



SKONSOLIDOWANE SPRAWOZDANIE NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH ZA 2021

ASBISC ENTERPRISES PLC

Limassol, Cypr, 31 marca 2022 roku





Spis treści

LIST DO INTERESARIUSZY	3
WPROWADZENIE DO SPRAWOZDANIA	5
MODEL BIZNESOWY	6
ŁAD KORPORACYJNY	24
INTERESARIUSZE	29
POLITYKI DOTYCZĄCE KWESTII SPOŁECZNYCH I PRACOWNICZYCH	34
POLITYKI DOTYCZĄCE RESPEKTOWANIA PRAW CZŁOWIEKA	41
POLITYKI DOTYCZĄCE WPŁYWU NA ŚRODOWISKO I KLIMAT	45
POLITYKI PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI I ŁAPOWNICTWU	55
ZARZĄDZANIE RYZYKIEM	57
WSKAŹNIKI NIEFINANSOWE I MIERNIKI SASB I TCFD.....	62

List do Interesariuszy

Wysoka jakość ujawnień z zakresu ESG jest dla ASBIS istotna.

Drodzy Interesariusze,

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

2021 rok był kolejnym wymagającym rokiem na świecie. Był to drugi rok pandemii COVID-19, która wpłynęła zarówno na firmy jak i osoby prywatne. Podczas tego roku musieliśmy się również zmierzyć z problemami w łańcuchu dostaw i logistyką z Azji. Dodatkowo, koniec roku przyniósł rosnące napięcia na białorusko/ukraińsko/rosyjskich granicach, które przerodziły się w wojnę w lutym 2022. Mimo niekorzystnego zewnętrznego otoczenia, w 2021 roku ASBIS wzmocnił swoją działalność, zasięg geograficzny i kompetencje, poszerzył ofertę produktów oraz przejął nowe biznesy. Rosnące przychody i wzrost marży przełożyły się na mocną pozycję gotówkową i najlepsze w historii ASBISu wyniki. ASBIS przetrwał wiele sztormów i jest przygotowany na przyszłe wyzwania na wymagającym rynku dystrybucji IT jak i na potencjalne turbulencje na rynkach i w gospodarkach.

Naszemu akcjonariuszom dostarczyliśmy wzrost kursu akcji i wypłatę najwyższej w historii dywidendy. Ze względu na 5-letnią historię wypłaty dywidend, ASBIS wszedł do indeksu WIGdiv. Koncentrowaliśmy się także na naszych innych interesariuszach, zapewniając dobre warunki pracownikom, wspierając naszą lokalną społeczność na Cyprze, utrzymując mocne relacje z

naszymi partnerami biznesowymi, dostarczając naszym klientom jakościowe produkty w odpowiedniej cenie i upewniając się, iż wszystkie obciążenia społeczne i podatki są płacone.

Zmiany zachodzące globalnie zwiększyły wagę kryteriów ESG (ang. environmental, social, governance; środowiskowych, społecznych, ładu korporacyjnego) w podejmowaniu decyzji finansowych. Zrównoważony rozwój jest ważny dla ASBIS, kontynuujemy więc działania zwiększające nasze ujawnienia. Za 2021 rok kontynuujemy raportowanie pod międzynarodowo rozpoznawalnymi standardami SASB, oprócz spełniania wymogów nałożonych przez Unię Europejską. Dodaliśmy również ujawnienia klimatyczne zgodnie z Rekomendacjami TCFD do naszego raportu za 2021 rok. Jednocześnie, krok po kroku realizujemy nasze zobowiązania i cele ze Strategii CSR na lata 2020-22. Nasze działania zostały nagrodzone tytułem Spółki Odpowiedzialnej Klimatycznie i wejściem do indeksu WIG-ESG.

Obiecujemy kontynuować nasze wysiłki dla dobra wszystkich interesariuszy w 2022 roku.

Siarhei Kostevitch

Przewodniczący Rady Dyrektorów oraz Dyrektor Generalny

■ KLUCZOWE WSKAŹNIKI NIEFINANSOWE ZA 2021 ROK ■



20 000

aktywnych klientów
w 56 krajach



spółki zależne
w **27** krajach



2 079

pracowników



23 000

produktów w ofercie



**4 kluczowe
regiony**
działalności



2

centra dystrybucyjne



60%

transakcji on-line



240+

vendorów



5

marek własnych

Wprowadzenie do Sprawozdania

Zastosowanie międzynarodowo rozpoznawalnych standardów SASB i wytycznych klimatycznych TCFD.

Niniejsze Sprawozdanie na temat Informacji Niefinansowych zostało przygotowane przez ASBIS na podstawie danych za 2021 rok dla całej Grupy. Uwzględnia ono również dane porównywalne za 2020 rok.

Jako że akcje ASBISu notowane są na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie w Polsce, Sprawozdanie to zostało przygotowane zgodnie z wymogami polskiej Ustawy o Rachunkowości, która implementuje do polskiego prawa unijną dyrektywę 2014/95/EU. Sprawozdanie zostało stworzone na poziomie skonsolidowanym, gdyż na tym poziomie ASBIS spełnia kryteria przedstawione w artykule 55.2b. Zarówno w 2021 jak i 2020 roku Grupa zatrudniała ponad 500 pracowników średniorocznie, jej aktywa przekroczyły 102 mln PLN a obrót przekroczył 204 mln PLN. Podobne ujawnienia wymagane są na Cyprze, gdzie mieści się siedziba ASBISu.

Sprawozdanie jest publikowane razem ze Skonsolidowanym Raportem Rocznym za 2021 rok zgodnie z wymogami Rozporządzenia Ministra Finansów o raportach bieżących i okresowych. Sprawozdanie jest zgodne z wymogami Ustawy o Rachunkowości z paragrafu 49b punkty 2-8.

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

międzynarodowych Standardów SASB (ang. Sustainability Accounting Standards Board; Rady ds. Standardów Raportowania o Zrównoważonym Rozwoju). Zgodnie z systemem klasyfikacji sektorowej SASB (SICS®, ang. Sustainable Industry Classification System) wybraliśmy standardy odpowiadające sektorowi Dóbr Konsumenckich (ang. Consumer Goods) i branży Wielobranżowych i Wyspecjalizowanych Detalistów i Dystrybutorów (ang. Multiline and Speciality Retailers & Distributors). ASBIS uważa, iż standardy te pozwalają ująć wszystkie finansowo istotne niefinansowe aspekty działalności. Dodatkowo, od 2021 roku zastosowaliśmy także Rekomendacje TCFD dotyczące raportowania klimatycznego. Rada Dyrektorów potwierdziła, iż ocena istotności interesariuszy przeprowadzona rok wcześniej jest aktualna, a w Sprawozdaniu uwzględniono wszystkie istotne kwestie.

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

Model biznesowy

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

PODSUMOWANIE

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

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

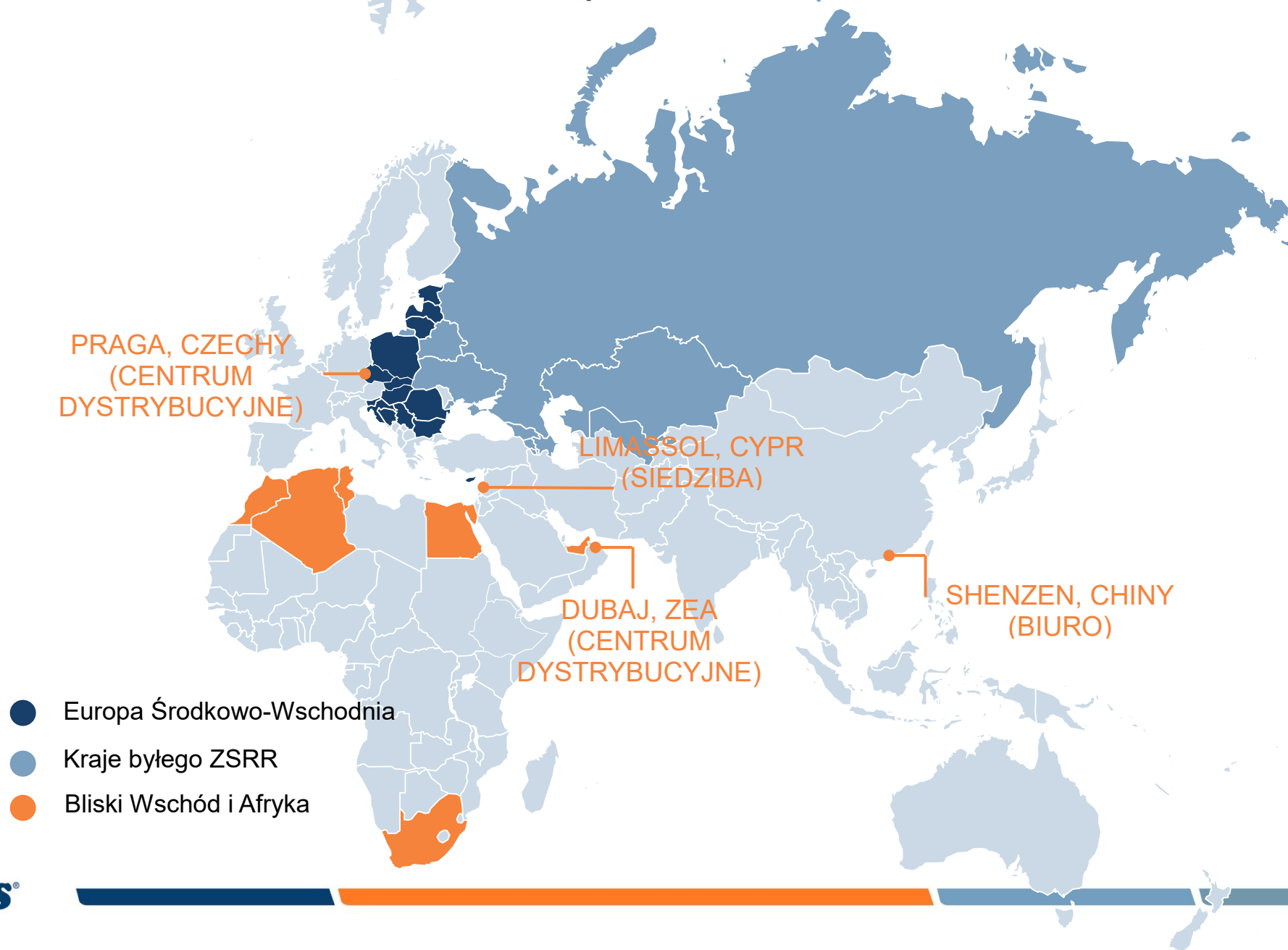
ASBIS jest dystrybutorem komponentów komputerowych (dla podmiotów zajmujących się montażem sprzętu, integratorów systemów, właścicieli marek lokalnych i sprzedawców detalicznych) oraz produktów gotowych marek klasy A, takich jak komputery stacjonarne, laptopy, serwery i urządzenia sieciowe dla małych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

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

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

ASBIS działa w modelu „one-stop-shop”.

■ ASBIS ZASIĘG GEOGRAFICZNY ■





ASBIS[®]

SUCCESS THROUGH FOCUS

MISJA I WIZJA

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

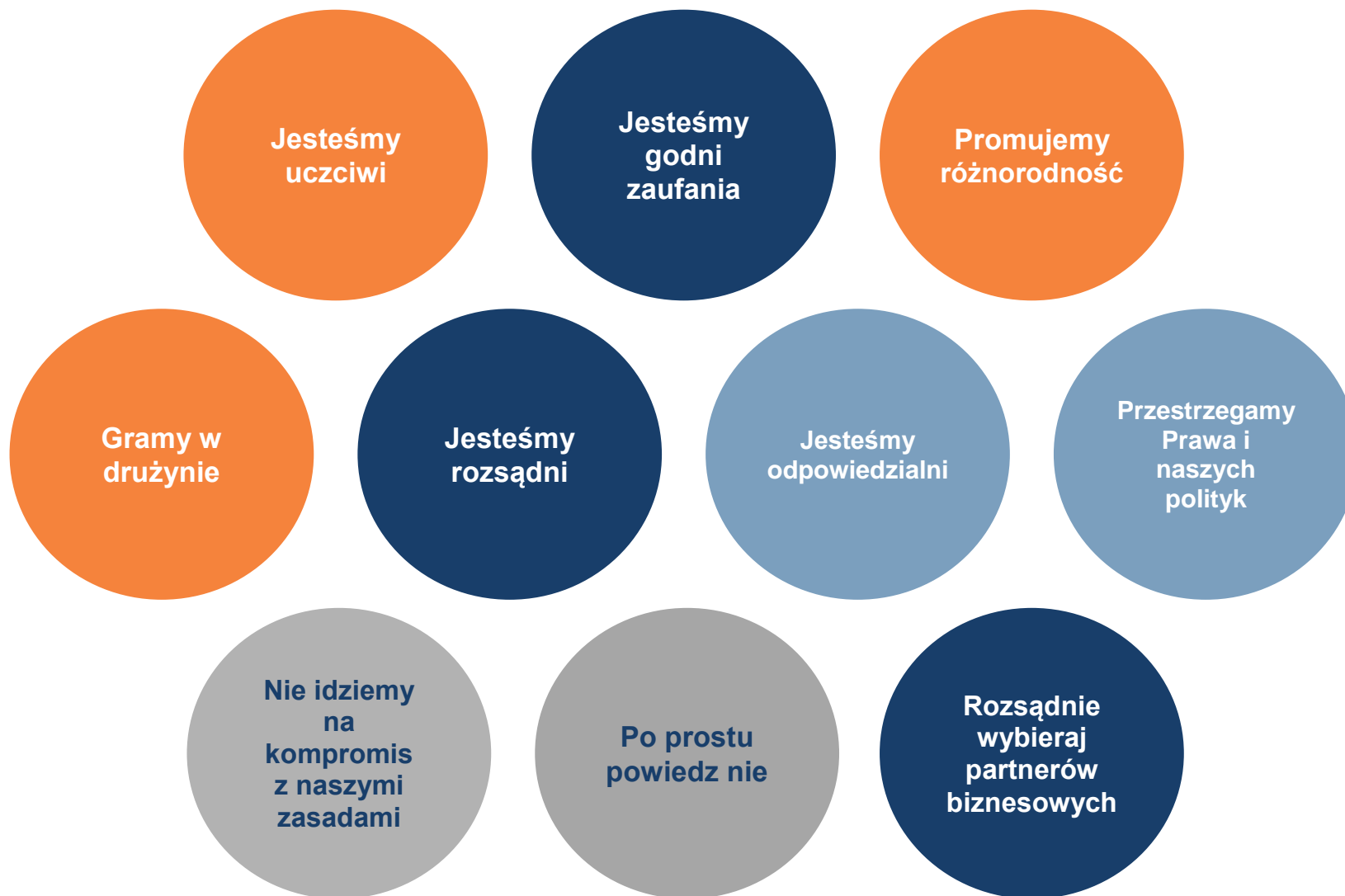
WIZJA

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

MISJA

5 KLUCZOWYCH OBSZARÓW:

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

■ 10 ZASAD PRZEWODNICH ASBIS ■

Szeroka obecność geograficzna, mocna obecność lokalna.

ŁAŃCUCH WARTOŚCI

Łańcuch wartości zaczyna się z klientem końcowym, zakupy którego ASBIS stara się przewidzieć. Z tego powodu analizujemy trendy rynkowe, oceniamy możliwości popytu i szukamy rentownych możliwości. Na podstawie naszej analizy, wybieramy produkty i grupy produktów, które będą dystrybuowane i sprzedawane. Oferta produktowa jest dostosowywana do zmian na rynku i modyfikowana ze względu na zysk, który generuje. Następnie Spółka tworzy strategię rozwoju wybranych grup produktowych oraz potrzeb klientów. W 2021 r. posiadaliśmy ok. 218 tys. aktywnych produktów w ofercie, w porównaniu do ok. 196 tys. w 2020 r. Wzrost wynika ze zmian produktowych i wzmocnienia oferty marek własnych.

