

ASBIS[®]

SUCCESS THROUGH FOCUS

SPRAWOZDAWCZOŚĆ ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

ZA ROK OBROTOWY ZAKOŃCZONY
31 GRUDNIA 2024

Limassol, 27 marca 2025



SPIS TREŚCI

1	WYMOGI OGÓLNE	3
1.1	OGÓLNE UJAWNIEŃIA INFORMACJI	3
2	INFORMACJE O ŚRODOWISKU	24
2.1	ESRS E1 ZMIANA KLIMATU	24
2.2	ESRS E2 ZANIECZYSZCZENIE	31
2.3	ESRS E5 WYKORZYSTANIE ZASOBÓW ORAZ GOSPODARKA O OBIEGU ZAMKNIĘTYM.....	32
2.4	TAKSONOMIA UE.....	34
3	INFORMACJE DOTYCZĄCE KWESTII SPOŁECZNYCH	41
3.1	S1 WŁASNE ZASOBY PRACOWNICZE.....	41
3.2	S2 OSOBY WYKONUJĄCE PRACĘ W ŁANCUCHU WARTOŚCI	48
3.3	S4 KONSUMENTY I UŻYTKOWNICY KOŃCOWI	51
4	INFORMACJE ZWIĄZANE Z ŁADEM KORPORACYJNYM	54
4.1	G1 POSTĘPOWANIE W BIZNESIE	54

1 WYMOGI OGÓLNE

1.1 OGÓLNE UJAWNIENIA INFORMACJI

1.1.1 BP-1 – OGÓLNA PODSTAWA SPORZĄDZENIA OŚWIADCZEŃ DOTYCZĄCYCH ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Sprawozdawczość zrównoważonego rozwoju (dalej: „sprawozdawczość zrównoważonego rozwoju”, „sprawozdawczość”) została sporządzona zgodnie ze standardami ESRS, wprowadzonymi rozporządzeniem delegowanym Komisji (UE) 2023/2772 z dnia 31 lipca 2023 r. uzupełniającym dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/34/UE w odniesieniu do standardów sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju. Sprawozdawczość zawiera również ujawnienia zgodnie z przepisami rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 r. w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje, a także pozostałymi aktami prawnymi dotyczącymi taksonomii zrównoważonego rozwoju. Mimo że akcje ASBIS notowane są w Warszawie w Polsce, w kwestiach sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju ASBIS podlega pod prawo cypryjskie, zgodnie z którym Spółka nie jest zobowiązana do raportowania zgodnie ze standardami ESRS, ponieważ dyrektywa CSRD nie została wdrożona na Cyprze do końca 2024 roku. Spółka dobrowolnie zastosowała standardy ESRS, ale nie przeszła weryfikacji przez zewnętrznych audytorów i zachowała sprawozdawczość zrównoważonego rozwoju jako oddzielny dokument.

Niniejsza sprawozdawczość została sporządzona w formie skonsolidowanej, uwzględniającej wszystkie spółki kontrolowane przez ASBIS i konsolidowane przy użyciu pełnej metody. Zakres konsolidacji jest taki sam, jak w przypadku audytowanych sprawozdań finansowych. Wszystkie przedsięwzięcia konsolidowane przy użyciu pełnej metody (kontrolowane przez Grupę) podlegają sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju. Wszystkie wyłączenia konsolidacyjne zastosowane są zgodne z zakresem wyłączeń konsolidacyjnych zastosowanych w sprawozdaniach finansowych.

Sprawozdawczość zrównoważonego rozwoju zawiera informacje na temat istotnych skutków, ryzyk i szans nie tylko modelu biznesowego ASBIS, ale także na wyższym i niższym poziomie zidentyfikowanego łańcucha wartości. Model łańcucha wartości stanowił podstawę przygotowania badania podwójnej istotności, na podstawie którego sporządzono ujawnienia w niniejszej sprawozdawczości.

ASBIS nie skorzystał z opcji pominięcia konkretnego fragmentu informacji odpowiadającego własności intelektualnej, know-how lub wyników innowacji. ASBIS nie skorzystał również ze zwolnienia z obowiązku ujawniania informacji o zbliżających się wydarzeniach lub kwestiach będących w toku negocjacji, zgodnie z postanowieniami art. 19a(3) i 29a(3) dyrektywy 2013/34/UE.

1.1.2 BP-2 – UJAWNIANIE INFORMACJI W ODNIESIENIU DO SZCZEGÓLNYCH OKOLICZNOŚCI

Horyzonty czasowe

Na potrzeby sporządzenia niniejszej sprawozdawczości zrównoważonym rozwojem ASBIS zastosował horyzonty czasowe wskazane w ESRS:

- (a) krótkoterminowy horyzont czasowy: okres przyjęty przez ASBIS jako okres sprawozdawczy w sprawozdaniach finansowych, tj. jeden rok,
- (b) średnioterminowy horyzont czasowy: od końca krótkoterminowego okresu sprawozdawczego określonego w (a) do 5 lat; i
- (c) długoterminowy horyzont czasowy: ponad 5 lat.

Szacunki łańcucha wartości

Mierniki w sprawozdawczości obejmują wybrane dane z łańcucha wartości, wyższego i niższego poziomu, oszacowane przy użyciu źródeł pośrednich, w tym analizy porównawczej, danych opartych na wydatkach i innych danych zastępczych, głównie na potrzeby szacunków emisji gazów cieplarnianych w zakresie 3. Nie oferują one takiego samego poziomu dokładności jak dane bezpośrednie, jednak ASBIS będzie nadal pracować nad tymi szacunkami w nadchodzących kwartałach, aby poprawić ich dokładność.

Źródła niepewności szacunków i wyników

ASBIS zastosował rozsądne założenia i szacunki, w tym analizę scenariuszy, podczas przygotowywania informacji związanych ze zrównoważonym rozwojem do części środowiskowej ujawnień, jak również w badaniu podwójnej istotności. ASBIS ujawnił wykorzystanie pośrednich danych wybranych punktów danych z opisem źródeł danych. Dane i założenia wykorzystane przy przygotowywaniu niniejszej sprawozdawczości są w miarę możliwości spójne z odpowiednimi danymi finansowymi i założeniami wykorzystanymi w sprawozdaniach finansowych ASBIS. Spółka podkreśla, że informacje prognostyczne mogą być bardziej niepewne niż dane finansowe i uzyskane bezpośrednio.

