



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

za rok obrotowy zakończony 30 września  
2021 roku

Bogdan Zborowski                      Prezes Zarządu                      .....

Mariusz Jurak                              Wiceprezes Zarządu                      .....

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

Warszawa, 16 grudnia 2021 roku

## Spis treści

OŚWIADCZENIE SYGNITY S.A. ORAZ GRUPY SYGNITY NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH W ROKU OBROTOWYM 2021...	4
I. OPIS SPÓŁKI I GRUPY ORAZ MODELU BIZNESOWEGO .....	5
SYGNITY S.A. – POZYCJA RYNKOWA, OFERTA I STRATEGIA SPÓŁKI .....	5
SKŁAD AKCJONARIATU SYGNITY .....	7
GRUPA KAPITAŁOWA SYGNITY .....	8
II. ISTOTNI INTERESARIUSZE I ZAGADNIENIA NIEFINANSOWE, KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI ....	10
ISTOTNI INTERESARIUSZE .....	10
ISTOTNE ZAGADNIENIA NIEFINANSOWE.....	10
KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI.....	10
III. ZAGADNIENIA PRACOWNICZE ORAZ ZAGADNIENIA SPOŁECZNE .....	12
POZIOM ZATRUDNIENIA, WYNAGRODZENIA .....	12
ZATRUDNIENIE, ROTACJA .....	20
WSKAŹNIKI ZATRUDNIENIA NOWYCH PRACOWNIKÓW ORAZ ROTACJI PRACOWNIKÓW W PODZIALE NA GRUPY WIEKOWE, PŁEĆ I REGION .....	22
ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE.....	25
SZKOLENIA .....	26
BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY (BHP) .....	27
ZWIĄZKI ZAWODOWE, PRAWO DO ZRZESZANIA SIĘ .....	28
ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ.....	28
ETYKA .....	29
POSZANOWANIE PRAW CZŁOWIEKA .....	31
PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI.....	31
IV. ZAGADNIENIA Z ZAKRESU ŚRODOWISKA NATURALNEGO .....	34
OCHRONA ŚRODOWISKA.....	34
WYKORZYSTANIE SUROWCÓW NATURALNYCH .....	34
ENERGIA.....	34
FLOTA SAMOCHODOWA .....	36
WODA .....	36
EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH .....	36
ODPADY .....	38
POZIOM ZGODNOŚCI Z REGULACJAMI .....	38
ZAGADNIENIA ZWIĄZANE Z KLIMATEM .....	38
V. ISTOTNE RYZYKA I ZARZĄDZANIE NIMI .....	40
RYZYKA Z ZAKRESU ZAGADNIEŃ PRACOWNICZYCH ORAZ SPOŁECZNYCH, W TYM POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA.....	41
RYZYKO ZWIĄZANE Z JAKOŚCIĄ ŚWIADCZONYCH USŁUG.....	42
RYZYKA Z ZAKRESU ŚRODOWISKA NATURALNEGO.....	42
RYZYKO ZWIĄZANE Z PRZECIWDZIAŁANIEM KORUPCJI.....	43

## **OŚWIADCZENIE SYGNITY S.A. ORAZ GRUPY SYGNITY NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH W ROKU OBROTOWYM 2021**

Przedstawiamy oświadczenie na temat informacji niefinansowych w roku obrotowym zakończonym 30 września 2021 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 2020 roku do 30 września 2021 roku (dalej: rok obrotowy 2021) i stanowiące wyodrębnioną część sprawozdania z działalności Spółki i Grupy.

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

Niniejsze oświadczenie w sprawie informacji niefinansowych za rok obrotowy 2021 zostało sporządzone na podstawie art. 55 ust. 2b w związku z art. 49b Ustawy o rachunkowości i zawiera ujawnienia niezbędne do oceny rozwoju, wyników i sytuacji Spółki i Grupy oraz wpływu ich działalności na zagadnienia, o których mowa w art. 49b ust. 2 pkt 3 Ustawy o rachunkowości.

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

Oświadczenie obejmuje informacje i dane niefinansowe Spółki oraz Grupy.

W oświadczeniu zawarto informacje w szczególności na temat:

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

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

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

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

## I. OPIS SPÓŁKI I GRUPY ORAZ MODELU BIZNESOWEGO

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

Sygnity jest polską firmą z 30 letnią historią, wiodącym dostawcą rozwiązań IT w Polsce. Od 1995 roku Spółka jest notowana na Gieldzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. Podstawowym przedmiotem działalności Spółki jest działalność związana z oprogramowaniem i doradztwem w zakresie informatyki oraz działalność powiązana. Spółka oferuje rozwiązania i systemy informatyczne w oparciu o programy autorskie lub produkty partnerów globalnych, przy wykorzystaniu najbardziej aktualnych technologii. Jest partnerem swoich klientów w pełnym zakresie usług: od consultingu, poprzez realizację i wdrożenie, aż do outsourcingu. Sygnity współpracuje z firmami działającymi w kluczowych sektorach gospodarki (m.in. sektorze publicznym, bankowo-finansowym, energetycznym i przemysłowym) oraz z kluczowymi instytucjami administracji publicznej. Spółka prowadzi działalność operacyjną głównie na terytorium Polski. Około 2,3% przychodów Spółki ze sprzedaży za rok obrotowy 2021 pochodziło od zleceńodawców niemających siedziby na terytorium Polski (2,0% przychodów Grupy).

W ramach prowadzonej działalności Sygnity wyznaje wartości oparte na: najwyższej jakości świadczonych usług, uczciwości, trwałych i długofalowych relacjach biznesowych opartych na zaufaniu i rzetelności. Spółka stawia na innowacyjność, bezpieczeństwo i nowoczesność oferowanych produktów i usług. Ponadto Sygnity w ramach prowadzonej działalności dba o trwałe relacje ze strategicznymi partnerami. W hierarchii wartości Sygnity najwyższe miejsce zajmuje unikalny zespół, posiadający uzupełniające się kompetencje, budowanie kompetencji eksperckich, rozwój oferty produktowej dostosowanej do zmieniającego się rynku, a przede wszystkim odpowiedzialność za wdrażane produkty i świadczone usługi. Celem strategicznym Sygnity jest bycie liderem rynku wybranych segmentów IT, umacnianie swojej pozycji u dotychczasowych klientów, a także sprzedaż swoich rozwiązań do nowych klientów.

Otoczenie biznesowe, w którym działa Grupa pozostaje bardzo wymagające. Charakteryzuje się ono dużą konkurencyjnością w sektorach, w których Grupa prowadzi działalność operacyjną oraz znacznym popytem na specjalistów z branży informatycznej.

W raportowanym okresie Zarząd Spółki podjął szereg działań zapewniających kontynuację działalności oraz efektywność wewnętrzną organizacji, jak i wdrażanie selektywnych inicjatyw w zakresie nowych obszarów działalności (w tym prace związane z rozwojem oferty produktowo-usługowej dla segmentów, w których Grupa obecnie działa, prace umożliwiające rozwój oferty i uzyskanie przychodów od klientów w nowych obszarach). W dniu 18 czerwca 2021 roku Spółka dokonała emisji 9 tysięcy obligacji imiennych serii 1/2021 o łącznej wartości nominalnej 54 milionów złotych w ramach procesu refinansowania zadłużenia wynikającego z Umowy Restrukturyzacyjnej zawartej przez Spółkę w dniu 27 kwietnia 2018 roku („Umowa Restrukturyzacyjna”). Wierzytelności wynikające z Umowy Restrukturyzacyjnej zostały spłacone ze środków pozyskanych w wyniku emisji obligacji oraz ze środków własnych Spółki. W związku z wypełnieniem wszystkich warunków formalno-prawnych wymaganych do zakończenia Umowy Restrukturyzacyjnej, Umowa ta uległa automatycznemu rozwiązaniu w dniu 25 czerwca 2021 roku. Harmonogram spłat obligacji został dostosowany do możliwości generowania przepływów pieniężnych przez Grupę Sygnity w kolejnych 3 latach. W dniu 2 grudnia 2021 roku Spółka zawarła z BNP Paribas Bank Polska Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie umowę linii gwarancji, której przedmiotem jest korzystanie przez Sygnity z gwarancji udzielanych przez Bank w ramach udostępnionej linii na gwarancje w ramach limitu kredytowego w wysokości 20 milionów złotych. Ponadto Zarząd kontynuował politykę racjonalizacji kosztów działania Spółki, optymalizacji rentowności realizowanych projektów oraz koncentrował swoje działania na pozyskiwaniu nowych kontraktów. Spółka prowadziła działania operacyjne w zakresie dotychczasowych obszarów działalności Spółki, działania zapewniające efektywność wewnętrzną organizacji, jak i wdrażanie selektywnych inicjatyw w zakresie nowych obszarów działalności (w tym prace związane z rozwojem oferty produktowo-usługowej dla segmentów, w których Spółka obecnie działa, prace umożliwiające rozwój oferty i uzyskanie przychodów od klientów w nowych obszarach, a także analiza ewentualnych scenariuszy akwizycyjnych). Obecnie Spółka prowadzi m.in.:

- ✓ prace związane z rozwojem kompetencji do wykorzystania technologii cloud’owych, wprowadzając własne rozwiązania softwarowe uzupełniające standardowe funkcjonalności oprogramowania dostawców globalnych;
- ✓ prace związane z uruchomieniem wybranego oprogramowania własnego Sygnity w modelu cloud, dzięki wykorzystaniu infrastruktury dostawców globalnych, w celu dotarcia ze sprawdzonymi rozwiązaniami do nowych klientów;

- ✓ prace związane z rozwojem kompetencji RPA (Robotic Process Automation) i wykorzystaniem istniejącej wiedzy branżowej do dalszej automatyzacji procesów u istniejących klientów wykorzystujących m.in. autorskie rozwiązania Sygnity;
- ✓ prace rozwojowe w zakresie wykorzystania technologii blockchain firmy Billon w rozwiązaniach Sygnity;
- ✓ prace związane z rozwojem oferty usług Digital Transformation w oparciu o technologie Adobe, Magnolia oraz Sitecore.

Zarząd Sygnity przewiduje, że wskazane powyżej działania powinny w kolejnych okresach sprawozdawczych doprowadzić do utrzymania rentowności obecnie prowadzonej działalności i, w konsekwencji, do spłaty wszystkich zobowiązań w terminie, w tym wynikających z harmonogramu spłat obligacji.

W roku obrotowym 2021 Spółka zrealizowała i wygrała kilka znaczących postępowań przetargowych, dzięki czemu jej pozycja w kluczowych sektorach (publicznym, bankowym i energetycznym) pozostaje ugruntowana. Wieloletnia współpraca z jednostkami administracji centralnej i samorządowej zaowocowała podpisaniem wielu znaczących umów, w tym z Ministerstwem Rodziny i Polityki Społecznej, Ministerstwem Rozwoju, Pracy i Technologii, Poczta Polska S.A., PGE Dystrybucja S.A. czy Narodowym Bankiem Polskim.

