

Sygnity

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

za rok obrotowy zakończony 30 września
2018 roku

Mariusz Nowak

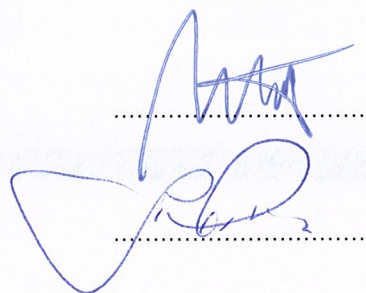
Prezes Zarządu

.....

Mariusz Jurak

Członek Zarządu

.....



Warszawa, 15 stycznia 2019 roku

Spis treści

OŚWIADCZENIE SYGNITY S.A. ORAZ GRUPY SYGNITY NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH W 2018 ROKU	4
I. OPIS SPÓŁKI I GRUPY ORAZ MODELU BIZNESOWEGO	5
SYGNITY S.A. – POZYCJA RYNKOWA, OFERTA I STRATEGIA SPÓŁKI	5
SKŁAD AKCJONARIATU SYGNITY	6
GRUPA KAPITAŁOWA SYGNITY	7
II. ISTOTNI INTERESARIUSZE I ZAGADNIENIA NIEFINANSOWE, KLUCZOWE NIEFINANSOWE SKŁADNIKI EFEKTYWNOŚCI	8
ISTOTNI INTERESARIUSZE	8
ISTOTNE ZAGADNIENIA NIEFINANSOWE.....	8
KLUCZOWE NIEFINANSOWE SKŁADNIKI EFEKTYWNOŚCI.....	8
III. ZAGADNIENIA PRACOWNICZE ORAZ ZAGADNIENIA SPOŁECZNE	10
POZIOM ZATRUDNIENIA, WYNAGRODZENIA	10
ZATRUDNIENIE, ROTACJA	18
WSKAŹNIKI ZATRUDNIENIA NOWYCH PRACOWNIKÓW ORAZ ROTACJI PRACOWNIKÓW W PODZIALE NA GRUPY WIEKOWE, PŁEĆ I REGION	20
ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE.....	25
SZKOLENIA	26
BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY (BHP)	27
ZWIĄZKI ZAWODOWE, PRAWO DO ZRZESZANIA SIĘ	29
ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ.....	30
ETYKA	31
POSZANOWANIE PRAW CZŁOWIEKA	33
PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI.....	33
IV. ZAGADNIENIA Z ZAKRESU ŚRODOWISKA NATURALNEGO	34
V. ISTOTNE RYZYKA I ZARZĄDZANIE NIMI	35
RYZYKA Z ZAKRESU ZAGADNIEŃ PRACOWNICZYCH ORAZ SPOŁECZNYCH, W TYM POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA	36
RYZYKO ZWIĄZANE Z JAKOŚCIĄ ŚWIADCZONYCH USŁUG.....	36
RYZYKA Z ZAKRESU ŚRODOWISKA NATURALNEGO.....	37
RYZYKO ZWIĄZANE Z PRZECIWDZIAŁANIEM KORUPCJI	37

OŚWIADCZENIE SYGNITY S.A. ORAZ GRUPY SYGNITY NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH W 2018 ROKU

Przedstawiamy oświadczenie na temat informacji niefinansowych w roku obrotowym zakończonym 30 września 2018 roku (dalej: oświadczenie) obejmujące informacje niefinansowe dotyczące spółki akcyjnej Sygnity S.A. z siedzibą w Warszawie (dalej: Spółka, Sygnity) oraz Grupy Kapitałowej Sygnity (dalej: Grupa, Grupa Sygnity) za okres od 1 października 2017 roku do 30 września 2018 roku (dalej: rok obrotowy 2018) i stanowiące wyodrębnioną część sprawozdania z działalności Spółki i Grupy.

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

Oświadczenie zostało sporządzone zgodnie z przepisami Ustawy z dnia 29 września 1994 roku o rachunkowości (z późniejszymi zmianami) w oparciu o własną metodologię z uwzględnieniem wytycznych krajowego Standardu Informacji Niefinansowych (SIN) opublikowanym na stronie www.standardy.org.pl/sin. Zarząd Spółki deklaruje, iż w niniejszym oświadczeniu nie pominięto informacji, które mogłyby mieć istotny wpływ na rzetelność opisu wpływu Spółki oraz Grupy na zagadnienia społeczne, pracownicze, środowiska naturalnego, poszanowania praw człowieka oraz przeciwdziałania korupcji.

Obejmuje ono informacje i dane niefinansowe Spółki oraz Grupy.

W oświadczeniu zawarto informacje w szczególności na temat:

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

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

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

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

I. OPIS SPÓŁKI I GRUPY ORAZ MODELU BIZNESOWEGO

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

Sygnity jest polską firmą, z ponad 25 letnią historią, wiodącym dostawcą rozwiązań IT w Polsce. Od 1995 roku Spółka jest notowana na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. Podstawowym przedmiotem działalności Spółki jest działalność związana z oprogramowaniem i doradztwem w zakresie informatyki oraz działalność powiązana. Spółka oferuje rozwiązania i systemy informatyczne w oparciu o programy autorskie lub produkty partnerów globalnych, przy wykorzystaniu najbardziej aktualnych technologii. Jest partnerem swoich Klientów w pełnym zakresie usług: od consultingu, poprzez realizację i wdrożenie, aż do outsourcingu. Sygnity współpracuje z firmami działającymi w kluczowych sektorach gospodarki (m.in. sektorze publicznym, bankowo-finansowym, energetycznym) oraz z kluczowymi instytucjami administracji publicznej. Spółka prowadzi działalność operacyjną głównie na terytorium Polski. Około 5,9% przychodów ze sprzedaży za rok obrotowy 2018 pochodziło od zleceniodawców niemających siedziby na terytorium Polski.

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

Celem strategicznym Sygnity jest bycie liderem rynku wybranych segmentów IT, umacnianie swojej pozycji u dotychczasowych Klientów, a także sprzedaż swoich rozwiązań do nowych Klientów. 27 kwietnia 2018 roku Sygnity podpisała długoterminową Umowę Restrukturyzacyjną ze swoimi Wierzycielami finansowymi (bankami i obligatariuszami), a także największym Wierzycielem handlowym – Microsoft. U podstaw aktualnej strategii Spółki leży realizacja powyższej Umowy – tj. m.in. restrukturyzacja finansowa oraz operacyjna. Na podstawie powyższej Umowy Spółce zostały udostępnione linie gwarancyjne, a także została założona spłata zobowiązań finansowych Sygnity przewidziana do końca 2022 roku. Posiadanie długookresowej Umowy Restrukturyzacyjnej pozwala obecnie Spółce na koncentrację na obszarach biznesowych prowadzonej działalności, w tym pozyskiwanie nowych klientów i rozwój portfela produktów, a także optymalizację kosztową. Powyższe pozwoli na skuteczne i trwałe odbudowanie rentowności działalności prowadzonej przez Sygnity przy wykorzystaniu potencjału i kompetencji jakie posiada Spółka.

Ponadto w roku obrotowym 2018 Spółka dokonała restrukturyzacji istotnych i problematycznych kontraktów poprzez ich rozwiązanie lub negocjowanie warunków realizacji. Powyższe operacje znalazły odzwierciedlenie w odpowiednich zapisach księgowych. Podkreślenia wymaga fakt, że każdorazowo przy restrukturyzacji problematycznych kontraktów priorytetem dla Spółki było zoptymalizowanie przepływów pieniężnych związanych z restrukturyzowanym kontraktem.

Obecnie jednym z priorytetów Sygnity jest odzyskanie wiarygodności i zaufania akcjonariuszy i rynku kapitałowego, a także maksymalizacja wartości Spółki, m.in. poprzez odbudowę marki Sygnity.

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

SKŁAD AKCJONARIATU SYGNITY

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

Akcjonariusz	na dzień 15 stycznia 2019 r.		na dzień 30 września 2018 r.	
	Liczba akcji/liczba głosów na WZ	% głosów w kapitale zakładowym/głosów na WZ	Liczba akcji/Liczba głosów na WZ	% głosów w kapitale zakładowym/głosów na WZ
Cron sp. z o.o. *	5 507 245	23,85	3 610 148	23,16
VALUE Fundusz Inwestycyjny Zamknięty z wydzielonym Subfunduszem 1**	5 455 843	23,63	713 740	4,58
Fundusze zarządzane przez Nationale-Nederlanden Powszechne Towarzystwo Emerytalne ***	2 514 328	10,89	1 601 730	10,27
Fundusze zarządzane przez Esaliens TFI S.A. ****	1 118 225	4,84	1 157 286	9,74
Fundusze zarządzane przez Quercus TFI S.A. *****	969 837	4,20	785 355	5,04
Pozostali *****	7 524 469	32,59	7 721 688	49,53
Razem	23 089 947	100,00	15 589 947	100,00

*liczba posiadanych akcji ujawniona na dzień publikacji niniejszego raportu t.j. 15 stycznia 2019 roku z uwzględnieniem powiadomienia skierowanego do Spółki w trybie art. 19 Rozporządzenia MAR, które Spółka otrzymała w dniu 26 listopada 2018 roku – Raport Bieżący nr 75/2018;

** liczba posiadanych akcji ujawniona na dzień publikacji niniejszego raportu t.j. 15 stycznia 2019 roku z uwzględnieniem zawiadomienia skierowanego do Spółki w trybie art. 69 Ustawy z dnia 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, które Spółka otrzymała w dniu 3 stycznia 2019 roku – Raport Bieżący nr 2/2019;

*** liczba posiadanych akcji ujawniona na dzień publikacji niniejszego raportu t.j. 15 stycznia 2019 roku m.in. na podstawie wykazu akcjonariuszy zarejestrowanych na Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Sygnity S.A., zwołane na dzień 5 grudnia 2018 roku;

**** liczba posiadanych akcji ujawniona na dzień publikacji niniejszego raportu t.j. 15 stycznia 2019 roku z uwzględnieniem zawiadomienia skierowanego do Spółki w trybie art. 69 Ustawy z dnia 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, które Spółka otrzymała w dniu 8 stycznia 2019 roku – Raport Bieżący nr 4/2019;

***** liczba posiadanych akcji ujawniona na dzień publikacji niniejszego raportu t.j. 15 stycznia 2019 roku m.in. na podstawie wykazu akcjonariuszy zarejestrowanych na Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Sygnity S.A., zwołane na dzień 5 grudnia 2018 roku;

*****w tym 523 313 skupionych przez Spółkę akcji własnych.

GRUPA KAPITAŁOWA SYGNITY

Jednostką dominującą Grupy Kapitałowej Sygnity jest Sygnity S.A.