Zmiana w przygotowanych i zaprezentowanych informacji dotyczących zrównoważonego rozwoju

Wprowadzono drobne zmiany i dostosowania do taksonomii na rok 2023 oraz obliczeń emisji gazów cieplarnianych.

Błędy w raportowaniu okresów poprzednich

ASBIS nie znalazł istotnych błędów w raportowaniu w poprzednich okresach.

Ocena istotności wykazała istotność ESRS E1, E5, S1, G1, częściowo E2, S2 i S4, dlatego też te tematy są przedmiotem raportowania. Informacje uznane w standardach ESRS E3, E4 i ESRS S3 zostały zidentyfikowane jako nieistotne w badaniu podwójnej istotności.

1.1.3 GOV-1 – ROLA ORGANÓW ADMINISTRUJĄCYCH, ZARZĄDZAJĄCYCH I NADZORCZYCH

ASBIS jest zarządzany przez Radę Dyrektorów, która składa się zarówno z dyrektorów wykonawczych, jak i dyrektorów niewykonawczych, którym ton nadaje Dyrektor Generalny. Celem dyrektorów wykonawczych jest ustalanie strategii Spółki i zarządzanie Spółką poprzez nadzorowanie menedżerów, zapewnianie dostępności finansowania i zarządzanie ryzykiem. Rolą dyrektorów niewykonawczych jest nadzorowanie sposobu, w jaki dyrektorzy wykonawczy wykonują swoje obowiązki, kontrolowanie działalności Rady Dyrektorów i konstruktywne kwestionowanie jej decyzji.

Skład i różnorodność Rady Dyrektorów

Na 31 grudnia 2024 Rada Dyrektorów składała się z 8 dyrektorów, z których:

- 5 było dyrektorami wykonawczymi a 3 niewykonawczymi,
- 5 to mężczyźni (62,5%) a 3 kobiety (37,5%),
- 6 miało pomiędzy 30 a 50 lat (75,0%) a 2 miało ponad 50 lat (25,0%),
- 7 posiadało cypryjskie obywatelstwo (87,5%) a 1 ukraińskie (12,5%).

W grupie 5 dyrektorów wykonawczych:

- 3 to mężczyźni (60,0%) a 2 panie (40,0%),
- 3 miało między 30 a 50 lat (60,0%) a 2 miały więcej niż 50 lat (40,0%),
- 4 posiadało cypryjskie obywatelstwo (80,0%) a 1 ukraińskie (20,0%).

W grupie 3 dyrektorów niewykonawczych:

- 2 to mężczyźni (66,7%) a 1 kobieta (33,3%),
- 3 miało między 30 a 50 lat,
- 3 posiadało cypryjskie obywatelstwo,
- 3 było niezależnych.

Do dnia publikacji niniejszej sprawozdawczości nie miały miejsce zmiany w Radzie Dyrektorów. W Radzie Dyrektorów nie ma przedstawiciela pracowników i innych pracowników.

Rada Dyrektorów jest odpowiedzialna za sprawowanie nadzoru nad procesem zarządzania istotnymi wpływami, ryzykami i szansami. Wybrani członkowie Rady Dyrektorów uczestniczyli w badaniu podwójnej istotności, podczas gdy cały proces i jego wyniki zostały zatwierdzone przez Radę Dyrektorów. Kluczową osobą odpowiedzialną zarówno za ocenę wpływów, ryzyk i szans, jak i za zrównoważony rozwój jest Constantinos Tziamalīs.

Doświadczenie członków Rady Dyrektorów w zakresie sektorów, produktów, lokalizacji geograficznych przedsiębiorstwa oraz zrównoważonego rozwoju

Imię i nazwisko dyrektora	Sektor dystrybucji IT	Regiony geograficzne	Zrównoważony rozwój	Finanse	Zarządzanie ryzykiem	Prawo
Siarhei Kostevitch	Tak	Tak		Tak	Tak	

Imię i nazwisko dyrektora	Sektor dystrybucji IT	Regiony geograficzne	Zrównoważony rozwój	Finanse	Zarządzanie ryzykiem	Prawo
Marios Christou	Tak	Tak		Tak	Tak	Tak
Constantinos Tziamalis	Tak	Tak	Tak	Tak	Tak	
Julia Prihodko	Tak	Tak				Tak
Hanna Kaplan	Tak			Tak		
Tasos Panteli						Tak
Maria Petridou	Tak			Tak	Tak	
Constantinos Petrides				Tak		Tak

Poniżej znajdują się dane biograficzne członków naszej Rady Dyrektorów:

Siarhei Kostevitch (Przewodniczący i Dyrektor Generalny, dyrektor wykonawczy)

Urodzony w 1964 roku, posiada tytuł magistra w zakresie projektowania inżynierii radiowej na Uniwersytecie Inżynierii Radiowej w Mińsku (1987). W latach 1987–1992 Siarhei pracował jako członek Centrum Badawczego na Uniwersytecie Inżynierii Radiowej w Mińsku, gdzie opublikował serię artykułów na temat projektowania mikroelektroniki w lokalnych i światowych czasopismach specjalistycznych. W 1990 roku Siarhei założył firmę projektowo-produkcyjną w Mińsku na Białorusi i w ciągu 15 lat rozwinął ją do wiodącego dystrybutora podzespołów komputerowych w Europie Wschodniej i byłym Związku Radzieckim. Siarhei jest prezesem i dyrektorem generalnym Grupy.

Marios Christou (dyrektor wykonawczy)

Urodzony w 1968 r., posiada tytuł licencjata z rachunkowości i systemów informatycznych oraz ekonomii z Queens College of the City University of New York (C.U.N.Y.) (1992) oraz tytuł magistra finansów międzynarodowych z St. John's University w Nowym Jorku (1994). Marios jest również biegłym księgowym (CPA) i członkiem American Institute of Certified Public Accountants (AICPA). Marios pracował w Deloitte & Touche Limassol na Cyprze przez cztery lata jako kierownik ds. audytu. Następnie Marios pracował jako kontroler finansowy w Photos Photiades Breweries Ltd (część Carlsberg Group of companies) przez trzy lata. Marios dołączył do firmy w sierpniu 2001 r. i jest dyrektorem finansowym.