Jednym z priorytetów Sygnity w roku obrotowym 2021 było utrzymanie wiarygodności i zaufania akcjonariuszy oraz rynku kapitałowego. W dniu 1 września 2020 roku Biuro Maklerskie mBanku działając na zlecenie Giełdy Papierów Wartościowych S.A. w Warszawie w ramach Giełdowego Programu Wsparcia Pokrycia Analitycznego wydało pozytywną rekomendację dla Spółki. W ostatniej aktualizacji raportu z 3 września 2021 roku, Biuro Maklerskie mBanku podtrzymało pozytywne podejście do Sygnity, co potwierdza, że w ocenie ww. instytucji Spółka jest stabilnym i godnym zaufania partnerem biznesowym. Podjęte przez Spółkę działania wydają się wzmacniać zaufanie do Sygnity ze strony uczestników rynku kapitałowego. Cena akcji Spółki w roku obrotowym 2021 bowiem wzrosła o blisko 30%.

W dniu 1 marca 2021 roku Zarząd Sygnity podjął decyzję o rozpoczęciu przeglądu opcji strategicznych Grupy Sygnity. Prowadzony przegląd obejmuje wybór optymalnego wariantu realizacji długoterminowego celu Grupy, którym jest dalszy jej rozwój oraz wzrost wartości dla akcjonariuszy. W ramach przeglądu rozważane są różne możliwe opcje strategiczne w odniesieniu do działalności biznesowej Sygnity. Na dzień publikacji niniejszego sprawozdania finansowego przegląd opcji strategicznych pozostaje w toku, przy czym żadne decyzje związane z wyborem konkretnej opcji strategicznej przez Zarząd nie zostały dotychczas podjęte i nie ma pewności, czy i kiedy taka decyzja zostanie podjęta w przyszłości.

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

## SKŁAD AKCJONARIATU SYGNITY

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

Akcjonariusz	na dzień 16 grudnia 2021 roku		na dzień 17 grudnia 2020 roku	
	Liczba akcji/liczba głosów na WZ	% głosów w kapitale zakładowym/głosów na WZ	Liczba akcji/Liczba głosów na WZ	% głosów w kapitale zakładowym/głosów na WZ
VALUE Fundusz Inwestycyjny Zamknięty z wydzielonym Subfunduszem 1.	6 460 726	28,39	6 460 726	28,39
Cron sp. z o.o.	5 507 245	24,20	5 507 245	24,20
Fundusze zarządzane przez Nationale-Nederlanden Powszechne Towarzystwo Emerytalne	2 275 994	9,99	2 613 328	11,48
Pozostali *	8 515 982	37,42	8 178 648	35,93
<b>Razem</b>	<b>22 759 947</b>	<b>100,00</b>	<b>22 759 947</b>	<b>100,00%</b>

\* w tym 106 398 posiadanych przez Spółkę akcji własnych na dzień 16 grudnia 2021 oraz 193 313 posiadanych przez Spółkę akcji własnych na dzień 17 grudnia 2020 roku.

## GRUPA KAPITAŁOWA SYGNITY

Jednostką dominującą Grupy Kapitałowej Sygnity jest Sygnity S.A.

Na koniec roku obrotowego 2021 Grupa Sygnity obejmowała następujące podmioty:

Lp.	Nazwa spółki	Siedziba	Przedmiot działalności	Udział w kapitale 30.09.2021	Udział w kapitale 30.09.2020
<b>JEDNOSTKA DOMINUJĄCA</b>					
1	Sygnity S.A.	Warszawa, Polska	Działalność w zakresie oprogramowania oraz doradztwo w zakresie sprzętu komputerowego.	n/d	n/d
<b>SPÓŁKI ZALEŻNE</b>					
1	Geomar S.A. w upadłości <sup>1)</sup>	Szczecin, Polska	Informacja przestrzenna, geodezja i kartografia.	100,00	100,00
2	Sygnity Business Solutions S.A.	Zielona Góra, Polska	Dostawa oprogramowania i usług informatycznych.	100,00	100,00
3	Enhandel Sp. z o.o. <sup>2)</sup>	Warszawa, Polska	Obrót energią elektryczną.	100,00	100,00
<b>SPÓŁKI WSPÓŁZALEŻNE</b>					
1	Budimex S.A. Sygnity S.A. Sp. j.	Warszawa, Polska	Spółka celowa do realizacji zadania inwestycyjnego.	33,00	33,00
<b>AKTYWA DOSTĘPNE DO SPRZEDAŻY</b>					
1	Emtal Sp. z o.o.	Gdańsk, Polska	Dostawca i integrator systemów dla transportu zbiorowego.	50,00	50,00

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

<sup>2)</sup> Spółka nie prowadzi działalności operacyjnej.

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

Spółki zależne: Geomar S.A. w upadłości oraz Enhandel Sp. z o.o. nie prowadziły w roku obrotowym zakończonym 30 września 2021 działalności operacyjnej.

Z punktu widzenia skali prowadzonej działalności oraz modelu biznesowego kluczowymi spółkami Grupy Sygnity prowadzącymi działalność operacyjną są Sygnity S.A. (83,5% udział w zatrudnieniu) oraz Sygnity Business Solutions



S.A. (16,5% udział w zatrudnieniu). Pozostałe spółki zależne nie posiadają zatrudnienia lub zatrudniają nie więcej niż kilka osób. Żadna ze spółek zależnych (poza Sygnity Business Solutions S.A.) nie prowadzi przy tym działalności, która w sposób szczególny (tj. inny niż wynikałoby to z jej udziału w zatrudnieniu) byłaby istotna z punktu widzenia zagadnień społecznych, pracowniczych, środowiska naturalnego, poszanowania praw człowieka oraz praktyk korupcyjnych. W roku obrotowym nie miały miejsca istotne zmiany w strukturze łańcucha dostaw oraz modelu biznesowego Grupy.

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

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

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

### **ISTOTNI INTERESARIUSZE**

Jako istotne grupy interesariuszy zidentyfikowano:

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

### **ISTOTNE ZAGADNIENIA NIEFINANSOWE**

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

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

### **KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI**

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

Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności:

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

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

### III. ZAGADNIENIA PRACOWNICZE ORAZ ZAGADNIENIA SPOŁECZNE

#### POZIOM ZATRUDNIENIA, WYNAGRODZENIA

Wartość Sygnity i Grupy Sygnity stanowi kapitał ludzki, który tworzy, rozwija i utrzymuje jej produkty. Grupie Sygnity zależy na tym, aby utrzymać stabilność zatrudnienia osób reprezentujących kluczowe kompetencje i trwale wiązać te osoby z firmą. Sygnity oraz Sygnity Business Solutions, które tworzą Grupę, posiadają jednolitą politykę w zakresie kwestii pracowniczych i społecznych.

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

W roku obrotowym 2021 roku, zgodnie z celami strategicznymi Grupy, konsekwentnie wdrażano metodyki wspierające skuteczność procesu sprzedaży oraz procesy, systemy i metody pracy podnoszące efektywność realizowanych projektów IT. Taki sposób działania pozwala elastycznie i efektywnie zarządzać zespołami pracowników, poprzez dostosowywanie wielkości zespołów oraz ciągłą optymalizację kompetencji w realizowanych projektach biznesowych i wewnętrznych. Kierując się jednocześnie zasadami stabilności zatrudnienia wśród osób kluczowych z odpowiednim doświadczeniem, wiedzą i kompetencjami, a także stabilności zespołów realizujących projekty w obszarach kluczowych dla firmy.

Stan zatrudnienia w Sygnity oraz Grupie Sygnity rok do roku obrazuje odpowiednio Tabela 1 A. oraz Tabela 1 B. Na koniec roku obrotowego 2021 w Grupie zatrudnionych było: w Sygnity 738 pracowników i współpracowników, w Grupie Sygnity 884 pracowników i współpracowników. Stan zatrudnienia w 2021 roku odzwierciedlał zapotrzebowanie na ludzi w związku z prowadzoną w tym okresie działalnością.

W związku z trwającą pandemią koronawirusa SARS-CoV-2 oraz kolejnymi falami zachorowań na COVID-19 Sygnity oraz Sygnity Business Solutions na bieżąco monitorują rozwój sytuacji związanej z utrzymującymi się skutkami pandemii i ich wpływem na działalność Grupy. Dla Grupy bezpieczeństwo ludzi jest najważniejsze, dlatego Grupa wdrożyła wszystkie wytyczne rekomendowane przez Główny Inspektorat Sanitarny oraz pozostałe instytucje państwowe ze szczególnym uwzględnieniem zaleceń dotyczących bezpieczeństwa, higieny i zdrowia. Ograniczone zostały kontakty bezpośrednie pracowników wewnątrz organizacji, wdrożony został na szeroką skalę tryb pracy zdalnej. Stosownie do zgłaszanego zapotrzebowania, które jednak miało charakter marginalny, spółki Grupy zapewniały pracownikom niezbędne środki techniczne na zorganizowanie przestrzeni „home office”.

W przeprowadzonej w maju 2020 roku przez Grupę ankiecie tryb pracy zdalnej został oceniony przez znakomitą większość pracowników oraz współpracowników jako preferowany, w tym nawet w przypadku zniesienia ograniczeń epidemicznych. Ankietę dotyczącą pracy zdalnej rozbudowano o zagadnienia związane z efektywnością zarządzania i powtórzono w 2021 roku wśród osób zarządzających personelem. Wyniki tego badania oraz doświadczenia z ponad rocznej już pracy w warunkach pandemii utwierdziły Zarządy Grupy w przekonaniu, iż preferowanym modelem pracy jest model hybrydowy, łączący pracę z domu i tradycyjną formę pracy w biurze. Tym samym Grupa podtrzymała plany przyjęcia hybrydowego modelu pracy przy zmianie siedziby, która nastąpiła od 1 stycznia 2021 roku (o czym Spółka informowała w raporcie bieżącym Nr 24/2020 z dnia 10 grudnia 2020 roku), Zarządy Grupy uwzględniły specyfikę pracy hybrydowej w wymaganiach dotyczących powierzchni biurowej i w konsekwencji w nowej lokalizacji Spółka zajmuje mniejszą powierzchnię użytkową.