Ustalając paletę produktów, współpracujemy z naszymi dostawcami. W 2021 r. ich liczba wzrosła do 1 321 z 1 231 w 2020 r. ze względu na modyfikacje w ofercie produktów, w tym marek własnych. Posiadamy długoterminowe relacje z dostawcami oparte o zaufanie, zrozumienie wzajemnych potrzeb i ograniczeń. Większość z nich to duzi międzynarodowi gracze. W tym celu staramy się przedstawiać swoim dostawcom pełny obraz swojej bieżącej sytuacji poprzez codzienne/ cotygodniowe przekazywanie najważniejszych informacji dotyczących poziomu zapasów czy wielkości zrealizowanej sprzedaży (w podziale na kraje), co umożliwia dostawcom śledzenie zapotrzebowania klientów i poznanie specyfiki rynku, występujących na nim tendencji oraz jego dynamiki i adekwatne reagowanie na te czynniki. W 2021 r., podobnie do 2020 r., znaczną część przychodów zrealizowano ze sprzedaży produktów 10 największych dostawców. Rada Dyrektorów uważa, że nie jesteśmy uzależnieni od żadnego z dostawców, ponieważ w każdej z kategorii mamy szeroką gamę marek. Wybieramy nowych dostawców na podstawie popytu rynkowego.

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

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

Myślimy globalnie, działamy lokalnie.

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

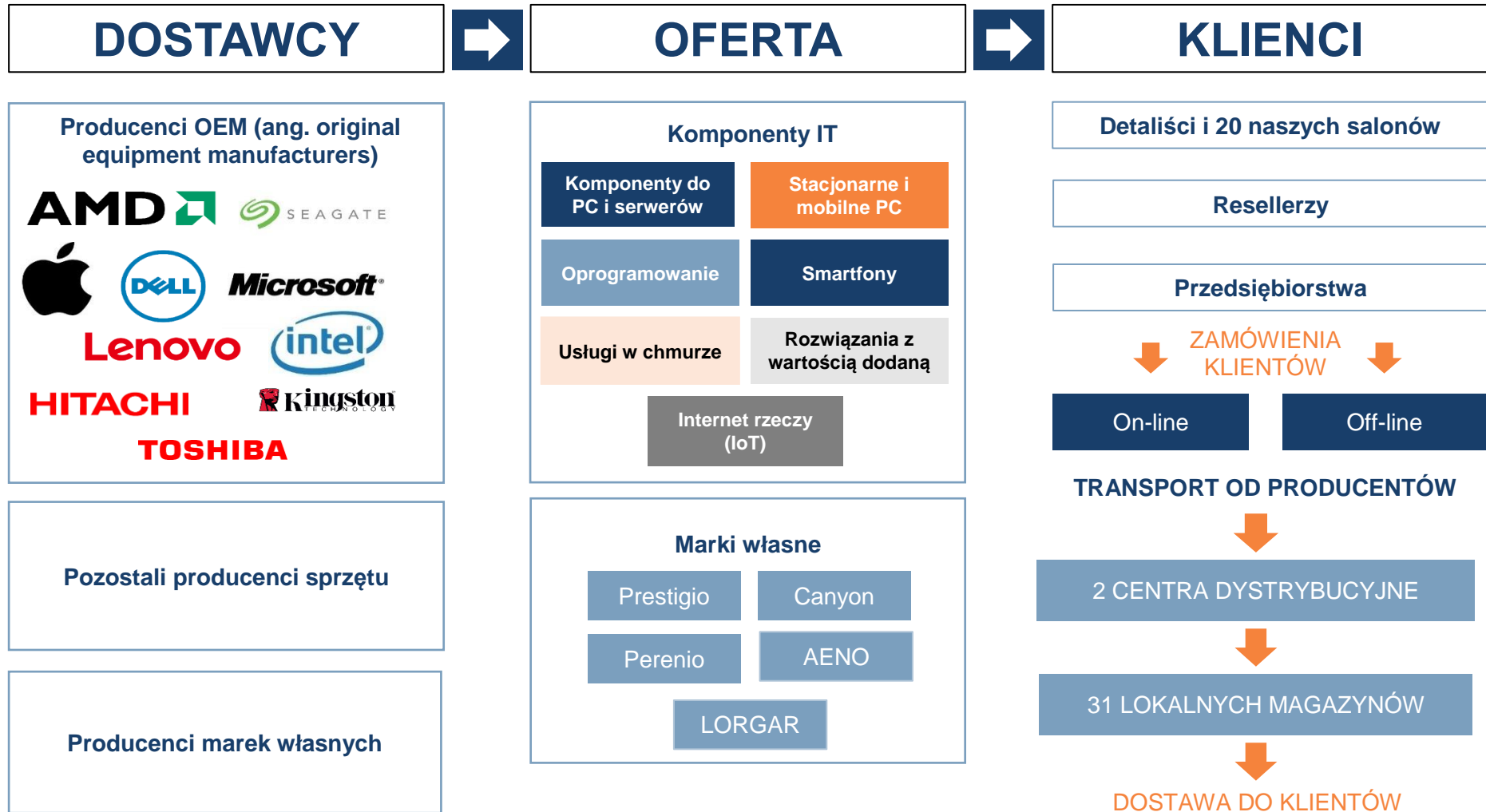
Zamawiamy znaczące liczby produktów, aby wykorzystać efekt skali i odsprzedać je po konkurencyjnych cenach naszym klientom. Nie zależy nam od żadnego z klientów. Nasz największy klient odpowiedzialny był za ok. 3,0% przychodów. Nasi aktywni klienci (20 000 podmiotów w 2021 r, stabilnie r/r) mogą zamawiać towary na platformie IT, którą nazywa się IT4Profit, oraz przez telefon czy email. W 2021 i 2020 roku 60% naszej sprzedaży miało miejsce on-line, poprzez naszą platformę IT4Profit. Pozwala ona nie tylko na elektroniczny handel z klientami, ale także na wymianę danych między spółkami zależnymi a spółką matką. W każdym z regionów współpracujemy zarówno z dużymi firmami jak i spółkami średniej wielkości. W każdym regionie poszukujemy solidnych firm z dobrymi produktami i sprawdzonym modelem biznesowym. Nasi klienci to w dużej mierze firmy. Składają się na nie w większości klienci korporacyjni tacy jak: integratorzy systemowi, resellerzy (włącznie z resellerami z wartością dodaną i firmami skupiającymi się na małych i średnich przedsiębiorstwach), spółki

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

Po tym jak klient złoży zamówienie, musimy je zrealizować. Prowadzimy działalność poprzez 31 biur w 27 krajach. Zamówienia klientów realizowane są głównie z zasobów biur lokalnych, przy czym, jeżeli poziom zapasów utrzymywanych przez taką placówkę jest niewystarczający, dodatkowo towar sprowadza się z jednego z dwóch głównych centrów dystrybucyjnych. Każde biuro lokalne posiada własny dział logistyki i jest odpowiedzialne za bezpośrednie dostawy do swoich klientów. Nasza centrala monitoruje oraz ocenia wyniki działalności wszystkich poszczególnych lokalnych centrów logistycznych, wykorzystując w tym celu szereg kluczowych wskaźników efektywności działania, takich jak czas transportu dostaw przychodzących, realizacja zamówienia (pobranie, zapakowanie i wysłanie towaru, a także procent zamówień, które docierają do klienta w ustalonym terminie i czasie), terminowość dostaw, transport, koszt na kilogram wysłanego towaru oraz liczba przeprowadzonych pełnych operacji realizacji dostaw. Zdajemy sobie sprawę, iż czas dostawy jest ważny dla naszych klientów. Mimo iż wolumen zamówień w 2021 roku ponownie wzrósł, obniżyliśmy średni czas dostawy do 16 godzin (17 w 2020 roku). Na koniec 2021 prowadziliśmy 17 salonów Apple Premium Reseller i 3 salony monobrandowe w 5 krajach byłego Związku Radzieckiego (17 na koniec 2020). Dają nam one bezpośrednią ekspozycję na klienta detalicznego, a ich powierzchnia wyniosła 1 680 m².

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

■ ASBIS ŁAŃCUCH WARTOŚCI



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

Co wkładamy do Grupy

Kapitał finansowy

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

–

Kapitał produkcyjny

możliwości produkcyjne naszych dostawców i partnerów.

–

Kapitał intelektualny

marki i własność intelektualną, którą posiadamy.

–

Kapitał ludzki

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

–

Kapitał społeczny

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

–

Kapitał naturalny

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

Jak przetwarzamy kapitały

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

–

zmiany i ulepszenia do oferty produktowej, dyskusje z dostawcami

–

zatrudnianie i utrzymywanie pracowników

–

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

–

utrzymywanie back-office

Co oddajemy/ produkujemy

Kapitał finansowy

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

–

Kapitał produkcyjny

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

–

Kapitał intelektualny

rozwój posiadanych marek, w szczególności marek własnych.

–

Kapitał ludzki

rozwój pracowników, szkolenia, wewnętrzne promocje, nowe możliwości.

–

Kapitał społeczny

wzmocnienie naszych relacji z dostawcami, klientami i lokalnymi społecznościami.

–

Kapitał naturalny

podejmowane działania recyclingowe.

2021 rok był najlepszym w historii ASBISu.

PODSTAWOWE DANE FINANSOWE

ASBIS posiada historię rentownego wzrostu, którą potwierdzają rekordowe wyniki finansowe za 2021 r.

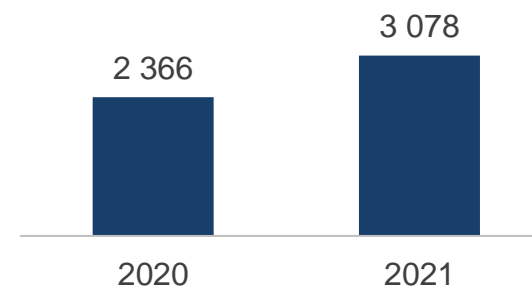
Spółka była w stanie je osiągnąć, mimo znaczącej międzynarodowej obecności na rynkach wschodzących regionu EMEA oraz pewnych turbulencji w regionach oraz związanych z pandemią, ze względu na:

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

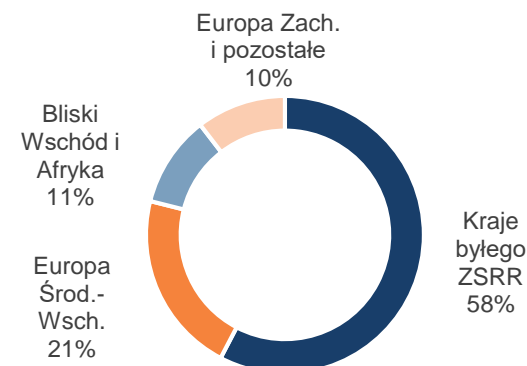
Największym rynkiem dla ASBISu są kraje byłego ZSRR, które stanowiły ponad połowę przychodów w 2021 r. (i w 2020 r.). Drugim największym rynkiem są kraje Europy Środkowo-Wschodniej. Trzecim największym rynkiem są kraje z regionu Bliskiego Wschodu i Afryki, a czwarte miejsce należy do krajów Europy Zachodniej.

Biznes dystrybucji IT charakteryzuje się relatywnie niskim marżami. W 2021 roku nasza marża brutto na sprzedaży wyniosła 7,1% (5,8% w 2020), rosnąc dzięki zmianie miksu produktowego oraz wyższemu udziałowi marek własnych. Staramy się utrzymać marżę, mimo konkurencji, koncentrując się na dystrybucji z wartością dodaną i obecności w tych krajach, w których posiadamy przewagę konkurencyjną.

PRZYCHODY (mIn USD)



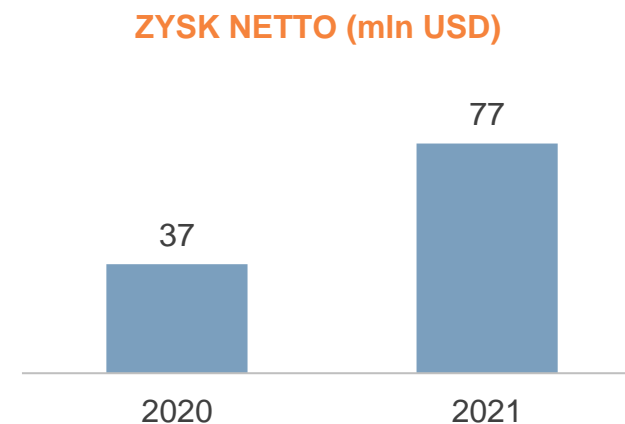
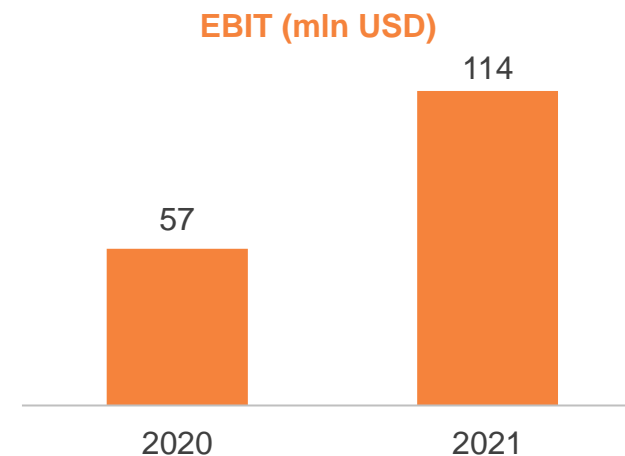
PRZYCHODY ZA 2021 ROK (mIn USD)



Wypłacamy dywidendę.

Musimy więc zbilansować wzrost z trendami w marży brutto na sprzedaży oraz ze wzrostem kosztów operacyjnych. Te ostatnie uwzględniają zarówno koszty sprzedaży, logistyki jak i koszty pracownicze. W 2021 roku mimo pandemii ASBIS zwiększył liczbę pracowników, utrzymał jednak efektywność kosztową, gdyż wzrost zysku brutto na sprzedaży pokrył rosnące koszty pracownicze. W rezultacie, marża operacyjna osiągnęła 3,7% w 2021 roku versus 2,4% w 2020 roku. Ze względu na bezpieczną sytuację Spółki, ASBIS nie posiłkuje się finansowaniem akcyjnym. Finansujemy wzrost poprzez dług oraz faktoring. W rezultacie, w 2021 roku marża netto osiągnęła 2,5% (w porównaniu do 1,5% w 2020).

Płacimy dywidendę, a nasza polityka zakłada płacenie dywidendy na poziomie, który jest spójny ze wzrostem oraz planami rozwoju, przy utrzymywaniu racjonalnych poziomów płynności. Aby podzielić się z akcjonariuszami, w grudniu 2020 roku, ASBIS wypłacił zaliczkową dywidendę w wysokości 5,5 mln USD (0,1 USD/ akcję). Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy zgodziło się na dodatkową wypłatę USD 0,2 na akcję z zysków za 2020 rok. W rezultacie, łączna wypłata dywidendy z zysków za 2020 rok wyniosła 16,65 mln USD. W 2021 roku ASBIS także wypłacił dywidendę zaliczkową w grudniu, w wysokości 11,1 mln USD (0,2 USD na akcję).



Zostaliśmy nagrodzeni tytułem Spółki Odpowiedzialnej Klimatycznie

NAJWAŻNIEJSZE NAGRODY I WYRÓŻNIENIA W 2020-2021

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

jakość biznesu, który prowadzimy i jakość ujawnień z zakresu ESG. Poniżej prezentujemy wybrane nagrody za 2021 rok i okres porównywalny.

