroniczne mogą okazać się bardziej istotne niż ostre ryzyka klimatyczne. Oprócz ryzyk klimatycznych opisanych powyżej i na poniższym wykresie dostrzegamy również możliwości klimatyczne. Uważamy, że nasza strategia CSR powinna pomóc nam je wykorzystać. ASBIS mógłby sprzedawać swoim klientom nowe produkty i rozwiązania. Produkty te mogłyby być bardziej przyjazne dla środowiska, mniej energochłonne i zużywać mniej zasobów.

Dzielimy ryzyka i możliwości klimatyczne na krótki, średni i długi termin

ASBIS mógłby również dalej angażować się wraz z producentami w inicjatywy związane z recyklingiem i gospodarką obiegu zamkniętego. Zorientowanie firmy na sprzedaż internetową również mogłoby zostać wykorzystane do uzyskania nowych przychodów.

Rozpatrujemy zarówno ryzyka jak i możliwości klimatyczne w perspektywie krótko-, średnio- i długoterminowej. Podział ten przedstawiamy w poniższej tabeli. Mówiąc o klimacie, za krótki termin uznajemy rok 2030, czyli koniec realizacji Agendy ONZ 2030, za średni termin rok 2050, czyli czas, do którego ustalone zostały cele klimatyczne UE, a za długi termin rok 2100. Są to więc odmienne terminy niż te, które wykorzystywane są przez standardy raportowania zrównoważonego rozwoju ESRS.

Krótki-termin	
Ryzyka klimatyczne	Uważamy, że w perspektywie krótkoterminowej wpływ zarówno ryzyk przejścia, jak i ryzyk fizycznych może być raczej ograniczony. Jeśli chodzi o ryzyka przejścia, możliwe iż mocniejszy popyt będzie obserwowany na produkty ekologiczne, zużywające mniej energii elektrycznej. Możemy także odczuwać presję, aby prowadzić więcej działań na rzecz zrównoważonego rozwoju w celu zatrzymania naszych pracowników i pozyskania nowych talentów. Istnieje możliwość, że ostre fizyczne ryzyka klimatyczne mogą dotknąć niektóre zakłady produkcyjne, z których pozyskujemy produkty. Zakłócenia te powinny mieć jednak charakter krótkotrwały.
Możliwości klimatyczne	Naszym zdaniem możemy też mieć do czynienia z możliwościami klimatycznymi. Mamy silne relacje z kluczowymi producentami i dostawcami. Dzięki temu powinniśmy mieć dostęp do najnowszej oferty sprzętu i urządzeń. Nasza

Średni-termin	
Ryzyka klimatyczne	Uważamy, że w perspektywie średnioterminowej ryzyka przejścia mogą stać się bardziej widoczne. Mogą wystąpić ryzyka związane z politykami i prawne w postaci wprowadzanych przepisów lub polityk, które mogą wymagać bardziej ostrożnego podejścia do surowców i ich wykorzystania, co może spowodować zmiany w ofercie produktowej, np. w związku z zawieszeniem produkcji niektórych towarów. Ryzyko technologiczne będzie prawdopodobnie większe niż w perspektywie krótkoterminowej - zmiany w technologii produkcji sprzętu IT mogą być kosztowne, w związku z czym część dostawców Spółki może nie być w stanie sobie na nie pozwolić, co może skutkować wzrostem cen sprzętu IT, który może być zbyt drogi dla naszych klientów. Ponadto, oprócz ostrych ryzyk fizycznych, możemy zacząć odczuwać chroniczne ryzyka fizyczne w postaci pożarów/ powodzi w miejscach produkcji, mocniej zakłócając ich działanie lub wymagając zmiany krajów produkcji.
Możliwości klimatyczne	Oprócz możliwości klimatycznych związanych z produktami, powinniśmy również doświadczyć możliwości wynikających z większego udziału odnawialnych źródeł energii w miksie energetycznym oraz działań na rzecz wydajności i redukcji odpadów, które możemy podjąć.

Badamy odporność naszego modelu na różne scenariusze klimatyczne

Długi-termin	
Ryzyka klimatyczne	Uważamy, że w perspektywie długoterminowej chroniczne ryzyka fizyczne mogą być silniejsze niż ryzyka przejścia. W zależności od globalnej skali redukcji emisji gazów cieplarnianych, ryzyka fizyczne mogą być tak duże w wybranych krajach, że konieczne będzie przeniesienie produkcji. Ponadto, rosnące temperatury i potencjalne niedobory energii elektrycznej mogą prowadzić do nieprawidłowego działania sprzętu elektronicznego, zwiększając koszty gwarancji i obniżając zadowolenie konsumentów.
Możliwości klimatyczne	Uważamy, że w perspektywie długoterminowej możliwości klimatyczne mogą być najmniejsze. Wiele będzie zależało od skali redukcji emisji gazów cieplarnianych i globalnych warunków klimatycznych.