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

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

Rodzaj umowy	rok obrotowy 2021	rok obrotowy 2020
Pracownicy etatowi (umowa o pracę)	591	617
Umowy zlecenia	35	38
Działalność gospodarcza	99	104
Outsourcing (Body leasing)	13	12
<b>Łącznie</b>	<b>738</b>	<b>771</b>

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

Rodzaj umowy	rok obrotowy 2021	rok obrotowy 2020
Pracownicy etatowi (umowa o pracę)	691	726
Umowy zlecenia	46	48
Działalność gospodarcza	132	144
Outsourcing (Body leasing)	15	14
<b>Łącznie</b>	<b>884</b>	<b>932</b>

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

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

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

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

**Tabela 2 A.**

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

Rodzaj umowy	rok obrotowy 2021		rok obrotowy 2020	
	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>
Umowa o pracę na okres próbny	2	7	2	5
Umowa o pracę na czas określony	13	22	14	20
Umowa o pracę na czas nieokreślony	172	375	178	398
<b>Pracownicy etatowi łącznie</b>	<b>187</b>	<b>404</b>	<b>194</b>	<b>423</b>
Umowa zlecenie	12	23	7	31
Działalność gospodarcza	15	84	15	89
Outsourcing (Body shop)	0	13	0	12
<b>Współpracownicy łącznie</b>	<b>27</b>	<b>120</b>	<b>22</b>	<b>132</b>
<b>Razem</b>	<b>214</b>	<b>524</b>	<b>216</b>	<b>555</b>

**Tabela 2 B.**

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

Rodzaj umowy	rok obrotowy 2021		rok obrotowy 2020	
	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>
Umowa o pracę na okres próbny	2	8	2	7
Umowa o pracę na czas określony	14	29	15	26
Umowa o pracę na czas nieokreślony	206	432	216	460
<b>Pracownicy etatowi łącznie</b>	<b>222</b>	<b>469</b>	<b>233</b>	<b>493</b>
Umowa zlecenie	16	30	9	39
Działalność gospodarcza	18	114	19	125
Outsourcing (Body shop)	0	15	0	14
<b>Współpracownicy łącznie</b>	<b>34</b>	<b>159</b>	<b>28</b>	<b>178</b>
<b>Razem</b>	<b>256</b>	<b>628</b>	<b>261</b>	<b>671</b>

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

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

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

Rodzaj umowy	rok obrotowy 2021		rok obrotowy 2020	
	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>
Umowa o pracę	172	375	178	398
Umowa zlecenie	1	1	2	2
Działalność gospodarcza	9	45	9	55
Outsourcing IT (Body Shop)	0	0	0	0
<b>Razem</b>	<b>182</b>	<b>421</b>	<b>189</b>	<b>455</b>

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

Rodzaj umowy	rok obrotowy 2021		rok obrotowy 2020	
	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>
Umowa o pracę	206	432	216	460
Umowa zlecenie	3	2	4	3
Działalność gospodarcza	12	70	12	81
Outsourcing IT (Body Shop)	0	1	0	1
<b>Razem</b>	<b>221</b>	<b>505</b>	<b>232</b>	<b>545</b>

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

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

Grupa pracowników	rok obrotowy 2021		rok obrotowy 2020	
	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>
Pracownicy	199	427	201	454
Pracownicy nadzorowani	15	97	15	101
<b>Razem</b>	<b>214</b>	<b>524</b>	<b>216</b>	<b>555</b>

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

Grupa pracowników	rok obrotowy 2021		rok obrotowy 2020	
	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>
Pracownicy	238	499	242	532
Pracownicy nadzorowani	18	129	19	139
<b>Razem</b>	<b>256</b>	<b>628</b>	<b>261</b>	<b>671</b>

Spółki z Grupy Sygnity prowadzą działalność w głównych aglomeracjach Polski (Bydgoszcz, Gdańsk, Kraków, Lublin, Poznań, Warszawa, Wrocław, Zabrze, Zielona Góra). Obecnie 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 zarówno na projektach jak i związanymi z ciągłością działania.

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

W kontekście tego wyzwania oraz faktu rozpowszechnienia modelu pracy zdalnej w czasie pandemii, kontynuowana jest strategia personalna Grupy Sygnity, która zakłada pozyskiwanie pracowników w lokalizacjach poza miejscami, gdzie firma posiada biura regionalne. W tych lokalizacjach oferowana jest wyłącznie praca zdalna.

W poprzednich latach Grupa raportowała wskaźniki dotyczące zagadnień pracowniczych w podziale na lokalizację. Wskaźniki te były w tamtym czasie uznane za istotne, gdyż w okresie restrukturyzacji Sygnity decydowała się na zamknięcie części ze swoich biur regionalnych. Ponadto większość personelu świadczyła pracę w głównych lokalizacjach prowadzenia działalności spółek Grupy. W analizie istotności przeprowadzonej w tym roku, wskaźniki uwzględniające podział na lokalizację nie zostały już uznane za istotne. Zdecydowały o tym w głównej mierze dwa fakty: zakończenie restrukturyzacji i dominujący udział formy zdalnej w sposobie świadczenia pracy w Grupie w okresie raportowym. W konsekwencji wskaźniki w niniejszym raporcie nie są prezentowane w rozbięciu na lokalizację.

Dysproporcja liczby zatrudnionych mężczyzn do liczby kobiet jest charakterystyczna dla branży IT. W tym kontekście odsetek kobiet w stosunku do mężczyzn w Grupie Sygnity utrzymuje się na poziomie rynkowym. Udział kobiet w strukturach zarządczych, zwłaszcza wśród kadry menedżerskiej wyższego szczebla jest znaczący. Kobiety w spółkach Grupy Sygnity zajmują wyższe stanowiska menedżerskie (w tym na poziomie Zarządu) w różnych obszarach firmy: technicznych, sprzedażowych oraz Back Office i są inspirującym przykładem równych szans w rozwoju kariery zawodowej kobiet i mężczyzn w stereotypowo „męskiej” dziedzinie.

Skład ciał zarządczych i kadry pracowniczej wśród pracowników etatowych Sygnity oraz Grupy Sygnity według kategorii wiekowej obrazuje Tabela 5 A. oraz Tabela 5 B.

Największy odsetek pracowników zatrudnionych stanowią osoby w wieku 30-50 lat (w Sygnity 74,28%, w Grupie Sygnity 73,23%). Osoby w wieku poniżej 30 lat stanowią 9,31% ogółu zatrudnionych w Sygnity oraz 9,12% w Grupie Sygnity, zaś osoby w wieku powyżej 50 lat to 16,41% populacji pracowników Sygnity i 17,66% w Grupie Sygnity.

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

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

- a) utrzymanie praktyki programów stażowych dla absolwentów kierunków technicznych przy jednoczesnym zwiększeniu ilości wolnych miejsc pracy dla młodych i zdolnych ludzi po pozytywnym zakończeniu stażu, a także otwarcie tych programów na środowiska osób po 30 roku życia, które próbują zmienić bieg kariery i uczestniczą w kursach i programach przygotowujących do startu zawodowego w branży IT;
- b) wprowadzenie programów szkoleniowych poszerzających świadomość w zakresie różnic pokoleniowych i koncepcji lifelong-learning;
- c) wzmocnienie działań w zakresie Employer Brandingu.



**Tabela 5 A.**

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

Wiek/Grupa stanowisk	rok obrotowy 2021			rok obrotowy 2020		
	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa
<b>poniżej 30</b>	<b>3,21%</b>	<b>6,09%</b>	<b>9,30%</b>	<b>2,76%</b>	<b>8,26%</b>	<b>11,02%</b>
kadra menedżerska wyższego szczebla	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
kadra menedżerska średniego szczebla	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
pracownicy na stanowiskach samodzielnych	1,69%	4,57%	6,26%	1,46%	5,02%	6,48%
pracownik najniższego szczebla	1,52%	1,52%	3,04%	1,30%	3,24%	4,54%
<b>30-50</b>	<b>24,19%</b>	<b>50,08%</b>	<b>74,27%</b>	<b>25,12%</b>	<b>49,92%</b>	<b>75,04%</b>
kadra menedżerska wyższego szczebla	1,18%	1,86%	3,04%	1,30%	1,94%	3,24%
kadra menedżerska średniego szczebla	1,18%	3,05%	4,23%	1,13%	2,92%	4,05%
pracownicy na stanowiskach samodzielnych	19,80%	43,82%	63,62%	20,26%	43,76%	64,02%
pracownik najniższego szczebla	2,03%	1,35%	3,38%	2,43%	1,30%	3,73%
<b>powyżej 50</b>	<b>4,23%</b>	<b>12,20%</b>	<b>16,43%</b>	<b>3,56%</b>	<b>10,37%</b>	<b>13,94%</b>
kadra menedżerska wyższego szczebla	0,17%	0,17%	0,34%	0,16%	0,16%	0,32%
kadra menedżerska średniego szczebla	0,34%	0,68%	1,02%	0,32%	0,65%	0,97%
pracownicy na stanowiskach samodzielnych	3,55%	10,84%	14,38%	2,92%	9,08%	12,00%
pracownik najniższego szczebla	0,17%	0,51%	0,68%	0,16%	0,49%	0,65%
<b>Suma końcowa</b>	<b>31,63%</b>	<b>68,37%</b>	<b>100,00%</b>	<b>31,44%</b>	<b>68,56%</b>	<b>100,00%</b>

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

**Tabela 5 B.**
**Skład ciał zarządzających i kadry pracowniczej wśród pracowników etatowych Grupy Sygnity w podziale na kategorie wg wieku i płci**

Wiek/Grupa stanowisk	rok obrotowy 2021			rok obrotowy 2020		
	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa
<b>poniżej 30</b>	<b>3,04%</b>	<b>6,08%</b>	<b>9,12%</b>	<b>2,61%</b>	<b>8,68%</b>	<b>11,29%</b>
kadra menedżerska wyższego szczebla	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
kadra menedżerska średniego szczebla	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
pracownicy na stanowiskach samodzielnych	1,74%	4,34%	6,08%	1,51%	4,96%	6,47%
pracownik najniższego szczebla	1,30%	1,74%	3,04%	1,10%	3,72%	4,82%
<b>30-50</b>	<b>24,02%</b>	<b>49,20%</b>	<b>73,22%</b>	<b>25,06%</b>	<b>48,62%</b>	<b>73,68%</b>
kadra menedżerska wyższego szczebla	1,01%	1,59%	2,60%	1,24%	1,65%	2,89%
kadra menedżerska średniego szczebla	1,45%	2,89%	4,34%	1,51%	2,75%	4,26%
pracownicy na stanowiskach samodzielnych	19,68%	43,42%	63,10%	19,83%	42,70%	62,53%
pracownik najniższego szczebla	1,88%	1,30%	3,18%	2,48%	1,52%	4,00%
<b>powyżej 50</b>	<b>5,06%</b>	<b>12,60%</b>	<b>17,66%</b>	<b>4,42%</b>	<b>10,61%</b>	<b>15,03%</b>
kadra menedżerska wyższego szczebla	0,29%	0,29%	0,58%	0,14%	0,28%	0,42%
kadra menedżerska średniego szczebla	0,29%	0,58%	0,87%	0,28%	0,55%	0,83%
pracownicy na stanowiskach samodzielnych	4,34%	11,30%	15,63%	3,86%	9,37%	13,23%
pracownik najniższego szczebla	0,14%	0,43%	0,58%	0,14%	0,41%	0,55%
<b>Suma końcowa</b>	<b>32,12%</b>	<b>67,88%</b>	<b>100,00%</b>	<b>32,09%</b>	<b>67,91%</b>	<b>100,00%</b>

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

W Sygnity i Sygnity Business Solutions obowiązuje siatka płac i wynikające z niej widełki płacowe, które mają na celu zapewnienie pracownikom na poszczególnych stanowiskach wynagrodzenia odpowiedniego do posiadanego doświadczenia i zakresu zadań oraz dopasowanie do lokalnego rynku pracy. Coroczny przegląd wynagrodzeń zakłada weryfikację zgodności wynagrodzeń z obowiązującą siatką płac. W tym czasie analizowane są m.in. mediany wynagrodzeń w poszczególnych rolach. Ewentualne odstępstwa od siatki płac są przedstawiane kadrze menedżerskiej, a ich wyrównanie podlega decyzji biznesowej podczas procesu podwyżkowego. Dodatkowo wiosną 2021 roku dokonano porównania wynagrodzeń Sygnity do rynku polskiego i branży IT.