Constantinos Tziamalis (zastępca Dyrektora Generalnego CEO, dyrektor wykonawczy)

Urodzony w 1975 r., posiada tytuł licencjata bankowości i usług finansowych (1998) oraz tytuł magistra finansów (1999) z University of Leicester. Constantinos Tziamalis pracował w dziale bankowości prywatnej BNP Paribas na Cyprze, a następnie dołączył do domu maklerskiego Proteas Asset Management Limited na 3 lata jako Investor Accounts Manager. Constantinos dołączył do firmy w styczniu 2002 r. jako Financial Project Manager. W marcu 2003 r. awansował na stanowisko Corporate Credit Controller & Investor Relations, a od 23 kwietnia 2007 r. został dyrektorem ds. ryzyka i relacji inwestorskich. W styczniu 2010 r. Constantinos został również mianowany szefem zespołu FX Risk Management. W lutym 2022 r. został nominowany na nowo utworzone stanowisko zastępcy dyrektora generalnego.

Julia Prihodko (dyrektor wykonawczy)

Urodzona w 1982 roku, posiada tytuł magistra psychologii. Julia Prihodko rozpoczęła karierę w ukraińskiej agencji rekrutacyjnej jako menedżer ds. rekrutacji i przez 9 lat pracowała w branży ubezpieczeniowej jako manager a później kierownika działu kadr. Julia dołączyła do firmy w maju 2015 roku jako kierownik ds. relacji międzyludzkich w ASBIS Ukraina. W lutym 2019 roku awansowała na stanowisko dyrektora ds. relacji międzyludzkich. 7 maja 2021 roku Julia Prihodko została powołana do zarządu na stanowisko dyrektora wykonawczego.

Hanna Kaplan (dyrektor wykonawczy)

Posiada tytuł licencjata z ekonomii i jest certyfikowaną księgową, którą uzyskała w 2020 r. Hanna pełniła funkcję kierownika ds. finansów i głównej księgowej w różnych firmach, zanim w 2002 r. przeszła do ASBIS. Od tego czasu Hanna stała się jedną z kluczowych osób w dziale finansowym Grupy ASBIS. Ze względu na swoje bogate doświadczenie i umiejętności Hanna była liderem projektu automatyzacji konsolidacji Grupy, będąc kluczowym łącznikiem z działami finansowymi i IT. Uczestniczyła również w pracach nad notowaniem Grupy w 2007 r. i z dużym sukcesem zakończyła prace nad systemem raportowania online opartym na naszym własnym oprogramowaniu IT4profit. Hanna Kaplan współpracuje z ASBIS od ponad 20 lat i jest jednym z filarów księgowości i sprawozdawczości finansowej całej Grupy. Będzie nadal kierować wszystkimi projektami integracji finansów/IT i automatyzacji systemów raportowania Grupy.

Tasos Panteli (niezależny dyrektor niewykonawczy)

Dołączył do Grupy w 2019 roku. Tasos rozpoczął karierę zawodową w Nicos Chr. Anastasiades & Partners (Advocates – Legal Consultants), zajmując stanowisko adwokata w 2001 roku. Od 2005 roku Tasos pracuje w Andreas M. Sofocleous & Co LLC (Advocates – Legal Consultants) jako adwokat (adwokat - partner od 2010 roku). Uzyskał tytuł Bachelor of Laws (LLB) w Queen Mary and Westfield College (1999), Postgraduate Diploma in Legal Skills w City University London, Inns of Court School of Law (2000). W tym samym roku ukończył Bar Vocational Course w City University London, Inns of Court School of Law i został powołany do palestry. W 2001 roku uzyskał tytuł Master of Laws (LLM) w King's College London. W 2002 roku został przyjęty do Cypryjskiej Izby Adwokackiej. Jest członkiem zarządu Cyprus Hydrocarbons Company (CHC) Ltd, członkiem Cyprus Bar Association i członkiem Honourable Society of Lincoln's Inn (Barrister at Law).

Maria Petridou (niezależny dyrektor niewykonawczy)

Dołączyła do Grupy w 2021 roku. Swoją karierę zawodową rozpoczęła w KPMG Metaxas, Loizides, Syrimis (Limassol, Cypr), zajmując stanowisko Audit Supervisor (1998-2002). W 2002 roku pani Maria Petridou dołączyła do EFG EUROBANK SA (Ateny, Grecja) jako Assistant Manager w Departamencie Finansów i Kontroli. W latach 2006-2007 pracowała w KOMMUNALKREDIT INTERNATIONAL BANK LTD (Limassol, Cypr) jako Manager w Departamencie Księgowości. W 2008 roku zajmowała stanowisko Finance Lead w Biurze Zgodności SOX w MF GLOBAL LIMITED (Londyn, Wielka Brytania). W latach 2011-2012 pracowała w Versatile Apparel Ltd (Londyn, Wielka Brytania), zajmując stanowisko Finance Director. W 2013 roku dołączyła do AMF Horwath DSP (Limassol, Cypr) jako szefowa działu usług administracji funduszy. Od 2016 roku zajmuje się projektami księgowymi i usługami finansowymi jako konsultantka. W latach 2018-2021 zajmowała stanowisko głównej księgowej w Agri Europe Cyprus Limited. Maria Petridou uzyskała tytuł licencjata w dziedzinie rachunkowości i zarządzania finansami (1998) i otrzymała tytuł licencjata z wyróżnieniem drugiej klasy na UNIVERSITY OF ESSEX (Colchester, Anglia). Jest członkiem Institute of Chartered Accountants in England and Wales (ICAEW).

Constantinos Petrides (niezależny dyrektor niewykonawczy)

Karierę zawodową rozpoczął w 2000 r. w Cypriot Banks Association oraz jako przedstawiciel Association w Europejskiej Federacji Bankowej i Narodowym Komitecie ds. Zmiany Euro. W kwietniu 2006 r. został zatrudniony w Komisji Europejskiej w Brukseli, gdzie do września 2011 r. pracował jako ekonomista w Dyrekcji Generalnej ds. Rolnictwa i Dyrekcji Generalnej ds. Konkurencji. Pracując dla Komisji Europejskiej był negocjatorem umów o liberalizacji handlu między UE a krajami trzecimi oraz zajmował się kwestiami pomocy państwa w dziedzinie transportu. Od marca 2013 r. do maja 2017 r. był wiceministrem przy Prezydencie Republiki Cypryjskiej. Następnie pełnił funkcję ministra spraw wewnętrznych (maj 2017 r. - grudzień 2019 r.). Od grudnia 2019 r. do marca 2023 r. piastował urząd ministra finansów Republiki Cypryjskiej. Constantinos Petrides studiował ekonomię na Uniwersytecie w Nottingham, a następnie uzyskał tytuł magistra w dziedzinie ekonomii zmian politycznych w Europie w London School of Economics and Political Sciences.