Na koniec roku obrotowego Grupa Sygnity obejmowała następujące podmioty:

Lp.	Nazwa spółki	Siedziba	Przedmiot działalności	Udział w kapitale 30.09.2018
JEDNOSTKA DOMINUJĄCA				
1	Sygnity S.A.	Warszawa, Polska	Działalność w zakresie oprogramowania oraz doradztwo w zakresie sprzętu komputerowego.	n/d
SPÓŁKI ZALEŻNE				
1	Sygnity Business Solutions S.A.	Zielona Góra, Polska	Dostawa oprogramowania i usług informatycznych.	100,00
2	Geomar S.A.	Szczecin, Polska	Informacja przestrzenna, geodezja i kartografia.	100,00
3	UAB Baltijos Kompiuteriu Centras	Wilno, Litwa	Usługi w zakresie informatyzacji sektora przemysłowego, handlu oraz administracji publicznej.	100,00
4	Sygnity International Sp. z o.o. w likwidacji ¹⁾	Warszawa, Polska	Sprzedaż oprogramowania oraz sprzętu na rynku międzynarodowym.	100,00
5	Enhandel Sp. z o.o. ²⁾	Warszawa, Polska	Obrót energią elektryczną.	100,00
SPÓŁKI WSPÓŁZALEŻNE				
1	Emtal Sp. z o.o.	Gdańsk, Polska	Dostawca i integrator systemów dla transportu zbiorowego.	50,00
2	Budimex S.A. Sygnity S.A. Sp. j.	Warszawa, Polska	Spółka celowa do realizacji zadania inwestycyjnego.	33,00

¹⁾ Spółka została postawiona w stan likwidacji w dniu 1 października 2018 roku

²⁾ Spółka nie prowadzi działalności operacyjnej.

Największą spółką zależną Grupy jest Sygnity Business Solutions S.A. (dalej: Sygnity Business Solutions) która posiada ponad 25-letnie doświadczenie w implementacji rozwiązań informatycznych wspierających efektywne zarządzanie. Marka Sygnity Business Solutions powstała w 2015 roku w wyniku połączenia kompetencji spółki Max Elektronik S.A. specjalizującej się w rozwiązaniach własnych opartych na nowoczesnych technologiach informatycznych z częścią Sygnity skupiającą kompetencje konsultingowe oraz wdrożeniowe w zakresie praktycznego wykorzystania światowych rozwiązań klasy ERP, CRM, BI, BPM, ESB, SOA i ECM. Sygnity Business Solutions oferuje szeroki zakres produktów oraz usług związanych z audytem oraz doradztwem biznesowym. W portfolio Sygnity Business Solutions znajdują się systemy ERP światowych producentów (Oracle, SAP, Microsoft), autorskie rozwiązanie QUATRA ułatwiające efektywne zarządzanie przedsiębiorstwem, nowoczesne rozwiązania dla bibliotek (PROLIB), jak również rozwiązania dedykowane, BI/CPM oraz BPM. Jednym z ostatnich osiągnięć Sygnity Business Solutions są rozwiązania mobilne.

Główna działalność Geomar S.A. (dalej: Geomar) polega na dostarczaniu wystandaryzowanych usług w zakresie geodezji klasycznej i inżynierskiej, administracyjnej i kosztorysowej przygotowania inwestycji telekomunikacyjnych oraz autorskich rozwiązań w zakresie usług informatycznych (w tym geoinformatyki i cyfryzacji danych). Działalność Geomar oparta jest na sektorowych kompetencjach technologicznych i biznesowych oferujących kompleksowe rozwiązania dla podmiotów z sektora publicznego jak i użyteczności publicznej. Geomar jest członkiem stowarzyszenia Północna Izba Gospodarcza.

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

Pozostałe spółki zależne: Sygnity International Sp. z o.o. w likwidacji oraz Enhandel Sp. z o.o. nie prowadzą działalności operacyjnej.

II. ISTOTNI INTERESARIUSZE I ZAGADNIENIA NIEFINANSOWE, KLUCZOWE NIEFINANSOWE SKŁADNIKI EFEKTYWNOŚCI

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

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

ISTOTNI INTERESARIUSZE

Jako istotne grupy interesariuszy zidentyfikowano:

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

ISTOTNE ZAGADNIENIA NIEFINANSOWE

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

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

KLUCZOWE NIEFINANSOWE SKŁADNIKI EFEKTYWNOŚCI

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

Z uwagi na to iż jest to pierwsze sprawozdanie dotyczące informacji niefinansowych sporządzane przez Spółkę oraz Grupę, Spółka i Grupa nie dysponuje danymi porównawczymi dla wszystkich zidentyfikowanych kluczowych wskaźników niefinansowych.

Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności:

- a) liczba pracowników wg typu rodzaju umowy;
- b) liczba pracowników w podziale na typ zatrudnienia i płeć;

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

III. ZAGADNIENIA PRACOWNICZE ORAZ ZAGADNIENIA SPOŁECZNE

POZIOM ZATRUDNIENIA, WYNAGRODZENIA

Ze względu na specyfikę działalności w branży IT i fakt, że o sukcesie spółki w tej branży decydują przede wszystkim wiedza i praktyczne umiejętności jej pracowników, zagadnienia związane z zatrudnieniem, rozwojem pracowników oraz tworzeniem właściwego środowiska pracy, są kluczowe dla długoterminowego zrównoważonego rozwoju Spółki oraz Grupy Sygnity. Jednolitą politykę w zakresie kwestii pracowniczych i społecznych posiada Sygnity oraz Sygnity Business Solution. Geomar oraz UAB BKC, z uwagi odpowiednio na: specyfikę działalności / charakter prowadzonego biznesu (non core biznesu Grupy Sygnity) i położenie geograficzne, posiadają własną politykę w zakresie personalnym.

Wartość Sygnity i Grupy Sygnity stanowi kapitał ludzki, który tworzy, rozwija i utrzymuje jej produkty. Grupie Sygnity zależy na tym, aby utrzymać stabilność zatrudnienia osób reprezentujących kluczowe kompetencje i trwale wiązać te osoby z firmą. Z tego względu dominującą formą zatrudnienia w Grupie jest umowa o pracę na czas nieokreślony. Standard zatrudnienia obejmuje pierwszą umowę na okres próbny trzech miesięcy, kolejna umowa to najczęściej umowa na czas nieokreślony. Ze względu na projektowy charakter działalności Grupa nawiązuje współpracę ze specjalistami w branży również na podstawie umów cywilno-prawnych. W dużej mierze są to umowy o współpracę z osobami prowadzącymi działalność gospodarczą, co jest charakterystyczne dla branży IT.

W roku obrotowym 2018 Sygnity została poddana gruntownemu procesowi restrukturyzacji. W związku z ograniczeniem liczby projektów i likwidacją nierentownych obszarów działalności firmy zmniejszono stan zatrudnienia w Spółce. Zmniejszono również liczbę osób współpracujących na podstawie umowy cywilnoprawnej z działalnością gospodarczą oraz osób pozyskanych do współpracy za pośrednictwem outsourcingu (body leasing). Ograniczenie zatrudnienia nie dotyczyło spółek zależnych.

W Sygnity i Grupie Sygnity utrzymano pracowników i współpracowników reprezentujących kluczowe dla firmy kompetencje w rentownych obszarach Spółki i Grupy.

Spadek zatrudnienia w Sygnity oraz Grupie Sygnity rok do roku obrazuje odpowiednio Tabela 1 A. oraz Tabela 1 B. Finalnie na koniec roku obrotowego 2018 w Grupie zatrudnionych było: w Sygnity 934 pracowników i współpracowników, w Grupie Sygnity 1253 pracowników i współpracowników.

Tabela 1 A

Całkowita liczba pracowników w Sygnity

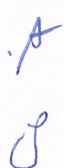
Rodzaj umowy	2018	2017
Pracownicy etatowi (umowa o pracę)	715	876
Umowy zlecenie	72	90
Działalność gospodarcza	132	157
Outsourcing (Body leasing)	15	36
Łącznie	934	1159

Tabela 1 B

Całkowita liczba pracowników w Grupie Sygnity

Rodzaj umowy	2018	2017
Pracownicy etatowi (umowa o pracę)	928	1089
Umowy zlecenie	136	134
Działalność gospodarcza	171	198
Outsourcing (Body leasing)	18	38
Łącznie	1253	1459

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



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

W latach poprzednich Sygnity oraz Sygnity Business Solutions w szerszym stopniu korzystały z usług outsourcingu IT w postaci body leasingu, jednak od roku obrotowego 2018 strategia personalna obu tych spółek zakłada opieranie kluczowych kompetencji w organizacji na bezpośredniej współpracy bez udziału firm pośredniczących. Obecnie korzystanie z usług outsourcingu może wyłącznie dotyczyć kompetencji wykorzystywanych punktowo i w krótkim wymiarze czasowym.

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

Tabela 2 A.

Całkowita liczba pracowników Sygnity w podziale na typ zatrudnienia i płeć

Rodzaj umowy	2018		2017	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Umowa o pracę na okres próbny	1	8	9	19
Umowa o pracę na czas określony	4	9	5	8
Umowa o pracę na czas nieokreślony	218	475	265	570
Pracownicy etatowi łącznie	223	492	279	597
Umowa zlecenie	23	49	22	68
Działalność gospodarcza	17	115	14	143
Outsourcing (Body shop)	1	14	5	31
Współpracownicy łącznie	41	178	41	242
Razem	264	670	320	839

Tabela 2 B.

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

Rodzaj umowy	2018		2017	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Umowa o pracę na okres próbny	7	12	13	26
Umowa o pracę na czas określony	22	16	6	14
Umowa o pracę na czas nieokreślony	287	584	340	690
Pracownicy etatowi łącznie	316	612	359	730
Umowa zlecenie	58	78	37	97
Działalność gospodarcza	22	149	18	180
Outsourcing (Body shop)	1	17	5	33
Współpracownicy łącznie	81	244	60	310
Razem	397	856	419	1040

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

Ze względu na długofalowe podejście do rozwoju kluczowych obszarów działalności oraz wyzwania w branży związane z pozyskiwaniem pracowników, spółkom Grupy Sygnity zależy na utrzymaniu stabilności zatrudnienia oraz długofalowej współpracy z osobami reprezentującymi kluczowe kompetencje. Z tego względu umowy na czas nieokreślony stanowią większość umów o pracę i znaczący odsetek umów cywilnoprawnych. Odsetek umów na czas nieokreślony w stosunku do liczby umów ogółem stanowi odpowiednio: 97% dla Sygnity i 93,86% dla Grupy Sygnity.