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 6 A. oraz Tabela 6 B. poniżej przedstawiają stosunek pensji podstawowej i wynagrodzenia kobiet i mężczyzn wg. grup stanowisk w Sygnity i w Grupie Sygnity.

**Tabela 6 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 30-09-2021	Stosunek wynagrodzenia** kobiet i mężczyzn w 2021r.	Stosunek pensji podstawowej* kobiet i mężczyzn na 30-09-2020	Stosunek wynagrodzenia** kobiet i mężczyzn w 2020r.
kadra menedżerska wyższego szczebla	87,27%	89,80%	92,74%	92,67%
kadra menedżerska średniego szczebla	101,27%	99,09%	99,23%	102,43%
pracownicy na stanowiskach samodzielnych	90,89%	86,99%	92,67%	87,82%
pracownik najniższego szczebla	89,13%	85,14%	88,18%	83,81%
<b>Ogółem</b>	<b>90,33%</b>	<b>88,43%</b>	<b>93,13%</b>	<b>89,85%</b>

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

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

**Tabela 6 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 30-09-2021	Stosunek wynagrodzenia** kobiet i mężczyzn w 2021r.	Stosunek pensji podstawowej* kobiet i mężczyzn na 30-09-2020	Stosunek wynagrodzenia** kobiet i mężczyzn w 2020r.
kadra menedżerska wyższego szczebla	94,10%	97,81%	99,63%	100,64%
kadra menedżerska średniego szczebla	96,76%	93,77%	92,76%	89,18%
pracownicy na stanowiskach samodzielnych	91,15%	87,47%	91,94%	87,93%
pracownik najniższego szczebla	94,00%	90,83%	95,00%	91,77%
<b>Ogółem</b>	<b>92,25%</b>	<b>90,80%</b>	<b>94,51%</b>	<b>91,67%</b>

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

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

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

**Tabela 7 A.**

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

Pracownicy etatowi wg wieku	Stosunek pensji podstawowej* kobiet i mężczyzn na 30-09-2021	Stosunek wynagrodzenia** kobiet i mężczyzn w 2021r.	Stosunek pensji podstawowej* kobiet i mężczyzn na 30-09-2020	Stosunek wynagrodzenia** kobiet i mężczyzn w 2020 r.
poniżej 30	75,00%	71,82%	75,15%	72,72%
30-50	89,68%	86,54%	90,90%	86,79%
powyżej 50	104,57%	110,04%	108,06%	108,81%
<b>ogółem</b>	<b>90,33%</b>	<b>88,43%</b>	<b>93,13%</b>	<b>89,85%</b>

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

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

**Tabela 7 B.**

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

Pracownicy etatowi wg wieku	Stosunek pensji podstawowej* kobiet i mężczyzn na 30-09-2021	Stosunek wynagrodzenia** kobiet i mężczyzn w 2021r.	Stosunek pensji podstawowej* kobiet i mężczyzn na 30-09-2020	Stosunek wynagrodzenia** kobiet i mężczyzn w 2020 r.
poniżej 30	76,76%	73,81%	76,68%	75,32%
30-50	90,17%	87,01%	91,77%	88,17%
powyżej 50	109,21%	116,24%	104,95%	104,36%
<b>Ogółem</b>	<b>92,25%</b>	<b>90,80%</b>	<b>94,51%</b>	<b>91,67%</b>

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

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

**ZATRUDNIENIE, ROTACJA**

Zapotrzebowanie na specjalistów w branży IT utrzymuje wzrost z roku na rok i badania rynkowe potwierdzają, że ta tendencja będzie utrzymywać się przez kolejne lata. Konsumpcja dóbr i usług opartych na rozwiązaniach informatycznych zyskuje na znaczeniu, więc ten trend nie dziwi. Pandemia koronawirusa przyspieszyła jeszcze bardziej ten proces. 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 konkurowaniu firm w walce o pracowników.

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 niesamodzielných 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 zatrudniani są studenci i absolwenci kierunków technicznych, którzy stanowią bazę pod sukcesy w opisanych zespołach. Płatne staże są organizowane we wszystkich obszarach firmy realizujących projekty biznesowe i wewnętrzne. W trakcie ich trwania stażyści dołączają do zespołu specjalistów i pracują razem z nimi nad realnymi projektami, dzięki czemu zdobywają konkretne doświadczenie. Na wszystkich stażystów, którzy pozytywnie zakończą program stażowy, czeka miejsce pracy w Grupie. Budowanie zabezpieczenia pod kluczowe kompetencje jest tym bardziej istotne, że poziom rotacji pracowników w branży IT jest wyższy niż w innych sektorach. W praktyce program stażowy nie pokrywa wszystkich potrzeb pracodawcy i konieczne jest pozyskiwanie wykwalifikowanych specjalistów z rynku.

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

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

- a) nowe źródła pozyskiwania kandydatów do pracy;
- b) przejrzysty i nastawiony na dobre doświadczenia kandydata proces rekrutacji;
- c) dobra atmosfera w miejscu pracy;
- d) pozytywne skojarzenia z marką i renomą pracodawcy;
- 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. Większa otwartość Sygnity na pracę zdalną zdecydowanie poszerza możliwości poszukiwania kandydatów. Jednak w związku z tym, że jest to trend rynkowy to zwiększa się jednocześnie grupę potencjalnych pracodawców konkurujących o tego samego kandydata. Dodatkowo praca zdalna stawia wyzwania procesowi wdrożenia pracowników. Niemniej jednak, Spółka robi to równie efektywnie on-line jak i stacjonarnie. Adaptacja nowych członków zespołu, zwłaszcza do kultury organizacyjnej, wymaga większego zaangażowania niż do tej pory na linii HR, menedżerowie i zespoły. Spotkania zespołów w formie on-line sprawdziły się a możliwość ich organizacji zarówno on-line jak i stacjonarnie pozwala Spółce w pełni elastycznie dostosować się do potrzeb poszczególnych członków zespołu oraz konkretnych sytuacji. Za tymi działaniami idzie także część technologiczna: właściwy dobór narzędzi, przeszkolenie pracownika i przygotowanie osób wdrażających, automatyzacja procesów wewnątrz organizacji, dostępność materiałów szkoleniowych oraz monitorowanie procesu.

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

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

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

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

W roku obrotowym 2020 wskaźnik rotacji w Grupie wyniósł 11,99% i był zdecydowanie niższy niż w roku poprzednim. Natomiast, w roku obrotowym 2021 Grupa odnotowała wskaźnik rotacji na podobnym do 2020 roku poziomie, tj. na poziomie 12,30%.

Grupa, podobnie jak wiele firm w branży, musi radzić sobie z rotacją personelu co jest wynikiem wysokiego zapotrzebowania rynku na specjalistów IT, szczególnie programistów. Świadome tych uwarunkowań spółki Grupy Sygnity stawiają na efektywność procesu rekrutacji, zdywersyfikowane źródła pozyskiwania kandydatów do pracy i budowanie pozytywnego doświadczenia kandydata, niezależnie od decyzji o nawiązaniu współpracy. W tym kontekście ważny jest dla Grupy Sygnity także optymalny proces wdrożenia, oparty na feedbacku, pozwalający na maksymalnie szybkie usamodzielnianie się ludzi w miejscu pracy.

Poniższe tabele (Tabele 8 – 10) przedstawiają liczbę oraz wskaźnik rotacji i nowozatrudnionych pracowników etatowych w Grupie Sygnity.

**Tabela 8 A.**

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

Pracownicy	rok obrotowy 2021			rok obrotowy 2020		
	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Łącznie</i>	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Łącznie</i>
Zwolnieni w okresie sprawozdawczym	18	51	69	31	49	80
Zatrudnieni na koniec okresu sprawozdawczego	187	404	591	194	423	617
<b>Wskaźnik rotacji</b>	<b>3,05%</b>	<b>8,63%</b>	<b>11,68%</b>	<b>5,02%</b>	<b>7,94%</b>	<b>12,96%</b>

**Tabela 8 B.**

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

Pracownicy	rok obrotowy 2021			rok obrotowy 2020		
	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Łącznie</i>	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Łącznie</i>
Zwolnieni w okresie sprawozdawczym	22	63	85	32	55	87
Zatrudnieni na koniec okresu sprawozdawczego	222	469	691	233	493	726
<b>Wskaźnik rotacji</b>	<b>3,18%</b>	<b>9,12%</b>	<b>12,30%</b>	<b>4,41%</b>	<b>7,58%</b>	<b>11,99%</b>

**Tabela 9 A.**

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

Przedział wiekowy	rok obrotowy 2021			rok obrotowy 2020		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
poniżej 20	0	0	0	0	0	0
21-30	4	19	23	6	10	16
31-40	9	14	23	14	19	33
41-50	4	15	19	5	14	19
51-60	1	3	4	3	4	7
61 powyżej	0	0	0	3	2	5
<b>Razem</b>	<b>18</b>	<b>51</b>	<b>69</b>	<b>31</b>	<b>49</b>	<b>80</b>

**Tabela 9 B.**

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

Przedział wiekowy	rok obrotowy 2021			rok obrotowy 2020		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
poniżej 20	0	0	0	0	0	0
21-30	4	25	29	6	13	19
31-40	12	15	27	15	20	35
41-50	4	20	24	5	15	20
51-60	1	3	4	3	4	7
61 powyżej	1	0	1	3	3	6
<b>Razem</b>	<b>22</b>	<b>63</b>	<b>85</b>	<b>32</b>	<b>55</b>	<b>87</b>

**Tabela 10 A.**

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

Pracownicy etatowi	rok obrotowy 2021			rok obrotowy 2020		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Nowozatrudnieni w okresie sprawozdawczym	10	31	41	18	39	57
Zatrudnieni na koniec okresu sprawozdawczego	187	404	591	194	423	617
Wskaźnik zatrudnienia nowych pracowników	<b>1,69%</b>	<b>5,25%</b>	<b>6,94%</b>	<b>2,92%</b>	<b>6,32%</b>	<b>9,24%</b>

**Tabela 10 B.**

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

Pracownicy etatowi	rok obrotowy 2021			rok obrotowy 2020		
	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Łącznie</i>	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Łącznie</i>
Nowozatrudnieni w okresie sprawozdawczym	10	35	45	21	50	71
Zatrudnieni na koniec okresu sprawozdawczego	222	469	691	233	493	726
Wskaźnik zatrudnienia nowych pracowników	<b>1,45%</b>	<b>5,07%</b>	<b>6,52%</b>	<b>2,89%</b>	<b>6,89%</b>	<b>9,78%</b>

Dodatkowo poniższe tabele wskazują liczbę nowozatrudnionych w Grupie A według przedziału wiekowego (Tabela 11 A. i 11 B.).