Aby w pełni zrozumieć wpływ klimatycznych ryzyk przejścia i fizycznych, a także działań zaradczych, które może podjąć Zarząd, przeprowadziliśmy także analizę scenariuszy. Zgodnie z rekomendacjami Task Force for Climate-Related Financial Disclosures (TCFD) przeanalizowaliśmy odporność naszego modelu biznesowego przy użyciu dwóch scenariuszy. Jeden scenariusz zakłada wzrost temperatury na świecie o mniej niż 2°C w stosunku do epoki przedindustrialnej, a drugi zakłada wzrost temperatury na świecie o ponad 2°C w stosunku do epoki przedindustrialnej. Powyższa analiza scenariuszy została przeprowadzona na zasadzie jakościowej, a nie ilościowej, z wykorzystaniem publicznie dostępnych scenariuszy klimatycznych opublikowanych przez IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change) w publikacjach AR6 (Assesment Report) z 2021 roku.

Scenariusz SSP1-2.6, zgodnie z którym jest mało prawdopodobne, aby temperatury globalne wzrosły powyżej 2°C w stosunku do poziomów przedindustrialnych

Uważamy, że w tym scenariuszu wpływ ryzyk przejścia byłby znacznie silniejszy niż ryzyka fizycznych. W tym scenariuszu mogą ujawnić się ryzyka związane z politykami i prawne, związane z wprowadzeniem nowych przepisów i regulacji, silnie ograniczających stosowanie wybranych surowców, a także ryzyka technologiczne, wpływające na ofertę produktową i kierujące ją wyłącznie w stronę produktów przyjaznych dla środowiska. Ryzyko rynkowe może się zmaterializować w sytuacji, gdy klienci będą zainteresowani ofertą ograniczającą ich własny ślad węglowy.

Model biznesowy ASBIS jest elastyczny. Rada Dyrektorów będzie monitorować wszystkie rodzaje ryzyka związanego z klimatem, zwłaszcza te przejściowe, i dążyć do wykorzystania wszystkich dostępnych możliwości związanych z klimatem.

Scenariusz SSP1-7.0, zgodnie z którym temperatury globalne mogą wzrosnąć o ponad 2°C w stosunku do poziomów przedindustrialnych

Uważamy, że w tym scenariuszu ryzyka przejścia nie będą znaczące, natomiast dominować będą ryzyka fizyczne. Rosnące temperatury na świecie mogą powodować konieczność stosowania sprzętu i urządzeń bardziej odpornych na temperaturę, a także mogą powodować częstsze awarie sprzętu, co może prowadzić do wzrostu liczby roszczeń gwarancyjnych. Ponadto niektóre obszary, z których pozyskujemy nasze produkty, mogą nie być już dostępne, ponieważ mogą być zalane lub cierpieć na brak wody lub elektryczności. W związku z tym może zaistnieć konieczność modyfikacji naszego łańcucha dostaw.

Model biznesowy ASBIS jest elastyczny. Zarząd będzie monitorował wszystkie rodzaje ryzyka związanego z klimatem, zwłaszcza fizycznego, i dążył do wykorzystania wszystkich dostępnych możliwości związanych z klimatem.



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.

[GRI 2-15, 205-2, 205-3]

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

łapownictwo 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 łapownictwem 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. W 2023 roku nie zanotowaliśmy żadnych incydentów związanych z korupcją i łapownictwem.

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, identyfikacja, szacowanie i zarządzanie ryzykiem są bardzo ważne dla Rady Dyrektorów.

Proces identyfikacji i oceny ryzyka w Grupie ASBIS jest procesem wielopoziomowym. Na poziomie lokalnym jest on realizowany przez lokalne kierownictwo dzięki swojej rozległej wiedzy na temat rynków, połączonej z niezależną analizą sposobu, w jaki każdy kraj ocenia ryzyko. Każdy kraj wykorzystuje wszystkie możliwe narzędzia (badania, analizy makroekonomiczne itp.) i identyfikuje obszary ryzyka. Pomiary środowiskowe/klimatyczne są obecnie dostępne dla każdego kraju naszej działalności i są dla nas łatwo dostępne do oceny. Na poziomie Grupy identyfikacja ryzyka jest ciągłym, codziennym procesem, który jest realizowany przez zespół zarządzania ryzykiem korporacyjnym zlokalizowany w naszej centrali na Cyprze.

Proces zarządzania ryzykiem to codzienny proces w Grupie ASBIS. Nasze kluczowe rodzaje ryzyka obejmują ryzyko kredytowe, ryzyko walutowe, ryzyko transakcyjne, ryzyko polityczne oraz ryzyko środowiskowe/klimatyczne. Po zidentyfikowaniu zagrożeń odpowiedni zespół podejmuje wszelkie starania, aby nimi zarządzać. W przypadku ryzyka

kredytowego oraz ryzyka walutowego (ryzyka finansowe) wykorzystujemy ubezpieczenia i zabezpieczenia. W przypadku ryzyka transakcyjnego kierujemy się wszystkimi międzynarodowymi standardami i technikami, które są powszechnie dostępne m.in. u zewnętrznych ekspertów. Jeśli chodzi o zarządzanie ryzykiem klimatycznym, odbywa się to w oparciu o strategię każdego kraju w odniesieniu do programów świadomości klimatycznej oraz indywidualne działania wymagane przez firmę.

W ostatnich latach ryzyko związane z klimatem i zarządzanie nim stało się integralną częścią naszych procesów zarządzania ryzykiem i obejmuje wszystkie odpowiednie punkty kontrolne, o które zwróciły się władze i/lub właściwa osoba odpowiedzialna za kwestie środowiskowe w każdym kraju. Teraz na każdym posiedzeniu Rady Dyrektorów odbywa się dyskusja o kwestiach środowiskowych, a wszyscy dyrektorzy są w pełni świadomi, jakie działania musi podjąć firma. Constantinos Tziamalis, dyrektor wykonawczy, odpowiada m.in. za zmiany klimatyczne i ochronę środowiska.