W rezultacie wszystkie kluczowe aspekty zidentyfikowane przez Radę Dyrektorów w odniesieniu do sektorów i kluczowych potrzebnych kompetencji są reprezentowane na szczeblu Rady Dyrektorów.

Codziennie zarządzanie wpływami, ryzykami i szansami jest rozdzielone pomiędzy właścicieli firm każdego obszaru. W ramach codziennych obowiązków zawodowych menedżerowie monitorują swoje obszary i bezpośrednie otoczenie biznesowe, a jeśli nastąpi znacząca zmiana w sytuacji, jest ona eskalowana do odpowiedniego dyrektora, tj. na poziom zarządu. Polityka w tym zakresie jest tylko częściowo sformalizowana, ponieważ ze względu na trwające zmiany w działalności ASBIS, firma testuje różne podejścia do uwzględnienia obszarów związanych z ESG w procesie, a po opracowaniu najlepszych praktyk zostaną one sformalizowane w pisemnej polityce. Zastępca dyrektora generalnego, Constantinos Tziamalīs, jest odpowiedzialny za zrównoważony rozwój w Grupie.

W ramach ASBIS Komitet Audytu funkcjonuje jako organ nadzorujący proces sprawozdawczości finansowej w Grupie. Komitet Audytu składa się z trzech NED i jednego dyrektora wykonawczego (CFO, członek uczestniczący) i jest przewodniczącą Marii Petridou. Komitet spotyka się co najmniej dwa razy w roku. Jest odpowiedzialny za zapewnienie, że wyniki finansowe Grupy są właściwie monitorowane, kontrolowane i raportowane. Spotyka się również z audytorami i przegląda raporty audytorów dotyczące kont i systemów kontroli wewnętrznej. Komitet Audytu spotyka się co najmniej raz w roku z audytorami.

1.1.4 GOV-2 – INFORMACJE PRZEKAZYWANE ORGANOM ADMINISTRUJĄCYM, ZARZĄDZAJĄCYM I NADZORCZYM JEDNOSTKI ORAZ PODEJMOWANE PRZEZ NIE KWESTIE ZWIĄZANE ZE ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM

Rada Dyrektorów, w tym jej dwa komitety – Komitet Audytu i Komitet Wynagrodzeń, są informowane o istotnych wpływach, ryzykach i szansach. Dyrektorzy wykonawczy są informowani o kluczowych tematach przez menedżerów w ramach ich

codziennych działań i oceniają ich istotność, a także odpowiednie działania, które należy podjąć. Dyrektorzy niewykonawczy są również informowani o istotnych wpływach, ryzykach i szansach w ramach posiedzeń Rady Dyrektorów i komitetów, którym przewodniczą. Rada Dyrektorów nie tylko dokłada należytej staranności, aby ocenić te istotne wpływy, ryzyka i szanse, ale także działania podejmowane w tych obszarach i polityki, które mają być i już wdrożone. Ustalone wskaźniki i cele zależą od obszaru istotnych wpływów, ryzyk i szans – są one różne pod względem prowadzenia działalności, tematów społecznych i środowiskowych. W przypadku ustalenia wskaźników i celów są one monitorowane przez Radę Dyrektorów.

Rada Dyrektorów zwraca szczególną uwagę na zarządzanie ryzykiem. Proces identyfikacji i oceny ryzyka w Grupie ASBIS jest procesem wielowarstwowym. Na poziomie lokalnym jest on realizowany przez lokalne kierownictwo dzięki 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, w którym prowadzimy działalność i są dla nas łatwo dostępne do oceny. Na poziomie grupy identyfikacja ryzyka jest ciągłym, codziennym procesem, który jest realizowany przez zespół ds. zarządzania ryzykiem korporacyjnym zlokalizowany w naszej siedzibie głównej na Cyprze.

Najważniejsze wpływy, ryzyka i szanse omawiane przez Radę Dyrektorów to:

- ocena wpływu na działalność: ocena różnych wpływów na działalność Grupy, tj. trendów rynkowych, konkurencyjności, innowacji technologicznych, obecności geograficznej i zmian w preferencjach konsumentów,
- analiza wpływu na środowisko, społeczeństwo i ład korporacyjny: analiza wpływu na społeczeństwo, środowisko i ład korporacyjny w celu zrozumienia, jakie wpływy mogą być istotne dla ASBIS,
- zarządzanie ryzykiem operacyjnym: identyfikacja, ocena i zarządzanie ryzykiem operacyjnym związanym z codziennymi operacjami spółki,
- strategiczne/długoterminowe zarządzanie ryzykiem: identyfikacja, ocena i zarządzanie ryzykiem związanym z długoterminową strategią Grupy,
- ryzyka etyczne i prawne: analiza ryzyka związanego z aspektami etycznymi i prawnymi w celu uniknięcia konsekwencji, które mogą negatywnie wpłynąć na reputację Spółki,
- aspekty finansowe decyzji: analiza wpływu decyzji finansowych na wyniki spółki i jej stabilność finansową.

1.1.5 GOV-3 – UWZGLĘDNIENIE WYNIKÓW ZWIĄZANYCH ZE ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM W SYSTEMACH ZACHĘT

Komitet ds. Wynagrodzeń obejmuje trzech dyrektorów niewykonawczych i dyrektora wykonawczego (dyrektora generalnego, członek uczestniczący), a przewodniczy mu Tasos Panteli. Komitet ustala i weryfikuje skalę i strukturę pakietów wynagrodzeń dyrektorów wykonawczych, w tym opcje na akcje i warunki ich umów o świadczenie usług. Wynagrodzenie i warunki dyrektorów niewykonawczych są ustalane przez dyrektorów z należyтым uwzględnieniem interesów akcjonariuszy i wyników Grupy. Komitet wydaje również zalecenia Radzie Dyrektorów dotyczące przydziału opcji na akcje i/lub akcji własnych dyrektorom, menedżerom i pracownikom.

Zgodnie ze Statutem, wynagrodzenie dyrektorów będzie ustalane na walnych zgromadzeniach na wniosek Komitetu ds. Wynagrodzeń. Każdy dyrektor wykonujący specjalne lub nadzwyczajne usługi w prowadzeniu działalności Spółki lub wykonujący swoje obowiązki jako dyrektor, lub który podróżuje lub mieszka za granicą wykonując swoje obowiązki jako dyrektor, może otrzymać takie dodatkowe wynagrodzenie, jakie ustalą dyrektorzy, na wniosek Komitetu ds. Wynagrodzeń. Dyrektorzy wykonawczy mają również prawo do otrzymywania premii co kwartał w zależności od wyników kwartalnych. Premia składa się z określonej kwoty lub procentu, który jest uzgodniony i opisany w umowach lub kontraktach o świadczenie usług każdego dyrektora, w stosownych przypadkach, jednak dyrektorzy otrzymują taką premię tylko w zakresie, w jakim zysk spełnia określone z góry kwoty budżetowe.