**Tabela 11 A.**

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

Przedział wiekowy	rok obrotowy 2021			rok obrotowy 2020		
	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Łącznie</i>	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Łącznie</i>
poniżej 20	0	0	0			0
21-30	6	13	19	6	20	26
31-40	2	14	16	10	12	22
41-50	1	4	5	2	4	6
51-60	1	0	1	0	3	3
61 powyżej	0	0	0	0	0	0
<b>Razem</b>	<b>10</b>	<b>31</b>	<b>41</b>	<b>18</b>	<b>39</b>	<b>57</b>

**Tabela 11 B.**

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

Przedział wiekowy	rok obrotowy 2021			rok obrotowy 2020		
	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Łącznie</i>	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>	<i>Łącznie</i>
poniżej 20	0	0	0	0	0	0
21-30	6	13	19	7	26	33
31-40	2	17	19	11	14	25
41-50	1	5	6	2	7	9
51-60	1	0	1	0	3	3
61 powyżej	0	0	0	1	0	1
<b>Razem</b>	<b>10</b>	<b>35</b>	<b>45</b>	<b>21</b>	<b>50</b>	<b>71</b>

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



## ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE

W roku obrotowym 2021 Sygnity oraz Sygnity Business Solutions podobnie jak w latach poprzednich udostępniły pracownikom oraz współpracownikom szeroki pakiet świadczeń dodatkowych.

W oferowanym pakiecie dostępna jest:

- a. *Opieka medyczna* – w ramach której realizowane są obowiązkowe badania medycyny pracy, a zatrudnieni pracownicy i współpracownicy mogą skorzystać z dodatkowych abonamentów opieki medycznej - podstawowego i rozszerzonego oraz abonamentu dla członków rodziny. Identycznie jak w latach ubiegłych abonament podstawowy dla pracowników finansowany jest przez Spółki. Abonament rozszerzony, a także abonament dla członków rodzin pracownicy opłacają z własnych środków. Nie zmieniły się także zasady dostępności abonamentów medycznych dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilno-prawnych. Współpracownicy mają dostęp do tych świadczeń za pośrednictwem Spółek, ale finansują je w całości z własnych środków.
- b. *Program grupowego ubezpieczenia na życie* – zasady tego programu pozostały niezmiennie w stosunku do lat poprzednich, tzn. osoby zatrudnione w Sygnity oraz Sygnity Business Solutions mogą wybrać jeden z sześciu wariantów ubezpieczenia na życie. Dla osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę wariant I jest finansowany przez pracodawcę, pozostałe warianty finansują pracownicy z własnych środków. Osoby zatrudnione na podstawie umów cywilno-prawnych mają możliwość zakupu każdego z wariantów, finansują go jednak z własnych środków. Zarówno w Sygnity jak i w Sygnity Business Solutions w ramach programu grupowego ubezpieczenia na życie dostępne są pakiety ubezpieczenia obejmujące ochroną dzieci osób zatrudnionych, a także pakiet renta z opieką medyczną. Obydwa te pakiety w całości finansowane są ze środków osób zainteresowanych ich posiadaniem. Program grupowego ubezpieczenia na życie cieszy się dużą popularnością wśród pracowników. W Sygnity korzysta z tego benefitu 75% zatrudnionych, a 81% wszystkich przystępujących do ubezpieczenia grupowego wybrało wariant wyższy niż I. W Sygnity Business Solutions do ubezpieczenia grupowego przystąpiło 86% pracowników, a 79% z nich wybrało wariant wyższy niż I.
- c. *IKZE* – osoby zatrudnione w Sygnity lub Sygnity Business Solutions mają możliwość gromadzenia środków na indywidualnym koncie zabezpieczenia emerytalnego za pośrednictwem Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych. Analogicznie do roku ubiegłego, pracownikom, którzy wyrażą taką wolę, składki na IKZE potrącane są z wynagrodzenia za pracę i przekazywane bezpośrednio na rachunek Towarzystwa. Takie rozwiązanie zwalnia pracownika z konieczności osobistej obsługi terminowego wpłacania składek na IKZE.
- d. *Pracownicze Plany Kapitałowe* – od momentu wdrożenia PPK (w 2019 w Sygnity i w 2021 roku w Sygnity Business Solutions) partycypacja osób uprawnionych do przystąpienia do Pracowniczych Planów Kapitałowych utrzymuje się w Grupie na poziomie przekraczającym 50%. W momencie wdrożenia programu, obie spółki Grupy zdecydowały się finansować wpłatę pracodawcy na poziomie składki podstawowej wynoszącej 1,5% podstawy i taką decyzję Grupa utrzymała przez cały rok obrotowy 2021.
- e. *Świadczenia finansowane z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych* – w ramach Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę mają dostęp do świadczeń finansowanych/współfinansowanych ze środków tego funduszu. Realizacja tych świadczeń odbywa się za pośrednictwem platformy kafeteryjnej, w ramach której dla pracowników dostępne są takie świadczenia jak: bilety do kina, teatru czy na inne wydarzenia kulturalne i sportowe, karty wstępu do klubów sportowych, na baseny. Świadczenia te z uwagi na fakt finansowania ich ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych dostępne są tylko dla pracowników. Osoby zatrudnione na podstawie umowy cywilnej czy prowadzące działalność gospodarczą mogą zakupić kartę Multisport, finansując ją z własnych środków. W ramach Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych udzielane jest także wsparcie dla pracowników lub członków ich rodzin, którzy z różnych przyczyn znaleźli się w trudnym położeniu. Polega ono głównie na udzieleniu bezzwrotnej pomocy finansowej w przypadku poważnych zachorowań lub niepełnosprawności. W roku obrotowym 2021 Sygnity wspierało także dzieci osierocone przez pracowników Spółki.

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

## SZKOLENIA

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

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

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

Ze względu na pandemię oraz wprowadzenie w kraju – począwszy od marca 2020 roku - wielu obostrzeń, Sygnity oraz Sygnity Business Solutions skoncentrowały się na najistotniejszych potrzebach szkoleniowych dotyczących metodologii i języków oprogramowania, narzędzi i produktów (81% wszystkich szkoleń), natomiast mniejszy odsetek stanowiły szkolenia interpersonalne i biznesowe (19%). W wyniku pandemii pracownicy Grupy pracowali głównie zdalnie, co miało również wpływ na formułę prowadzonych szkoleń, 92% stanowiły szkolenia online. Spółki wchodzące w skład Grupy organizowały więcej branżowych szkoleń wewnętrznych, w ramach których pracownicy dzielili się między sobą doświadczeniem i zdobytą wiedzą (32% wszystkich szkoleń).

Rok do roku widać znaczny wzrost liczby godzin szkoleniowych per pracownik, we wszystkich kategoriach pracowników. W roku 2020 plan szkoleniowy nie został w pełni zrealizowany ze względu na nową i zaskakującą sytuację pandemiczną. W roku 2021 firma dostosowała formę szkoleń do realiów pracy zdalnej i realizowała je zgodnie z założeniami, które, co warto podkreślić, były bardziej ambitne niż w latach poprzednich.

Poniższe Tabele (od 12 – 13) prezentują średnią liczbę godzin szkoleniowych przypadających na pracownika w Sygnity / Grupy Sygnity w podziale na płeć oraz w podziale na kategorię pracowników.

**Tabela 12 A.**

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

	Średnia liczba godzin szkoleniowych per pracownik	
	2021	2020
Kobiety	14,55	2,53
Mężczyźni	15,84	5,96

**Tabela 12 B.**

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

	Średnia liczba godzin szkoleniowych per pracownik	
	2021	2020
Kobiety	12,70	2,99
Mężczyźni	13,73	5,91

**Tabela 13 A.**

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

	Średnia liczba godzin szkoleniowych per pracownik	
	2021	2020
Pracownicy	17,51	4,88
Pracownicy nadzorowani	4,04	0

**Tabela 13 B.**

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

	Średnia liczba godzin szkoleniowych per pracownik	
	2021	2020
Pracownicy	15,44	4,97
Pracownicy nadzorowani	3,39	0

**BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY (BHP)**

W roku obrotowym 2021 Sygnity oraz Sygnity Business Solutions konsekwentnie realizowały przyjęte zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, które mają na celu zapewnić dobre samopoczucie oraz bezpieczne i higieniczne warunki przebywania na terenie obiektów Spółek zarówno osobom zatrudnionym jak i klientom oraz dostawcom usług.

W związku z pandemią COVID-19 we wszystkich biurach Sygnity oraz Sygnity Business Solutions wdrożone zostały zasady postępowania mające na celu zapobieganie rozprzestrzenianiu się wirusa SARS-CoV-2. W odpowiednich miejscach zostały umieszczone informacje dotyczące m.in. właściwego mycia rąk czy utrzymywania dystansu społecznego. Pracownicy obu Spółek zostali wyposażeni w maseczki ochronne oraz rękawiczki. W częściach wspólnych (kuchnie, toalety, ciągi komunikacyjne) zostały udostępnione płyny do dezynfekcji. Od wprowadzenia stanu zagrożenia epidemiologicznego znacząca większość pracowników pracuje w głównej mierze zdalnie. W zespołach, w których praca zdalna nie jest możliwa pracownicy przychodzą do biur rotacyjnie.

Podobnie jak w latach poprzednich w roku obrotowym 2021 wypadki przy pracy nie stanowiły istotnego ryzyka związanego z działalnością Spółek Grupy Sygnity.

Statystyki dotyczące wypadków przy pracy w Grupie Sygnity obrazuje Tabela 14 A. i 14 B.

**Tabela 14 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
2021	0	0	0	0	0
2020	1	1	24	9,49%	1,30%

**Tabela 14 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
2021	0	0	0	0	0
2020	1	1	24	9,49%	1,30%

W roku obrotowym 2021 nie było wypadku w pracy.

Zgodnie z przyjętymi w Grupie Sygnity zasadami służba BHP informuje pracowników podczas szkoleń wstępnych i okresowych o okolicznościach wypadku, który miał miejsce w roku poprzednim oraz zwraca uwagę na bezpieczny transport urządzeń.

Na dzień 30 września 2021 roku w rejestrze chorób zawodowych i podejrzeń o takie choroby nie zostały zgłoszone żadne przypadki takich chorób.

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

## ZWIĄZKI ZAWODOWE, PRAWO DO ZRZESZANIA SIĘ

W Grupie nie działały organizacje związkowe i rok obrotowy 2021 nie przyniósł w tym względzie żadnych zmian, a co za tym idzie nie ma zawartych żadnych układów zbiorowych pracy.

W Sygnity funkcjonuje Rada Pracowników, powoływana na 4-letnią kadencję (aktualnie trwająca kadencja rozpoczęła się w kwietniu 2019 roku). Podobnie jak w latach poprzednich, zgodnie z obowiązującymi zasadami, pracodawca konsultuje z Radą Pracowników wszystkie kwestie mające bezpośredni wpływ na sytuację zatrudnionych w Spółce osób.