Mniejszy odsetek umów cywilnoprawnych na czas nieokreślony wynika ze specyfiki tej formy współpracy, która w dużej mierze dotyczy zadań skończonych w czasie, wynikających z potrzeb konkretnych projektów. Tabela 3 A. oraz Tabela 3 B. przedstawiają całkowitą liczbę pracowników i współpracowników zatrudnionych na czas nieokreślony w podziale na typ zatrudnienia i płeć.

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

Rodzaj umowy	2018		2017	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Umowa o pracę	218	475	265	570
Umowa zlecenie	5	9	4	10
Działalność gospodarcza	13	72	4	46
Outsourcing IT (Body Shop)	0	0	0	0
RAZEM	236	556	273	626

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

Rodzaj umowy	2018		2017	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Umowa o pracę	287	584	340	690
Umowa zlecenie	6	10	5	11
Działalność gospodarcza	18	92	8	58
Outsourcing IT (Body Shop)	0	0	0	0
RAZEM	311	686	353	759

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

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

Grupa pracowników	2018		2017	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Pracownicy	246	541	301	665
Pracownicy nadzorowani*	18	129	19	174
RAZEM	264	670	320	839

* W grupie pracowników nadzorowanych ujęto osoby świadczące na rzecz Grupy usługi na podstawie umowy o współpracę z jednoosobową działalnością gospodarczą oraz osoby współpracujące w ramach umów o świadczenie usług body leasingowych.

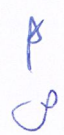


Tabela 4 B.
Całkowita liczba zatrudnionych w Grupie Sygnity w podziale na pracowników i pracowników nadzorowanych w podziale na płeć

Grupa pracowników	2018		2017	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Pracownicy	375	694	396	831
Pracownicy nadzorowani*	22	162	23	209
RAZEM	397	856	419	1040

* W grupie pracowników nadzorowanych ujęto osoby świadczące na rzecz Grupy usługi na podstawie umowy o współpracę z jednoosobową działalnością gospodarczą oraz osoby współpracujące w ramach umów o świadczenie usług body leasingowych.

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

W ramach procesu restrukturyzacji kosztów Sygnity zamknęła w roku obrotowym 2018 biura regionalne w Białymstoku, Mielcu i Płocku, a pracownicy z tych lokalizacji, którzy pozostali w Spółce świadczą obecnie pracę w formie telepracy.

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

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

W kolejnych latach spodziewane jest jeszcze mocniejsze odczuwanie tego deficytu ze względu na przewidywany spadek liczby absolwentów kierunków informatycznych w Polsce, związany z wejściem na rynek pracy osób urodzonych w okresie niżu demograficznego. Coraz większa otwartość rynków zachodnich na specjalistów z Polski oraz tworzenie się w kraju licznych centrów kompetencyjnych dodatkowo przyczynia się do pogłębienia tego trendu.

Spółki Grupy Sygnity, w szczególności Sygnity i Sygnity Business Solutions, spodziewają się, że deficyt w relacji między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców w głównych miejscach prowadzenia ich działalności utrzyma się, a nawet pogłębi, zwłaszcza w miastach: Wrocław, Kraków, Warszawa, Gdańsk i Poznań.

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

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

Tabela 5 A.
Całkowita liczba zatrudnionych w Sygnity w podziale na regiony i płeć

Lokalizacja	2018		2017	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Białystok	0	0	1	8
Bydgoszcz	2	14	2	18
Gdańsk	7	39	9	51
Kraków	25	69	19	76
Lublin	0	17	0	18
Mielec	0	0	0	1
Płock	0	0	2	1
Poznań	20	61	20	64
Telepraca	8	28	7	25
Warszawa	121	197	169	306
Wrocław	46	116	54	137
Zabrze	35	119	37	125
Zielona Góra	0	10	0	9
RAZEM	264	670	320	839

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

Lokalizacja	2018		2017	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Białystok	0	0	1	11
Bydgoszcz	2	14	2	18
Gdańsk	7	41	9	55
Kraków	25	72	19	80
Lublin	0	17	0	18
Mielec	0	0	0	1
Płock	0	0	2	1
Poznań	36	70	22	66
Szczecin	69	59	49	58
Telepraca	12	38	10	33
Warszawa	141	245	187	356
Wrocław	49	118	59	141
Zabrze	40	132	42	138
Zielona Góra	14	44	14	49
Wilno	2	6	3	15
RAZEM	397	856	419	1040

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

Dysproporcja liczby zatrudnionych mężczyzn do liczby kobiet jest charakterystyczna dla branży IT. W tym kontekście odsetek kobiet w stosunku do mężczyzn w Grupie Sygnity utrzymuje się na poziomie rynkowym. Skład ciał zarządczych i kadry pracowniczej wśród pracowników etatowych Sygnity i Grupy Sygnity według płci obrazuje Tabela 6 A. oraz Tabela 6 B.

Udział kobiet w strukturach zarządczych, zwłaszcza wśród kadry menedżerskiej wyższego szczebla, wykracza powyżej standardu rynkowego. Kobiety w spółkach Grupy Sygnity zajmują wyższe stanowiska menedżerskie (w tym na poziomie Zarządu) w różnych obszarach firmy: technicznych, sprzedażowych i Back Office i są inspirującym przykładem równych szans w rozwoju kariery zawodowej kobiet i mężczyzn w stereotypowo „męskiej” dziedzinie.

Struktura wiekowa zatrudnionych w Grupie Sygnity również odzwierciedla specyfikę branży. Największy odsetek pracowników zatrudnionych stanowią osoby w wieku 30-50 lat (w Sygnity 74,55%, w Grupie Sygnity 74,03%). Osoby w wieku poniżej 30 lat stanowią 13,15% ogółu zatrudnionych w Sygnity oraz 13,16% w Grupie Sygnity, zaś osoby w wieku powyżej 50 lat to 12,31% populacji pracowników Sygnity, 12,80% w Grupie Sygnity. Skład ciał zarządczych i kadry pracowniczej wśród pracowników etatowych Sygnity oraz Grupy Sygnity według kategorii wiekowej obrazuje Tabela 6 A oraz Tabela 6 B.

30 lat temu wiele z wykonywanych aktualnie zawodów w branży IT nie istniało, a wykształcenie samodzielnego specjalisty i zdobycie przez niego doświadczenia trwa minimum kilka lat. W strukturze zatrudnienia w Grupie Sygnity dominują osoby, które swoje kariery zawodowe rozpoczynały pod koniec lat 90-tych XX wieku i pierwszej dekadzie XXI wieku wraz z rozwojem rynku IT w Polsce oraz w kolejnych latach. Z drugiej strony niż demograficzny sprawia, że z roku na rok coraz mniej młodych osób wkracza w wiek produkcyjny i to również ma swoje odzwierciedlenie w strukturze wiekowej zatrudnienia w Grupie Sygnity.

Jak prognozuje GUS już w 2020 roku przewidywane jest wejście w etap permanentnie pogłębiającego się ujemnego przyrostu naturalnego. Od 2005 roku maleje liczba osób rozpoczynających studia na kierunkach technicznych, w tym IT. W roku 2005 było to 102 713 osób, a w 2011 już tylko 69 971 osób.

W konsekwencji również branżę IT dotknie wyzwanie starzejącej się populacji specjalistów i luki pokoleniowej. To pociąga za sobą kolejne ryzyka w zakresie zasobów ludzkich, nie tylko w kontekście zmniejszającej się podaży specjalistów dziedzinowych i coraz trudniejszej walki o pracownika, ale również odczuwalnych coraz bardziej różnic pokoleniowych i wyzwań w zakresie utrzymania zaangażowania osób w wieku powyżej 50 lat.

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

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

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

Wiek/Grupa stanowisk	2018			2017		
	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa
poniżej 30	3,92%	9,23%	13,15%	3,65%	8,22%	11,87%
kadra menedżerska wyższego szczebla	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
kadra menedżerska średniego szczebla	0,00%	0,00%	0,00%	0,11%	0,00%	0,11%
pracownicy na stanowiskach samodzielnych	2,52%	6,01%	8,53%	1,83%	4,57%	6,39%
pracownik najniższego szczebla	1,40%	3,22%	4,62%	1,71%	3,65%	5,37%
30-50	23,64%	50,91%	74,55%	24,32%	53,08%	77,40%
kadra menedżerska wyższego szczebla	1,40%	1,96%	3,36%	1,48%	2,74%	4,22%
kadra menedżerska średniego szczebla	0,70%	3,36%	4,06%	1,14%	3,88%	5,02%
pracownicy na stanowiskach samodzielnych	19,72%	43,64%	63,36%	19,75%	44,18%	63,93%
pracownik najniższego szczebla	1,82%	1,96%	3,78%	1,94%	2,28%	4,22%
powyżej 50	3,64%	8,67%	12,31%	3,88%	6,85%	10,73%
kadra menedżerska wyższego szczebla	0,14%	0,28%	0,42%	0,23%	0,34%	0,57%
kadra menedżerska średniego szczebla	0,84%	0,42%	1,26%	0,34%	0,11%	0,46%
pracownicy na stanowiskach samodzielnych	2,66%	7,83%	10,49%	3,08%	6,16%	9,25%
pracownik najniższego szczebla	0,00%	0,14%	0,14%	0,23%	0,23%	0,46%
Suma końcowa	31,19%	68,81%	100,00%	31,85%	68,15%	100,00%

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

Wiek/Grupa stanowisk	2018			2017		
	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa
poniżej 30	6,96%	10,43%	17,39%	5,04%	9,06%	14,10%
kadra menedżerska wyższego szczebla	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
kadra menedżerska średniego szczebla	0,00%	0,00%	0,00%	0,09%	0,00%	0,09%
pracownicy na stanowiskach samodzielnych	2,72%	5,76%	8,48%	1,87%	4,58%	6,44%
pracownik najniższego szczebla	4,24%	4,67%	8,91%	3,08%	4,48%	7,56%
30-50	23,15%	47,39%	70,54%	23,90%	50,89%	74,79%
kadra menedżerska wyższego szczebla	1,30%	1,74%	3,04%	1,40%	2,43%	3,83%
kadra menedżerska średniego szczebla	1,09%	2,93%	4,02%	1,40%	4,01%	5,42%
pracownicy na stanowiskach samodzielnych	17,83%	39,57%	57,39%	18,21%	41,36%	59,57%
pracownik najniższego szczebla	2,93%	3,15%	6,09%	2,89%	3,08%	5,98%
powyżej 50	3,91%	8,15%	12,07%	4,20%	6,91%	11,11%
kadra menedżerska wyższego szczebla	0,11%	0,22%	0,33%	0,19%	0,28%	0,47%
kadra menedżerska średniego szczebla	0,65%	0,33%	0,98%	0,28%	0,47%	0,75%
pracownicy na stanowiskach samodzielnych	2,93%	7,17%	10,11%	3,36%	5,70%	9,06%
pracownik najniższego szczebla	0,22%	0,43%	0,65%	0,37%	0,47%	0,84%
Suma końcowa	34,02%	65,98%	100,00%	33,15%	66,85%	100,00%

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

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

W Sygnity i Sygnity Business Solutions obowiązuje siatka płac i wynikające z niej widełki płacowe, które mają na celu zapewnienie pracownikom na poszczególnych stanowiskach wynagrodzenia odpowiedniego do posiadanego doświadczenia i zakresu zadań oraz dopasowanie do lokalnego rynku pracy.