W 2020 r. zgodnie z wymogami UE walne zgromadzenie ASBIS zatwierdziło politykę wynagrodzeń dla dyrektorów. Pierwsze sprawozdanie o wynagrodzeniach zostało przedstawione na WZA w 2021 roku, natomiast sprawozdanie za 2024 rok zostanie przedstawione na WZA w 2025 roku. Wynagrodzenie dyrektorów jest zawarte w Raporcie Rocznym, jak również w Sprawozdaniu o Wynagrodzeniach. Ogółem:

- istnieją zarówno płacności stałe, jak i zmienne (te ostatnie zależą od ukończenia określonych zadań ustalonych na początku kwartału),
- istnieją zachęty rekrutacyjne w postaci premii za relokację (indywidualne),
- istnieją odprawy zgodnie z lokalnymi przepisami,
- nie ma odzyskiwań,
- istnieją składki na fundusz emerytalny zarówno od firmy, jak i od pracownika.

Dyrektorzy wykonawczy mają również prawo do otrzymywania premii co kwartał w zależności od wyników kwartalnych. Premia składa się z określonej kwoty lub procentu, który jest uzgodniony i opisany w umowach lub kontraktach o świadczenie usług każdego dyrektora, w stosownych przypadkach, jednak dyrektorzy otrzymują taką premię tylko w zakresie, w jakim zysk spełnia określone z góry ustalone kwoty budżetowe. Członkowie zarządu mają prawo do samochodu, telefonu i ubezpieczenia medycznego. W 2024 roku nie zaszły żadne istotne zmiany w polityce wynagrodzeń spółki. W wynagrodzeniach dyrektorów wykonawczych nie były uwzględnione żadne cele ESG.

1.1.6 GOV 4 – OŚWIADCZENIE DOTYCZĄCE NALEŻYTEJ STARANNOŚCI

Kluczowe element dotyczące należytej staranności	Sekcja w sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju
a) Wdrażanie należytej staranności w zakresie zarządzania, strategii i modelu biznesowego	GOV, SBM, S1
b) Współpraca z zainteresowanymi stronami na wszystkich kluczowych etapach należytej staranności	SBM, S1, S2, S4, Taksonomia
c) Identyfikowanie i ocena negatywnych skutków	IRO-1, SBM-3
d) Podejmowanie działań w celu rozwiązania tych negatywnych skutków	E1, S1, S2, S4
e) Monitorowanie skuteczności tych wysiłków i komunikowanie się	E1, S1, S2, S4

1.1.7 GOV 5 – ZARZĄDZANIE RYZYKIEM I KONTROLE WEWNĘTRZNE NAD SPRAWOZDAWCZOŚCIĄ ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Proces zarządzania ryzykiem jest codziennym procesem w Grupie ASBIS. Nasze główne ryzyka obejmują m.in. ryzyko kredytowe, ryzyko walutowe, ryzyko transakcyjne, ryzyko polityczne i ryzyko środowiskowe/klimatyczne. Dodatkowo, istotne ryzyka zidentyfikowane w ramach badania podwójnej istotności dotyczyły m.in. własnych zasobów pracowniczych oraz zarządzania relacjami z dostawcami. Po zidentyfikowaniu ryzyk odpowiedni zespół podejmuje wszelkie wysiłki w celu ich zarządzania. W przypadku ryzyka kredytowego i ryzyka walutowego (ryzyka finansowe) podejmujemy ubezpieczenia i zabezpieczenia. W przypadku ryzyka transakcyjnego przestrzegamy wszystkich międzynarodowych standardów i technik, które są szeroko stosowane przez zewnętrznych ekspertów. Jeśli chodzi o zarządzanie ryzykiem klimatycznym, odbywa się to w oparciu o strategię każdego kraju w zakresie programów świadomości klimatycznej i indywidualnych działań wymaganych przez Spółkę.

W ostatnich latach ryzyko związane z klimatem i jego zarządzanie stały się integralną częścią naszych procesów zarządzania ryzykiem i obejmują wszystkie istotne punkty kontrolne, o które poprosiły władze i/lub właściwy rzecznik ds. środowiska w każdym kraju. Obecnie na każdym posiedzeniu zarządu odbywa się dyskusja na temat kwestii środowiskowych, a wszyscy dyrektorzy są w pełni świadomi działań, które firma musi podjąć. Constantinos Tziamalīs, zastępca dyrektora generalnego, jest między innymi odpowiedzialny za zmiany klimatu i ochronę środowiska.

Jeśli chodzi o kontrole wewnętrzne, kwestie zrównoważonego rozwoju są nadzorowane przez wyznaczonego dyrektora, wspieranego przez zespół odpowiedzialny za gromadzenie danych, ocenę ryzyka i raportowanie. Kontrole wewnętrzne obejmują ustrukturyzowane gromadzenie danych i dostosowanie do wymogów ESRS w celu zapewnienia dokładności raportowania. Podejmowane działania obejmują: regularne konsultacje prawne i aktualizacje polityki wewnętrznej w celu zapewnienia przestrzegania standardów raportowania zrównoważonego rozwoju, a także wdrożenie zautomatyzowanych systemów śledzenia i procesów przeglądu międzyfunkcyjnego.

1.1.8 SBM-1 – STRATEGIA, MODEL BIZNESOWY I ŁAŃCUCH WARTOŚCI

Model biznesowy

ASBISc Enterprises Plc jest wiodącym dystrybutorem z wartością dodaną, deweloperem i dostawcą produktów, rozwiązań i usług ICT, IoT na rynki Europy, Bliskiego Wschodu i Afryki (EMEA) z lokalnymi operacjami w Europie Środkowej i Wschodniej, republikach bałtyckich, byłym Związku Radzieckim, na Bliskim Wschodzie i w Afryce Północnej, łącząc szeroki zasięg geograficzny z szeroką gamą produktów dystrybuowanych na zasadzie „jednego punktu obsługi”. Skupiamy się na następujących krajach: Kazachstanie, Ukrainie, Słowacji, Polsce, Czechach, Rumunii, Chorwacji, Słowenii, Bułgarii, Serbii, Węgrzech, krajach Bliskiego Wschodu (tj. Zjednoczonych Emiratów Arabskich, Katarze i innych państwach Zatoki Perskiej), Łotwie i RPA.