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

## ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ

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

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, Spółka współdzieli przekonanie, że różnorodność jest fundamentalną wartością współczesnego społeczeństwa, a polityka równego traktowania i zarządzanie różnorodnością przynosi wymierne korzyści, wpływa na rozwój oraz innowacyjność organizacji. Mając na uwadze poszanowanie dla różnorodnego, wielokulturowego społeczeństwa oraz kładąc szczególny nacisk na politykę równego traktowania ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, przekonanie polityczne, przynależność związkową, orientację psychoseksualną, tożsamość płciową, status rodzinny, styl życia, formę, zakres i podstawę zatrudnienia oraz inne przesłanki narażające na zachowania dyskryminacyjne, Spółka zobowiązała się m.in. do:

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

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

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

W Spółce przyjęta została Polityka Wewnętrzna Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji. Przyjęcie formalnego dokumentu ma na celu ograniczenie ryzyka wystąpienia dyskryminacji i mobbingu oraz finansowych i społecznych konsekwencji tych niepożądanych zjawisk. Wdrożenie Polityki Wewnętrznej Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji poprzedzone zostało cyklem spotkań informacyjnych dla kadry dyrektorskiej, menedżerów średniego szczebla oraz pracowników mających na celu edukowanie pracowników w zakresie pojęć dyskryminacji i mobbingu, a także niepożądanych skutków tych zjawisk. Wprowadzony w Polityce Wewnętrznej Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji mechanizm skargowy pozwala pracownikom w łatwy sposób dotrzeć do pracodawcy z informacją o wystąpieniu zjawisk niepożądanych, a Spółce pozwala na wykrycie i prewencję tych zjawisk.

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

W roku obrotowym 2021 nie zostały zidentyfikowane w Grupie incydenty związane z naruszeniem Polityki Wewnętrznej Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji.

## ETYKA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) Zrozumienie biznesu klienta
  - Jesteśmy kompetentnym doradcą biznesowym, znającym otoczenie konkurencyjne naszych klientów i mającym wpływ na ich wyniki.
  - Budujemy długotrwałe relacje z klientem, aby jak najlepiej poznać jego potrzeby, oczekiwania, cele.
  - Nie sprzedajemy kolejnego produktu, tylko podchodzimy innowacyjnie do konkretnego wyzwania. W ten sposób optymalizujemy osiągnięte wyniki klienta.
- b) Kompetencje
  - 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 ciągłe podwyższanie ich kompetencji.
- Wyniki finansowe jakie osiągamy to efekt pracy naszych zespołów i każdego z nas oddzielnie, dlatego wszyscy czujemy się za nie odpowiedzialni.

W roku obrotowym 2020 w Sygnity została przyjęta Procedura anonimowego zgłaszania nieprawidłowości, która określa zasady, sposób i procedury anonimowego zgłaszania przez pracowników oraz współpracowników wskazanemu członkowi Zarządu, a w szczególnych przypadkach Radzie Nadzorczej, naruszeń prawa, w szczególności przepisów ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U. Nr 184, poz. 1539 z późn. zm.) (dalej: Ustawa), Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/1129 z dnia 14 czerwca 2017 r. w sprawie prospektu, który ma być publikowany w związku z ofertą publiczną papierów wartościowych lub dopuszczeniem ich do obrotu na rynku regulowanym oraz uchylecia dyrektywy 2003/71/WE oraz procedur i standardów etycznych. Procedura stanowi wewnętrzną procedurę Spółki, o której mowa w art. 97d Ustawy. Celem wprowadzenia Procedury jest wspieranie działań Spółki mających na celu:

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

Spółka utrzymuje trzy kanały do dokonywania zgłoszeń: i) za pośrednictwem dedykowanego adresu poczty elektronicznej: a) zgłoszenia kierowane do Zarządu – [sygnalista\\_zarzad@sygnity.pl](mailto:sygnalista_zarzad@sygnity.pl), b) zgłoszenia kierowane do Rady Nadzorczej – [sygnalista\\_rada\\_nadzorcza@sygnity.pl](mailto:sygnalista_rada_nadzorcza@sygnity.pl), ii) za pośrednictwem dedykowanego systemu informatycznego dostępnego pod adresem <https://sygnalista.sygnity.pl>, iii) za pośrednictwem listu umieszczonego w zamkniętej skrzynce, znajdującej się w ogólnodostępnym miejscu w biurze Spółki w Warszawie.

## 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 2021 roku nie zostały zidentyfikowane w Grupie Kapitałowej incydenty związane z naruszeniem praw człowieka.

## PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

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

- nie mają prawa oferować, zapewnić 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.

Działania zapobiegawcze i kontrolne w zakresie przeciwdziałania korupcji są realizowane na różnych poziomach organizacji i są niezbędne dla zapewnienia prawidłowego funkcjonowania spółek Grupy.

W roku obrotowym 2021 Sygnity oraz Sygnity Business podjęły decyzję o wdrożeniu Systemu Zarządzania Działaniami Antykorupcyjnymi zgodnego z wymaganiami standardu ISO37001. W związku z podjętymi pracami wdrożeniowymi Zarządy obydwu spółek podjęły uchwały w sprawie ustanowienia Systemu Zarządzania Działaniami Antykorupcyjnymi. Spółka oraz Sygnity Business Solution dokładają wszelkich starań, aby spełnić wymagania normy ISO37001.

W roku obrotowym 2021 przeprowadzono obowiązkowe dla wszystkich pracowników i współpracowników Grupy Sygnity szkolenie e-learningowe składające się z 4 modułów: przestrzeganie przepisów prawa oraz podstawowe zasady etyczne, konflikt interesów, przeciwdziałanie korupcji, uczciwa konkurencja. Szkolenie to będzie wykonywane cyklicznie, również w ramach onboardingu.

W roku obrotowym 2021 przyjęto Procedurę zgłaszania nieprawidłowości dotyczących działań korupcyjnych/konfliktu interesów w Grupie Kapitałowej Sygnity określającą zasady oraz sposób zgłaszania przez Pracowników/Współpracowników naruszeń prawa, w szczególności przepisów antykorupcyjnych, w tym potencjalnego lub rzeczywistego konfliktu interesów oraz procedur i standardów etycznych zarówno w Spółkach Grupy Kapitałowej Sygnity, jak i u ich kontrahentów. Celem wprowadzenia Procedury jest wspieranie działań Grupy w zakresie systemu zarządzania działaniami antykorupcyjnymi, w szczególności:

- zapobieganie wystąpieniu nadużyć takich jak przypadki korupcji, konfliktu interesów oraz wszelkich nieprawidłowości w tym zakresie zidentyfikowanych zarówno wewnątrz Grupy Kapitałowej Sygnity, jak i u jej kontrahentów,
- przeciwdziałanie i minimalizowanie negatywnych skutków nieprawidłowości dla pracowników/współpracowników, Spółki, członków jej organów, kontrahentów i akcjonariuszy,
- promowanie właściwych postaw etycznych wśród pracowników/współpracowników
- umacnianie wizerunku Spółki jako organizacji etycznej i transparentnej.

Wszyscy pracownicy/współpracownicy, którzy mają uzasadnione podstawy lub podejrzenia, że miały lub mogły mieć miejsce nieprawidłowości, mają prawo do ich zgłaszania za pośrednictwem dedykowanego systemu informatycznego dostępnego pod adresem: <https://sygnalista.sygnity.pl>.

Spółka oraz Sygnity Business Solutions zawnioskowały do akredytowanej jednostki certyfikującej – Centrum Certyfikacji Jakości Wojskowej Akademii Technicznej (akredytowanej przez Polskie Centrum Akredytacji) - o przeprowadzenie audytu certyfikującego na zgodność z normą ISO37001. Audyt certyfikujący odbył się w terminie 6-13 grudnia 2021 roku, jego oficjalne wyniki zostaną przekazane przez jednostkę certyfikującą, do 31 grudnia 2021 roku, tj. po dacie publikacji niniejszego raportu, przy czym Auditor wiodący będzie wnosił do jednostki certyfikującej o przyznanie Spółce oraz Sygnity Business Solutions S.A. certyfikatu na zgodność z wymaganiami normy ISO37001 System Zarządzania Działaniami Antykorupcyjnymi.

W Sygnity i Sygnity Business Solutions funkcjonują sformalizowane zasady realizacji płatności oraz sformalizowana polityka zakupów i procedura zakupowa. W roku obrotowym 2021 Spółki Grupy współpracowały z blisko 200 dostawcami zewnętrznymi, w przypadku zdecydowanej większości podmiotów relacje biznesowe miały również miejsce w latach poprzednich. Podstawowe kryterium podziału kontrahentów stanowił przedmiot zakupu pozwalający na wyróżnienie następujących grup:

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

Biorąc pod uwagę pozycję i udział poszczególnych dostawców, żaden z nich nie miał pozycji dominującej zagrażającej ciągłości dostaw towarów i usług. Wybór dostawców następował w całkowicie sformalizowany sposób, zgodnie z obowiązującą procedurą zakupową, pozwalając osiągnąć najlepsze z dostępnych na rynku opcji zakupu. Realizacja transakcji mogła być powierzona wyłącznie oferentowi, którego oferta została uznana za najkorzystniejszą w oparciu o kryteria oceny ofert. Biuro Zakupów stanowiło elementarną część postępowania i w oparciu o wzmiankowane parametry, przeprowadzoną analizę rynku oraz negocjacje z oferentami, przygotowywało rekomendacje dla jednostki inicjującej proces nabywczy. Elementami determinującymi jakość portfela dostawców, a w konsekwencji ograniczającym ryzyka płynności dostaw, były: selekcja „negatywna” na początku procesu zakupowego, wykluczająca określonych oferentów z uczestniczenia w postępowaniu zakupowym oraz okresowa



ocena partnerów handlowych. Trwająca w niektórych przypadkach nawet kilka lat relacja biznesowa jest poddawana okresowej weryfikacji, która pozwala na ich walidację w kontekście jakości współpracy, ważności kontraktu, warunków umownych, dostępności substytutów. Ograniczony stopień koncentracji dostawców oraz wieloetapowy proces ich selekcji sprawiał, iż ryzyka charakterystyczne dla rozbudowanego łańcucha dostaw, były systemowo mitygowane i nie wpływały na operacyjną sprawność organizacji. W roku obrotowym 2020 procedura zakupowa została zaktualizowana m.in. w zakresie wprowadzenia obowiązkowej weryfikacji kontrahentów przed rozpoczęciem współpracy pod kątem compliance. Spółka każdego roku przeprowadza ocenę dostawców, zarówno pod kątem jakości świadczonych usług, jak i ryzyk związanych z powierzeniem usług podmiotom trzecim. Spółka ustala podstawowe kryteria wyboru i oceny dostawców oraz analizuje wyniki tych ocen.

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

- dane dotyczące konkurencyjnej oferty nigdy nie powinny być omawiane ze stroną konkurującą;
- zabronione jest ograniczanie wolnej konkurencji przez ustalanie ze stroną konkurującą wysokości cen, podziału rynków zbytu itp.;
- nie wolno nakłaniać klienta do zakupu produktów lub usług, które nie odpowiadają jego potrzebom;
- zakazane jest uczestniczenie w szpiegostwie przemysłowym lub usiłowaniu przekupstwa;
- pracownicy Grupy Sygnity zobowiązani są udzielać klientom ścisłych i zgodnych z prawdą informacji oraz uczciwie przedstawiać jakość, funkcje i dostępność oferowanych produktów i usług.