Oprócz ryzyka klimatycznego/środowiskowego Spółka rozpoznaje inne ryzyka niefinansowe, które obejmują (choć nie jest to pełna lista): ryzyko związane z pracownikami, ryzyko związane z łamaniem praw człowieka, ryzyko związane ze środowiskiem oraz ryzyko związane z korupcją i

łapownictwem. Zostały one opisane w poniższej tabeli wraz z działaniami łagodzącymi i kluczowymi ryzykami finansowymi.

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.

Wybrane ryzyka finansowe	Opis	Działania zaradcze
Wojna w Ukrainie	<p>Wojna między Rosją a Ukrainą (które były przed wojną dwoma głównymi rynkami zbytu dla ASBIS) wywołała poważne zakłócenie popytu w obu krajach, w całym regionie i na świecie. Wojna stworzyła najbardziej niesprzyjające środowisko biznesowe w obu krajach. Pomimo dużej obecności geograficznej Grupy, nie jest możliwe całkowite przetrwanie skutków wojny na pełną skalę między tymi dwoma krajami. Spółka ocenia sytuację jako krytyczną i niezwykle trudno jest ocenić jej dalszy rozwój.</p>	<p>Spółka zaprzestała działalności w Rosji, w następstwie wszelkich sankcji nałożonych przez dostawców i inne międzynarodowe organy. Grupa podjęła decyzję o całkowitym wycofaniu się z Rosji i sfinalizowała sprzedaż swojej spółki zależnej w tym kraju w październiku 2023 r. Grupa, stosując się w pełni do zaleceń UE i jej dostawców, podjęła wszelkie niezbędne działania, aby uniemożliwić sprzedaż produktów objętych sankcjami podmiotom i/lub osobom objętym sankcjami.</p>
Kryzys wewnętrzny wpływający na nasze największe rynki oraz na nasz zysk brutto i marżę zysku brutto	<p>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 włącznie z (ale nie tylko) niestabilnością polityczną.</p>	<p>Musimy monitorować zachodzące zmiany, reagować szybko i pokonywać wszelkie ryzyka pojawiające się w poszczególnych krajach, aby zabezpieczyć nasze wyniki. 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.</p>
Ryzyko kredytowe	<p>Spółka nabywa komponenty i sprzęt IT od dostawców na własny rachunek i odsprzedaje je swoim klientom. Niektórym klientom udzielamy kredytu kupieckiego na okres od 7 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.</p>	<p>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. Wprawdzie nie gwarantują one uniknięcia wszystkich problemów, ale dają Spółce pewność przetrwania znaczących problemów kredytowych, które mogą powstać.</p>
Starzenie się zapasów i spadek cen	<p>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 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>Zdolność Spółki do właściwego zarządzania zapasami i zabezpieczenia się przed spadkiem cen jest niezwykle ważnym czynnikiem wpływającym na powodzenie jej 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>

Wahania kursów walut	<p>Naszą walutą sprawozdawczą jest dolar amerykański. W okresie 12 miesięcy 2023 roku w tej walucie denominowanych była znaczna część naszych przychodów, podczas gdy pozostała część denominowana była w Euro, ukraińskiej hrywnie (UAH), kazachskim tenge (KZT) i innych walutach, w tym również powiązanych z Euro. Większość naszych zobowiązań z tytułu dostaw i usług (około 85%) 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: hrywnę ukraińską, koronę czeską, polskiego złotego, chorwacką kunę, kazachskie tenge i forinta węgierskiego.</p> <p>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 z 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.</p> <p>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.</p>	<p>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. Podejmując decyzję o całkowitym wycofaniu się z Rosji, Grupa stanęła w obliczu krystalizacji rezerwy z tytułu przeliczenia walut.</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 naszej 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 2023 roku, tylko 11% 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>

<p>Ryzyko związane z wpływem na środowisko i klimat</p>	<p>Widzimy elementy naszego 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 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>Minimalizujemy nasz bezpośredni wpływ na środowisko poprzez oszczędności kosztowe i cel zużycia jak najmniejszej ilości surowców (woda, gaz, elektryczność). W szczególności ma to miejsce w markach własnych. Będziemy również podejmować działania, aby zminimalizować wpływ ryzyk przejścia i fizycznych. Będziemy monitorować trendy i wprowadzać najnowszy sprzęt dla naszych klientów. Zachowamy elastyczność w odniesieniu do źródeł produkcji. Nasze cztery centra dystrybucyjne zlokalizowane są w różnych regionach co powinno ograniczać wpływ ostrych ryzyk klimatycznych.</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 GRI, IIRC, SASB i TCFD