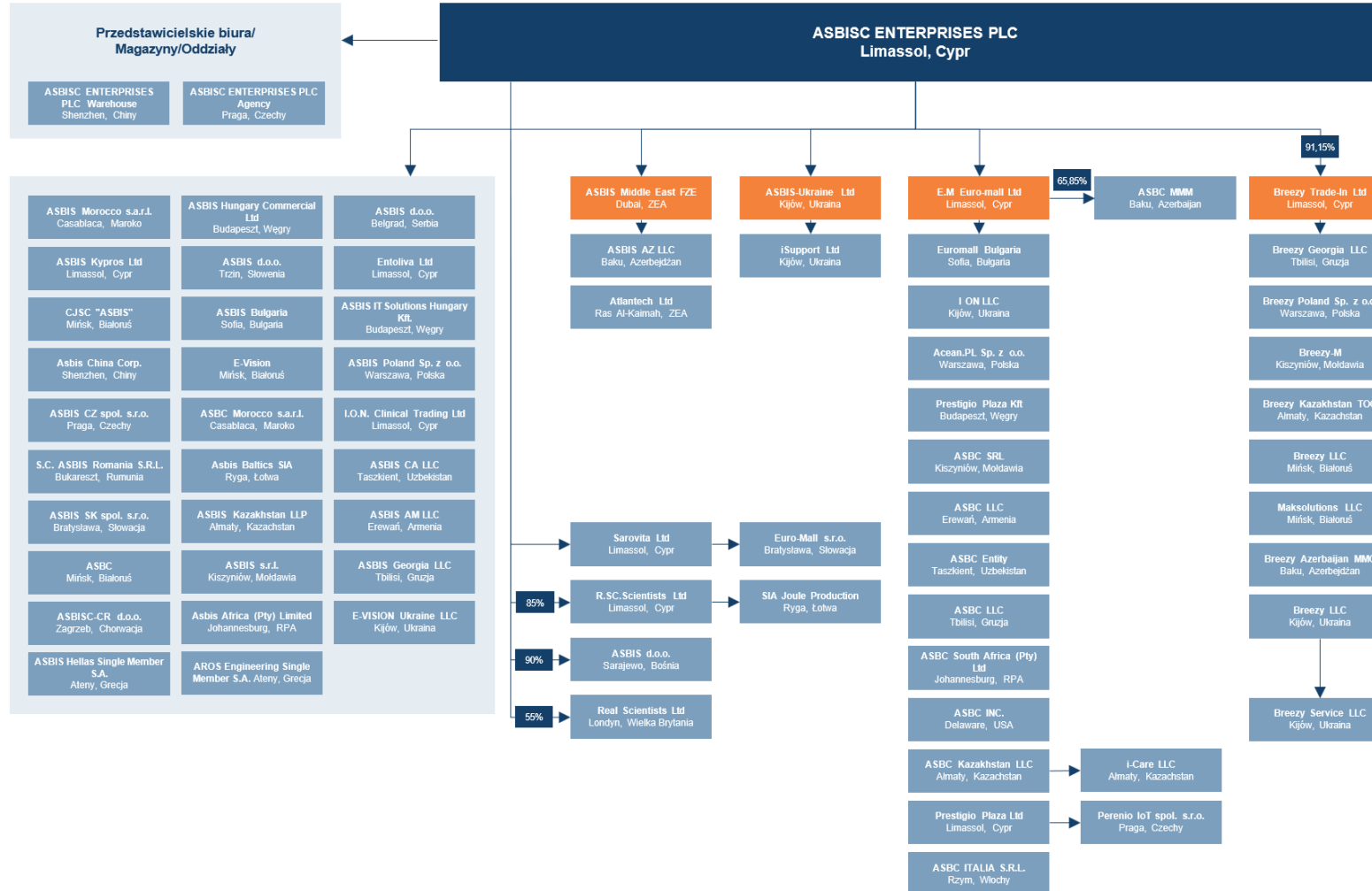
Grupa jest dystrybutorem komponentów komputerowych (dla podmiotów zajmujących się montażem sprzętu, integratorów systemów, właścicieli marek lokalnych i sprzedawców detalicznych) oraz produktów gotowych marek klasy A, takich jak komputery stacjonarne, laptopy, serwery i urządzenia sieciowe dla małych i średnich przedsiębiorstw oraz dla sprzedawców detalicznych. Mamy również bardzo silne ramię konsumenckie, w ramach którego dystrybuujemy nasze produkty do wiodących sprzedawców detalicznych, e-sprzedawców i operatorów telekomunikacyjnych na rynkach, na których działamy. Asortyment oferowanych przez nas produktów informatycznych obejmuje szerokie spektrum komponentów, modułów, urządzeń peryferyjnych oraz mobilnych systemów informatycznych. Większość oferowanych produktów nabywamy od wiodących międzynarodowych producentów, takich jak Apple, Intel, Advanced Micro Devices („AMD”), Seagate, Western Digital, Samsung, Microsoft, Toshiba, Dell, Acer, Lenovo i Hitachi. Ponadto istotna część naszych przychodów pochodzi ze sprzedaży produktów informatycznych oraz innych certyfikowanych produktów pod markami własnymi Prestigio, Prestigio Solutions, Canyon, AENO, AROS i LORGAR.

ASBISc rozpoczęła działalność w 1990 roku na Białorusi, a w 1995 roku założona została spółka holdingowa na Cyprze, a Grupa przeniosła siedzibę do Limassol. Siedziba firmy znajduje się pod adresem 1, Iapetou Street, 4101, Agios Athanasios, Limassol, Cypr. Poprzez dwa główne centra dystrybucyjne (w Czechach i w Zjednoczonych Emiratach Arabskich) oraz dwa dodatkowe w Tbilisi i Johannesburgu, nasza cypryjska centrala wspiera i nadzoruje działalność sieci placówek, składającej się z 31 magazynów. Sieć ta dostarcza produkty do krajowych operacji Grupy i bezpośrednio do jej klientów w około 60 krajach.

Akcje ASBIS są notowane na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie i są obecne w kluczowych indeksach: WIG140, WIG-ESG, mWIG40TR, WIGdiv, mWIG40, WIG, CEEplus.