Data	Szczegóły nagrody	Data	Szczegóły nagrody
lipiec 2020	ASBIS Słowacja otrzymał od Dell EMC nagrodę Najlepszego Dystrybutora Roku dla Firm, podczas przyznania nagród dla partnerów w 2020	marzec 2021	Drugie miejsce w konkursie Spółka Giełdowa 2020 roku w kategorii „Sukces 2020” organizowanym przez gazetę Puls Biznesu
grudzień 2020	ASBIS Enterprises Plc ogłoszony dystrybutorem #1 za 2020 rok przez Western Digital na region EMEA w kategorii Enterprise HDDs (dyski twarde klasy enterprise)	lipiec 2021	ASBIS został certyfikowany jako Great Place to Work® (Świetne Miejsce Pracy)
grudzień 2020	ASBIS Enterprises Plc otrzymał status Partnera Programu ELITE AMD EPYC za 2020 rok w zakresie rozwoju serwerów	wrzesień 2021	ASBIS został włączony do indeksu WIG-ESG, który uwzględnia spółki uznawane za społecznie odpowiedzialne
grudzień 2020	Hewlett Packard Enterprise przyznał ASBIS Białoruś VAD Team nagrodę "Sukces 2020 roku"	wrzesień 2021	ASBIS uznany za jedną z 7 Spółek Odpowiedzialnych Klimatycznie w 3. edycji badania świadomości klimatycznej
grudzień 2020	ASBIS Bliski Wschód otrzymał nagrodę Najlepszego Dystrybutora za 2020 przez Reseller Forum oraz nagrody Reseller Excellence za 2020	październik 2021	Dyrektor Finansowy ASBIS, Marios Christou, otrzymał tytuł Dyrektora Finansowego Roku przez EY na 17. Forum Dyrektorów Finansowych

Angażujemy się w działania różnych stowarzyszeń

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

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

Zwiększamy naszą obecność w indeksach giełdowych.

Dzięki naszym sukcesom biznesowym i przejrzystości w komunikowaniu działań na rzecz zrównoważonego rozwoju, ASBIS jest coraz mocniej obecny w indeksach giełdowych. Poniżej przedstawiamy listę indeksów Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie, których częścią jest ASBIS na datę publikacji Sprawozdania:

- WIG-ESG – indeks spółek uznawanych za społecznie odpowiedzialne,
- mWIG40 – indeks 40 średniej wielkości spółek, które nie kwalifikują się do indeksu WIG20,
- WIG140 – indeks spółek, które przynależą do indeksów WIG20, mWIG40 i sWIG80,
- mWIGTR – indeks dochodowy 40 średniej wielkości spółek, które nie kwalifikują się do indeksu WIG20, uwzględniający całkowity dochód,
- WIGdiv – indeks spółek, które wypłacały dywidendę przez 5 lat z rzędu,
- WIG – indeks szerokiego rynku Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie.

przynależność do indeksu
WIG-ESG

przynależność do indeksu
WIGdiv

przynależność do indeksu
mWIG40

Nasza strategia biznesowa jest połączona ze strategią odpowiedzialności społecznej

STRATEGIA

ASBIS posiada zarówno strategię biznesową jak i strategię odpowiedzialności społecznej.

Strategia biznesowa

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

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

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

Strategia odpowiedzialności społecznej (CSR)

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

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

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

■ ASBIS STRATEGIA CSR NA LATA 2020-22 ■



Innovate (innowacje)

nowe produkty, nowe rozwiązania, nowe pomysły

CELE

ZAAWANSOWANIE

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

Przeprowadziliśmy rozmowy z producentami i poprosiliśmy o szczegóły dotyczące ich ekologicznej oferty. Wprowadziliśmy je do naszej oferty produktowej. Jednym z przykładów jest marka własna Prestigio, która uruchomiła banki mocy, które jako pierwsze w Europie wykorzystują grafen o wyjątkowej przewodności cieplnej i bezpiecznej dla środowiska elektromobilności. Również marka własna, Perenio IoT, wprowadziła do swojej oferty inteligentny eko-grzejnik. Produkty naszej nowej marki własnej AENO, oferującej produkty z zakresu małego AGD, cechują się trwałością (2-letnia gwarancja) oraz posiadają przyjazne środowisku opakowania (brak plastiku). Także opakowanie produktów naszej marki własnej LORGAR jest w 100% ekologiczne.



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

Przeprowadziliśmy strategiczne sesje i ankiety z naszymi klientami, aby lepiej zrozumieć ich obecne i przyszłe potrzeby. Zostały one do pewnego stopnia zmodyfikowane przez pandemię. Jednym z przykładów nowych rozwiązań jest umowa z Kemp Technologies, liderem aplikacji o wysokiej dostępności na dostarczenie rozwiązań bilansujących obciążenie ruchu sieciowego, produktów i rozwiązań. Innym przykładem jest współpraca Perenio z Transatel mająca na celu zmierzenie się z wyzwaniem zapewniania ulepszonej łączności z rozproszonymi pracownikami, pracującymi ze swoich domów.



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

Notujemy postępy w naszych działaniach. Jednym z przykładów jest klawiatura Prestigio Touch and Click. Prace z Clevetura nad pierwszym na świecie laptopem z wbudowaną dotykową klawiaturą w technologii TouchOnKeys™ zostały zakończone. Ponadto w ramach Prestigio uruchomiliśmy kompleksową usługę e-etykiel, czyli etykiet elektronicznych, znacznie poprawiających zarządzanie cenami i wpływ na środowisko naszych klientów. Innym przykładem jest innowacyjny dyfuzor jonowy Perenio Ionic Shield™, kompaktowe przenośne urządzenie, które emituje specjalną wiązkę jonów, chroniąc ludzi przed koronawirusami, w szczególności SARS-CoV-2. Zaprojektowanie, stworzenie, testowanie, certyfikacja i przygotowanie rozwiązania do produkcji zajęło nam 15 miesięcy.





Improve (ulepszenia)

bardziej efektywni, wiedzący więcej, zużywający mniej

CELE

ZAAWANSOWANIE

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

Wprowadziliśmy zasadę, że wszystkie nowe samochody służbowe muszą być hybrydowe, aby zmniejszyć nasz wpływ na środowisko. Przeanalizowaliśmy przyjazność dla środowiska naszych maszyn magazynowych, aby zrozumieć nasze zużycie energii elektrycznej. W rezultacie rozbudowujemy nasz magazyn w Pradze. Powinien on być gotowy do końca roku. Będzie to nowoczesny budynek, dobrze izolowany, z energooszczędnym oświetleniem i ogrzewaniem oraz panelami fotowoltaicznymi.



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

Powołaliśmy pracownika do analizy wpływu na środowisko i klimat. Od 2020 roku rozpoczęliśmy obliczenia naszego śladu węglowego i zwiększanie ujawnień klimatycznych. W rezultacie, ASBIS otrzymał tytuł Spółki Odpowiedzialnej Klimatycznie i wszedł do indeksu WIG-ESG. W niniejszym Sprawozdaniu kontynuujemy rozszerzanie ujawnień klimatycznych, m.in. o Rekomendacje TCFD. Przedstawiamy ryzyka i możliwości klimatyczne, scenariusze klimatyczne oraz nasze szacunki dotyczące emisji CO₂e z zakresu 1 i 2 oraz częściowo z zakresu 3. W nadchodzących latach będziemy nadal poszerzać nasze rozumienie emisji gazów cieplarnianych z zakresu 3.



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

Zainwestowaliśmy w opakowania przyjazne dla środowiska i w pełni nadające się do recyklingu dla marek własnych. Również w lutym 2021 roku uruchomiliśmy firmę Breezy zajmującą się handlem używanymi produktami Apple i innych marek, za które obecny właściciel otrzyma rabat na zakup nowych urządzeń tych firm. Produkty te zostaną dokładnie zdiagnozowane, odnowione i serwisowane przez profesjonalistów Breezy. Urządzenia, które kwalifikują się do dalszego użytku, trafiają do sprzedaży po obniżonych cenach. Pozostałe produkty zostają poddane recyklingowi. Projekt jest w fazie początkowego rozwoju w 5 krajach. W 2021 roku około 700 telefonów, laptopów i innych urządzeń elektronicznych zostało ponownie wprowadzonych na rynek.





Integrate (integracja)

ludzi z danymi, ludzi z ludźmi, ludzi ze środowiskiem

CELE

ZAAWANSOWANIE

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

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



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

Różnorodność leży u podstaw ASBIS działającego w 56 krajach, reprezentujących różne narodowości, kultury i religie. Każdego dnia pracujemy nad stworzeniem otwartego i wspierającego miejsca pracy, którego każdy czułby się częścią. Naszym celem jest również poprawa warunków pracy w aspekcie fizycznym. Jesteśmy w trakcie przeprowadzki do nowych biur na Cyprze z dużo lepszymi udogodnieniami, które poprawią komfort pracy. ASBIS został certyfikowany jako Great Place to Work® (Świetne miejsce pracy), ze względu na wysiłki stworzenia kultury korporacyjnej, w której każdy pracownik ma pozytywne doświadczenia i może wykorzystać swój pełen potencjał do budowania firmy. Ponadto, uczyniliśmy znaczący postęp w kwestii różnorodności we władzach - w naszej Radzie Dyrektorów kobiety stanowią już 30%. Jedną z nich jest dyrektorem wykonawczym, a drugą dyrektorem niewykonawczym.



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

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



CELE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU ONZ

Strategia odpowiedzialności społecznej jak również codzienne działania Spółki

wspierają cele zrównoważonego rozwoju ONZ na lata 2015-30.



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



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



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



1. Poszerzamy ofertę ekologicznych produktów.
2. Mierzymy nasz ślad węglowy.
3. Wprowadziliśmy politykę, iż wszystkie nowe samochody korporacyjne muszą być hybrydowe.

Ład korporacyjny

Ład korporacyjny jest istotny dla ASBISu.

Akcje ASBISu są notowane na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie (GPW) w Polsce, na głównym rynku. Podążamy i wypełniamy wymogi rynku notowań naszych akcji, którymi są Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021. Zostały one zatwierdzone przez Radę Dyrektorów ASBISu. Każdego roku wraz z naszym raportem rocznym publikujemy oświadczenie o stosowaniu się do tych zasad. Jeśli jakieś zasady nie są stosowane, musimy to zakomunikować i wyjaśnić (zgodnie z regułą „comply or explain” czyli stosuj lub wyjaśnij).

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

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

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

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

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

Rada Dyrektorów pracuje w trybie ciągłym. Jednak, jedna trzecia dyrektorów powinna poddać się pod głosowanie akcjonariuszy każdego roku na zasadzie rotacji. Na dzień publikacji raportu posiadamy 6 dyrektorów (4 wykonawczych i 2 niewykonawczych). Z tego względu, przynajmniej 2 (lub więcej) dyrektorów musi oddać się pod głosowanie walnego zgromadzenia i zostać ponownie wybranym. Żaden z dyrektorów nie jest przedstawicielem pracowników. Dyrektorzy niewykonawczy spełniają kryteria niezależności.

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

Zwyczajne Walne Zgromadzenia Akcjonariuszy oraz zgromadzenie zwołane w celu przyjęcia uchwały szczególnej będzie zwoływane poprzez przekazanie pisemnego zawiadomienia z wyprzedzeniem co najmniej dwudziestu jeden dni, natomiast wszystkie inne walne zgromadzenia będą zwoływane poprzez przekazanie pisemnego zawiadomienia z wyprzedzeniem co najmniej czternastu dni. Czas będzie obliczany z wyłączeniem dnia, w którym

ogłoszono zawiadomienie oraz dnia, którego dotyczy. Będzie zawierać miejsce, dzień i godzinę zgromadzenia jak również ogólny przedmiot spotkania, jeśli dotyczy ono uchwały szczególnej. Statut Spółki nie przewiduje, aby zgromadzenie akcjonariuszy mogło mieć miejsce poza Cyprem.

Największym akcjonariuszem w Spółce jest jej założyciel i Dyrektor Generalny, Siarhei Kostevitch. Kontroluje Spółkę posiadając prawie 37% udział. Inni dyrektorzy również są udziałowcami ASBISu. Trzech pozostałych dyrektorów wykonawczych posiada łącznie ok. 1,8% Spółki. Na dzień publikacji niniejszego Sprawozdania, Spółka nie posiadała inwestorów finansowych powyżej 5% progu. W rezultacie ASBIS posiada znaczący udział akcji wolnych w obrocie (tzw. free-float) w wysokości ok. 63%.

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

W Spółce działa zarówno Komitet Audytu jak i Komitet Wynagrodzeń. Komitet Audytu składa się z dwóch dyrektorów niewykonawczych i jednego dyrektora wykonawczego (Dyrektora Finansowego Grupy), jako uczestnika. Komitet spotyka się przynajmniej dwa razy w roku i jest odpowiedzialny

W ASBIS działa zarówno Komitet Audytu jak i Komitet Wynagrodzeń.

za monitoring i kontrolę naszych wyników finansowych oraz sprawozdawczość dotyczącą tych wyników. Komitet Audytu odbywa spotkania z naszymi biegłymi rewidentami i dokonuje przeglądu raportów biegłych rewidentów dotyczących naszych sprawozdań finansowych oraz systemów kontroli wewnętrznej. Komitet Audytu spotyka się z biegłymi rewidentami przynajmniej raz do roku.

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

Zgodnie ze statutem, wynagrodzenie dyrektorów będzie ustalane przez zgromadzenie akcjonariuszy biorąc pod uwagę rekomendacje Komitetu Wynagrodzeń. Każdy z członków Rady Dyrektorów, który w związku z kierowaniem działalnością Spółki lub sprawowaniem funkcji członka Rady Dyrektorów wykonuje zadania specjalne lub nadzwyczajne lub który w ramach pełnienia funkcji członka Rady Dyrektorów odbywa służbowe wyjazdy zagraniczne lub przebywa za granicą, może otrzymać dodatkowe

wynagrodzenie w wysokości ustalonej przez członków Rady Dyrektorów, na podstawie zaleceń Komitetu Wynagrodzeń. Dyrektorzy Wykonawczy są również uprawnieni do kwartalnego bonusu uzależnionego od wyników kwartalnych. Bonus składa się z pewnej kwoty lub procentu, które są uzgodnione i wpisane do kontraktu każdego Dyrektora. Jednakże Dyrektorzy mogą otrzymać takie bonusy tylko w momencie, gdy zyski przekraczają wielkości z wcześniej ustalonych budżetów. Ponadto, w 2020 roku, zgodnie z wymaganiami UE, Walne Zgromadzenie ASBIS uchwaliło Politykę wynagrodzeń dla Rady Dyrektorów. Pierwsze sprawozdanie z wynagrodzeń zostało zaprezentowane WZA w 2021 roku. Kolejne będzie zaprezentowane na WZA w 2022 roku.

Nasza Rada Dyrektorów jest zróżnicowana pod względem doświadczenia i przypisanych jej obowiązków. Siarhei Kostevitch, dyrektor generalny, jest przede wszystkim odpowiedzialny za realizację strategicznych planów i polityk określonych przez Radę Dyrektorów. Constantinos Tziamalis, zastępca dyrektora generalnego, odpowiada przede wszystkim za należności i nadzór nad wszystkimi działaniami Departamentu Kontroli Kredytów. Ponadto, Constantinos odpowiada również za departament Relacji Inwestorskich, musi zapewnić pełne i terminowe wypełnianie obowiązków spółki publicznej jak i skoordynować prace z działem prawnym, aby spełnić wymogi giełdy. Jest on również odpowiedzialny za identyfikację i ograniczanie ryzyka, w tym ryzyka klimatycznego i ochrony środowiska. Marios Christou, CFO Grupy, odpowiada za zarządzanie finansami, prowadzenie

Różnorodni kandydaci na pozycjach poniżej Rady Dyrektorów

dokumentacji finansowej i planowanie finansowe firmy. Ponadto kontroluje Departament Skarbu, który zajmuje się przyjmowaniem, przechowywaniem, inwestowaniem i wydatkowaniem środków korporacyjnych, a także zaciąganiem pożyczek. Julia Prihodko, odpowiedzialna za obszar HR, kieruje, zarządza i zapewnia strategię dotyczącą funkcji personelu w Grupie, kieruje wdrażaniem polityk i programów HR. Różnorodne są również kompetencje naszych dyrektorów niewykonawczych. Maria Petridou ma wykształcenie finansowe, podczas gdy Tasos A. Penteli posiada wykształcenie prawnicze.