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.	11
Kraje ze spółkami zależnymi	Liczba krajów, w których ASBIS posiada zarejestrowane spółki zależne.	18
Kraje operacyjne	Liczba krajów, do których ASBIS wysła swoje produkty.	6,18,31,69
Regiony	Liczba regionów, pod którą pokazujemy kraje.	6,29,31
Aktywne produkty	Liczba SKU w ofercie.	10
Marki własne	Liczba marek własnych czyli produktów sprzedawanych pod markami ASBISu, produkowanych przez OEM.	6,37-38
Sklepy	Liczba sklepów i ich powierzchnia.	12
Średni czas realizacji zamówienia	Czas od momentu jak zamówienie jest zrobione do momentu jak wystawiona jest faktura i towary są wysłane do klienta.	12
Dostawcy	Firmy, od których kupujemy produkty i towary.	10
Transakcje on-line	Procent transakcji dokonywany przez klientów on-line.	11
Centra dystrybucyjne	Liczba centrów dystrybucyjnych, posiadanych i wynajmowanych przez ASBIS, razem z ich powierzchnią.	6,17
Magazyny	Liczba magazynów, którymi zarządza ASBIS.	6,11
Średnia liczba pracowników	Średnia liczba pracowników w danym okresie według funkcji, regionu i wieku.	23,31-32
Zatrudnienia i odejścia, rotacja	Średnia liczba osób przyjętych do pracy i odchodzących w danym roku. Rotacja obliczona jest jako liczba osób, które odeszły w odniesieniu do średniej liczby osób zatrudnionych.	32
Wskaźniki różnorodności	Wskaźniki różnorodności ze względu na płeć i etniczność w odniesieniu do Rady Dyrektorów i wszystkich pracowników.	23

Rodzaje zatrudnienia	Statystyki dotyczące wykorzystywanych przez ASBIS rodzajów zatrudnienia.	31
Darowizny	Wartość darowizn przekazana na cele charytatywne lub działalność sponsoringową.	40
Auta służbowe	Liczba aut służbowych – własnych, w leasingu oraz przejechanych km.	47
Elektryczność	Zużyta energia elektryczna na poziomie Grupy.	48
Emisje gazów cieplarnianych	Emisje gazów cieplarnianych w Zakresie 1, 2 i wybrane elementy zakresu 3. Znormalizowane wielkości.	50-51
Taksonomia	Ujawnienia dotyczące procenta przychodów, wydatków inwestycyjnych i kosztów operacyjnych kwalifikowanych do Taksonomii Zrównoważonego Rozwoju Unii Europejskiej	52-58

Poniżej przedstawiamy uzgodnienie z wymaganiami Dyrektywy Niefinansowej

Numer strony	
Model biznesowy	6-14
Kluczowe wskaźniki efektywności	Wszystkie wskaźniki opsiane są w tabeli powyżej
Opis ryzyk i system zarządzania nimi	59-62,65-69
Kluczowe polityki i ich implementacja	Wszystkie polityki zaprezentowane są w poniższych sekcjachw
- kwestie pracownicze	31-39
- kwestie społeczne	40-42
- kwestie środowiskowe	47-62
- kwestie związane z prawami człowieka	43-46
- przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu	63-64

Poniżej przedstawiamy ujawnienia zgodnie z Wytocznymi International Integrated Reporting Council (Raportowania Zintegrowanego)

Numer strony	
Kapitały	14-17,31-32,37-38,40-42,45-51
Ład korporacyjny	20-26

Model biznesowy	6-14
Ryzyka i możliwości	59-62,65-69
Strategia i alokacja zasobów	15-16, 18
Wyniki	15-16
Plany	19
Podejście do raportowania	4-5,27-30

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

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	ASBIS jest uważany na zużycie energii elektrycznej. Podejmujemy działania, aby je zminimalizować, mimo rosnącego biznesu. M.in. używamy oświetlenia led, aby zmniejszyć zużycie energii elektrycznej. Mimo tego, w 2023 roku zużycie energii elektrycznej przez Grupę wyniosło 4,4 GWh, wzrost o 22% r/r, powyżej dynamiki przychodów ze względu na szerszy zakres operacji w Grupie, większą liczbę pracowników i zwiększenie powierzchni magazynowej. Zużycie energii uwzględnia wszystkie biura spółek zależnych jak również centra dystrybucyjne i magazyny. Według naszej najlepszej wiedzy, cała zużyta energia pochodziła z sieci. W 2024 roku planujemy zainstalować panele fotowoltaiczne w naszych operacjach na Bliskim Wschodzie.	48
Bezpieczeństwo danych	Opis podejścia do identyfikacji i adresowania ryzyk związanych z bezpieczeństwem danych	CG-MR-230a.1	Bezpieczeństwem informacji zarządza Komitet ds. Bezpieczeństwa. Istnieją polityki i najlepsze praktyki mające na celu zminimalizowanie ryzyka związanego z bezpieczeństwem danych. Niektóre z nich to "zasada najniższego dostępu" w odniesieniu do kont usługowych oraz "pojedynczy punkt wejścia" stosowany do większości usług IT. Ponadto w 2021 roku zakończono wdrażanie "uwierzytelniania dwuskładnikowego" do naszych usług IT, co dodatkowo zwiększa bezpieczeństwo danych. Ponadto, nasze konfiguracje wysokiej dostępności (HA) oparte są wyłącznie na rozwiązaniach klasy enterprise wraz ze wsparciem producenta. Systemy monitorowania i powiadamiania pomagają nam śledzić każdą nietypową aktywność i w razie potrzeby szybko reagować. Zagrożenia dla bezpieczeństwa danych są rozwiązywane przez dział IT, głównie jako zapobieganie naruszeniom. Dział IT wdraża i obsługuje swoje systemy i usługi	44-45