Coroczny przegląd wynagrodzeń zakłada weryfikację zgodności wynagrodzeń z obowiązującą siatką płac. W tym czasie analizowane są m.in. mediany wynagrodzeń w poszczególnych rolach. Ewentualne odstępstwa od siatki płac są przedstawiane kadrze menedżerskiej a ich wyrównanie podlega decyzji biznesowej podczas procesu podwyżkowego.

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

Tabela 7 A.
Stosunek pensji podstawowej i wynagrodzenia kobiet i mężczyzn wg. grup stanowisk w Sygnity

Pracownicy etatowi wg. grup stanowisk	Stosunek pensji podstawowej* kobiet i mężczyzn na 30-09-2018	Stosunek wynagrodzenia** kobiet i mężczyzn w 2018 r.	Stosunek pensji podstawowej* kobiet i mężczyzn na 30-09-2017	Stosunek wynagrodzenia** kobiet i mężczyzn w 2017 r.
kadra menedżerska wyższego szczebla	81,88%	85,83%	67,38%	76,53%
kadra menedżerska średniego szczebla	92,55%	89,72%	93,55%	92,46%
pracownicy na stanowiskach samodzielnych	91,79%	85,07%	90,08%	84,39%
pracownik najniższego szczebla	87,99%	84,28%	80,32%	74,54%
Ogółem	91,84%	87,32%	86,28%	82,98%

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

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

Tabela 7 B.
Stosunek pensji podstawowej i wynagrodzenia kobiet i mężczyzn wg. grup stanowisk w Grupie Sygnity

Pracownicy etatowi wg. grup stanowisk	Stosunek pensji podstawowej* kobiet i mężczyzn na 30-09-2018	Stosunek wynagrodzenia** kobiet i mężczyzn w 2018 r.	Stosunek pensji podstawowej* kobiet i mężczyzn na 30-09-2017	Stosunek wynagrodzenia** kobiet i mężczyzn w 2017 r.
kadra menedżerska wyższego szczebla	85,51%	91,99%	71,16%	80,91%
kadra menedżerska średniego szczebla	85,63%	79,46%	90,26%	97,35%
pracownicy na stanowiskach samodzielnych	91,01%	84,02%	89,84%	83,93%
pracownik najniższego szczebla	87,08%	85,44%	89,41%	82,05%
Ogółem	87,57%	83,27%	87,23%	82,25%

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

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

Tabela 8 A.
Stosunek pensji podstawowej i wynagrodzenia kobiet i mężczyzn wg wieku w Sygnity

Pracownicy etatowi wg. wieku	Stosunek pensji podstawowej* kobiet i mężczyzn na 30-09-2018	Stosunek wynagrodzenia** kobiet i mężczyzn w 2018 r.	Stosunek pensji podstawowej* kobiet i mężczyzn na 30-09-2017	Stosunek wynagrodzenia** kobiet i mężczyzn w 2017 r.
poniżej 30	96,83%	84,81%	95,16%	91,26%
30-50	89,77%	85,89%	84,87%	81,22%
powyżej 50	99,31%	95,12%	86,46%	85,23%
ogółem	91,84%	87,32%	86,28%	82,98%

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

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

Tabela 8 B.
Stosunek pensji podstawowej i wynagrodzenia kobiet i mężczyzn wg wieku w Grupie Sygnity

Pracownicy etatowi wg. wieku	Stosunek pensji podstawowej* kobiet i mężczyzn na 30-09-2018	Stosunek wynagrodzenia** kobiet i mężczyzn w 2018 r.	Stosunek pensji podstawowej* kobiet i mężczyzn na 30-09-2017	Stosunek wynagrodzenia** kobiet i mężczyzn w 2017 r.
poniżej 30	96,83%	77,59%	90,56%	84,67%
30-50	89,77%	84,92%	86,13%	81,76%
powyżej 50	99,31%	94,20%	85,34%	85,45%
ogółem	91,84%	83,27%	87,23%	82,25%

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

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

ZATRUDNIENIE, ROTACJA

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

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

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

W związku z powyższym Grupa Sygnity stawia na pozyskiwanie i utrzymywanie zespołu doświadczonych specjalistów, którzy będą gwarantowali realizację projektów w zakładanych parametrach. Równolegle zaś prowadzone są programy stażowe oraz zatrudnianie studentów i absolwenci kierunków technicznych, którzy stanowią

bazę pod sukcesję w opisanych zespołach (program stażowy „Upgrade Yourself” w Sygnity i Sygnity Business Solutions, program stażowy w Geomar). Budowanie zabezpieczenia pod kluczowe kompetencje jest tym bardziej istotne, że poziom rotacji pracowników w branży IT jest wyższy niż w innych sektorach. W praktyce program stażowy nie pokrywa wszystkich potrzeb pracodawcy i konieczne jest pozyskiwanie wykwalifikowanych specjalistów z rynku.

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

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

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

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

Deficyt specjalistów IT w dużych aglomeracjach miejskich oznacza dla Grupy Sygnity konieczność wyjścia z poszukiwania kandydatów wyłącznie w głównych lokalizacjach prowadzenia działalności.

W związku z prowadzonym w Sygnity w roku obrotowym 2018 procesem gruntownej restrukturyzacji, przed Spółką stoi wyzwanie odbudowania renomy i pozytywnego wizerunku marki pracodawcy. W ostatnim roku obrotowym Spółka podejmowała trudne, jednak konieczne decyzje biznesowe, co wiązało się również z ograniczeniem zatrudnienia. Te działania były komentowane na rynku, miały wpływ na zaburzenie poczucia bezpieczeństwa pracowników, docierały również do kandydatów do pracy. Dzięki transparentnej komunikacji Zarządów Sygnity i Sygnity Business Solutions z kadrami menedżerską i pracownikami udało się zminimalizować ryzyko utraty kluczowego personelu. W roku obrotowym 2018 firma była skupiona na komunikacji do wewnątrz organizacji i na relacji do rynku w rozumieniu kontaktu z głównymi interesariuszami i klientami. Po ustabilizowaniu sytuacji finansowej Grupa Sygnity będzie w stanie z większą atencją podejść do zadań związanych z budowaniem marki pracodawcy, w tym wznowieniem aktywności w mediach społecznościowych.

Mimo okresu pełnego wyzwań, atmosfera jaka panuje w Grupie Sygnity jest wciąż pozytywnie oceniana przez pracowników (wnioski z ankiet Exit Interview prowadzonych przez Sygnity, Sygnity Business Solutions).

Jedną z istotnych kwestii w utrzymaniu pracowników jest zapewnienie perspektyw rozwoju i przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu, które w branży IT ma specyficzny charakter i jest poniekąd związane bardziej z pracodawcą niż samym pracownikiem – jeśli specjalista czuje, że w firmie nie czeka na niego perspektywa rozwoju, w tym nie ma dostępu do interesujących go technologii i nie może uczestniczyć w ciekawych dla niego projektach, może zdecydować się na poszukiwanie szans na rozwój poza organizacją pracodawcy. W Grupie Sygnity pracujemy nad różnorodnymi, ciekawymi i kompleksowymi wdrożeniami IT w kluczowych sektorach gospodarki, dając pracownikom możliwość zdobywania doświadczenia przy realizacji różnych, złożonych i zaawansowanych projektów. Staramy się reagować na potrzeby poszczególnych osób i zapewniać im zadania najbardziej dostosowane do ich kompetencji jak również aspiracji zawodowych. W tym obszarze napotykałyśmy na dwa główne wyzwania.

Pierwszym wyzwaniem jest prawidłowa identyfikacja potrzeb i aspiracji zawodowych pracowników oraz odpowiednie zarządzanie ich oczekiwaniami i rozwojem. W tym celu menedżerowie muszą posiadać aktualną wiedzę na temat kompetencji pracowników, znać ich aspiracje zawodowe i mieć dostęp do bieżącej wiedzy o istniejących w firmie perspektywach. Pierwsze zadanie jest realizowane poprzez prowadzenie i aktualizowanie Bazy Kompetencji

pracowników (Sygnity, Sygnity Business Solutions), drugie za pośrednictwem indywidualnych planów rozwojowych, trzecie jest wspierane z wykorzystaniem rekrutacji wewnętrznej.

Drugie wyzwanie to kwestia technologiczna – nie w każdym obszarze działalności Grupy można zapewnić dostęp do najnowszych technologii. Nie wszystkie rozwiązania mogą być oparte o najnowsze trendy technologiczne i jest to podyktowane względami czysto pragmatycznymi – bezpieczeństwa, kompatybilności z innymi rozwiązaniami czy też ze względów ekonomicznych. Podobnie nie wszyscy mogą pracować w projektach związanych z najnowszymi technologiami. Spółki Grupy starają się zarządzać wyżej wskazanymi oczekiwaniami poprzez transparentne opisywanie perspektyw już na etapie rekrutacji.