Dbamy również o stabilność Rady Dyrektorów. Skład naszego kierownictwa był stosunkowo stabilny na przestrzeni ostatnich pięciu lat, a poziom rotacji (rozumiany jako zmiany osób zajmujących te stanowiska) osiągnął w tym okresie 17%. W szczególności rotacja Rady Dyrektorów osiągnęła 0% w 2020 r., jednak 50% w 2021 r., kiedy to Julia Prihodko zastąpiła Yuriego Ulasovich jako dyrektor wykonawczy, a Demos Demou zrezygnował z pozycji dyrektora niewykonawczego.

Rada Dyrektorów ASBIS nie była zróżnicowana pod względem płci, ponieważ wszyscy jej członkowie w 2020 roku to mężczyźni. Jako firma rozumiemy, że różne poglądy mogą przyczynić się do rozwoju ASBIS, wykorzystania wszystkich możliwości i brania pod uwagę wszystkich ryzyk.

Na koniec 2021 r. w Radzie Dyrektorów zasiadały dwie kobiety, jedna to dyrektor wykonawczy, a druga dyrektor niewykonawczy. Ponieważ różnorodność płci jest dla nas ważna, pracujemy nad obecnością kobiet na wyższych stanowiskach. Jeśli weźmiemy pod uwagę wszystkie zarządy naszych spółek zależnych, to w naszych zarządach zasiada aż 17 kobiet, co daje spory 49% udział. Obraz wygląda korzystniej również, jeśli spojrzymy na podział kadry zarządzającej (uwzględniającej Radę Dyrektorów i kierownictwo sklepów w standardach SASB). Na koniec 2021 roku 47% (40% w 2020) tak zdefiniowanej kadry stanowiły kobiety wobec 34% wśród pozostałych pracowników (32% w 2020). Pod względem różnorodności etnicznej w ASBIS nie mamy pracowników pochodzenia latynoskiego i afroamerykańskiego. 2% pracowników posiadało azjatyckie pochodzenie na koniec 2021 roku.

2020	Mężczyźni	Kobiety
Kadra kierownicza (SASB)	29	19
Pozostali pracownicy	1 211	578
2021	Mężczyźni	Kobiety
Kadra kierownicza (SASB)	31	27
Pozostali pracownicy	1 337	684

	2020		2021	
	Azjaci	Europejczycy	Azjaci	Europejczycy
Kadra kierownicza (SASB)	2	46	3	55
Pozostali pracownicy	31	1 758	34	1 987

■ ŁAD KORPORACYJNY ■

ZGROMADZENIE AKCJONARIUSZY (ma miejsce przynajmniej raz do roku)

- zatwierdza roczne sprawozdania finansowe Spółki,
- decyduje o podziale zysków (dywidenda),
- mianuje Radę Dyrektorów (zarówno dyrektorów wykonawczych jak i niewykonawczych)

Dyrektor Generalny i Założyciel

c.37%

Akcje wolne w obrocie

c.63%

RAZEM

100%



MIANUJE

RADA DYREKTORÓW (składa się przynajmniej z 3 dyrektorów)

Dyrektorzy wykonawczy

- ustalają strategię Spółki,
- nadzorują wszystkie kluczowe elementy działań Spółki: operacje, finanse, ryzyko, plany

Dyrektorzy niewykonawczy

- nadzorują decyzje podejmowane przez dyrektorów wykonawczy, wspierają Spółkę swoim doświadczeniem i niezależnym osądem

Dyrektorzy wykonawczy

Siarhei Kostevitch
Przewodniczący i Dyrektor Generalny

Constantinos Tziamalis
Zastępca Dyrektora Generalnego

Marios Christou
Dyrektor Finansowy

Julia Prihodko
Dyrektor odpowiedzialna za HR

Dyrektorzy niewykonawczy

Tasos A.Pantelli, Dyrektor niewykonawczy

Maria Petridou, Dyrektor niewykonawczy

Interesariusze

Wszyscy interesariusze są ważni dla ASBISu.

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

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

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

Na początku 2021 roku Rada Dyrektorów zdecydowała się zaktualizować macierz istotności interesariuszy poprzez przeprowadzenie ankiety online. Na jej podstawie zidentyfikowano kwestie: (1)

istotne dla interesariuszy oraz (2) takie, które w opinii interesariuszy będą mieć największy wpływ na model biznesowy ASBIS. Rada Dyrektorów przeanalizowała wyniki tej ankiety i stwierdziła, iż są one aktualne dla Sprawozdania za 2021 rok.

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

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

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

Kwestie prawne i etyczne były najistotniejsze dla interesariuszy.

W ramach ankiety w 2021 roku interesariusze oceniali kilka tematów w każdym obszarze. Dla każdego tematu poproszono ich o określenie wagi tego tematu dla nich oraz skali możliwego wpływu tej kwestii na działalność ASBIS w najbliższych latach. Można było wybrać ocenę od 0 (zero, najmniej istotny, najmniejszy wpływ) do 5 (pięć, najważniejszy, najsilniejszy wpływ).

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

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

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

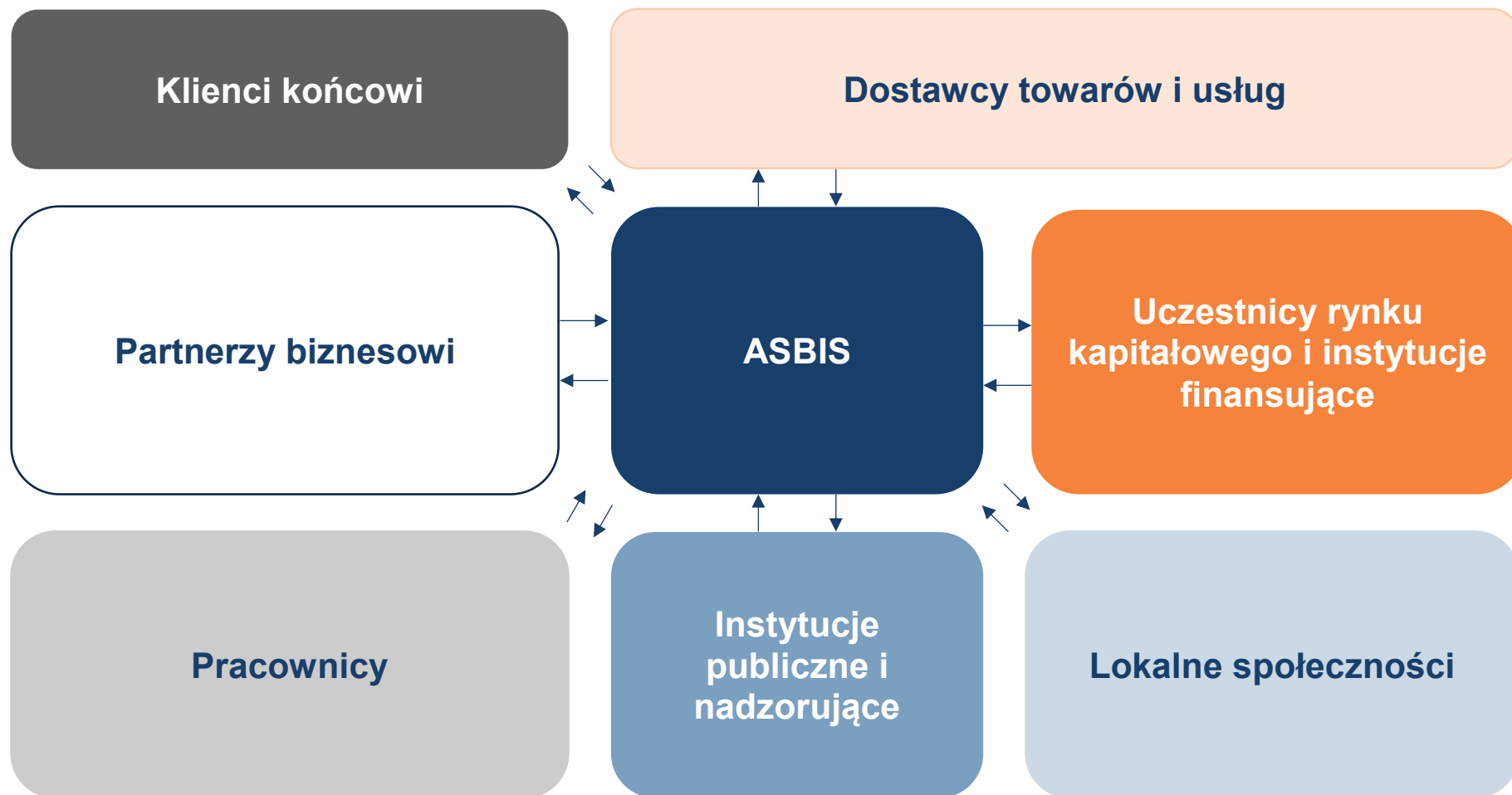
za nimi poszły równe szanse rozwoju dla wszystkich pracowników, a następnie stabilność zatrudnienia. W obszarze relacji ze społecznościami lokalnymi najwyższej ocenione zostały tworzenie nowych miejsc pracy i możliwości.

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

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

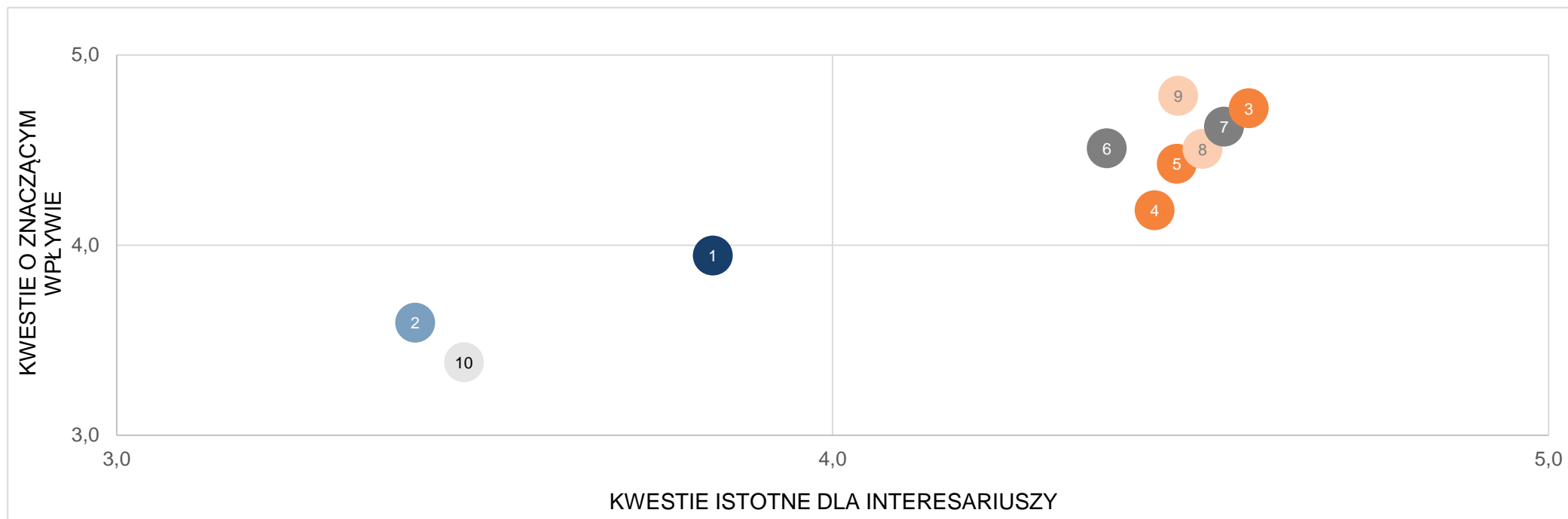
Nasza macierz istotności interesariuszy jest aktualna

■ ASBIS INTERESARIUSZE ■



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

WYNIKI ANKIETY INTERESARIUSZY ASBISU



Kwestie pracownicze i społeczne

1 Godziwe warunki zatrudnienia

Kwestie środowiskowe i klimatyczne

2 Polityka zrównoważonego wzrostu z celami

Kwestie finansowe i zarządzanie ryzykiem

3 Stabilność finansowa

4 Przejrzyste raportowanie

5 Budowanie wartości dla akcjonariuszy

Produkt i tzw. customer experience

6 Długoterminowe relacje z dostawcami

7 Jakość dystrybuowanych produktów

Kwestie prawne i etyczne

8 Przestrzeganie ładu korporacyjnego

9 Cyberbezpieczeństwo i ochrona danych

Relacje z lokalną społecznością

10 Tworzenie nowych miejsc pracy i możliwości w regionie

Polityki dotyczące kwestii społecznych i pracowniczych

Jesteśmy uczciwi

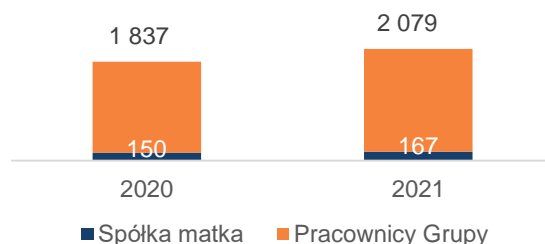
To co mówimy jest prawdziwe i przystępne. Jesteśmy otwarci i przejrzysti w naszej komunikacji nie tylko między sobą, ale z naszymi partnerami oraz klientami.

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

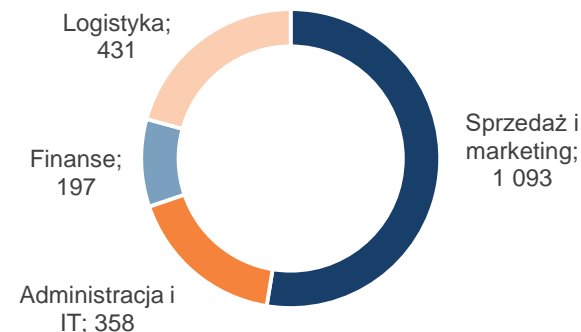
KWESTIE PRACOWNICZE

Uważamy, iż sukces naszej firmy zależy od naszych pracowników, ich wiedzy, zaangażowania, elastyczności i umiejętności radzenia sobie z codziennymi sytuacjami w celu realizacji strategii ASBISu. Chcemy być wartościowym i atrakcyjnym pracodawcą na wszystkich rynkach, na których działamy poprzez nasze spółki zależne. Jest to wyzwaniem, gdyż ASBIS działa w około 56 krajach, a na koniec 2021 roku posiadał spółki zależne w 27 z nich. Operujemy w różnych regionach, różnych kulturach i religiach. Tylko około 8% naszych pracowników pracuje dla spółki matki, a pozostali pracują dla naszych spółek zależnych. W 2021 roku średnio zatrudnialiśmy 2 079 osób, +13% r/r.

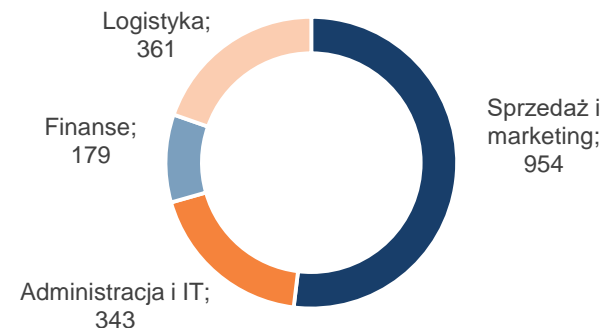
ŚREDNIA LICZBA PRACOWNIKÓW



PRACOWNICY WG FUNKCJI ŚREDNIA '21



PRACOWNICY WG FUNKCJI ŚREDNIA '20

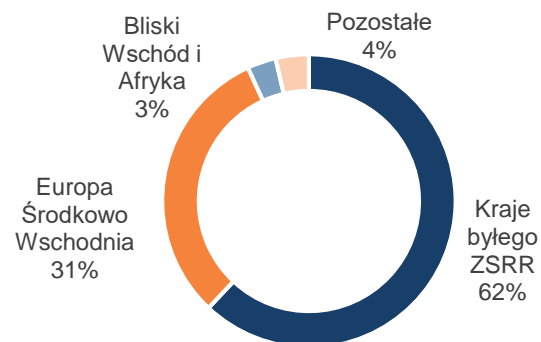


Jesteśmy zróżnicowani pod względem narodowości, płci czy wieku

Najbardziej powszechną formą zatrudnienia w ASBIS jest umowa o pracę na czas nieokreślony. Ta forma zatrudnienia dotyczyła ok. 98% pracowników w 2021, stabilnie r/r.