			zgodnie ze znanymi najlepszymi praktykami i stale monitoruje integralność, wydajność i opinie użytkowników. Wszelkie poważne problemy są zgłaszane kierownictwu działu IT, a jeśli problem zostanie uznany za incydent związany z bezpieczeństwem danych, jest on eskalowany do Komitetu Bezpieczeństwa. Wszelkie istotne incydenty są omawiane na spotkaniu Komitetu ds. Bezpieczeństwa. Komitet Bezpieczeństwa został powołany w listopadzie 2021 r. w celu zarządzania bezpieczeństwem informacji i danych w Grupie ASBIS.	
	(1) Liczba włamań do danych, (2) procent dotyczący danych identyfikujących osoby (PII), (3) liczba dotkniętych klientów	CG-MR-230a.2	W 2023 roku nie było żadnych naruszeń danych, żadnych incydentów z udziałem informacji umożliwiających identyfikację osoby (PII) i żaden klient nie został w żaden sposób dotknięty (analogicznie do 2022 roku).	45
Kwestie pracownicze	(1) Średnia stawka godzinowa i (2) procent pracowników sklepów wynagradzanych zgodnie ze stawką godzinową, według regionu	CG-MR-310a.1	Wynagrodzenie zależy od wielu czynników, jednak ASBIS nie płaci płacy minimalnej w obecnych krajach (ani w sklepach detalicznych, ani w magazynach). Nie płacimy również za godzinę, dlatego nie prezentujemy tego wskaźnika SASB, gdyż nie jest on istotny dla naszego modelu biznesowego.	34
	(1) Dobrowolna i (2) wymuszona rotacja pracowników w sklepach	CG-MR-310a.2	W 2023 roku wyniosły one odpowiednio ok. 45% i ok. 23%, które pokazują wzrost r/r wraz z rozwojem sieci.	32
	Łączna wartość strat w wyniku postępowań prawnych o naruszenie prawa pracy	CG-MR-310a.3	Ani w 2022 ani w 2023 roku nie było żadnych kosztów w związku z postępowaniami prawnymi o naruszenie prawa pracy.	36
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. Jeśli weźmiemy pod uwagę wszystkie zarządy naszych spółek zależnych, to w naszych zarządach zasiada aż 18 kobiet, co daje spory 51% udział. Obraz wygląda też korzystnie jeśli spojrzymy na podział kadry zarządzającej (Radę Dyrektorów i kierownictwo sklepów w standardach SASB). Na koniec 2023 roku 48% (47% w 2022 roku) tak zdefiniowanej kadry to kobiety wobec 33% wśród pozostałych pracowników. Różnorodność etniczna pracowników się zwiększa - mamy pracowników pochodzenia latynoskiego, afroamerykańskiego i azjatyckiego.	23
	Łączna wartość strat monetarnych ze wyniku działań ze względu na dyskryminację pracowników	CG-MR-330a.2	Łączna wysokość kosztów w wyniku prawnych działań ze względu na dyskryminację pracowników wyniosła zero w 2022 i 2023 roku.	43
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 2023 i 2022 roku były certyfikowane przez strony trzecie w odniesieniu do standardów środowiskowych lub społecznych.	45
	Opis procesów oszacowania i zarządzania ryzykami i niebezpieczeństwami związanymi z chemikaliami w produktach	CG-MR-410a.2	Nasz wpływ na środowisko i klimat wynika również z produktów, które dystrybuujemy i sprzedajemy. Wszystkie nasze produkty są bezpieczne dla naszych klientów i klientów końcowych. Grupa sprzedaje produkty wytwarzane przez duże koncerny, które przestrzegają obowiązujących przepisów i spełniają wysokie międzynarodowe standardy. Nie stwierdzono produktów wymagających poprawy w zakresie bezpieczeństwa	48

			<p>i higieny pracy. Spółka dba o to, aby producenci towarów dystrybuowanych przez ASBIS nie stosowali niewłaściwych środków chemicznych lub materiałów niebezpiecznych. Uzyskujemy niezbędne certyfikaty takie jak CE (Conformité Européenne) i RoHS (Restrictions of Hazardous Substances). Posiadamy własny zespół QA&QC (Quality Assurance and Quality Control) (22 osób) w naszych chińskich i czeskich biurach, który przeprowadza wszystkie wymagane i niezbędne testy.</p>	
	Opis strategii redukcji wpływu opakowań na środowisko	CG-MR-410a.3	<p>Otrzymujemy już zapakowane produkty od dostawców takich jak Apple, Dell, Intel, AMD itp. Wszystkie te firmy priorytetują kwestie środowiskowe. W 2021 roku kilku naszych vendorów, ulepszyło proces pakowania produktów, m.in. Apple, który zmniejszył rozmiar opakowań, dzięki czemu więcej produktów może zmieścić się na palecie. W rezultacie zmniejszyło zużycie papieru i koszty logistyczne, co przyczyniło się do niższego śladu węglowego. 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, 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, a plastikowe blistry i haczyki zostały zastąpione papierowymi tacami i haczykami. ASBIS ponownie wykorzystuje kartony dołączane do produktów zakupionych przez naszych dostawców, co skutkuje znacznie mniejszym zużyciem kartonów.</p>	48-49
Metryki aktywności	Liczba: (1) punktów detalicznych i (2) centrów dystrybucyjnych	CG-MR-000.A	<p>Na koniec 2023 roku posiadaliśmy 33 sklepy APR w 9 krajach byłego ZSRR (27 sklepów w 2022 roku) oraz 5 sklepów Bang & Olufsen o powierzchni 4 798 m²</p>	12
	Łączna powierzchnia: (1) punktów detalicznych i (2) centrów dystrybucyjnych	CG-MR-000.B	<p>Obiekt w Pradze może konsolidować zamówienia i realizować dostawy do dowolnego z lokalnych centrów dystrybucyjnych i spółek zależnych ASBIS, a także obsługiwać klientów na całym świecie. Jest on wynajmowany i zajmuje powierzchnię 14 000</p>	8, 17