Dla branży IT charakterystyczna jest dysproporcja liczby zatrudnionych mężczyzn do liczby kobiet. Ta dysproporcja jest widoczna także w strukturze zatrudnienia Grupy Sygnity. Zgodnie z raportem „Kobiety w IT 2018” Fundacji Carrots w branży IT w zespołach, do których należą kobiety, pracuje średnio 3 razy więcej mężczyzn (3,4 kobiety / 10 mężczyzn). W tym kontekście odsetek kobiet w stosunku do mężczyzn w Sygnity (28%) oraz Grupie Sygnity (32%) utrzymuje się na poziomie rynkowym. Ze względu na ogólny deficyt pracowników względem zapotrzebowania na rynku IT, spółki Grupy Sygnity nie stosują wskaźników obligatoryjnych, nakładających wzrost tej proporcji. Strategia personalna, w szczególności Sygnity i Sygnity Business Solutions, zakłada jednak, że kobiety to grupa o bardzo dużym potencjale zatrudnienia na stanowiskach w obszarze rozwoju i testowania oprogramowania. Dotyczy to pozyskiwania do pracy kobiet u progu kariery zawodowej jak i tych szukających dla siebie nowych szans zawodowych, w tym okazji do przebranżowienia się.

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

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

W związku z ograniczeniem zatrudnienia w wyniku procesu restrukturyzacji Sygnity w roku obrotowym 2018 wskaźnik rotacji wyniósł 35,18% i był zdecydowanie wyższy niż w roku poprzednim. W okresie raportowym Grupę Sygnity opuściło 324 osoby (Sygnity - 272 osoby), przy czym w tym samym okresie zatrudniono 156 osób (w Sygnity 96 osób).

Niezależnie od procesu reorganizacji, spółki Grupy Sygnity, podobnie jak wiele firm w branży, muszą radzić sobie z wysoką rotacją personelu. Liczba otrzymywanych zaproszeń do procesów rekrutacyjnych kierowana do specjalistów i menedżerów rośnie. Zgodnie z raportem firmy Antal „Aktywność specjalistów i menedżerów na rynku pracy 2018” branża IT należy do liderów w tym zakresie - średnia liczba ofert otrzymywanych w ciągu roku przypadająca na jednego menedżera lub specjalistę to 18, podczas kiedy średnia ogólnorynkowa wynosi 9. Jednocześnie rośnie otwartość ludzi na zmiany w życiu zawodowym i mobilność w poszukiwaniu atrakcyjnego miejsca pracy. To powoduje, że znaczne ograniczenie poziomu rotacji jest mało realne.

Świadome tych uwarunkowań spółki Grupy Sygnity stawiają na efektywność procesu rekrutacji, zdywersyfikowane źródła pozyskiwania kandydatów do pracy i budowanie pozytywnego doświadczenia kandydata, niezależnie od decyzji o nawiązaniu współpracy. W tym kontekście ważny jest dla Grupy Sygnity także optymalny proces wdrożenia, oparty na regularnym feedbacku, pozwalający na maksymalnie szybkie usamodzielnianie się ludzi w miejscu pracy.

Poniższe tabele (Tabele 10 – 12) przedstawiają liczbę oraz wskaźnik rotacji i nowozatrudnionych pracowników etatowych w Grupie Sygnity.

Tabela 9 A.
Wskaźnik rotacji pracowników etatowych w Sygnity w okresie sprawozdawczym

Pracownicy	2018			2017		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Zwolnieni w okresie sprawozdawczym	90	182	272	51	142	193
Zatrudnieni na koniec okresu sprawozdawczego	223	492	715	279	597	876
Wskaźnik rotacji	12,59%	25,45%	38,04%	5,82%	16,21%	22,03%

Tabela 9 B.
Wskaźnik rotacji pracowników etatowych w Grupie Sygnity w okresie sprawozdawczym

Pracownicy	2018			2017		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Zwolnieni w okresie sprawozdawczym	109	215	324	59	166	225
Zatrudnieni na koniec okresu sprawozdawczego	315	606	921	356	716	1072
Wskaźnik rotacji	11,83%	23,34%	35,18%	5,50%	15,49%	20,99%

Tabela 10 A.
Liczba pracowników etatowych, którzy odeszli z Sygnity w okresie sprawozdawczym, wg wieku i płci

Przedział wiekowy	2018			2017		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
poniżej 20	0	0	0	0	0	0
21-30	18	39	57	14	50	64
31-40	39	62	101	20	42	62
41-50	23	63	86	15	38	53
51-60	7	11	18	0	5	5
61 powyżej	3	7	10	2	7	9
RAZEM	90	182	272	51	142	193

Tabela 10 B.
Liczba pracowników etatowych, którzy odeszli z Grupy Sygnity w okresie sprawozdawczym, wg wieku i płci

Przedział wiekowy	2018			2017		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
poniżej 20	0	0	0	0	0	0
21-30	26	51	77	17	61	78
31-40	46	77	123	24	54	78
41-50	24	64	88	16	44	60
51-60	9	15	24	3	12	15
61 powyżej	4	8	12	2	9	11
RAZEM	109	215	324	62	180	242

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

Tabela 11 A.

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

Lokalizacja	2018			2017		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Białystok	0	0	0	0	1	1
Bydgoszcz	0	3	3	5	11	16
Gdańsk	2	14	16	0	2	2
Kraków	3	17	20	0	13	13
Lublin	0	2	2	0	2	2
Płock	1	0	1	3	2	5
Poznań	3	7	10	2	8	10
Szczecin	0	0	0	0	1	1
Telepraca	4	14	18	2	2	4
Warszawa	61	83	144	27	51	78
Wrocław	13	34	47	11	36	47
Zabrze	3	8	11	1	13	14
Zielona Góra	0	0	0	0	0	0
RAZEM	90	182	272	51	142	193

Tabela 11 B.

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

Lokalizacja	2018			2017		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Białystok	0	0	0	0	2	2
Bydgoszcz	0	3	3	5	11	16
Gdańsk	2	14	16	0	2	2
Kraków	3	18	21	0	13	13
Lublin	0	2	2	0	2	2
Płock	1	0	1	3	2	5
Poznań	5	7	12	2	10	12
Szczecin	12	17	17	8	10	18
Telepraca	4	16	20	2	3	5
Warszawa	62	86	148	27	55	82
Wrocław	15	34	49	11	38	49
Zabrze	3	8	11	1	15	16
Zielona Góra	0	4	3	0	2	2
Wilno	2	6	8	3	15	1
RAZEM	109	215	324	62	180	242

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

Tabela 12 A.

Wskaźnik nowozatrudnieni pracownicy etatowi w Sygnity w okresie sprawozdawczym

Pracownicy etatowi	2018			2017		
	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Łącznie</i>	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Łącznie</i>
Nowozatrudnieni w okresie sprawozdawczym	27	69	96	34	111	145
Zatrudnieni na koniec okresu sprawozdawczego	223	492	715	279	597	876
Wskaźnik zatrudnienia nowych pracowników	3,78%	9,65%	13,43%	3,88%	12,67%	16,55%

Tabela 12 B.

Wskaźnik nowozatrudnieni pracownicy etatowi w Grupie Sygnity w okresie sprawozdawczym

Pracownicy etatowi	2018			2017		
	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Łącznie</i>	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Łącznie</i>
Nowozatrudnieni w okresie sprawozdawczym	59	97	156	47	136	183
Zatrudnieni na koniec okresu sprawozdawczego	315	606	921	356	716	1072
Wskaźnik zatrudnienia nowych pracowników	6,40%	10,53%	16,94%	4,38%	12,69%	17,07%

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

Tabela 13 A.

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

Przedział wiekowy	2018			2017		
	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Łącznie</i>	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Łącznie</i>
poniżej 20	1	0	1	1	0	1
21-30	13	37	50	17	57	74
31-40	11	19	30	11	27	38
41-50	2	7	9	4	24	28
51-60	0	6	6	1	3	4
61 powyżej	0	0	0	0	0	0
RAZEM	27	69	96	34	111	145

Tabela 13 B.

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

Przedział wiekowy	2018			2017		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
poniżej 20	1	0	1	1	0	1
21-30	39	56	95	27	74	101
31-40	14	25	39	13	31	44
41-50	4	9	13	5	27	32
51-60	1	7	8	1	4	5
61 powyżej	0	0	0	0	0	0
RAZEM	59	97	156	47	136	183

Tabela 14 A.

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

Lokalizacja	2018			2017		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Białystok	0	0	0	0	1	1
Bydgoszcz	0	0	0	2	7	9
Gdańsk	0	5	5	2	6	8
Kraków	5	11	16	3	14	17
Lublin	0	0	0	0	3	3
Płock	0	0	0	0	0	0
Poznań	0	2	2	2	9	11
Szczecin	0	0	0	0	0	0
Telepraca	1	3	4	2	1	3
Warszawa	13	22	35	15	38	53
Wrocław	6	18	24	4	16	20
Zabrze	2	6	8	4	16	20
Zielona Góra	0	2	2	0	0	0
RAZEM	27	69	96	34	111	145

Tabela 14 B.