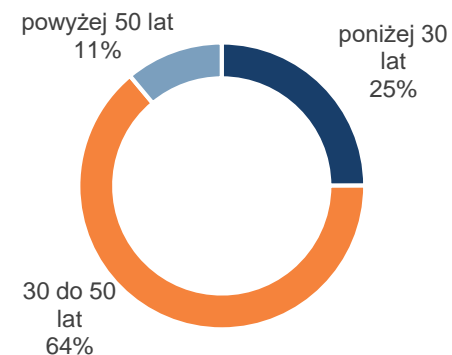
Posiadając spółki zależne w 27 krajach, jesteśmy różnorodną Spółką. Ponad 60% naszych pracowników jest zatrudnionych w krajach byłego ZSRR. Drugim największym rejonem według liczby zatrudnionych osób jest rejon Europy Środkowo-Wschodniej, w którym średnio zatrudnionych było 31% osób w 2021 roku.

PRACOWNICY WEDŁUG REGIONÓW ŚREDNIA ZA 2021



Pracownicy ASBISu są zróżnicowani także ze względu na wiek. W 2021 około 64% naszych pracowników miało między 30 a 50 lat, podczas gdy około 25% miało mniej niż 30 lat. Dodatkowo, około 34% naszych pracowników w 2021 to kobiety (33% w 2020).

PRACOWNICY WEDŁUG WIEKU ŚREDNIA ZA 2021



W 2021 roku przyjęliśmy średnio 613 osób, większość w rejonie krajów byłego ZSRR. Ponadto, średnio 469 osób opuściło ASBIS w 2021 roku. Obliczamy również dobrowolną i wymuszoną rotację naszych pracowników w salonach APR. W 2021 roku wyniosły one odpowiednio ok. 19% i ok. 37%.

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

Promujemy różnorodność

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



Zatrudniamy najlepszych

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

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



Budujemy zespoły

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

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

Gramy w drużynie

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



Motywujemy pracowników

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

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

zarządzanie lub prowizja. Posiadamy wewnętrzny system do oceny.

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

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



Kształcimy liderów

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

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

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



Promujemy różnorodność

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

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

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



Przeciwdziałamy mobbingowi

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

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

Nasze starania przynoszą skutki. Już 30% naszej Rady Dyrektorów to kobiety. Cały czas jednak ich niższa reprezentacja na w wybranych wysoko płatnych stanowiskach powoduje różnice w średnim wynagrodzeniu kobiet a mężczyzn. Biorąc pod uwagę całość wynagrodzenia mężczyźni zarabiali średnio lepiej niż kobiety. Kontynuujemy zaadresowanie tej kwestii, choć jest ona skomplikowana.

W 2021 roku średnia pensja w Grupie ASBIS wyniosła 28,2 tys. USD rocznie, wzrost 7% r/r. Wynagrodzenie uzależnione jest od wielu czynników, jednak ASBIS nie wynagradza pracowników pensją minimalną w żadnym z krajów, w których posiada spółki zależne (dotyczy to także naszych salonów i magazynów). Nasi pracownicy nie są wynagradzani za godzinę pracy z tego względu nie prezentujemy tego wskaźnika ze standardów SASB, gdyż nie jest on istotny z punktu widzenia naszego modelu biznesowego.

Ani w 2020 ani w 2021 roku nie było żadnych kosztów w związku z postępowaniami prawnymi o naruszenie prawa pracy. Ze względu na uczciwe traktowanie pracowników nie było potrzeby zakładania przez nich związków zawodowych. Na koniec 2021 roku nie działały w ASBIS związki zawodowe (brak zmian w odniesieniu do 2020 roku).

Kwestie społeczne są dla nas istotne.

KWESTIE SPOŁECZNE

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

Nasz drugi sposób wpływu to wsparcie dla osób w potrzebie. Pomagamy działalnościami charytatywnym i organizacjom typu non-profit, sponsorujemy drużyny i promujemy sport. Dodatkowo, wspieramy osoby w potrzebie, pomagając państwowym szpitalom i pacjentom onkologicznym.

Ponadto, w 2020 roku ASBIS podarował 1 000 laptopów Stowarzyszeniu Nauczycieli Szkół Podstawowych na Cyprze (ang. POED) i Radzie Szkół Publicznych w Limassol. Zostały wykorzystane do zdalnego nauczania i zwiększenia wiedzy i umiejętności uczniów klas podstawowych w wieku od 6 do 12 lat, którzy ze względów ekonomicznych nie mogli pozwolić sobie na zakup własnych komputerów. W 2021 roku podarowaliśmy 50 iPadów jako zachętę do szczepień.

Podsumowując, posiadamy zdecentralizowane podejście do zaangażowania w lokalne społeczności i inwestycje. Pozwalamy spółkom zależnym prowadzić działania, które uważają za słuszne i

potrzebne. W 2020 roku na Cyprze mimo pandemii COVID-19 zorganizowaliśmy sprzątanie plaż, a w 2021 zasadziliśmy drzewa po dużym pożarze. W 2020 darowizny wyniosły ok. 200 000 USD w porównaniu do ok. 215 000 USD w 2021 roku.

Podczas pandemii COVID-19 do naszych kwestii społecznych dodaliśmy trzeci element – bezpośrednie wsparcie dla naszych pracowników i ich rodzin. Aby zminimalizować prawdopodobieństwo zarażenia się w naszych biurach, wszyscy pracownicy byli zachęceni do pracy z domu gdy tylko było to możliwe a potrzebny do tego sprzęt został im dostarczony. W 2021 roku wprowadziliśmy dla pracowników darmowe testy na COVID-19 dwa razy w tygodniu oraz elastyczny schemat pracy z domu. Produktywność na poziomie całej grupy pozostała na wysokim poziomie a wynagrodzenie pracowników bez zmian. Możliwość pracy zdalnej została doceniona.

Polityki dotyczące respektowania praw człowieka

Jesteśmy godni zaufania

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

Jesteśmy rozsądni

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

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

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

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

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

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

Brak dyskryminacji był widoczny w liczbach. Łączna wartość kosztów w wyniku prawnych działań ze względu na dyskryminację pracowników wyniosła zero w 2021 i 2020 roku.

Rozsądnie wybieraj partnerów biznesowych

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

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

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

Polityka przewiduje, iż w momencie otrzymania raportu, utworzony zostanie Komitet ds. Sygnalistów. Będzie się on składał z: dwóch Dyrektorów Wykonawczych, szefa Działu Personalnego oraz szefa Działu Prawnego. Wszystkie zgłoszenia sygnalistów będą rozpatrywane w ścisłej poufności. Komitet ds. Sygnalistów przeanalizuje raport i zdecyduje czy rozpocząć postępowanie w danej sprawie. Sygnalista będzie poinformowany o decyzji i jej powodach. Ustalenia Komitetu ds. Sygnalistów będą zaprezentowane

Dyrektorom Wykonawczym ASBISu w celu podjęcia dalszych decyzji. Przetwarzanie danych osobowych będzie mieć miejsce zgodnie z Polityką Prywatności Spółki. Zarówno w 2020 jak i 2019 roku nie było zgłoszeń od sygnalistów.

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

Za bezpieczeństwo informacji odpowiada dyrektor ds. bezpieczeństwa informacji. W ASBIS wdrożone są zasady i najlepsze praktyki, których celem jest zminimalizowanie zagrożeń dla bezpieczeństwa danych. Niektóre z nich to „zasada najniższego dostępu” dla każdego konta usługi i „pojedynczy punkt wejścia” stosowany do większości usług IT. Ponadto w 2021 roku zakończyliśmy wdrażanie w naszych usługach IT „uwierzytelniania dwuskładnikowego”, co dodatkowo zwiększa bezpieczeństwo danych. Ponadto nasze konfiguracje wysokiej dostępności opierają się wyłącznie na rozwiązaniach klasy enterprise, w tym na wsparciu vendorów.

Bezpieczeństwo danych jest ważne dla ASBIS

Systemy monitorowania i powiadamiania pomagają nam śledzić wszelkie nietypowe działania i szybko reagować w razie potrzeby.

Zagrożenia bezpieczeństwa danych są adresowane przez dział IT, głównie w formie zapobiegania naruszeniom. Dział IT wdraża i wspiera swoje systemy i usługi zgodnie ze znanymi najlepszymi praktykami i stale monitoruje integralność, wydajność i opinie użytkowników. Wszelkie poważne problemy są zgłaszane kierownictwu IT, a jeśli problem zostanie uznany za incydent związany z bezpieczeństwem danych, jest eskalowany do dyrektora ds. bezpieczeństwa informacji. Najistotniejsze incydenty zgłaszane są do Komitetu ds. Bezpieczeństwa.

Komitet ds. Bezpieczeństwa został powołany w listopadzie 2021 roku w celu zarządzania bezpieczeństwem informacji i danych w ramach Grupy ASBIS. Jednym z celów Komitetu było wdrożenie standardu zarządzania ryzykiem „ISO 27005”, które planowane jest na II kwartał 2022 r. W 2021 roku nie mieliśmy żadnych naruszeń danych, zero procent danych osobowych (PII) i żaden z klientów nie zostali dotknięci (analogicznie do 2020).

W 2019 roku, Rada Dyrektorów ASBIS przyjęła Kodeks Postępowania dla Dostawców. W przeciwieństwie do wewnętrznych polityk ASBISu, dopasowanych do Spółki, ASBIS zdecydował się zadeklarować zgodność z Kodeksem Postępowania RBA jeśli chodzi o wymagania dla swoich dostawców. Responsible Business Alliance (poprzednio znane pod nazwą Electronic Industry Citizenship Coalition, EICC) jest koalicją

przemysłową dedykowaną stworzeniu wspólnych wartości dla firm, pracowników i społeczności. Stowarzyszenie jest otwarte dla firm, które produkują lub zamawiają towary elektroniczne lub produkty, w których elektronika jest kluczową funkcjonalnością lub dostarczają materiałów używanych do produkcji takich towarów. RBA tworzy ponad 200 firm zajmujących się elektroniką, sprzedażą detaliczną, motoryzacją czy przemysłem zabawkarskim. Przykładowi członkowie to: AMD, Alphabet, Amazon, Apple, Cisco, Citrix, Dell, Facebook, Fujitsu, HP, IBM, Intel, Lenovo, Logitech, Microsoft, Phillips, Seagate, 3M, Xerox.

Praktycznie wszystkie przychody zanotowane w 2021 i 2020 roku były certyfikowane przez strony trzecie w odniesieniu do standardów środowiskowych lub społecznych. Wielu z członków RBA to dostawcy ASBISu. Pozycja ASBISu w łańcuchu wartości dystrybucji IT minimalizuje naszą ekspozycję na ryzyko praw człowieka, gdyż 95,6% przychodów pochodzi od dostawców, którzy są członkami RBA. Są to duże podmioty notowane głównie na NASDAQ.

PRZYCHODY 2021 WEDŁUG DOSTAWCÓW



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

Kodeks Postępowania RBA (wersja 7.0 z 2021 roku) jest całościowym dokumentem, obejmującym pięć ważnych tematów: warunki pracownicze, zdrowie, środowisko, etykę oraz systemy zarządcze. Sekcja pracownicza skupia się na zaangażowaniu w prawa człowieka pracowników i robotników. Wszyscy pracownicy (niezależnie czy związani umowami stałymi czy tymczasowymi) powinni mieć prawo sami wybrać swojego pracodawcę, a praca dzieci nie powinna być wykorzystywana na żadnym etapie produkcji. Dodatkowo, tydzień pracy nie powinien się składać z więcej niż 60 godzin, a pensje i benefity powinny być wypłacane w oparciu o lokalne prawo, w szczególności jeśli chodzi o pracę minimalną. Kodeks bardzo podkreśla ludzkie traktowanie pracowników, brak dyskryminacji i wolność zrzeszania się.

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

Trzecia część Kodeksu rozpoznaje, iż odpowiedzialność za środowisko jest nieodłączną

częścią produkcji światowej klasy produktów. W związku z tym, wszyscy, którzy stosują się do Kodeksu powinni posiadać niezbędne i wymagane pozwolenia oraz podążać za wymogami raportowania. Dodatkowo, należy unikać zanieczyszczania środowiska, m.in. poprzez ograniczanie zużycia zasobów, minimalizację użycia niebezpiecznych substancji, wytwarzanych odpadów oraz emisji do atmosfery. Spółki powinny zarządzać swoim zużyciem wody i energii elektrycznej, aby w przypadku tego drugiego minimalizować emisję gazów cieplarnianych (Zakres 1 i 2).

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

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

Polityki dotyczące wpływu na środowisko i klimat

Jesteśmy odpowiedzialni

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

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

WYKORZYSTANIE AUT SŁUŻBOWYCH

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

Liczba aut służbowych	2020	2021
Własne samochody	68	60
Auta leasingowane	73	81
Łącznie	141	141

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

Rodzaj aut służbowych	2020	2021
Benzyna	43	48
Diesel	88	79
Hybryda	9	13
Elektryczne	1	1
Łącznie	141	141

Większość aut to auta na diesel, a drugą najczęściej wybraną opcją jest auto benzynowe. Celem ASBIS jest redukcja wykorzystania aut na diesel i benzynę i przejście na auta hybrydowe. Wprowadziliśmy nową politykę, iż każde nowe auto musi być hybrydowe, w rezultacie mamy 4 hybrydy więcej r/r. Podobne trendy widoczne są w liczbie kilometrów przejechanych.

Liczba km (tys.) przejechanych autami służbowymi	2020	2021
Benzyna	480,5	729,0
Diesel	1 673,3	1 591,5
Hybryda	117,0	159,4
Elektryczne	9,6	11,8
Łącznie	2 280,3	2 491,7

Przestrzegamy Prawa i polityk

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

Liczba kilometrów przejechanych autami służbowymi wzrosła o 9% r/r w 2021 roku, mimo pandemii i stabilnej liczby aut służbowych. Głównym powodem byli pracownicy, którzy podróżowali do pracy częściej w drugim roku pandemii. Te wielkości nie zawierają przesyłania towarów. Towary od dostawców są przez nich wysyłane do naszych centrów dystrybucyjnych. Wykorzystujemy partnerów logistycznych do dostarczania towarów z naszych centrów do klientów.

ZUŻYCIE ENERGII ELEKTRYCZNEJ

ASBIS jest oszczędny jeśli chodzi o zużycie energii elektrycznej. Podejmujemy działania, aby je zminimalizować, mimo rosnącego biznesu. M.in. używamy oświetlenia led, aby zmniejszyć zużycie energii elektrycznej.

W 2021 roku zużycie energii elektrycznej przez Grupę wyniosło 2,7 GWh, wzrost o 38% r/r, mniej więcej zgodnie z 30% wzrostem przychodów, częściowo ze względu na konieczność rozbudowy powierzchni magazynowej. Zużycie energii uwzględnia wszystkie biura w 27 krajach jak również centra dystrybucyjne i magazyny. Według naszej najlepszej wiedzy, cała zużyta energia pochodziła z sieci. Żadna z naszych spółek zależnych nie posiada bezpośredniego podłączenia do źródeł energii odnawialnej.

JAKOŚĆ I BEZPIECZEŃSTWO PRODUKTÓW

Nasz wpływ na klimat i środowisko wynika również z produktów, które dystrybuujemy oraz sprzedajemy. Wszystkie produkty są bezpieczne dla klientów i końcowych klientów. Spółka upewnia się, iż producenci

dystrybuowanych towarów nie używają niewłaściwych substancji chemicznych oraz niebezpiecznych materiałów. Posiadamy wymagane certyfikaty takie jak CE (fran. Conformité Européenne) i RoHS (ang. Restrictions of Hazardous Substances). Posiadamy własny zespół (22 osób) w naszych biurach w Chinach i Czechach, który zajmuje się zapewnieniem i kontrolą jakości. Zespół ten przeprowadza wszystkie wymagane testy.