		<p>m2. Dubaj obsługuje nasze operacje na Bliskim Wschodzie i we wschodniej i północnej Afryce. Jest naszą własnością i ma powierzchnię 8 200 m2. Centrum dystrybucyjne w Johannesburgu służy jako punkt konsolidacyjny dla klientów zlokalizowanych w RPA i w całym regionie subsaharyjskim. Wynajem obejmuje powierzchnię 3 800 m2. Centrum dystrybucyjne w Tbilisi stanowi bazę dla regionu Kaukazu - jest najmniejsze i ma 3 000 m2. Łączna powierzchnia magazynowa ASBIS, obejmująca główne, regionalne i lokalne centra dystrybucyjne, wynosi obecnie około 63 tys. m2. ASBIS rozpoczął budowę nowego centrum dystrybucyjnego w Kazachstanie o powierzchni ok. 20 000 m2 w związku ze znacznym wzrostem popytu od 2022 roku. Ma ono zostać oddane do użytku najpóźniej na początku 2025 roku.</p>	
--	--	--	--

Poniżej prezentujemy uzgodnienie do Rekomendacji TCFD:

Temat	Wskaźnik	Numer strony	Komentarz
Zarządzanie: Ujawnienie sposobu, w jaki organizacja zarządza tematem ryzyk i możliwości związanych z klimatem.	a. Opisz nadzór nad ryzykami i możliwościami klimatycznymi na poziomie zarządu i rady nadzorczej	23, 26, 65-66	Ujawnienie
	b. Opisz rolę zarządu w oszacowywaniu i zarządzaniu ryzykami i możliwościami klimatycznymi	23, 26, 65-66	Ujawnienie
Strategia: Ujawnienie faktycznego i potencjalnego wpływu ryzyk i możliwości związanych z klimatem na działalność, strategię i planowanie finansowe organizacji, jeśli taka informacja jest istotna.	a. Opisz ryzyka i możliwości klimatyczne, które organizacja zidentyfikowała w krótkim, średnim i długim terminie	59-61	Ujawnienie
	b. Opisz wpływ ryzyk i możliwości klimatycznych na model biznesowy, strategię i planowanie finansowe organizacji	59-61	Ujawnienie
	c. Opisz odporność strategii spółki biorąc pod uwagę różne scenariusze klimatyczne, w tym scenariusz 2°C i niższy	60	Ujawnienie
Zarządzanie ryzykiem: Ujawnienie, w jaki sposób organizacja identyfikuje, szacuje i zarządza ryzykiem związanym z klimatem.	a. Opisz proces identyfikacji i oceny ryzyk klimatycznych	59-61, 65-66	Ujawnienie
	b. Opisz procesy w organizacji zarządzania ryzykami klimatycznymi	59-61, 65-66	Ujawnienie
	c. Opisz jak procesy identyfikacji, oceny i zarządzania ryzykami klimatycznymi są zintegrowane z zarządzaniem ryzykiem w spółce	59-61, 65-66	Ujawnienie
Mierniki i cele: Ujawnienie mierników i celów stosowane do oceny odpowiednich zagrożeń i możliwości związanych z klimatem oraz zarządzania nimi, w przypadku gdy takie informacje są istotne.	a. Pokaż metryki wykorzystywane przez organizację do oceny ryzyk i możliwości klimatycznych, zgodne ze strategią i procesami zarządzania ryzykiem	47-51	Ujawnienie
	b. Zaprezentuj emisje gazów cieplarnianych w zakresie 1, 2 i gdzie to jest wskazane w zakresie 3, oraz ryzyka z nimi związane	50-51	Ujawnienie
	c. Opisz cele wykorzystywane przez organizację do zarządzania ryzykami i możliwościami klimatycznymi oraz wyniki w odniesieniu do celów	-	Brak ujawnień ze względu na brak celów

Oświadczenie o stosowaniu

GRI 1 wykorzystany

ASBIS przedstawił informacje cytowane w niniejszym indeksie treści GRI za okres od 1 stycznia 2023 r. do 31 grudnia 2023 r. w odniesieniu do standardów GRI (ang. „With Reference to GRI Standards”)