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

Lokalizacja	2018			2017		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Białystok	0	0	0	0	1	1
Bydgoszcz	0	0	0	2	7	9
Gdańsk	0	5	5	2	6	8
Kraków	5	11	16	3	16	19
Lublin	0	0	0	0	3	3
Płock	0	0	0	0	0	0
Poznań	5	5	10	3	12	15
Szczecin	22	13	35	11	13	24
Telepraca	1	4	5	2	1	3
Warszawa	15	26	41	15	42	57
Wilno	1	0	1	0	0	0
Wrocław	6	18	24	4	16	20
Zabrze	3	9	12	5	16	21
Zielona Góra	1	6	7	0	3	3
RAZEM	59	97	156	47	136	183

ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE

Spółki Grupy Sygnity (Sygnity, Sygnity Business Solutions, Geomar) udostępniają pracownikom i współpracownikom szeroki pakiet świadczeń dodatkowych:

- Opieka medyczna* – w ramach umowy o świadczenie usług opieki medycznej na rzecz osób zatrudnianych w Sygnity oraz Sygnity Business Solutions realizowane są obowiązkowe badania medycyny pracy, a dodatkowo zatrudnieni pracownicy i współpracownicy mają możliwość skorzystać z dodatkowych pakietów opieki medycznej. Osobom zatrudnionym w Sygnity oraz Sygnity Business Solutions proponowane są dwa abonamenty: podstawowy i rozszerzony. Pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę abonament podstawowy finansuje pracodawca, natomiast abonament rozszerzony finansuje pracownik z własnych środków. Osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych i prowadzące działalność gospodarczą mają możliwość zakupu abonamentu medycznego za pośrednictwem odpowiednio Sygnity lub Sygnity Business Solutions, finansują go jednak z własnych środków. Pracodawca daje także możliwość wykupienia abonamentu opieki medycznej na preferencyjnych warunkach dla członków rodzin osób zatrudnionych w Sygnity lub Sygnity Business Solutions. Abonamenty dla członków rodzin finansują osoby zatrudnione z własnych środków, niezależnie od rodzaju umowy będącej podstawą zatrudnienia.
- Program grupowego ubezpieczenia na życie* – w ramach umowy z firmą ubezpieczeniową osoby zatrudnione w Sygnity oraz Sygnity Business Solutions mogą wybierać z sześciu wariantów ubezpieczenia na życie. Dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę wariant I finansowany jest przez Pracodawcę, natomiast warianty od II do VI finansują pracownicy z własnych środków. Osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych i prowadzące działalność gospodarczą mają możliwość zakupu każdego z wariantów za pośrednictwem odpowiednio Sygnity lub Sygnity Business Solutions, finansują go jednak z własnych środków. Dostępne są także pakiety ubezpieczenia obejmujące ochroną dzieci osób zatrudnionych w Sygnity lub Sygnity Business Solutions, a także pakiet renta z opieką medyczną. Obydwa te pakiety są w całości finansowe ze środków osób zainteresowanych ich posiadaniem. UAB BKC dofinansowuje program ubezpieczeń dla pracowników.

- c. *IKZE* – osoby zatrudnione w Sygnity lub Sygnity Business Solutions mają możliwość gromadzenia środków na indywidualnym koncie zabezpieczenia emerytalnego za pośrednictwem Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych. Pracownikom, którzy wyrażą taką wolę, składki na IKZE potrącane są z wynagrodzenia za pracę i przekazywane bezpośrednio na rachunek Towarzystwa. Takie rozwiązanie zwalnia pracownika z konieczności osobistej obsługi terminowego wpłacania składek na IKZE.
- d. *Świadczenia finansowane z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych* – w ramach Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę mają dostęp do świadczeń finansowanych / współfinansowanych ze środków tego funduszu (Sygnity, Sygnity Business Solutions, Geomar). Realizacja tych świadczeń odbywa się za pośrednictwem platformy kafeterijnej, w ramach której dla pracowników dostępne są takie świadczenia jak: bilety do kina, teatru czy na inne wydarzenia kulturalne i sportowe, karty wstępu do klubów sportowych, na baseny. Świadczenia te z uwagi na fakt finansowania ich ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych dostępne są tylko dla pracowników. Osoby zatrudnione na podstawie umowy cywilnej, czy prowadzące działalność gospodarczą mogą zakupić kartę Multisport, finansując ją z własnych środków.

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

SZKOLENIA

W ramach Grupy Sygnity dysponujemy szeroką wiedzą i kompetencjami oraz doświadczeniem w zakresie znajomości branży klienta i technologii IT. Kompetencje pracowników Grupy Sygnity są rozwijane w obszarach najbardziej perspektywicznych dla pracodawcy. Grupa Sygnity, w szczególności Sygnity i Sygnity Business Solutions, dba o rozwój dziedzinowy pracowników poprzez szkolenia specjalistyczne (m.in. metodologia i języki programowania, produkty IT i narzędzia zewnętrznych dostawców). Ze względu na specyfikę działalności duży nacisk kładziony jest na rozwój umiejętności zarządzania projektami i poznanie zwinnych metodyk projektowych, m.in. Scrum oraz Prince2Agile.

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

Grupa Sygnity stawia na rozwój pracowników od podstaw, dlatego w Sygnity oraz Sygnity Business Solutions prowadzony jest program stażowy dla studentów i absolwentów głównie kierunków technicznych „Upgrade yourself”. Rok do roku Sygnity i Sygnity Business Solutions przyjmują kilkudziesięciu stażystów, z których znaczna część znajduje w Grupie Sygnity stałe zatrudnienie. W kolejnych latach spodziewany jest spadek liczby studentów i absolwentów kierunków IT, dlatego program stażowy prowadzony w Grupie otwiera się na osoby, które przygotowują się do przebranżowienia i są uczestnikami dziedzinowych kursów zawodowych.

W roku obrotowym 2018 działania Grupy (Sygnity, Sygnity Business Solutions), zgodnie z przyjętą strategią biznesową, koncentrowały się na wdrożeniu skutecznych narzędzi zarządczych, w tym metodyk zwinnych w procesie zarządzania projektami oraz CRM i nowych narzędzi zadaniowania zespołów projektowych. Takie podejście skutkowało skupieniem się na szkoleniach technicznych i narzędziowych bardziej niż na aspektach miękkich.

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

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

Tabela 15 A.

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

	Średnia ilość godzin szkoleniowych per pracownik	
	2017	2018
Kobiety	10,55	2,04
Mężczyźni	29,48	1,91

Tabela 15 B.

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

	Średnia ilość godzin szkoleniowych per pracownik	
	2017	2018
Kobiety	9,92	3
Mężczyźni	26,36	2,4

Tabela 16 A.

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

	Średnia ilość godzin szkoleniowych per pracownik	
	2017	2018
Pracownicy	29,16	1,95
Pracownicy nadzorowani	0	0,00

Tabela 16 B.

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

	Średnia ilość godzin szkoleniowych per pracownik	
	2017	2018
Pracownicy	21,86	2,6
Pracownicy nadzorowani	0	0

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY (BHP)

Nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy w Sygnity i Sygnity Business Solutions realizowany jest przez wykwalifikowanych pracowników służby BHP.

W Geomar oraz UAB BKC kwestie związane z bezpieczeństwem i higieną pracy regulowane są w szczególności Regulaminem Pracy.

W Sygnity oraz Sygnity Business Solutions obowiązuje Polityka Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, w której spółki zobowiązały się do przestrzegania bezpieczeństwa i higieny pracy w sposób gwarantujący dobre samopoczucie osób zatrudnionych, klientów, dostawców usług mogących przebywać na terenie obiektów należących do Sygnity oraz Sygnity Business Solutions. Spółki koncentrują się na eliminacji skutków wypadków przy pracy oraz na kształtowaniu odpowiednich warunków pracy i postaw pracowników w tym zakresie. W spółkach Sygnity i Sygnity Business Solutions została opracowana Ocena Ryzyka Zawodowego na poszczególnych stanowiskach pracy oraz instrukcje zawierające wytyczne dotyczące bezpiecznych i higienicznych zachowań na stanowiskach pracy.

Służba BHP dokonuje okresowych przeglądów obiektów, w których Sygnity i Sygnity Business Solutions posiadają swoje biura oraz stanowisk pracy i na bieżąco przekazuje Zarządowi spółek zidentyfikowane niezgodności

z wymogami prawnymi, zidentyfikowane ryzyka a także rekomendacje w zakresie korekt i eliminacji tych niezgodności i ryzyk.

Ponadto w Sygnity powołana jest Komisja BHP, w której zasiadają przedstawiciele pracodawcy, przedstawiciele pracowników oraz lekarz medycyny pracy, która podczas cyklicznych spotkań omawia wszelkie kwestie związane z bezpieczeństwem i higieną pracy. Pracodawcę w Komisji BHP reprezentuje służba BHP oraz Kierownik Biura Administracji, ponieważ z uwagi na zajmowane stanowisko sprawuje nadzór nad całością spraw związanych z poprawnym funkcjonowaniem obiektów, w których Sygnity oraz Sygnity Business Solutions prowadzą swoją działalność. Pracowników w Komisji BHP reprezentują zarówno pracownicy wyższego jak i niższego szczebla, którzy zatrudnieni są w różnych lokalizacjach, tak aby umożliwić pozostałym członkom załogi bezpośredni kontakt z reprezentującymi ich w Komisji BHP przedstawicielami. Z Komisją BHP konsultowane są wszelkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, ustalana jest treść Oceny Ryzyka Zawodowego, instrukcji i innych dokumentów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Z uwagi na charakter działalności wypadki przy pracy nie stanowią istotnego ryzyka związanego z działalnością Spółek Grupy Sygnity. Statystyki dotyczące wypadków przy pracy w Grupie Sygnity obrazuje Tabela 17 A. i B. oraz Tabela 18 A. i B.

Tabela 17 A.

Wypadki przy pracy w Sygnity

Rok	Liczba wypadków	Liczba poszkodowanych	Liczba dni roboczych niezdolności do pracy	Wskaźnik dni utraconych z tytułu wypadków przy pracy	Wskaźnik częstotliwości wypadków przy pracy
2018	2	2	26	5,18%	1,83
2017	3	3	327	43,78%	2,26

Tabela 17 B.

Wypadki przy pracy w Grupie Sygnity

Rok	Liczba wypadków	Liczba poszkodowanych	Liczba dni roboczych niezdolności do pracy	Wskaźnik dni utraconych z tytułu wypadków przy pracy	Wskaźnik częstotliwości wypadków przy pracy
2018	2	2	26	5,18%	1,83
2017	3	3	327	43,78%	2,26

Tabela 18 A.

Wypadki przy pracy w Sygnity wg płci i lokalizacji

Lokalizacja	2018		2017	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Wrocław	0	0	1	0
Warszawa	0	2	1	0
Kraków	0	0	0	1

A
8

Tabela 18 B.

Wypadki przy pracy w Grupie Sygnity wg płci i lokalizacji

Lokalizacja	2018		2017	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Wrocław	0	0	1	0
Warszawa	0	2	1	0
Kraków	0	0	0	1

W obu badanych latach nie wystąpiły ciężkie ani śmiertelne wypadki przy pracy. W przypadku jednego wypadku, który miał miejsce w 2018 roku można mówić o błędach w organizacji pracy. Pozostałe wypadki zarówno w 2017 jak i w 2018 roku związane były z przemieszczaniem się pracowników.