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

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

Jednocześnie Sygnity zobowiązuje do przestrzegania ww. zasad wszystkich swoich kontrahentów, a przystąpienie do współpracy z Sygnity jest równoznaczne z akceptacją zobowiązania się kontrahenta do ich przestrzegania. Kontrahent zobowiązuje się do wdrożenia opisanych wyżej zasad postępowania dla swoich pracowników i współpracowników, a także jasnego ich komunikowania w organizacji kontrahenta. Zasady te powinny obejmować kształtowanie świadomości osób podejmujących decyzje w zakresie wszystkich aspektów obejmujących społeczną odpowiedzialność biznesu. Kontrahent zobowiązuje się także zapewnić – w przypadku powierzenia jakichkolwiek zobowiązań wobec Sygnity dalszym wykonawcom – przestrzeganie wszystkich wspomnianych wyżej zasad społecznej odpowiedzialności biznesu przez takich dalszych wykonawców. Pełna treść „Zasad postępowania dla kontrahentów Sygnity S.A.” jest dostępna na firmowych stronach internetowych pod adresem [https://www.sygnity.pl/wp-content/uploads/2020/04/Zasady\\_postepowania\\_dla\\_kontrahentow\\_Sygnity.pdf](https://www.sygnity.pl/wp-content/uploads/2020/04/Zasady_postepowania_dla_kontrahentow_Sygnity.pdf). Sygnity Business Solutions „Zasady postępowania dla kontrahentów Sygnity Business Solutions S.A.” przyjęło w roku obrotowym 2021. Treść „Zasad postępowania dla kontrahentów Sygnity Business Solutions S.A.” jest dostępna na firmowych stronach internetowych pod adresem [https://sygnitysbs.pl/wp-content/uploads/2021/05/SBS-SA-Zasady-postepowania-dla-kontrahentow-PL\\_firm\\_strona-www.pdf](https://sygnitysbs.pl/wp-content/uploads/2021/05/SBS-SA-Zasady-postepowania-dla-kontrahentow-PL_firm_strona-www.pdf).

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

## IV. ZAGADNIENIA Z ZAKRESU ŚRODOWISKA NATURALNEGO

### OCHRONA ŚRODOWISKA

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

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

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

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

### WYKORZYSTANIE SUROWCÓW NATURALNYCH

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

### ENERGIA

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

W 2021 roku w Spółce przeprowadzono audyt energetyczny. Określono w nim, iż łącznie obiekty biurowe i flota samochodowa odpowiadają za zużycie 90% energii pozyskanej do przedsiębiorstwa. Zużycie energii do celów prowadzonej działalności jest w dużej mierze uzależnione od klasy energetycznej budynków, w których Spółka wynajmuje biura i magazyny. Podejmując decyzję o wynajmie powierzchni Spółka uwzględnia również aspekt środowiskowy, gdyż poza oczywistym efektem neutralizowania negatywnego wpływu na środowisko ma on wymiar ekonomiczny. W roku obrotowym 2021 ok. 80% powierzchni biurowych wynajmowanych było w tzw. zielonych biurach o najwyższej klasie energetycznej, przyjaznym użytkownikom i środowisku, co zostało potwierdzone stosownymi certyfikatami LEED CS lub certyfikatem BREEAM, jak w przypadku powierzchni biurowej wynajmowanej na potrzeby warszawskiej siedziby Spółki (w roku obrotowym 2018 ok 75%). Uzyskanie takiego certyfikatu wymaga zrealizowania bardzo wielu rygorystycznych wymagań i szczegółowych wytycznych co gwarantuje zastosowanie rozwiązań zmniejszających zużycie wody, energii elektrycznej oraz jej pozyskiwanie z odzyskiwanych źródeł energii, a także ograniczanie i segregacja odpadów.

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

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

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

#### Tabela 19 A.

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

	rok obrotowy 2021	rok obrotowy 2020
Zużycie energii elektrycznej	153 424 kWh	856 704 kWh
Zużycie gazu	3 213 kg	3 778 kg
Zużycie benzyny	4 402 kg	2 554 kg
Zużycie oleju napędowego	49 098 kg	76 108 kg
Zużycie LPG	0 kg	0 kg
<b>Całkowite zużycie energii</b>	<b>922 391 kWh</b>	<b>1 055 013 kWh</b>
Zużycie energii/pracownika	1 510 kWh	1 883 kWh

#### Tabela 19 B.

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

	rok obrotowy 2021	rok obrotowy 2020
Zużycie energii elektrycznej	154 974 kWh	862 855 kWh
Zużycie gazu	5 355 kg	6 267 kg
Zużycie benzyny	4 634 kg	2 554 kg
Zużycie oleju napędowego	52 793 kg	81 146 kg
Zużycie LPG	0 kg	0 kg
<b>Całkowite zużycie energii</b>	<b>964 623 kWh</b>	<b>1 155 651 kWh</b>
Zużycie energii/pracownika	1 081 kWh	1 239 kWh

Zużycie paliw podane jest w kg, wykorzystując do obliczeń następujących współczynników: 1 litr benzyny = 0,755 kg, 1 litr oleju napędowego = 0,84 kg, 1 litr gazu = 0,75 kg  
Do obliczeń wykorzystano następujące współczynniki: 1 kg gazu = 14,75 kWh, 1 kg benzyny = 13,1 kWh, 1 kg oleju napędowego = 12,69 kWh<sup>1</sup>

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

<sup>1</sup> [https://www.parp.gov.pl/storage/grants/documents/105/Wytyczne-dotyczce-konwersji---emisje-gazw-cieplarnianych\\_20200225.pdf](https://www.parp.gov.pl/storage/grants/documents/105/Wytyczne-dotyczce-konwersji---emisje-gazw-cieplarnianych_20200225.pdf)

## FLOTA SAMOCHODOWA

Grupa sukcesywnie modernizuje użytkowaną flotę samochodową. Mając na uwadze emisję CO<sub>2</sub> Spółki Grupy wymieniają park samochodowy w okresie 3 letnim, a przy wyborze nowych aut brana jest pod uwagę emisja CO<sub>2</sub> oraz parametry spalania poszczególnych silników, jak i planowany przewidywany przebieg aut. Zgodnie z przeprowadzonym w 2021 roku audytem energetycznym Spółki zużycie paliwa przez flotę samochodów odpowiada za 13% zużywanego energii. Mając na uwadze powyższe uwarunkowania, planowana wymiana floty uwzględnia samochody o znacząco niższym wskaźniku emisji CO<sub>2</sub> od obecnie użytkowanych samochodów.

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

- dla Sygnity: 2,7 w roku 2017; 1,3 w roku 2018, 1,4 w roku 2019, 2,3 w roku 2020 oraz 1,3 w roku 2021;
- dla Grupy Sygnity: 2,3 w roku 2017; 1,1 w roku 2018, 1,3 w roku 2019, 2,2 w roku 2020 oraz 1,3 w roku 2021.

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

### Tabela 20 A.

#### Normy emisji spalin samochodów użytkowanych w Sygnity

	rok obrotowy 2021	rok obrotowy 2020
EURO 6	97%	97%
EURO 5	0%	0%
EURO 4 i niższe	3%	3%

### Tabela 20 B.

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

	rok obrotowy 2021	rok obrotowy 2020
EURO 6	99%	99%
EURO 5	0%	0%
EURO 4 i niższe	1%	1%

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

## WODA

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

## EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH

Grupa Sygnity w swojej działalności generuje emisję CO<sub>2</sub> związaną z użytkowaniem samochodów przez pracowników do celów wykonywania powierzonych prac. Grupa dąży do minimalizowania emisji gazów cieplarnianych do atmosfery głównie poprzez cykliczne, terminowe przeglądy urządzeń klimatyzacyjnych i gaśniczych oraz inwestowanie w nowszą flotę samochodową. Zastępowanie samochodów służbowych nowymi, spełniającymi wymagania wyższych

norm EURO dotyczących emisji substancji z silników wpływa na zmniejszenie ilości zużywanego przez nie paliwa, co z kolei przyczynia się do zmniejszenia ilości gazów i pyłów emitowanych do atmosfery.

Informacje o ilości łącznych bezpośrednich emisji gazów cieplarnianych są zgodnie z wymogami prawnymi corocznie raportowane. W 2020<sup>2</sup> roku zużycie paliwa dla kotłów opalanych olejem wyniosło 5,34Mg, 72,3697 Mg dla silników aut samochodów użytkowanych w grupie Sygnity (w 2019 roku zużycie paliwa dla kotłów opalanych olejem wyniosło 4,45Mg, 112,3917Mg dla silników aut samochodów użytkowanych w grupie Sygnity). Opłaty za wprowadzanie gazów lub pyłów do powietrza, wynikające z eksploatacji urządzeń w Sygnity w 2020 roku – podobnie jak w latach poprzednich - były niższe niż minimalna kwota wymagana do zapłaty.

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

Tabela 21 A. oraz Tabela 21 B. poniżej przedstawiają wysokość bezpośrednich emisji gazów cieplarnianych odpowiednio w Sygnity i w Grupie Sygnity.

#### Tabela 21 A.

##### Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych w Sygnity

	rok kalendarzowy 2020	rok kalendarzowy 2019
Emisja CO <sub>2</sub> e	78,5097 Mg	111,6541 Mg
Emisja CO <sub>2</sub> e/osobę	0,102 Mg	0,1448 Mg

#### Tabela 21 B.

##### Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych w Grupie Sygnity

	rok kalendarzowy 2020	rok kalendarzowy 2019
Emisja CO <sub>2</sub> e	82,156 Mg	116,841 Mg
Emisja CO <sub>2</sub> e/osobę	0,0917Mg	0,1254 Mg

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

#### Tabela 22 A.

##### Całkowita emisja gazów cieplarnianych w Sygnity

	rok kalendarzowy 2020	rok kalendarzowy 2019
Emisja CO <sub>2</sub> e	244,992 Mg	728,571 Mg
Emisja CO <sub>2</sub> e/osobę	0,3215 Mg	0,9450 Mg

#### Tabela 22 B.

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

	rok kalendarzowy 2020	rok kalendarzowy 2019
Emisja CO <sub>2</sub> e	273,972 Mg	733,887 Mg
Emisja CO <sub>2</sub> e/osobę	0,3178 Mg	0,7874 Mg

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

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

## ODPADY

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

Innymi niż odpady komunalne, charakterystycznymi dla Spółki odpadami są: baterie i akumulatory, tonery, odpady opakowaniowe. Odpady te przekazywane są do odpowiednich zakładów gospodarowania odpadami - w zakresie transportu i unieszkodliwiania odpadów Grupa Sygnity współpracuje wyłącznie z uprawnionymi podmiotami posiadającymi środki techniczne oraz decyzje administracyjne pozwalające na gospodarowanie przekazanymi odpadami w sposób bezpieczny dla ludzi i środowiska naturalnego. Sygnity oraz spółki Grupy nie transportują, nie przetwarzają oraz nie przemieszczają transgranicznie odpadów uznanych za niebezpieczne.