Struktura Grupy Kapitałowej

Na 31 grudnia 2024 struktura Grupy Kapitałowej wyglądała następująco:



Kapitały Grupy:

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

Co wkładamy do Grupy

Kapitał finansowy

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

Kapitał wytwórczy

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

Kapitał intelektualny

marki i własność intelektualna, którą posiadamy

Kapitał ludzki

nasi pracownicy w spółkach zależnych w krajach EMEA, 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

–

utrzymanie back-office

Co oddajemy/ produkujemy

Kapitał finansowy

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

Kapitał wytwórczy

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

Kapitał intelektualny

rozwój posiadanych marek, w szczególności marek własnych

Kapitał ludzki

rozwój pracowników, szkolenia, wewnętrzne promocje, nowe możliwości

Kapitał społeczny

wzmocnienie naszych relacji z dostawcami, klientami i lokalnymi społecznościami

Kapitał naturalny

podejmowane działania recyklingowe

Kapitał finansowy: Kapitał finansowy ASBIS składa się z kapitału własnego, wygenerowanej gotówki, a także kredytów bankowych i faktoringu. Pozwalają nam one na codzienne funkcjonowanie. Kapitał finansowy ASBIS jest wspierany przez naszą historię elastyczności i dostosowywania się do zmieniającego się otoczenia zewnętrznego, co po raz kolejny zostało udowodnione przez ASBIS, który rozwinął nowe rynki, aby zrekompensować zamknięte operacje rosyjskie. ASBIS przestrzegał wszystkich wymaganych sankcji wobec Rosji i Białorusi, jednocześnie kontynuując działalność na rynku ukraińskim, który był drugim co do wielkości. Kapitał finansowy wpływa na wszystkie inne kapitały, ponieważ dzięki jego generowaniu możemy wynagradzać naszych pracowników (kapitał ludzki), rozwijać nasz kapitał intelektualny i wspierać nasz kapitał społeczny.

Kapitał produkcyjny: Kapitał produkcyjny ASBIS składa się z mocy produkcyjnych naszych dostawców i partnerów, naszych centrów dystrybucyjnych i magazynów, dzięki którym możemy dystrybuować towary sprzedawane naszym klientom, a także zapasy, które mamy w magazynie. Nasze siedziby główne na Cyprze, a także biura regionalne, zwiększają nasz kapitał produkcyjny. Nasz kapitał produkcyjny wspiera nasz kapitał finansowy, ponieważ dzięki niemu możemy prowadzić działalność. Pomaga również naszemu kapitałowi ludzkiemu, umożliwiając naszym pracownikom pracę w odpowiednich warunkach. W związku z tym wspiera rozwój kapitału intelektualnego i społecznego (poprzez wzmacnianie relacji ze społecznościami lokalnymi).

Kapitał ludzki: Nasi pracownicy stanowią kapitał ludzki, który napędza naszą organizację. Dzięki ich zaangażowaniu możemy prowadzić działalność, rozwijać nasz kapitał intelektualny, społeczny i finansowy. Przyszłość ASBIS zależy od wiedzy pracowników, zaangażowania, elastyczności i umiejętności radzenia sobie z codziennymi sytuacjami. Działamy w około 60 krajach, a nasi pracownicy są zlokalizowani w ponad 30 krajach, w których posiadamy spółki zależne. Kraje, w których działamy, znajdują się w różnych regionach o różnych kulturach i religiach. Tylko około 11% naszych pracowników pracuje dla spółki dominującej, a reszta pracuje dla spółek zależnych. W 2024 roku zatrudnialiśmy średnio 2 779 osób, co oznacza wzrost o 4% r/r.

Kapitał intelektualny: Przez ponad 30 lat działalności ASBIS znacząco rozwinął swój kapitał intelektualny. Dwa najważniejsze elementy to: platforma IT4Profit i nasze marki własne, które wspierają nasz kapitał finansowy i społeczny.

Kapitał społeczny: Kapitał społeczny ASBIS składa się z naszej silnej reputacji wśród naszych klientów, dostawców, inwestorów, a także naszych relacji i wpływu na lokalne społeczności. Nasza silna reputacja jest konsekwencją postępowania w sposób etyczny i zgodny z prawem na wszystkich rynkach, na których działamy. W naszych działaniach kierujemy się 10 zasadami Kodeksu Postępowania (kluczowe elementy zaprezentowane są w sekcji G1-1).

Kapitał naturalny: W łańcuchu wartości ASBIS kapitał naturalny jest przekształcany z zasobów naturalnych wykorzystywanych do produkcji urządzeń IT przez dostawców ASBIS na produkty, które ASBIS dystrybuuje. W swoich działaniach ASBIS dąży do zminimalizowania swojego wpływu na środowisko i klimat oraz uwzględnia ryzyka i szanse klimatyczne w swoich planach.

Łańcuch wartości

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

Wybierając swoją ofertę, ASBIS analizuje trendy rynkowe, ocenia potencjalny popyt i poszukuje możliwości zysku. Na podstawie naszej analizy wybieramy następnie produkty i grupy produktów, które będą dystrybuowane i sprzedawane. Oferta produktowa jest dostosowywana do zmian rynkowych i generowanego przez nią zysku. Następnie firma tworzy strategię rozwoju określonych grup produktów i wymagań klientów.

Złożenie zamówienia zależy od dostawcy: można to zrobić za pośrednictwem systemu on-line naszego dostawcy lub poczty e-mail. Prowadzimy system scentralizowanych zakupów za pośrednictwem naszej siedziby w Limassol na Cyprze, jednak posiadamy również biuro zakupów w Chinach. Kierownicy krajowi komunikują oczekiwane poziomy sprzedaży i cele, analizowane według linii produktów i dostawców, naszym kierownikom linii produktów, którzy następnie identyfikują wymagania zakupowe na nadchodzące trzy tygodnie i z kolei przekazują te informacje wiceprezesowi ds. marketingu produktów, który weryfikuje i, po uzgodnieniu, konsoliduje informacje. Informacje są następnie przedstawiane kierownictwu, odbywając cotygodniowe spotkania w celu przeglądu i zatwierdzenia wymagań.

Wysyłka elektroniki i sprzętu od producentów OEM, marek własnych, innych producentów do ASBIS odbywa się głównie transportem morskim. Dostawcy dostarczają towary do naszych dwóch głównych centrów dystrybucyjnych (Praga i Dubaj) oraz dwóch regionalnych centrów dystrybucyjnych (Tbilisi i Johannesburg). Staramy się utrzymywać nasze zapasy, w tym

zapasy w tranzycie, dla naszych głównych linii produktów na poziomie czterech tygodni sprzedaży oraz pokryć cztery do pięciu tygodni przychodów dla innych linii produktów, aby zapewnić odpowiednią podaż, jednocześnie skracając czas, w którym przechowujemy nasze zapasy w naszych magazynach.