GRI 1: Podstawy 2021

GRI Standard	Ujawnienie	Miejsce	Ujawnienie	Miejsce
GRI 2: Ogólne ujawnienia 2021	2-1 Dane organizacji	6	2-2 Podmioty uwzględnione w raportowaniu zrównoważonego rozwoju organizacji	9
	2-3 Okres sprawozdawczy, częstotliwość i osoba kontaktowa	4-5	2-4 Przekształcenia informacji	5
	2-5 Zewnętrzna weryfikacja	5	2-6 Działalność, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	6-14
	2-7 Pracownicy	31-39	2-8 Osoby współpracujące, nie będące pracownikami	32
	2-9 Struktura i skład władz	23,26	2-10 Nominacja i wybór najwyższego organu nadzorczego	21
	2-11 Przewodniczący najwyższego organu nadzorującego	21	2-12 Rola najwyższego organu w nadzorowaniu zarządzania wpływami	23,26
	2-13 Przekazanie odpowiedzialności za zarządzanie wpływem	23,26	2-14 Rola najwyższego organu nadzorczego w raportowaniu zrównoważonego rozwoju	23,26
	2-15 Konflikty interesów	21,64	2-16 Informowanie o krytycznych problemach	-
	2-17 Zbiorowa znajomość najwyższego organu nadzorującego	23	2-18 Ocena działania najwyższego organu nadzorującego	25
	2-19 Polityki wynagrodzeń	22	2-20 Proces ustalania wynagrodzenia	22
	2-21 Wskaźnik rocznego wynagrodzenia całkowitego	-	2-22 Oświadczenie w sprawie strategii zrównoważonego rozwoju	18
	2-23 Zobowiązania wynikające z polityk	43-46	2-24 Realizacja zobowiązań wynikających z polityk	43-46
	2-25 Procesy naprawiania negatywnych wpływów	-	2-26 Mechanizmy poszukiwania porady i zgłaszania problemów	-
	2-27 Zgodność z przepisami prawa i regulacjami	43-46	2-28 Uczestnictwo w stowarzyszeniach	42
	2-29 Podejście do zaangażowania zainteresowanych stron	27-30	2-30 Układy zbiorowe pracy	36
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-1 Proces określania istotnych tematów	27-30	3-2 Lista istotnych tematów	27-30
	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	27-30		

GRI 201: Wyniki finansowe 2016	201-1 Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i rozdysponowana	16	201-2 Skutki finansowe oraz inne zagrożenia i możliwości wynikające ze zmian klimatu	59-61
	201-3 Zobowiązania z tytułu programów określonych świadczeń i innych programów emerytalnych	-	201-4 Pomoc finansowa otrzymana od rządu	-
GRI 202: Obecność rynkowa 2016	202-1 Stosunek standardowego wynagrodzenia na poziomie początkowym według płci do lokalnej płacy minimalnej	-	202-2 Odsetek kadry kierowniczej wyższego szczebla zatrudnionej ze społeczności lokalnej	-
GRI 203: Pośrednie wpływy ekonomiczne 2016	203-1 Wspierane inwestycje i usługi infrastrukturalne	40	203-2 Znaczące pośrednie skutki gospodarcze	-
GRI 204: Polityki zakupowe 2016	204-1 Odsetek wydatków na lokalnych dostawców	-		
GRI 205: Przeciwdziałania korupcji 2016	205-1 Operacje ocenione pod kątem ryzyka związanego z korupcją	-	205-2 Komunikacja i szkolenia dotyczące polityki i procedur antykorupcyjnych	63-64
	205-3 Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	63-64		
GRI 206: Działania przeciw wolnej konkurencji 2016	206-1 Działania prawne dotyczące zachowań antykonkurencyjnych, praktyk antymonopolowych i monopolistycznych	-		
GRI 207: Opodatkowanie 2019	207-1 Podejście do opodatkowania	-	207-2 Ład podatkowy, kontrola i zarządzanie ryzykiem	-
	207-3 Zaangażowanie zainteresowanych stron i zarządzanie obawami związanymi z podatkami	-	207-4 Sprawozdawczość dla poszczególnych krajów	-
GRI 301: Materiały 2016	301-1 Materiały stosowane według wagi lub objętości	-	301-2 Użyte materiały wejściowe z recyklingu	-
	301-3 Produkty z odzysku i ich materiały opakowaniowe	-		
GRI 302: Energia 2016	302-1 Zużycie energii w organizacji	48	302-2 Zużycie energii poza organizacją	-
	302-3 Intensywność energetyczna	-	302-4 Redukcja zużycia energii	-
	302-5 Zmniejszenie zapotrzebowania na energię produktów i usług	-		
GRI 303: Woda i ścieki 2018	303-1 Interakcje z wodą jako wspólnym zasobem	-	303-2 Zarządzanie oddziaływaniami związanymi z odprowadzaniem wody	-
	303-3 Pobór wody	-	303-4 Ścieki	-
	303-5 Zużycie wody	-		
GRI 304: Bioróżnorodność 2016	304-1 Tereny operacyjne będące własnością, dzierżawione, zarządzane na obszarach chronionych lub przylegające do	51	304-2 Znaczący wpływ działań, produktów i usług na różnorodność biologiczną	-