Grupa Sygnity w roku obrotowym 2021 kontynuowała prowadzenie działań na rzecz ograniczenia zanieczyszczenia środowiska, takich jak selektywne gromadzenie odpadów we wszystkich biurach Sygnity oraz Sygnity Business Solution oraz podejmowanie akcji zwiększających świadomość pracowników w zakresie utylizacji odpadów elektronicznych. Aby ułatwić pracownikom prawidłową segregację odpadów wszystkie lokalizacje wyposażone są w odpowiednie pojemniki do segregacji odpadów, w każdej kuchni umieszczone są szczegółowe instrukcje postępowania z wybraną frakcją odpadów, a na kosztach widnieją odpowiednie oznakowania. Grupa dąży do minimalizowania ilości wytwarzanych odpadów również poprzez wydłużanie cyklu życia produktów. Sprawne urządzenia po zaplanowanym okresie ich użytkowania są odsprzedawane pracownikom w celu dalszego ich użytkowania, co wpływa na wydłużenie okresu ich użytkowania i pośrednio na zmniejszenie ilości wytwarzanych odpadów, co z kolei przyczynia się do zmniejszenia zapotrzebowania na surowce niezbędne do wytworzenia nowych urządzeń.

Przykładem działań Grupy Sygnity na rzecz ograniczenia zanieczyszczenia środowiska poprzez ograniczenie zużycia papieru jest wdrożenie w roku obrotowym 2021 w Sygnity oraz Sygnity Business Solutions procedury „Elektroniczna Dokumentacja Księgowa”, wdrożenie w Sygnity autorskiego rozwiązania Sygnity Business Solutions do akceptacji faktur kosztowych, tj. SIGNTHIS (obieg dokumentacji wyłącznie w formie elektronicznej) oraz korzystanie z podpisu elektronicznego na szeroką skalę.

## POZIOM ZGODNOŚCI Z REGULACJAMI

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

W roku obrotowym 2020 jak również w roku obrotowym 2021 Spółka jak i spółki Grupy nie były karane za naruszenie przepisów dotyczących ochrony środowiska oraz nie nałożono na nie kar finansowych i pozafinansowych sankcji za nieprzestrzeżenie przepisów ochrony środowiska.

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

## ZAGADNIENIA ZWIĄZANE Z KLIMATEM

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

Dotychczas zagadnienia klimatyczne nie były uwzględniane w procesie zarządczym. Kwestie klimatyczne nie stanowiły podstaw decyzyjnych dla realizacji działań po stronie spółek z Grupy jak również w związku z powyższym nie funkcjonowały polityki i procedury związane z zarządzaniem zagadnieniami klimatycznymi. Niemniej mając na względzie istotność powyższego zagadnienia, po przeprowadzeniu stosownych analiz, rozważone zostanie włączenie aspektów klimatycznych w procesy zarządcze oraz strategię działalności Grupy.

Podstawowa działalność operacyjna Grupy nie wpływa istotnie na otoczenie klimatyczne. Identyfikowany wpływ dotyczy następujących obszarów:

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

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

Sygnity również poprzez dostarczane klientom rozwiązania wspiera działania na rzecz ograniczenia zanieczyszczenia środowiska. Rozwiązania do pozyskiwania i zarządzania danymi pomiarowymi, które Spółka dostarcza do klientów z branży energetycznej oraz przemysłowej umożliwiają sprawne zarządzanie sieciami energetycznymi oraz są narzędziem do poprawy efektywności energetycznej funkcjonowania przedsiębiorstw przemysłowych, co w konsekwencji pozytywnie wpływa na klimat i środowisko.

W związku z transformacją sektora energetycznego w całej Unii Europejskiej, priorytetem staje się zarówno ograniczenie zanieczyszczenia środowiska, poprzez m.in. wzrost udziału produkcji energii z odnawialnych źródeł, jak i zapewnienie ciągłości dostaw energii. Firmy energetyczne stają przed wieloma wyzwaniami, np. zapewnienia bezpieczeństwa ciągłości dostaw energii przy wykorzystaniu energii wytwarzanej z odnawialnych źródeł energii (OZE) oraz bilansowanie sieci elektroenergetycznej. Sygnity dostarcza rozwiązanie Sygnity Forecast - system progностyczny wykorzystujący dostępne dane m.in. dane historyczne, meteo czy dodatkowe zmienne by tworzyć prognozy w różnym horyzoncie czasu, w zależności od potrzeb generowania takich prognoz - które pozwala klientom na skuteczne i dokładne prognozowanie zarówno zapotrzebowania, jak i wytwarzania energii umożliwiając m.in. większe wykorzystanie energii z odnawialnych źródeł.

Rozwiązania Sygnity dla przemysłu obejmują m.in. narzędzia umożliwiające kompleksową realizację procesów logistycznych na terenie zakładów przemysłowych oraz efektywne kosztowo zarządzanie mediami. System Janus to platforma umożliwiająca skuteczne i zautomatyzowane zarządzanie pojazdami oraz kompleksową realizację procesów logistycznych na terenie zakładu przemysłowego. To rozwiązanie Sygnity zostało z powodzeniem wdrożone w największych i najnowocześniejszych polskich przedsiębiorstwach przemysłowych, gdzie wspiera realizację procesów logistycznych m.in. poprzez skrócenie o około 20-30% czasów obsługi i ruchu pojazdów ciężarowych co wpływa bezpośrednio na obniżenie poziomów emisji spalin przez pojazdy ciężarowe oraz zużycie paliwa.

Również rozwiązania do zarządzania majątkiem sieciowym, które Spółka dostarcza do klientów branż ciepłowniczych, wodociągowych i kanalizacyjnych, gazowniczych oraz energetycznych wspomagające naszych klientów w sprawnym zarządzaniu siecią dystrybucyjną, minimalizowaniu zasięgu oraz skutków awarii w obrębie sieci dystrybucyjnej wpływają na ograniczanie zanieczyszczenia środowiska.

Sygnity Business Solutions wspiera działania klientów na rzecz ograniczenia zanieczyszczenia środowiska m.in. w zakresie ograniczania zużycia papieru oferując narzędzie SIGNTHIS usprawniające obieg dokumentacji, zarówno administracyjnej jak i projektowej oraz zapewnienie chronologicznego zapisu procesu akceptacji plików, notatek, ustaleń (w wersji wyłącznie elektronicznej).

## V. ISTOTNE RYZYKA I ZARZĄDZANIE NIMI

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

Sygnity oraz Sygnity Business Solutions ustanowiły, wdrożyły i stale doskonalą Zintegrowany System Zarządzania Jakością i Bezpieczeństwem Informacji oraz Działaniami Antykorupcyjnymi (dalej: Zintegrowany System Zarządzania) zgodny z międzynarodowymi standardami ISO 9001:2015, ISO 27001:2017 oraz ISO37001:2016. Nieodłącznym elementem wdrożonego Zintegrowanego Systemu Zarządzania jest standaryzowanie i egzekwowanie wielowymiarowego zarządzania ryzykiem we wszystkich obszarach działalności Grupy Sygnity.

Grupa Sygnity w roku obrotowym 2021 ustanowiła i wdrożyła System Zarządzania Działaniami Antykorupcyjnymi, który stał się elementem Zintegrowanego Systemu Zarządzania i podlega certyfikacji przez niezależną jednostkę akredytowaną. Wdrożony System Zarządzania Działaniami Antykorupcyjnymi pozwala na sprawniejszą identyfikację procesów, projektów oraz interesariuszy, którzy są narażeni na większe niż niskie ryzyko dotyczące korupcji, a także pozwala wdrożyć działania, których celem jest minimalizacja tych ryzyk. Dzięki procedurom należytej staranności, procedurze dla sygnalistów, procedurze zgłaszania nieprawidłowości dotyczących działań korupcyjnych/konfliktu interesów w Grupie Kapitałowej Sygnity oraz procedurze zgłaszania i zarządzania incydentami Spółka konsekwentnie zwiększa transparentność swoich działań oraz zapewnia, że przestrzeganie prawa i wszelkich zasad compliance jest jednym z najważniejszych elementów codziennego funkcjonowania w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu.

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

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

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

Corocznie przeprowadzany jest audyt zewnętrzny przez jednostkę akredytowaną, który bada sposób funkcjonowania procesów zachodzących w organizacji w odniesieniu do najlepszych rynkowych praktyk oraz w odniesieniu do wewnętrznych regulacji Grupy Kapitałowej. Zintegrowany System Zarządzania w Grupie Sygnity jest aktualnie certyfikowany przez akredytowaną jednostkę – Centrum Certyfikacji Jakości Wojskowej Akademii Technicznej (akredytowanej przez Polskie Centrum Akredytacji). W dniach 6-13 grudnia 2021 roku przeprowadzony został audyt re-certyfikacyjny, jego oficjalne wyniki zostaną przekazane przez jednostkę certyfikującą, do 31 grudnia 2021 roku, tj. po dacie publikacji niniejszego raportu, przy czym Audytor wiodący będzie wnosił do jednostki certyfikującej o przyznanie Spółce oraz Sygnity Business Solutions S.A. certyfikatu na zgodność z wymaganiami normy ISO37001 System Zarządzania Działaniami Antykorupcyjnymi oraz o utrzymanie certyfikacji w zakresie zgodności z normą ISO 9001 System Zarządzania Jakością oraz z normą ISO 27001 System Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji.



Ponadto, zgodnie z najlepszymi praktykami biznesowymi, Sygnity i Grupa Kapitałowa podlega cyklicznym audytom drugiej strony realizowanym przez jej klientów. Wszystkie przeprowadzone w roku obrotowym 2021 audyty zewnętrzne zakończyły się wynikiem pozytywnym, co dowodzi, że wdrożone procedury znajdują odzwierciedlenie w codziennej pracy operacyjnej i są w sposób satysfakcjonujący realizowane.

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

### *Ryzyko utraty kluczowych pracowników*

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

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

### *Ryzyko wzrostu kosztów pracy*

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

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

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

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

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

Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji mechanizm skargowy pozwoli pracownikom w łatwy sposób dotrzeć do pracodawcy z informacją o wystąpieniu zjawisk niepożądanych, a Spółce pozwoli na wykrycie i prewencję tych zjawisk. Sygnity Business Solutions wdrożyło Politykę Wewnętrzną Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji na początku roku obrotowego 2020.

## RYZIKO ZWIĄZANE Z JAKOŚCIĄ ŚWIADCZONYCH USŁUG

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

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

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

## RYZYKA Z ZAKRESU ŚRODOWISKA NATURALNEGO

### *Ryzyko wzrostu cen energii oraz paliwa*

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

### *Ryzyko złej gospodarki odpadami*

Ze względu na specyfikę działalności Grupa Sygnity nie generuje odpadów produkcyjnych. Podstawowymi odpadami powstającymi w Grupie Sygnity są odpady komunalne oraz urządzenia elektryczne i elektroniczne. Istnieje ryzyko ich niewłaściwego zagospodarowania. Spółki Grupy Sygnity minimalizują to ryzyko poprzez zawieranie odpowiednich umów z operatorami posiadającymi stosowne pozwolenia w zakresie odbioru i przetwórstwa odpadów, a także ściśle

stosowanie się do regulacji wprowadzonych przez właścicieli obiektów biurowych i magazynowych, w których wynajmuje powierzchnie biurowe.

#### **RYZIKO 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.