Wskaźnik dni utraconych z tytułu wypadków przy pracy pokazuje średnią liczbę dni absencji spowodowanej wypadkiem przypadającą na jednego poszkodowanego w stosunku do czasu pracy jaki był zaplanowany do przepracowania w okresie sprawozdawczym. Wysoki wskaźnik dni utraconych w roku 2017 - 43,78 % wynika z faktu, że jeden z poszkodowanych w wypadku pracowników, który doznał urazu kończyny dolnej, ze względu na konieczną rehabilitację zmuszony był skorzystać ze świadczenia rehabilitacyjnego.

W 2018 roku dni utracone na jednego poszkodowanego, to zaledwie 5,18 %, co przekłada się na 13 dni absencji na 249 roboczych.

Wskaźnik częstotliwości wypadków pokazuje liczbę osób ulegających wypadkom na 1000 zatrudnionych. W Sygnity i w Grupie Sygnity na 1000 zatrudnionych wypadkom uległo: w 2017 roku 2,2 osób, a w 2018 roku 1,8 osób. W wyniku zaistniałych wypadków pracownicy doznali głównie urazów kończyn dolnych lub górnych, a w przypadku jednego wypadku urazu szczęki.

Po każdym wypadku służba BHP przekazała wnioski i zalecenia zespołu powypadkowego poszkodowanym oraz ich bezpośrednim przełożonym. Wnioski te przekazywane są również pozostałym pracownikom podczas szkoleń wstępnych i okresowych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. W przypadku incydentu, który był skutkiem błędów w organizacji pracy opracowano Instrukcję bezpiecznego montażu urządzeń oraz zapoznano pracowników wykonujących prace montażowe z opracowaną Instrukcją.

W Grupie Sygnity w pierwszej kolejności o wypadku w pracy lub w drodze pracownik powinien zawiadomić swojego zwierzchnika. Następnie o zaistniałym zdarzeniu informowany jest pracownik służby BHP, który w określonym czasie sporządza dokumentację wypadkową.

Rejestr wypadków przy pracy prowadzą pracownicy służby BHP.

Z uwagi na profil działalności spółek Grupy Sygnity (Sygnity, Sygnity Business Solutions) blisko 100% zatrudnionych osób wykonuje swoje obowiązki używając przez znaczną część czasu pracy komputera stacjonarnego bądź laptopa, a co za tym idzie wykonują pracę w pozycji siedzącej, i w związku z powyższym narażeni są przewlekłe choroby obwodowego układu nerwowego wywołane sposobem wykonywania pracy, a wśród nich wymieniony w wykazie chorób zawodowych zespół cieśni w obrębie nadgarstka.

Na dzień 30 września 2018 roku w rejestrze chorób zawodowych i podejrzeń o takie choroby nie zostały zgłoszone żadne przypadki wymienionych wyżej chorób.

W spółkach Grupy Sygnity nie funkcjonują związki zawodowe, zatem kwestie dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy nie są opisane w formalnych porozumieniach zawartych ze związkami zawodowymi.

ZWIĄZKI ZAWODOWE, PRAWO DO ZRZESZANIA SIĘ

W Grupie Sygnity nie działają organizacje związkowe, a co za tym idzie Spółki nie mają zawartych żadnych układów zbiorowych pracy.

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



W Sygnity funkcjonuje Rada Pracowników, z którą Pracodawca konsultuje wszystkie kwestie mające bezpośredni wpływ na sytuację zatrudnionych w Spółce osób.

W Sygnity Business Solutions w 2015 roku pracownicy zdecydowali, że nie będą organizować wyborów Rady Pracowników, w związku z czym Spółka nie posiada stałego grona przedstawicieli załogi, z którym mogłaby konsultować ważne dla pracowników kwestie.

ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ

W Grupie Sygnity (Sygnity, Sygnity Business Solutions) stawiamy na kształtowanie kultury organizacyjnej opartej na wartościach, uwzględniającej aspekty dotyczące różnorodności. Takie podejście jest wynikiem przekonania zarządzających, że różnorodność jest fundamentalną wartością współczesnego społeczeństwa, a polityka równego traktowania i zarządzanie różnorodnością przynosi wymierne korzyści, wpływa na rozwój oraz innowacyjność organizacji. Mając powyższe na uwadze spółki stawiają na poszanowanie dla różnorodnego społeczeństwa oraz kładą nacisk na politykę równego traktowania ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, przekonanie, przynależność związkową, orientację psychoseksualną, tożsamość płciową, status rodzinny, styl życia, formę, zakres i podstawę zatrudnienia, typy współpracy. W swoich działaniach spółki starają się traktować ludzi sprawiedliwie oraz usuwać występujące na tej drodze przeszkody. Kwestie związane z zarządzaniem różnorodnością uregulowane są w dokumentach obowiązujących w Grupie Sygnity: Kodeksie Pracy, Kodeksie Etyki (Sygnity, Sygnity Business Solutions), Karcie Różnorodności (Sygnity), Regulaminie Wynagradzania. Dokumenty te opisują zasady dotyczące zagadnień: równego traktowania pracowników w zatrudnieniu oraz zakazu dyskryminacji, poszanowania dla różnorodności, polityki wynagradzania i premiowania.

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

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

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

Sygnity jest otwarte na zatrudnianie osób wykluczonych społecznie lub zagrożonych marginalizacją na rynku pracy – w swoim portfolio Spółka ma projekty realizujące założenia klauzuli społecznej.

Dodatkowo w spółkach Sygnity oraz Sygnity Business Solutions kwestie dotyczące niedyskryminowania regulowane są w: Kodeksie Pracy, Regulaminie Wynagradzania i Regulaminie MBO (Sygnity). Dokumenty te opisują zasady dotyczące zagadnień: zakazu dyskryminacji oraz obowiązujących w organizacji zasad wynagradzania i premiowania. W Geomar i UAB BKC kwestie te reguluje Regulamin Pracy.

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

Celem Grupy jest ograniczenie ryzyka wystąpienia dyskryminacji i mobbingu oraz finansowych i społecznych konsekwencji tych niepożądanych zjawisk poprzez podjęcie odpowiednich działań zapobiegających w miejscu pracy. Jednym z takich działań jest przygotowanie Polityki Wewnętrznej Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji, w której Pracodawca w sposób jednoznaczny i bezwarunkowy wyraża swój sprzeciw wobec zjawisk mobbingu i dyskryminacji. Polityka ma być wdrożona w Grupie Sygnity w 2019 roku.

Przejawem dezaprobaty dla tych zjawisk ma być nie tylko ta pisemna deklaracja, ale także zaplanowane faktyczne działania pozwalające na wykrycie oraz prewencję zjawiska, m.in. wdrożenie mechanizmu skargowego, polityka informacyjna nakierowana na edukowanie w zakresie niepożądanych skutków dyskryminacji i mobbingu, monitoring wskaźników (ilość skarg, monitoring absencji chorobowych, monitoring wskaźnika rotacji w zespołach).

Dodatkowo od roku obrotowego 2019 w ramach ankiety Exit Interview, pracownicy odchodzący z organizacji są pytani o to, czy kiedykolwiek byli świadkami mobbingu, dyskryminacji lub innych działań nieetycznych w firmie. Ankiety Exit Interview będą omawiane na poziomie Zarządu i wyższej kadry menedżerskiej i na ich podstawie będą wypracowywane konkretne plany działania.

Kwestie wątpliwe lub skargi dotyczące łamania obowiązujących standardów w zakresie różnorodności i równości szans pracownicy mogą zgłaszać do przełożonych i Biura Personalnego.

ETYKA

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

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

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

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

- a. W stosunkach z partnerami biznesowymi kierujemy się: rzetelnością w realizowaniu powierzonych zadań, uczciwością, terminowością wykonywanych zadań, respektowaniem podjętych zobowiązań, orientacją na zaspokajanie potrzeb i rozwiązywanie problemów naszych Klientów przy jednoczesnym zachowaniu marżowości projektów, dążeniem do budowania długoterminowych, stabilnych relacji z Klientami, opartych na wzajemnym zaufaniu, na lojalności i na ustawicznym poszukiwaniu obszarów wspólnoty interesów, w sytuacjach spornych – dążeniem do wypracowania porozumienia.
- b. W stosunkach z konkurentami kierujemy się: dążeniem do ekspansji rynkowej – przy zachowaniu zasad uczciwej konkurencji i wzajemnego poszanowania, dążeniem do rywalizacji na płaszczyźnie jakości, rzetelności i innowacyjności.

- c. W relacjach z otoczeniem społecznym kierujemy się: dążeniem do budowy jak najlepszych relacji ze społecznościami lokalnymi, wspieraniem wartościowych inicjatyw obywatelskich, przyczyniających się do umocnienia demokracji, społeczeństwa obywatelskiego i postaw przedsiębiorczości.

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

Pełna treść kodeksu etyki jest dostępna na firmowych stronach internetowych pod adresem: http://www.sygnity.pl/public/upload/files/51/5117_NEW_Sygnity_Kodeks_Etyki_w_Biznesie.pdf

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

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

Kodeks Etyki został zatwierdzony przez Zarządy Sygnity i Sygnity Business Solutions, które zobowiązują się do wsparcia i oceny przestrzegania zasad zawartych w kodeksie. Wszyscy pracownicy i współpracownicy są zobowiązani przestrzegać zapisów Kodeksu i informować Dyrektora ds. Personalnych Sygnity oraz Bezpośrednich Przełożonych o wszelkich naruszeniach zapisów i postanowień Kodeksu Etyki. W przypadku wątpliwości dotyczących interpretacji poszczególnych zapisów Kodeksu, pracownicy i współpracownicy w każdej chwili mogą zwrócić się z prośbą o wyjaśnienia do swoich przełożonych i koordynatorów lub bezpośrednio do Biura Personalnego.

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

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

POSZANOWANIE PRAW CZŁOWIEKA

Prawa człowieka przysługują każdej osobie, a ich źródłem jest przyrodzona godność ludzka. Wszystkie organizacje, w tym spółki kapitałowe, jako pracodawcy, producenci i kontrahenci, zobowiązane są do bezwzględnego poszanowania praw człowieka. Wszędzie tam, gdzie te prawa mogłyby być łamane, powinny być podejmowane odpowiednie kroki, by tę sytuację zmienić i unikać czerpania korzyści z ich nierespektowania.

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

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

W 2018 roku nie zostały zidentyfikowane w Grupie Kapitałowej incydenty związane z naruszeniem praw człowieka.

PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

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

W Sygnity i Sygnity Business Solutions funkcjonuje sformalizowana polityka zakupów i procedura zakupowa. W roku obrotowym 2018 spółki współpracowały z ponad 180 dostawcami zewnętrznymi, w przypadku zdecydowanej większości podmiotów relacje biznesowe miały również miejsce w latach poprzednich. Podstawowe kryterium podziału kontrahentów stanowił przedmiot zakupu pozwalający na wyróżnienie następujących grup:

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

Biorąc pod uwagę pozycję i udział poszczególnych dostawców, żaden z nich nie miał pozycji dominującej zagrażającej ciągłości dostaw towarów i usług. Wybór dostawców następował w całości sformalizowany sposób, zgodnie z obowiązującą procedurą zakupową, pozwalając osiągnąć najlepsze z dostępnych na rynku opcji zakupu. Realizacja transakcji mogła być powierzona wyłącznie oferentowi, którego oferta została uznana za najkorzystniejszą w oparciu o kryteria oceny ofert. Biuro Zakupów stanowiło elementarną część każdego postępowania i w oparciu o wzmiankowane parametry, przeprowadzoną analizę rynku oraz negocjacje z oferentami, przygotowywało rekomendacje dla jednostki inicjującej proces nabywczy. Elementami determinującymi jakość portfela dostawców, a w konsekwencji ograniczającym ryzyka płynności dostaw, były: selekcja „negatywna” na początku procesu zakupowego, wykluczająca określonych oferentów z uczestniczenia w postępowaniu zakupowym oraz okresowa ocena partnerów handlowych. Trwająca w niektórych przypadkach nawet kilka lat relacja biznesowa jest poddawana raz w roku weryfikacji, która pozwala na ich walidację w kontekście jakości współpracy, ważności kontraktu, warunków umownych, dostępności substytutów.

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

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

- dane dotyczące konkurencyjnej oferty nigdy nie powinny być omawiane ze stroną konkurującą;
- zabronione jest ograniczanie wolnej konkurencji przez ustalanie ze stroną konkurującą wysokości cen, podziału rynków zbytu itp.;
- nie wolno nakłaniać Klienta do zakupu produktów lub usług, które nie odpowiadają jego potrzebom;

- zakazane jest uczestniczenie w szpiegostwie przemysłowym lub usiłowaniu przekupstwa;
- pracownicy Grupy Sygnity zobowiązani są udzielać Klientom ścisłych i zgodnych z prawdą informacji oraz uczciwie przedstawiać jakość, funkcje i dostępność oferowanych produktów i usług.

W Sygnity i Sygnity Business Solutions sformalizowany jest proces kontroli i akceptacji składania ofert oraz zawierania umów sprzedaży (procedura Komitet Ofertowy) co adresuje omawiane ryzyka na każdym poziomie operacyjnym.

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

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

W roku obrotowym 2018 nie stwierdzono przypadków korupcji z udziałem Sygnity oraz spółek z Grupy Sygnity.

IV. ZAGADNIENIA Z ZAKRESU ŚRODOWISKA NATURALNEGO

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

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

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

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

Spółka w swojej działalności generuje emisję CO₂ związaną z używaniem aut przez pracowników do celów wykonywania powierzonych prac.

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

- dla Sygnity: 2,72 lat w roku 2017 oraz 1,31 lat w 2018 roku;
- dla Grupy Sygnity (z wyłączeniem UAB BKC): 2,3 lat w roku 2017 oraz 1,1 lat w 2018 roku.

Mając na uwadze emisję CO₂ Spółki Grupy (z wyłączeniem UAB BKC) wymieniają park samochodowy w okresie 3 letnim, a przy wyborze nowych aut brana jest pod uwagę emisja CO₂ oraz parametry spalania poszczególnych silników, jak i planowany przewidywany przebieg aut. Zgodnie z przeprowadzonym w 2017 roku audytem energetycznym Spółki zużycie paliwa przez flotę samochodów odpowiada za 28% zużywanej energii.

Informacje o ilości łącznych bezpośrednich emisji gazów cieplarnianych są zgodne z wymogami prawnymi corocznie raportowane. Opłaty za wprowadzanie gazów lub pyłów do powietrza, wynikające z eksploatacji urządzeń w Sygnity w 2017 roku były niższe niż minimalna kwota wymagana do zapłaty i wynosiły w 2017 roku 757 zł.

Przy realizacji sprzedaży produktów i usług spółki Grupy Sygnity wprowadzają na rynek tekturowe opakowania, folie opakowaniowe, palety drewniane. Spółki Grupy działają zgodnie z wymaganiami obowiązujących aktów prawnych oraz propagują i wspierają dobre praktyki w zakresie ochrony środowiska dążąc do zrównoważonego rozwoju organizacji, minimalizując negatywny wpływ na środowisko naturalne. W swojej bieżącej działalności Spółki Grupy przywiązują szczególną wagę do kwestii obowiązków w zakresie recyklingu urządzeń elektrycznych i elektronicznych, będących podstawowym narzędziem pracy pracowników Grupy Sygnity oraz ograniczaniem emisji CO2 przez auta używane w działalności operacyjnej Spółki.

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

W 2017 roku w Spółce przeprowadzono audyt energetyczny. Określono w nim, iż łącznie obiekty biurowe i flota samochodowa odpowiadają za zużycie 90% energii pozyskanej do przedsiębiorstwa. Zużycie energii do celów prowadzonej działalności jest w dużej mierze uzależnione od klasy energetycznej budynków w których Spółka wynajmuje biura i magazyny. Podejmując decyzję o wynajmie powierzchni Spółka stara się uwzględnić aspekt środowiskowy, gdyż poza oczywistym efektem neutralizowania negatywnego wpływu na środowisko ma on wymiar ekonomiczny. W 2017 roku ok. 70% powierzchni biurowych wynajmowanych było w tzw. zielonych biurach o najwyższej klasie energetycznej, przyjaznym użytkownikom i środowisku, co zostało potwierdzone stosownymi certyfikatami LEED CS lub certyfikatem BREEAM. Uzyskanie takiego certyfikatu wymaga zrealizowania bardzo wielu rygorystycznych wymagań i szczegółowych wytycznych co gwarantuje zastosowanie rozwiązań zmniejszających zużycie wody, energii elektrycznej oraz jej pozyskiwanie z odzyskiwanych źródeł energii, a także ograniczanie i segregacja odpadów. W odniesieniu do używanego w Spółce sprzętu elektrycznego (komputery, sprzęt biurowy, sprzęt AGD) przeprowadzony audyt energetyczny wykazał iż sprzęt jest w stanie dobrym a klasa energetyczna tych urządzeń należy do wysokich. Przy wymianie sprzętu Spółka zwraca uwagę na parametry zużycia energii. W 2017 roku i 2018 roku Spółka nie była karana za naruszenie przepisów dotyczących ochrony środowiska.

V. ISTOTNE RYZYKA I ZARZĄDZANIE NIMI

Zarządzanie ryzykiem w spółkach Grupy Sygnity jest elementem realizacji celów biznesowych oraz sprzyja zrównoważonemu wzrostowi w długim okresie. System identyfikacji i kontroli ryzyka ma na celu ich jak najwcześniejsze zidentyfikowanie, zarządzanie i właściwą reakcję w odpowiedzi na zmaterializowane ryzyko, zarówno w obszarze finansowym jak i pozafinansowym (pracowniczym, reputacyjnym), przy czym nie stosowane są specjalne regulacje odnoszące się do zagadnień niefinansowych.

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

Nadzór nad przestrzeganiem zasad określonych w ramach Zintegrowanego Systemu Zarządzania sprawowany jest poprzez roczny cykl zaplanowanych audytów wewnętrznych, podczas których identyfikowane są niezgodności oraz potencjalne obszary ryzyka. Co do zasady, zaadresowane niezgodności wymagają niezwłocznego podjęcia działań naprawczych, natomiast zidentyfikowane obszary ryzyka działań prewencyjnych, mających na celu niedopuszczenie do zmaterializowania się ryzyka w przyszłości. W Geomar obowiązuje System Zarządzania Jakością zintegrowany z wymaganiami wdrożonymi w Grupie Sygnity, natomiast wymagania związane z Systemem Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji stanowią wytyczne, co do najlepszych praktyk postępowania.

Zintegrowany System Zarządzania w Grupie Sygnity jest certyfikowany przez akredytowaną jednostkę – Centrum Certyfikacji Jakości Wojskowej Akademii Technicznej (akredytowanej przez Polskie Centrum Akredytacji).

W październiku 2018 roku przeprowadzony został audyt trzeciej strony, w wyniku którego nie stwierdzono niezgodności oraz wydano rekomendację do utrzymania na kolejny rok certyfikatów potwierdzających spełnianie wysokich standardów jakościowych.

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

Ryzyko utraty kluczowych pracowników

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

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

Ryzyko wzrostu kosztów pracy

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

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

Ryzyko związane z aspektami społecznymi w tym prawami człowieka

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

Spółka oraz Grupa Sygnity zarządza ryzykiem poprzez dbanie o jasne i przejrzyste zasady postępowania wobec swoich pracowników oraz wprowadzanie regulacji, mających na celu przeciwdziałanie ewentualnym naruszeniom w sferze poszanowania praw człowieka. Spółka na bieżąco weryfikuje procesy zarządzania personelem i zgodnością oraz utrzymuje kulturę organizacyjną na najwyższym poziomie. Biuro Personalne prowadzi stały monitoring antydyskryminacyjny i antymobbingowy.

RYZYKO ZWIĄZANE Z JAKOŚCIĄ ŚWIADCZONYCH USŁUG

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

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

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

RYZYKA Z ZAKRESU ŚRODOWISKA NATURALNEGO

Ryzyko wzrostu cen energii oraz paliwa

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

Ryzyko złej gospodarki odpadami

Ze względu na specyfikę działalności Grupa Sygnity nie generuje odpadów produkcyjnych. Podstawowymi odpadami powstającymi w Grupie Sygnity są odpady komunalne oraz urządzenia elektryczne i elektroniczne. Istnieje ryzyko ich niewłaściwego zagospodarowania. Spółki Grupy Sygnity minimalizują to ryzyko poprzez zawieranie odpowiednich umów z operatorami posiadającymi stosowne pozwolenia w zakresie odbioru i przetwórstwa odpadów, a także ściśle stosowanie się do regulacji wprowadzonych przez właścicieli obiektów biurowych i magazynowych, w których wynajmują powierzchnię biurową.

RYZYKO ZWIĄZANE Z PRZECIWDZIAŁANIEM KORUPCJI

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

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