	nich oraz obszary o wysokiej wartości różnorodności biologicznej poza obszarami chronionymi			
	304-3 Siedliska chronione lub odtworzone	-	304-4 Gatunki z czerwonej listy IUCN oraz gatunki z krajowej listy ochrony, których siedliska znajdują się na obszarach objętych działalnością	-
GRI 305: Emisje 2016	305-1 Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 1)	52-53	305-2 Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 2)	52-53
	305-3 Pozostałe pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 3)	52-53	305-4 Intensywność emisji gazów cieplarnianych	52-53
	305-5 Redukcje emisji gazów cieplarnianych	-	305-6 Emisja substancji zubożających warstwę ozonową (ODS)	-
	305-7 Tlenki azotu (NOx), tlenki siarki (SOx) i inne znaczące emisje do powietrza	-		
GRI 306: Odpady 2020	306-1 Wytwarzanie odpadów i znaczące oddziaływania związane z odpadami	-	306-2 Zarządzanie znaczącymi wpływami związanymi z odpadami	-
	306-3 Odpady wytworzone	-	306-4 Odpady nie skierowane do unieszkodliwienia	-
	306-5 Odpady skierowane do unieszkodliwienia	-		
GRI 308: Ocena dostawców pod kątem środowiskowym 2016	308-1 Nowi dostawcy, którzy zostali sprawdzeni pod kątem kryteriów środowiskowych	-	308-2 Negatywny wpływ na środowisko w łańcuchu dostaw i podjęte działania	
GRI 401: Zatrudnienie 2016	401-1 Zatrudnianie nowych pracowników i rotacja pracowników	31-32	401-2 Świadczenia przewidziane dla pracowników pełnoetatowych, które nie są przewidziane dla pracowników tymczasowych lub niepełnoetatowych	-
	401-3 Urlopy rodzicielskie	-		
GRI 402: Stosunki pracy/zarządzania 2016	402-1 Minimalne okresy wypowiedzenia dotyczące zmian operacyjnych	-		
GRI 403: BHP 2018	403-1 System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	-	403-2 Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i badanie incydentów	-
	403-3 Świadczenia BHP	-	403-4 Udział pracowników, konsultacje i komunikacja w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	-
	403-5 Szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	-	403-6 Promocja zdrowia pracowników	-
	403-7 Zapobieganie i łagodzenie skutków dla zdrowia i bezpieczeństwa w pracy bezpośrednio związanych z relacjami biznesowymi	-	403-8 Pracownicy objęci systemem zarządzania BPH	-
	403-9 Urazy związane z pracą	-	403-10 Utrata zdrowia związana z pracą	-

GRI 404: Szkolenie i edukacja 2016	404-1 Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku na pracownika	39	404-2 Programy podnoszenia kwalifikacji pracowników i programy pomocy w przejściu na emeryturę	-
	404-3 Odsetek pracowników otrzymujących regularne oceny wyników i rozwoju kariery zawodowej	-		
GRI 405: Różnorodność i równe szanse 2016	405-1 Różnorodność organów zarządzających i pracowników	23, 31-32	405-2 Stosunek wynagrodzenia zasadniczego kobiet do wynagrodzenia mężczyzn	34-35
GRI 406: Brak dyskryminacji 2016	406-1 Przypadki dyskryminacji i podjęte działania naprawcze	43		
GRI 407: Wolność zrzeszania się i układy zbiorowe 2016	407-1 Operacje i dostawcy, w których prawo do wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych może być zagrożone	-		
GRI 408: Praca dzieci 2016	408-1 Operacje i dostawcy narażeni na znaczne ryzyko wystąpienia przypadków pracy dzieci	-		
GRI 409: Praca przymusowa lub obowiązkowa 2016	409-1 Operacje i dostawcy narażeni na znaczne ryzyko wystąpienia przypadków pracy przymusowej lub obowiązkowej	-		
GRI 410: Praktyki bezpieczeństwa 2016	410-1 Pracownicy ochrony przeszkoleni w zakresie polityki lub procedur dotyczących praw człowieka	-		
GRI 411: Prawa ludów tubylczych 2016	411-1 Przypadki naruszeń praw ludności tubylczej	-		
GRI 413: Społeczności lokalne 2016	413-1 Operacje z udziałem społeczności lokalnej, oceny wpływu i programy rozwojowe	40-41	413-2 Operacje o znaczącym rzeczywistym i potencjalnym negatywnym wpływie na społeczności lokalne	-
GRI 414: Ocena dostawców pod kątem społecznym 2016	414-1 Nowi dostawcy, którzy zostali sprawdzeni pod kątem kryteriów społecznych	-	414-2 Negatywne skutki społeczne w łańcuchu dostaw i podjęte działania	-
GRI 415: Polityka publiczna 2016	415-1 Wpłaty na cele polityczne	-		
GRI 416: Bezpieczeństwo i zdrowie klientów 2016	416-1 Ocena wpływu kategorii produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo	-	416-2 Incydenty niezgodności dotyczące wpływu produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo	-
GRI 417: Marketing i oznakowanie 2016	417-1 Wymagania dotyczące informacji i oznakowania produktów i usług	-	417-2 Incydenty niezgodności dotyczące informacji i etykietowania produktów i usług	-
	417-3 Incydenty niezgodności dotyczące komunikacji marketingowej	-		
GRI 418: Prywatność klientów- 2016	418-1 Uzasadnione skargi dotyczące naruszenia prywatności klientów i utraty danych klientów	44-45		

Podpisy:

.....
Siarhei Kostevitch

Przewodniczący Rady Dyrektorów,
Dyrektor Generalny
Członek Rady Dyrektorów

.....
Marios Christou

Dyrektor Finansowy
Członek Rady Dyrektorów

.....
Hanna Kaplan

Członek Rady Dyrektorów

.....
Constantinos Tziamalis

Zastępca Dyrektora Generalnego,
Dyrektor ds. Kredytu i Relacji
Inwestorskich, Członek Rady
Dyrektorów

.....
Julia Prihodko

Dyrektor odpowiedzialna za kwestie
HR, Członek Rady Dyrektorów