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

OPAKOWANIE NASZYCH PRODUKTÓW

Otrzymujemy już zapakowane produkty od dostawców takich jak Apple, Dell, Intel, AMD itp. Wszystkie te firmy priorytetyzują kwestie środowiskowe. W ostatnim roku kilku naszych vendorów, ulepszyło proces pakowania produktów, m.in. Apple, który zmniejszył rozmiar opakowań, dzięki czemu więcej produktów może zmieścić się na palecie. W rezultacie zmniejszyło to zużycie papieru i koszty logistyczne, co przyczyniło się do niższego śladu węglowego. To, co robimy dodatkowo, to nakładamy dodatkowy karton na towar i umieszczamy go na paletach.

Naszym celem jest redukcja odpadów

Czasami najcenniejsze towary umieszczamy w drewnianych skrzyniach. Dla dodatkowego zabezpieczenia możemy użyć małych plastikowych skrzynek (pudełek). Jako opakowania używamy głównie vercartonu, drewnianych pudełek, małych plastikowych pudełek. Używamy dokładnie tego, co jest wymagane. Dodatkowy karton i drewniane skrzynie są wykorzystywane tylko do towarów o najwyższej wartości i tylko do miejsc przeznaczenia, w których takie środki bezpieczeństwa są potrzebne. Używamy kartonów (małych pudełek) otrzymanych od dostawców do naszych przesyłek kurierskich, minimalizując ilość dodatkowego opakowania i jako sposób na zminimalizowanie pustej przestrzeni na paletach. W razie potrzeby używamy pustych pudełek kartonowych lub folii bąbelkowej. Jesteśmy głównie dystrybutorem i nie mamy bezpośredniego wpływu na faktyczne pakowanie towaru (opakowanie detaliczne). Stworzyliśmy jednak zielone opakowania dla naszych marek własnych. Wszystkie opakowania używane w centrach dystrybucyjnych są wykonane z materiałów pochodzących z recyklingu, a plastikowe blistry i haczyki zostały zastąpione papierowymi tacami i haczykami.

POLITYKI REDUKCJI ODPADÓW

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

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

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

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

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

RoHS to Dyrektywa UE, która ogranicza używanie sześciu niebezpiecznych materiałów do produkcji sprzętu elektronicznego i elektrycznego.

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

Mierzymy nasz ślad węglowy

PODRÓŻE SŁUŻBOWE

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

Było to szczególnie widoczne w 2020 i 2021 roku kiedy to ze względu na restrykcje i ograniczenia w podróżowaniu ograniczyliśmy podróże służbowe, zastępując je wideokonferencjami.

Podróże służbowe (tys. km)	2020	2021
Kolej	181,0	78,8
Autobus	9,2	6,2
Własny samochód	192,1	158,2
Samolot (klasa ekonomiczna)	2 326,3	1 316,7
Łącznie	2 708,7	1 559,9

W ramach podróży służbowych nastąpił znaczny spadek r/r kilometrów przejechanych w drugim roku pandemii (w 2021), zwłaszcza samolotami. Lock-downy i restrykcje trwały na całym świecie i nawet transport samolotowy nie był zawsze możliwy ze względu na wyspiarskie położenie Cypru.

ŚLAD WĘGLOWY

ASBIS to firma biorąca środowisko pod uwagę w swoich działaniach. W rezultacie kontynuujemy mierzenie naszego śladu węglowego. Do naszych obliczeń śladu węglowego używamy międzynarodowego standardu GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard. W zakresie 1 dla Grupy ASBIS i spółki matki znajduje się wyłącznie spalanie paliw w autach służbowych. W ramach Grupy ASBIS nie ma źródeł wytwórczych. W obliczeniach z zakresu 2 zastosowaliśmy tzw. location-method i współczynniki emisyjności Europejskiej Agencji Środowiska dla poszczególnych krajów do energii elektrycznej zużytej w każdym z nich. Mimo iż centra dystrybucyjne są wynajmowane, są kluczowe dla naszej działalności, umieszczamy je więc w zakresie operacyjnym firmy.

CO ₂ e tony	2019	2020	2021
Zakres 1	444	447	490
Zakres 2	758	779	891
Zakres 3 (częściowy)*	3 118	2 443	1 675

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

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

Jeśli chodzi o dojazdy pracowników, głównym środkiem komunikacji są prywatne samochody. Należy wziąć pod uwagę, że na Cyprze, gdzie mieszka wielu pracowników, nie ma kolei ani metra. Również w niektórych innych częściach świata lokalizacje ASBIS są zlokalizowane w pobliżu lokalnych magazynów, które ze względu na swoją wielkość i powierzchnię znajdują się raczej na obrzeżach miast. Dojazdy pracowników do pracy mają znacznie większy wpływ niż wyjazdy służbowe na obliczenia z zakresu 3. Było to widoczne w 2020 i 2021 roku. Ze względu na politykę home-office, nasi pracownicy (poza tymi posiadającymi auta służbowe) w większym stopniu pracowali z domów, znacząco obniżając ślad węglowy. Jednocześnie zrewidowaliśmy nasze obliczenia zakresu 3 śladu węglowego za lata 2019-20, dostosowując je do metodologii zastosowanej w 2021 roku.

W celach analitycznych uważamy, że warto znormalizować dane dotyczące emisji z zakresu 1 i 2 przez liczbę sprzedanych artykułów. W 2021 roku emisje te wyniosły 1 381 tony CO₂e, co oznacza wzrost o 16% r/r. Nasze szacunki wskazują, że wygenerowaliśmy 20,7 kg CO₂e na sprzedany artykuł w 2021 roku, co oznacza wzrost o 9% r/r.

Znormalizowane CO ₂ e	2019	2020	2021
Liczba sprzedanych artykułów	63 710	64 556	66 760
Zakres 1+2 (tony CO ₂ e)	1 202	1 226	1 381

Kg CO ₂ e na sprzedany artykuł	2020	2021
	18,9	20,7

W zakresie wytwarzanych odpadów zbieramy informacje o wysokości kosztów utylizacji. W 2020 roku bez VAT było to ok. 158 tys. USD, a w 2021 roku ok. 113,5 tys. USD.

WYDATKI ŚRODOWISKOWE

Nie mieliśmy w podanym horyzoncie żadnych spraw administracyjnych, cywilnych czy prawnych związanych ze środowiskiem i klimatem. Nie było również żadnych usterek w żadnym z naszych centrów dystrybucyjnych, które miałyby jakkolwiek negatywny wpływ na środowisko i klimat. Wydatki na ochronę środowiska osiągnęły w 2020 r. 175 tys. USD, a w 2021 roku 190 tys. USD.

TAKSONOMIA

Za 2021 rok ASBIS pierwszy raz prezentuje obliczenia dotyczące Taksonomii, wymagane przez Unię Europejską. Zostały one przygotowane w oparciu o:

- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 r. w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje (Rozporządzenie 2020/852), w szczególności artykuł 8,
- Rozporządzenie Delegowane Komisji UE 2021/2139 z dnia 4 czerwca 2021 r. ustanawiające techniczne kryteria kwalifikacji

Pierwszy raz prezentujemy obliczenia Taksonomii

służące określeniu warunków, na jakich dana działalność gospodarcza kwalifikuje się jako wnosząca istotny wkład w łagodzenie zmian klimatu lub w adaptację do zmian klimatu, a także określeniu, czy ta działalność gospodarcza nie wyrządza poważnych szkód względem żadnego z pozostałych celów środowiskowych (Techniczne kryteria kwalifikacji),

- Rozporządzenie Delegowane Komisji UE 2021/2178 z dnia 6 lipca 2021 r., uzupełniające rozporządzenie 2020/852 poprzez sprecyzowanie treści prezentacji informacji dotyczących zrównoważonej środowiskowo działalności gospodarczej, które mają być ujawniane przez przedsiębiorstwa podlegające art.19a lub 29a dyrektywy 2013/34/UE, oraz określające metody spełnienia tego obowiązku ujawniania informacji (Rozporządzenie dotyczące ujawnień).

W oparciu o powyżej wymienione akty prawne, ASBIS prezentuje na poziomie skonsolidowanym procenty w jakich przychody, wydatki inwestycyjne i wydatki operacyjne są zakwalifikowane i nie są zakwalifikowane do Taksonomii. Dane porównawcze za 2020 rok nie zostały zaprezentowane.

Przeprowadzona analiza Załącznika 1 i Załącznika 2 Technicznych kryteriów kwalifikacji wykazała, iż w ramach modelu biznesowego ASBIS kwalifikowane działania odnoszą się do: renowacji istniejących budynków; montażu, konserwacji i naprawy sprzętu zwiększającego efektywność energetyczną oraz działalności związanej z oprogramowaniem, doradztwem w zakresie informatyki i działalność powiązana kwalifikowane. Są one opisane w tabeli poniżej. Stanowią one dane do licznika prezentowanych wskaźników.

Kod	Opis	Linia
7.2	Renowacji istniejących budynków	Wydatki inwestycyjne, koszty operacyjne
7.3	Konserwacja i naprawa sprzętu zwiększającego efektywność energetyczną	Wydatki inwestycyjne,
8.2	Działalność związana z oprogramowaniem, doradztwem w zakresie informatyki i działalność powiązana	Przychody

Mianownik został obliczony zgodnie z Rozporządzeniem Delegowanym 2021/2178 na poziomie skonsolidowanym. Wartości przychodów wykorzystane do obliczania wskaźników są zgodne z wartościami pokazanymi w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym. Wartości wydatków inwestycyjnych (capex) i kosztów operacyjnych (opex) różnią się od tych w sprawozdaniu finansowym, gdyż w Rozporządzeniu Delegowanym są zdefiniowane w odmienny sposób niż w MSSF. Wartość wydatków inwestycyjnych uwzględnia zwiększenia z tytułu MSSF16, a koszty operacyjne zawierają tylko część z tych pokazywanych w sprawozdaniu finansowym.

Mln USD	Przychody	Capex	Opex
Licznik	2,8	2,9	1,9
Mianownik	3 078,0	16,4	4,3
% kwalifikowany do taksonomii	0,1%	17,6%	44,4%
% niekwalifikowany do taksonomii	99,9%	82,4%	55,6%

Widzimy zarówno ryzyka jak i możliwości klimatyczne

Techniczne kryteria kwalifikacji pokazały, iż większość przychodów i wydatków inwestycyjnych oraz około połowy kosztów operacyjnych nie kwalifikuje się do Taksonomii. Nie oznacza to, iż działania ASBIS nie przyczyniają się mitygacji zmian klimatu lub adaptacji do zmian klimatu. Model biznesowy ASBISu w dużej części nie został uwzględniony w Taksonomii, która skupia się na branżach/ sektorach, które mają największy wpływ na klimat.

RYZYKA KLIMATYCZNE

Ryzyka klimatyczne są identyfikowane i zarządzane z poziomu Rady Dyrektorów. Patrząc na nasz model biznesowy z perspektywy podwójnej istotności, widzimy zarówno sposób, w jaki ASBIS wpływa na środowisko, jak i sposoby, w jaki środowisko wpływa na ASBIS. Powyżej opisaliśmy, w jaki sposób model biznesowy ASBIS wpływa na klimat i środowisko. Poniżej skupiamy się na sposobach, w jakie środowisko i klimat mogą wpływać na ASBIS, tj. na ryzykach przejścia i ryzykach fizycznych.

Zdajemy sobie sprawę zarówno z ryzyk związanych z przejściami, jak i fizycznych. Jeśli chodzi o ryzyka przejścia, które wynikają z przejścia na gospodarkę niskoemisyjną i odporną na zmiany klimatu, możemy napotkać następujące ryzyka: ryzyko polityk i prawne (mogą istnieć przepisy lub polityki, które mogą wymagać bardziej ostrożnego podejścia do wykorzystania surowców i zagospodarowania terenu), ryzyka technologiczne (zmiany w technologii wykorzystywanej do produkcji sprzętu IT) - oba te czynniki mogą prowadzić do wzrostu cen w zakresie sprzętu IT i rozwiązań. Możemy również stanąć w obliczu ryzyka rynkowego, gdy konsumenci przestawią

się na bardziej energooszczędne urządzenia lub dokonają bardziej przemyślanych zakupów, aby ograniczyć własny wpływ na środowisko. Będziemy monitorować te trendy i dostarczać naszym klientom najnowszy sprzęt. Możemy również stawić czoła ryzykom reputacyjnym i trudnościom w pozyskiwaniu klientów, partnerów biznesowych i pracowników, jeśli nie podejmiemy wystarczająco zdecydowanych działań przeciwko zmianom klimatycznym.

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

Na poniższym grafie przedstawiamy szczegółowy podział na ryzyka przejściowe i ryzyka fizyczne. Uważamy, że ryzyko technologiczne i rynkowe to te ryzyka związane z przejściem, które będą najważniejsze dla modelu biznesowego ASBIS w nadchodzących latach. Uważamy, że chroniczne

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

ryzyka mogą okazać się bardziej istotne niż ostre ryzyka klimatyczne.

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

Rozpatrujemy zarówno ryzyka jak i możliwości klimatyczne w perspektywie krótko-, średnio- i długoterminowej. Podział ten przedstawiamy w poniższej tabeli. Mówiąc o klimacie, za krótki termin uznajemy rok 2030, czyli koniec realizacji Agendy ONZ 2030, za średni termin rok 2050, czyli czas, do którego ustalone zostaną cele klimatyczne UE, a za długi termin rok 2100.

Krótki-termin	
Ryzyka klimatyczne	Uważamy, że w perspektywie krótkoterminowej wpływ zarówno ryzyk przejścia, jak i ryzyk fizycznych może być raczej ograniczony. Jeśli chodzi o ryzyka przejścia, możliwe iż mocniejszy popyt będzie obserwowany na produkty ekologiczne, zużywające mniej energii elektrycznej. Możemy także odczuwać presję, aby prowadzić więcej działań na rzecz zrównoważonego rozwoju w celu zatrzymania naszych pracowników i pozyskania nowych talentów. Istnieje możliwość, że ostre fizyczne

Możliwości klimatyczne	ryzyka klimatyczne mogą dotknąć niektóre zakłady produkcyjne, z których pozyskujemy produkty. Zakłócenia te powinny mieć jednak charakter krótkotrwały. Naszym zdaniem możemy też mieć do czynienia z możliwościami klimatycznymi. Mamy silne relacje z kluczowymi producentami i dostawcami. Dzięki temu powinniśmy mieć dostęp do najnowszej oferty sprzętu i urządzeń. Naszą pozycję powinno również wzmocnić szerokie portfolio marek własnych.
------------------------	--

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

Badamy odporność naszego modelu na zmiany klimatu

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

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

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

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

Możliwy wpływ ryzyk klimatycznych

Działania zaradcze, które możemy podjąć

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

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

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

Możliwy wpływ ryzyk klimatycznych

Działania zaradcze, które możemy podjąć

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



Polityki przeciwdziałania korupcji i łapownictwu

Nie idziemy na kompromis z naszymi zasadami

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

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

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

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

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

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

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

Po prostu powiedz nie

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

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

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

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

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

oddalonym o dwa stopnie w hierarchii od członka rodziny.

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

Posiadamy kompleksową Politykę Etyki Biznesowej, którą stosujemy każdego dnia.

Zarządzanie ryzykiem

Zarządzanie ryzykiem jest istotne dla ASBIS.

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

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

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

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

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

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

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

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

Wybrane ryzyka finansowe	Opis	Działania zaradcze
Wojna między Rosją a Ukrainą i sankcje nałożone na Rosję	Wojna między Rosją a Ukrainą, które są dwoma głównymi rynkami ASBIS, stanowi poważne zakłócenie popytu w obu krajach i całym regionie wokół nich. Pomimo dużej obecności geograficznej Grupy, nie jest możliwe całkowite zniwelowanie skutków wojny na pełną skalę między tymi dwoma krajami.	Firma istnieje na rynku od ponad 30 lat i przeżyła wiele kryzysów. Jesteśmy dobrze przygotowani do obrony naszej pozycji, jednak firma uważa, że sytuacja jest poważna i przedwczesne jest ocenianie jej rozwoju. Mamy wzajemne zrozumienie ze wszystkimi naszymi dostawcami i vendorami, że nasze partnerstwo będzie kontynuowane, ale nie możemy zagwarantować, że biznes zostanie utrzymany z powodu sankcji nałożonych na Rosję. Sankcje te są znaczące i ograniczają zdolność grupy do sprzedaży określonych produktów, co wpłynie na jej przychody.
Rozprzestrzenienie się COVID-19 na rynkach, na których działamy	Pandemia COVID-19 miała i nadal ma znaczący wpływ na cały świat. Nadal jesteśmy w trybie pandemii, a świat czeka, jak sytuacja będzie ewoluować z tego miejsca. Zamknięcie gospodarek nie jest już opcją, jednak konsumenci nadal bardzo boją się ogólnej sytuacji.	Niezwyczajnie ważne jest, aby Spółka była w stanie przetrwać tę sytuację i podjąć wszelkie niezbędne kroki w celu uniknięcia poważnego wpływu pandemii.
Kryzys wewnętrzny wpływający na nasze największe rynki oraz na nasz zysk brutto i marżę zysku brutto	Przez lata działalności, Spółka cierpiała, od czasu do czasu, z powodu specyficznych problemów w poszczególnych krajach, wynikających z pogorszenia się sytuacji finansowej poszczególnych krajów ze względu na wiele kwestii włącznie z (ale nie tylko) niestabilnością polityczną. Musimy monitorować zachodzące zmiany, reagować szybko i pokonywać wszelkie ryzyka pojawiające się w poszczególnych krajach, aby zabezpieczyć nasze wyniki.	Jesteśmy świadomi, że problemy wewnętrzne w poszczególnych krajach mogą pojawić się w każdej chwili i wpłynąć negatywnie na naszą działalność. Pomimo poprawy naszych procedur, nie możemy zapewnić, iż wszystkie ryzyka zostały ograniczone.
Ryzyko kredytowe	Spółka nabywa komponenty i sprzęt IT od dostawców na własny rachunek i odsprzedaje je swoim klientom. Niektórym klientom udzielamy kredytu kupieckiego na okres od 7 do 90 dni, a w niektórych przypadkach – do 120 dni. Zobowiązania wobec dostawców z tytułu umów zakupu komponentów są zobowiązaniami odrębnymi, niezwiązanymi ze zobowiązaniami klientów do zapłaty za nabywany od nas towar, z wyjątkiem nielicznych przypadków, gdy umowy Spółki z jej dostawcami wymagają od Spółki sprzedaży towaru na rzecz określonych dalszych resellerów lub dystrybutorów. Tak więc mamy obowiązek regulować swoje zobowiązania wobec dostawców niezależnie od tego, czy uzyskamy płatność od swoich klientów za sprzedany im towar. Ponieważ nasze marże są stosunkowo niskie w porównaniu z ceną sprzedawanych produktów, jeżeli nie będziemy w stanie uzyskać płatności od swoich klientów możemy być narażeni na ryzyko utraty płynności finansowej. Zawarliśmy umowy ubezpieczenia kredytu, które chronią nas przed takim ryzykiem, przy czym ubezpieczeniem tym objęta jest większość naszych przychodów.	Mimo naszych starań, aby zabezpieczyć przychody, niektóre kraje pozostają niezabezpieczone (Ukraina i Białoruś). Z tego względu bardzo ważnym jest dla nas upewnienie się, iż znajdziemy inne formy zabezpieczenia, które pomogą nam zminimalizować ryzyko kredytowe. Rada Dyrektorów zdecydowała się ulepszyć systemy zarządzania ryzykiem. Wprawdzie nie gwarantują one uniknięcia wszystkich problemów, ale dają Spółce pewność przetrwania znaczących problemów kredytowych, które mogą powstać.

Ryzyko walutowe	<p>Naszą walutą sprawozdawczą jest dolar amerykański. W okresie 12 miesięcy 2021 roku w tej walucie denominowanych było około 50% naszych przychodów, podczas gdy pozostała część denominowana była w Euro, rosyjskim rublu (RUB), ukraińskiej hrywnie (UAH), kazachskim tenge (KZT) i innych walutach, w tym również powiązanych z Euro. Większość naszych zobowiązań z tytułu dostaw i usług (około 80%) denominowanych jest w USD. Ponadto, w USD denominowane jest około połowy naszych kosztów operacyjnych, podczas gdy druga połowa denominowana jest w Euro i innych walutach, w tym powiązanych z Euro. W rezultacie na raportowane wyniki wpływają zmiany kursów wymiany, w szczególności USD do Euro i innych walut krajów, w których działamy, wliczając: rubla rosyjskiego, hrywnę ukraińską, koronę czeską, polskiego złotego, chorwacką kunę, kazachskie tenge i forinta węgierskiego. W szczególności wzmocnienie USD wobec Euro i innych walut krajów naszej działalności, może skutkować zmniejszeniem przychodów i zysku brutto raportowanych w USD oraz stratami z przeliczenia walut związanymi z zobowiązaniami i należnościami z tytułu dostaw towarów i usług. Może to negatywnie wpływać na nasz zysk operacyjny i zysk netto, pomimo pozytywnego wpływu na koszty operacyjne. Z drugiej strony osłabienie USD wobec Euro i innych walut krajów w których działamy, może mieć pozytywny wpływ na nasze przychody i zysk brutto raportowane w USD, pozytywny wpływ na zysk operacyjny i zysk netto, mimo negatywnego wpływu na koszty operacyjne. Ponadto, wahania kursów wymiany pomiędzy USD a EUR i innymi walutami krajów w których działamy, mogą skutkować zyskami lub stratami wynikającymi z przeliczenia walut, wpływającymi na rezerwę kursów wymiany. Co więcej, istotna dewaluacja lub deprecjacja którejkolwiek z walut może skutkować zakłóceniami na międzynarodowym rynku walutowym i może zmniejszać możliwość transferu lub wymiany takiej waluty na USD lub inne waluty.</p>	<p>Pomimo wszystkich wysiłków Spółki, nie ma pewności, że wahania kursów wymiany Euro i/lub innych walut krajów naszej działalności wobec USD nie będą miały istotnego negatywnego wpływu na naszą działalność, sytuację finansową i rezultaty działalności. Dlatego uważna obserwacja otoczenia walutowego pozostaje ważkim czynnikiem naszego sukcesu.</p>
Ryzyko starzenia się zapasów i spadku cen	<p>Spółka często musi nabywać komponenty i produkty gotowe zgodnie z przewidywanymi wymaganiami i zamówieniami swoich klientów oraz oczekiwanym popytem na rynku. Rynek gotowych produktów i komponentów IT charakteryzuje się szybkimi zmianami technologii i krótkimi cyklami życia produktów, co powoduje, że zapasy mogą szybko stać się przestarzałe. Przy szybkim tempie zmian technologicznych w branży występuje czasem deficyt, a czasem nadmiar produktów IT. W miarę zwiększania przez nas zakresu działalności i - w szczególności - wzrostu znaczenia efektywnego zarządzania zapasami, rośnie potrzeba utrzymywania pewnego poziomu zapasów jako bufora dla przewidywanych potrzeb klientów. Taka sytuacja zwiększa ryzyko, że zgromadzone zapasy utracą wartość lub staną się przestarzałe, co może mieć negatywny wpływ na nasz zysk ze względu na to, iż ceny przestarzałych produktów mają tendencję do szybkiego spadku albo – w rezultacie - konieczność utworzenia rezerwy lub nawet odpisów. W sytuacji nadmiernej podaży inni dystrybutorzy mogą obniżyć ceny, aby pozbyć się zapasów, zmuszając nas w ten sposób do redukcji cen, w celu zachowania konkurencyjności.</p>	<p>Zdolność Spółki do właściwego zarządzania zapasami i zabezpieczenia się przed spadkiem cen jest niezwykle ważnym czynnikiem wpływającym na powodzenie jej działalności. Szereg najistotniejszych umów Spółki zawartych z jej najważniejszymi dostawcami zawiera korzystne postanowienia zapewniające Spółce ochronę przed ryzykiem wahań cen, wadliwych produktów oraz starzenia zapasów. W części biznesu związanej z markami własnymi, Spółka musi balansować pomiędzy zaspokojeniem popytu wśród klientów z jednej strony oraz ryzykiem starzenia się zapasów i erozji cen z drugiej strony, przez utrzymywanie właściwego poziomu zapasów.</p>
Kluczowe ryzyka niefinansowe	Opis	Działania zaradcze
Ryzyko związane z kwestiami pracowniczymi i społecznymi	<p>Największe ryzyko związane z kwestiami społecznymi i pracowniczymi jest związane z utrzymaniem pracowników (w szczególności kluczowego personelu) oraz możliwością zatrudnienia nowego wykwalifikowanego personelu we wszystkich krajach naszej działalności. Nasz biznes zależy od kontrybucji kilku dyrektorów wykonawczych, kluczowych członków kierownictwa Spółki i personelu. Nie ma pewności, że będziemy mogli w dalszym ciągu korzystać z usług kluczowych pracowników. W przeszłości mieliśmy trudności z pozyskaniem specjalistów na potrzeby naszej działalności w krajach gdzie Spółka jest obecna, w szczególności w obszarze informatyki, sprzedaży i marketingu. Średnio w 2021 roku, tylko 8% pracowników było</p>	<p>ASBIS jest skoncentrowany na oferowaniu swoimi pracownikom najlepszych możliwych warunków. Naszym celem jest, aby pracownicy mieli przejrzystą ścieżkę kariery oraz uczciwą i konstruktywną ocenę. Upewniamy się, iż ich wynagrodzenie jest korzystne oraz oferujemy dodatkowe benefity i szkolenia. Posiadamy globalną Politykę Zarządzania HR w celu standaryzacji procesów w Grupie.</p>

	<p>zatrudnionych przez spółkę matkę, a pozostała część poza Cyprem. Jeżeli nie będziemy w stanie utrzymać lub pozyskać wysoko wykwalifikowanych pracowników na kluczowe stanowiska kierownicze, może to mieć istotny niekorzystny wpływ na naszą działalność, wyniki operacyjne oraz sytuację finansową.</p>	
Ryzyko związane z prawami człowieka	<p>Ryzyko jest związane nie tylko ze Spółką, ale też jej łańcuchem wartości. W przypadku ASBISu istnieje ryzyko, choć ograniczone, iż podstawowe prawa naszych pracowników będą naruszone. Mimo wyboru pracowników, nie możemy gwarantować, iż wszyscy pracownicy będą traktowani w sposób uczciwy i mobbing nie będzie miał miejsca. Istnieje też pewne ryzyko dotyczące łańcucha dostaw. Część produktów, które kupujemy pochodzi z krajów tj. Chiny, Tajlandia czy Taiwan. Nie możemy zagwarantować, iż wszystkie prawa tych pracowników są respektowane.</p>	<p>W przypadku pracowników ASBISu przeciwdziałamy ryzyku poprzez sformalizowane polityki, które określają wartości i etyczne aspekty naszej biznesu. W kwestii naszego łańcucha wartości, próbujemy zmniejszyć to ryzyko kupując oprogramowanie i sprzęt stron trzecich od międzynarodowych firm i producentów, dla których społeczna odpowiedzialność i kontrola łańcucha dostaw są istotne. Posiadamy Politykę Praw Człowieka i Pracy. Dodatkowo wdrożyliśmy Kodeks RBA jako Kodeks Postępowania dla Dostawców ASBIS.</p>
Ryzyko związane z wpływem na środowisko i klimat	<p>Widzimy kilka elementów wpływu na środowisko, które mogą rodzić ryzyka. Po pierwsze to nasz bezpośredni wpływ. To ryzyko związane jest z konsumpcją paliwa i elektryczności w naszych biurach i przez naszych pracowników jak również logistyczną częścią biznesu (towary dostarczane do nas od producentów i dalej dostarczane do klientów). Drugi wpływ to pośredni wpływ i ryzyko związane ze środowiskiem ze strony klientów używających produkty, które im sprzedaliśmy. Jeśli te produkty są niskiej jakości, i wymagają znaczącej liczby napraw, mogą być albo wyrzucone szybko szkodząc środowisku albo klienci mogą chcieć skorzystać z gwarancji (które zwiększają wykorzystanie logistyki). ASBIS może doświadczać zarówno ryzyk przejścia jak i fizycznych. Jeśli chodzi o ryzyko przejścia wynikające z przejścia na gospodarkę niskoemisyjną i odporną na zmiany klimatu, możemy ponieść doświadczyć następujących ryzyk: ryzyka związane z politykami i prawne (mogą zostać wdrożone przepisy prawne lub polityki, które mogą wymagać bardziej ostrożnego z punktu widzenia ochrony środowiska podejścia do surowców materiały i użytkowania gruntów), ryzyko technologiczne (zmiany technologii wykorzystywanej do produkcji sprzętu IT) - oba mogą prowadzić do wzrostu cen sprzętu i rozwiązań IT. Możemy również doświadczyć ryzyka rynkowego, gdy konsumenci będą przechodzić na bardziej energooszczędne urządzenia lub dokonają bardziej świadomych zakupów, aby ograniczyć swój wpływ na środowisko. Możemy również być narażeni na ryzyko utraty reputacji związanej z trudnościami w przyciąganiu klientów, partnerów biznesowych i pracowników, jeśli nie podejmiemy wystarczających działań przeciwko zmianom klimatu. Jeśli chodzi o ryzyka fizyczne wynikające ze zmian klimatu możemy być narażeni zarówno na ostre, jak i przewlekłe ryzyka. Ostre ryzyka fizyczne mogą wynikać z wydarzeń pogodowych w postaci powodzi, pożarów lub susz, które mogą uszkodzić fabryki w niektórych regionach, spowodować ograniczenie lub tymczasowe zaprzestanie produkcji lub zakłócenie naszego łańcucha dostaw w inny sposób. Może to spowodować tymczasowe ograniczenia w naszym portfolio produktowym lub wzrost cen sprzętu i komponentów. Przewlekłe ryzyka fizyczne, czyli ryzyka wynikające z długoterminowych zmian klimatu, również mogą wpływać na ASBIS. Rosnące temperatury mogą spowodować zapotrzebowanie na sprzęt i urządzenia bardziej odporne na temperatury, mogą także spowodować więcej awarii i wzmoczone wykorzystanie gwarancji.</p>	<p>Minimalizujemy nasz bezpośredni wpływ na środowisko poprzez oszczędności kosztowe i cel zużycia jak najmniejszej ilości surowców (woda, gaz, elektryczność). Przeciwdziałamy ryzykom zewnętrznym (którym musieliśmy stawić czoła w przeszłości) skupiając się na wysokiej jakości produktach. W szczególności ma to miejsce w markach własnych. Będziemy również podejmować działania, aby zminimalizować wpływ ryzyk przejścia i fizycznych. Nasze dwa centra dystrybucyjne zlokalizowane są w dwóch różnych regionach – w Pradze (Europie) oraz w Dubaju (Bliski Wschód) podczas gdy nasza siedziba znajduje się w Limassol na Cyprze, co powinno ograniczać wpływ ostrych ryzyk klimatycznych.</p>
Ryzyko związane z korupcją i łapownictwem	<p>Dostrzegamy ryzyko związane z korupcją i łapownictwem, gdyż operujemy w segmencie B2B (firm) w około 56 krajach na świecie w 4 różnych regionach o odmiennych kulturach. Jako że kontrakty podpisywane zarówno z dostawcami jak i klientami są znaczącej wielkości, nie możemy wykluczyć takiego ryzyka. Głównym elementem jest ryzyko reputacyjne, któremu ASBIS musiałby stawić czoła, jeśli jego pracownicy podjęliby się takich działań.</p>	<p>Podkreślamy wagę etyki w naszych relacjach zarówno z dostawcami jak i klientami. Współpracujemy zarówno z międzynarodowymi firmami i uważamy, iż z tego powodu ryzyko jest minimalizowane. Sformalizowaliśmy Kodeks Etyki Biznesowej oraz Politykę przeciwdziałania korupcji i łapownictwu.</p>

Wskaźniki niefinansowe i mierniki SASB i TCFD

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

Wskaźniki niefinansowe	Opis	Numer strony
Aktywni klienci	Klienci, którzy dokonali przynajmniej jednego zakupu w ciągu roku.	4, 11
Kraje ze spółkami zależnymi	Liczba krajów, w których ASBIS posiada zarejestrowane spółki zależne.	4, 6, 11, 34
Kraje operacyjne	Liczba krajów, do których ASBIS wysyła swoje produkty.	4, 6, 34
Regiony	Liczba regionów, pod którą pokazujemy kraje.	4,7
Vendorzy	Liczba posiadanych vendorów.	4
Aktywne produkty	Liczba SKU w ofercie.	10
Liczba produktów	Liczba typów produktów w ofercie bez uwzględniania ich charakterystyk, np. koloru czy serii.	4
Marki własne	Liczba marek własnych czyli produktów sprzedawanych pod markami ASBISu, produkowanych przez OEM.	4, 6
Sklepy	Liczba sklepów APR i ich powierzchnia.	11, 12
Średni czas realizacji zamówienia	Czas od momentu jak zamówienie jest zrobione do momentu jak wystawiona jest faktura i towary są wysłane do klienta.	11
Dostawcy	Firmy, od których kupujemy produkty i towary.	10
Transakcje on-line	Procent transakcji dokonywany przez klientów on-line.	4, 11
Centra dystrybucyjne	Liczba centrów dystrybucyjnych, posiadanych i wynajmowanych przez ASBIS, razem z ich powierzchnią.	4, 6, 10, 11, 12
Magazyny	Liczba magazynów, którymi zarządza ASBIS.	6, 11, 12
Średnia liczba pracowników	Średnia liczba pracowników w danym okresie według funkcji, regionu i wieku.	4, 34, 35

Zatrudnienia i odejścia	Średnia liczba osób przyjętych do pracy i odchodzących w danym roku.	35
Wskaźniki różnorodności	Wskaźniki różnorodności ze względu na płeć i etniczność w odniesieniu do Rady Dyrektorów i wszystkich pracowników.	27
Rodzaje zatrudnienia	Statystyki dotyczące wykorzystywanych przez ASBIS rodzajów zatrudnienia.	35
Darowizny	Wartość darowizn przekazana na cele charytatywne lub działalność sponsoringową.	40
Auta służbowe	Liczba aut służbowych – własnych, w leasingu oraz przejechanych km.	45
Elektryczność	Zużyta energia elektryczna na poziomie Grupy.	46
Podróże służbowe	Liczba przejechanych kilometrów w podróżach służbowych według środka transportu.	48
Emisje gazów cieplarnianych	Emisje gazów cieplarnianych w Zakresie 1, 2 i wybrane elementy zakresu 3. Znormalizowane wielkości.	48, 49
Taksonomia	Ujawnienia dotyczące procenta przychodów, wydatków inwestycyjnych i kosztów operacyjnych kwalifikowanych do Taksonomii Zrównoważonego Rozwoju Unii Europejskiej	49-51

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

Temat	Miernik podlegający raportowaniu	Kod SASB	Mierniki ASBIS i opisowe ujawnienia	Numer strony
Zarządzanie energią elektryczną w segmencie detalicznym i dystrybucji	(1) Całkowite zużycie energii elektrycznej, (2) procent energii pochodzącej z sieci, (3) procent energii odnawialnej	CG-MR-130a.1	W 2021 roku zużycie energii elektrycznej przez Grupę wyniosło 2,7 GWh (9 720 GJ), wzrost o 38% r/r, mniej więcej zgodnie z 30% wzrostem przychodów, częściowo ze względu na konieczność rozbudowy magazynu. Zużycie energii uwzględnia wszystkie biura w 27 krajach jak również centra dystrybucyjne i magazyny. Według naszej najlepszej wiedzy, cała zużyta energia pochodziła z sieci. Żadna z naszych spółek zależnych nie posiada bezpośredniego podłączenia do źródeł energii odnawialnej.	46
Bezpieczeństwo danych	Opis podejścia do identyfikacji i adresowania ryzyk związanych z bezpieczeństwem danych	CG-MR-230a.1	Za bezpieczeństwo informacji odpowiada dyrektor ds. bezpieczeństwa informacji. W ASBIS wdrożone są zasady i najlepsze praktyki, których celem jest zminimalizowanie zagrożeń dla bezpieczeństwa danych. Niektóre z nich to „zasada najniższego dostępu” dla każdego konta usługi i „pojedynczy punkt wejścia” stosowany do większości usług IT. Ponadto w 2021 roku zakończyliśmy wdrażanie w naszych usługach IT „uwierzytelnianie dwuskładnikowe”, co dodatkowo zwiększa bezpieczeństwo danych. Ponadto nasze konfiguracje wysokiej dostępności opierają się	42, 43

			<p>wyłącznie na rozwiązaniach klasy enterprise, w tym na wsparciu dostawców.</p> <p>Systemy monitorowania i powiadamiania pomagają nam śledzić wszelkie nietypowe działania i szybko reagować w razie potrzeby. Zagrożenia bezpieczeństwa danych są adresowane przez dział IT, głównie w formie zapobieganiu naruszeniom. Dział IT wdraża i wspiera swoje systemy i usługi zgodnie ze znanymi najlepszymi praktykami i stale monitoruje integralność, wydajność i opinie użytkowników. Wszelkie poważne problemy są zgłaszane kierownictwu IT, a jeśli problem zostanie uznany za incydent związany z bezpieczeństwem danych, jest eskalowany do dyrektora ds. bezpieczeństwa informacji. Najistotniejsze incydenty zgłaszane są do Komitetu ds. Bezpieczeństwa. Komitet ds. Bezpieczeństwa został powołany w listopadzie 2021 roku w celu zarządzania bezpieczeństwem informacji i danych w ramach Grupy ASBIS. Jednym z celów Komitetu było wdrożenie standardu zarządzania ryzykiem „ISO 27005”, które planowane jest na II kwartał 2022 r.</p>	
	(1) Liczba włamań do danych, (2) procent dotyczący danych identyfikujących osoby (PII), (3) liczba dotkniętych klientów	CG-MR-230a.2	W 2021 roku nie mieliśmy żadnych naruszeń danych, zero procent danych osobowych (PII) i żaden z klientów nie zostali dotknięci (analogicznie do 2020).	43
Kwestie pracownicze	(1) Średnia stawka godzinowa i (2) procent pracowników sklepów wynagradzanych zgodnie ze stawką godzinową, według regionu	CG-MR-310a.1	ASBIS nie wynagradza pracowników pensją minimalną w żadnym z krajów, w których posiada spółki zależny (dotyczy to także naszych salonów i magazynów). Nasi pracownicy nie są wynagradzani za godzinę pracy z tego względu nie prezentujemy tego wskaźnika ze standardów SASB, gdyż nie jest on istotny z punktu widzenia naszego modelu biznesowego.	39
	(1) Dobrowolna i (2) wymuszona rotacja pracowników w sklepach	CG-MR-310a.2	Obliczamy również dobrowolną i wymuszoną rotację naszych pracowników w salonach APR. W 2021 roku wyniosły one odpowiednio ok. 19% i ok. 37%.	35
	Łączna wartość strat w wyniku postępowań prawnych o naruszenie prawa pracy	CG-MR-310a.3	Ani w 2020 ani w 2021 roku nie było żadnych kosztów w związku z postępowaniami prawnymi o naruszenie prawa pracy.	39
Różnorodność i włączenie pracowników	Procent reprezentacji płci i grup etnicznych w (1) kadrze zarządzającej i (2) wszystkich pracowników	CG-MR-330a.1	Kadra zarządzająca zgodnie z SASB to władze spółek i managerowie salonów. Na koniec 2021 roku 47% (40% w 2020) 40% tak zdefiniowanej kadry stanowiły kobiety wobec 34% wśród pozostałych pracowników (32% w 2020). Pod względem różnorodności etnicznej w ASBIS nie mamy pracowników pochodzenia latynoskiego i afroamerykańskiego. 2% pracowników posiadało azjatyckie pochodzenie w 2021 roku.	27

	Łączna wartość strat monetarnych ze wyniku działań ze względu na dyskryminację pracowników	CG-MR-330a.2	Łączna wysokość kosztów w wyniku prawnych działań ze względu na dyskryminację pracowników wyniosła zero w 2021 i 2020 roku.	41
	Przychody z produktów certyfikowanych przez strony trzecie w odniesieniu do standardów środowiskowych lub społecznych	CG-MR-410a.1	Praktycznie wszystkie przychody zanotowane w 2021 i 2020 roku były certyfikowane przez strony trzecie w odniesieniu do standardów środowiskowych lub społecznych.	43
	Opis procesów oszacowania i zarządzania ryzykami i niebezpieczeństwami związanymi z chemikaliami w produktach	CG-MR-410a.2	Wszystkie produkty są bezpieczne dla klientów i końcowych klientów. Spółka upewnia się, iż producenci dystrybuowanych towarów nie używają niewłaściwych substancji chemicznych oraz niebezpiecznych materiałów. Posiadamy wymagane certyfikaty takie jak CE (fran. Conformité Européenne) i RoHS (ang. Restrictions of Hazardous Substances). Posiadamy własny zespół (22 osób) w Chinach i Czechach, który zajmuje się zapewnieniem i kontrolą jakości. Zespół ten przeprowadza wszystkie wymagane testy.	46
Źródła produktów, ich opakowanie i marketing	Opis strategii redukcji wpływu opakowań na środowisko	CG-MR-410a.3	Otrzymujemy już zapakowane produkty od dostawców takich jak Apple, Dell, Intel, AMD itp. Wszystkie te firmy priorytetyzują kwestie środowiskowe. W ostatnim roku kilku naszych vendorów, ulepszyło proces pakowania produktów, m.in. Apple, który zmniejszył rozmiar opakowań, dzięki czemu więcej produktów może zmieścić się na palecie. W rezultacie zmniejszyło to zużycie papieru i koszty logistyczne, co przyczyniło się do niższego śladu węglowego. To, co robimy dodatkowo, to nakładamy dodatkowy karton na towar i umieszczamy go na paletach. Czasami najcenniejsze towary umieszczamy w drewnianych skrzyniach. Dla dodatkowego zabezpieczenia możemy użyć małych plastikowych skrzynek (pudełek). Jako opakowania używamy głównie vercartonu, drewnianych pudełek, małych plastikowych pudełek. Używamy dokładnie tego, co jest wymagane. Dodatkowy karton i drewniane skrzynie są wykorzystywane tylko do towarów o najwyższej wartości i tylko do miejsc przeznaczenia, w których takie środki bezpieczeństwa są potrzebne. Używamy kartonów (małych pudełek) otrzymanych od dostawców do naszych przesyłek kurierskich, minimalizując ilość dodatkowego opakowania i jako sposób na zminimalizowanie pustej przestrzeni na paletach. W razie potrzeby używamy pustych pudełek kartonowych lub folii bąbelkowej. Jesteśmy głównie dystrybutorem i nie mamy bezpośredniego wpływu na faktyczne pakowanie towaru (opakowanie detaliczne). Stworzyliśmy jednak zielone opakowania dla naszych	46,47

			marek własnych. Wszystkie opakowania używane w centrach dystrybucyjnych są wykonane z materiałów pochodzących z recyklingu, a plastikowe blistry i haczyki zostały zastąpione papierowymi tacami i haczykami.	
Metryki aktywności	Liczba: (1) punktów detalicznych i (2) centrów dystrybucyjnych	CG-MR-000.A	Na koniec 2021 roku posiadaliśmy 2 centra dystrybucyjne i 17 sklepów APR i 3 monobrandowe.	4, 6, 10, 11, 12
	Łączna powierzchnia: (1) punktów detalicznych i (2) centrów dystrybucyjnych	CG-MR-000.B	Powierzchnia punktów detalicznych: 1 680 m ² . Centrum dystrybucyjne w Pradze jest odpowiedzialne za dystrybucję w całej Europie, a centrum w Dubaju za operacje na Bliskim Wschodzie i w Afryce oraz w niektórych krajach azjatyckich. Centrum w Pradze jest wynajmowane (cały metraż to 6 365 m ² , z których magazyn to 5 688 m ²). Centrum w Dubaju jest własne i ma powierzchnię 4 246 m ² , z czego magazyn to 3 294 m ²). Teren w Dubaju jest dzierżawiony od władz lokalnych i ma powierzchnię 6 475m ² .	10

Poniżej prezentujemy uzgodnienie do Rekomendacji TCFD:

Temat	Wskaźnik	Numer strony	Komentarz
Zarządzanie: Ujawnienie sposobu, w jaki organizacja zarządza tematem ryzyk i możliwości związanych z klimatem.	a. Opisz nadzór nad ryzykami i możliwościami klimatycznymi na poziomie zarządu i rady nadzorczej	26-27, 57-58	Ujawnienie
	b. Opisz rolę zarządu w oszacowywaniu i zarządzaniu ryzykami i możliwościami klimatycznymi	26-27, 57-58	Ujawnienie
Strategia: Ujawnienie faktycznego i potencjalnego wpływu ryzyk i możliwości związanych z klimatem na działalność, strategię i planowanie finansowe organizacji, jeśli taka informacja jest istotna.	a. Opisz ryzyka i możliwości klimatyczne, które organizacja zidentyfikowała w krótkim, średnim i długim terminie	52-54	Ujawnienie
	b. Opisz wpływ ryzyk i możliwości klimatycznych na model biznesowy, strategię i planowanie finansowe organizacji	52-54	Ujawnienie
	c. Opisz odporność strategii spółki biorąc pod uwagę różne scenariusze klimatyczne, w tym scenariusz 2°C i niższy	53	Ujawnienie
Zarządzanie ryzykiem: Ujawnienie, w jaki sposób organizacja identyfikuje, szacuje i zarządza ryzykiem związanym z klimatem.	a. Opisz proces identyfikacji i oceny ryzyk klimatycznych	52-54, 57-58	Ujawnienie
	b. Opisz procesy w organizacji zarządzania ryzykami klimatycznymi	52-54, 57-58	Ujawnienie
	c. Opisz jak procesy identyfikacji, oceny i zarządzania ryzykami klimatycznymi są zintegrowane z zarządzaniem ryzykiem w spółce	52-54, 57-58	Ujawnienie
Mierniki i cele: Ujawnienie mierników i celów stosowane do oceny odpowiednich zagrożeń i możliwości związanych z klimatem oraz zarządzania nimi, w przypadku gdy takie informacje są istotne.	a. Pokaż metryki wykorzystywane przez organizację do oceny ryzyk i możliwości klimatycznych, zgodne ze strategią i procesami zarządzania ryzykiem	45-51	Ujawnienie
	b. Zaprezentuj emisje gazów cieplarnianych w zakresie 1, 2 i gdzie to jest wskazane w zakresie 3, oraz ryzyka z nimi związane	49-51	Ujawnienie
	c. Opisz cele wykorzystywane przez organizację do zarządzania ryzykami i możliwościami klimatycznymi oraz wyniki w odniesieniu do celów	-	Brak ujawnień ze względu na brak celów



Podpisy:

.....

Siarhei Kostevitch
Przewodniczący Rady
Dyrektorów, Dyrektor Generalny
Członek Rady Dyrektorów

.....

Marios Christou
Dyrektor Finansowy
Członek Rady Dyrektorów

.....

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

.....

Julia Prihodko
Dyrektor odpowiedzialna za kwestie
HR, Członek Rady Dyrektorów