Po zakupie towarów działamy jako niewyłączny dystrybutor. Jesteśmy odpowiedzialni za promocję, marketing, reklamę, sprzedaż oraz zapewnianie szkoleń i wsparcia posprzedażowego dla produktów każdego dostawcy na odpowiednich rynkach. Dostawcy ustanawiają mechanizm monitorowania w celu zapewnienia spełnienia minimalnych celów sprzedaży, zgodnie z którym jesteśmy odpowiedzialni za dostarczanie naszym dostawcom różnych raportów, w tym cotygodniowych raportów o zapasach i miesięcznych raportów z punktów sprzedaży. Celem ASBIS jest stanie się jednym z czołowych dystrybutorów dla każdego dostawcy, aby móc uzyskać jak największe wsparcie od dostawców.

Zamawiamy duże ilości produktów, aby skorzystać z ekonomii skali i odsprzedajemy je naszym klientom po konkurencyjnych cenach. Nie jesteśmy uzależnieni od żadnego pojedynczego klienta. Nasz największy klient odpowiadał tylko za około 4,2% całkowitych przychodów w 2024 r. (6,6% w 2023 r.). Nasi aktywni klienci (ok. 20 000 w 2024 r., stabilnie rok do roku) mogą składać zamówienia za pośrednictwem naszej platformy informatycznej o nazwie IT4Profit oraz telefonicznie lub e-mailem. Umożliwia ona nie tylko handel elektroniczny z klientami, ale także wymianę danych między spółką dominującą a jej spółkami zależnymi. We wszystkich regionach współpracujemy zarówno z dużymi przedsiębiorstwami, jak i średnimi firmami. We wszystkich regionach szukamy dobrze prosperujących firm ze sprawdzonymi produktami i modelami biznesowymi. Naszymi klientami są w zdecydowanej większości korporacje. Należą do nich szerokie grono klientów korporacyjnych: integratorzy systemów, resellerzy (w tym resellerzy z wartością dodaną, resellerzy SMB), firmy detaliczne, monterzy komputerów, centra serwisowe i firmy telekomunikacyjne.

Po złożeniu zamówienia przez klienta musimy je dostarczyć. Działamy za pośrednictwem 31 magazynów. Zamówienia klientów są obsługiwane głównie za pośrednictwem dostaw do lokalnych biur, a w przypadku niewystarczających lokalnych poziomów zapasów, dodatkowe zapasy są pobierane z jednego z centrów dystrybucyjnych. Każde lokalne biuro prowadzi własną funkcję logistyczną i odpowiada za bezpośrednie dostawy do swoich klientów. Nasza siedziba główna monitoruje i ocenia wydajność każdego lokalnego centrum logistycznego, korzystając z szeregu kluczowych wskaźników wydajności, w tym czasu tranzytu przychodzących przesyłek, realizacji zamówień (takich jak czas kompletowania, pakowania i wysyłki oraz procent zamówień wysłanych zgodnie z zobowiązaniem według daty i godziny), terminowej dostawy, transportu, kosztu za kilogram przesyłki i wydajności cyklu liczenia. Dystrybucja odbywa się za pomocą statków, samolotów i ciężarówek.

Pod koniec 2024 roku prowadziliśmy 34 sklepy Apple w 7 krajach byłego ZSRR (33 sklepy w 2023 roku) i 6 sklepów Bang & Olufsen o łącznej powierzchni 4 499 m², co zapewnia nam bezpośredni kontakt z naszymi klientami.

Czas realizacji zamówienia zależy od lokalizacji zapasów dostawcy i sposobu dostawy. Może się wahać od kilku dni do 2-3 miesięcy. Dotyczy to również marek własnych. Sprzedaż do klienta końcowego jest prowadzona przez partnerów biznesowych i sklepy ASBIS.

Łańcuch wartości ASBIS kończy się wraz z końcem cyklu życia dystrybuowanych produktów i towarów. Mogą one zostać uzupełnione lub poddane recyklingowi (przynajmniej częściowo), ale mogą również trafić na wysypisko śmieci.

Łańcuch wartości ASBIS



Strategia

Nasza strategia biznesowa pozostaje taka sama przez lata. ASBIS zamierza rozwijać swoją działalność i zwiększać rentowność, głównie poprzez poprawę efektywności operacyjnej w zakresie dystrybucji komponentów IT i zwiększenie sprzedaży produktów marek własnych. Ma to zostać osiągnięte poprzez:

- zwiększenie lub utrzymanie sprzedaży i udziału w rynku w regionie Europy Środkowo-Wschodniej, wybranych krajach byłego ZSRR oraz na Bliskim Wschodzie i w Afryce,
- rozszerzenie portfolio produktów (smartfony, komponenty IT, VAD) i poprawę marży zysku brutto,
- dalszą optymalizację naszej działalności marek własnych,
- kontrolę naszej struktury kosztów, zwiększenie efektywności operacyjnej i zautomatyzowane procesy, w tym nasze kanały sprzedaży online,
- angażowanie się w alternatywne inwestycje i nowe technologie.

Będziemy kontynuować wdrażanie strategii, a także przeprowadzać wszelkie niezbędne zmiany taktyczne wynikające z krótkoterminowych i średnioterminowych zmian na rynku dystrybucji IT.

ASBIS koncentruje się obecnie na wspieraniu realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ na lata 2015–2030, między innymi:

- SDG 5 Równość płci: mamy zróżnicowaną Radę Dyrektorów pod względem płci, doświadczenia i wieku, a także zróżnicowanych pracowników, reprezentujących różne regiony i kultury,
- SDG 8 Godna praca i wzrost gospodarczy: mamy spółki zależne w 34 krajach i działamy w około 60 krajach; oferujemy naszym pracownikom uczciwe wynagrodzenie i stałe umowy o pracę,
- SDG 9 Innowacje i infrastruktura przemysłowa: wprowadzamy innowacyjne rozwiązania do naszego portfolio i pozyskujemy nowe pomysły; pomagamy naszym klientom na rynkach wschodzących unowocześnić ich infrastrukturę IT do bardziej przyjaznej dla środowiska,
- SDG 12 Odpowiedzialna konsumpcja i produkcja: angażujemy się w inicjatywy na rzecz redukcji odpadów, wspieramy odpowiedzialne zakupy naszych klientów i rozszerzamy inicjatywę Breezy dotyczącą handlu używanymi urządzeniami,
- SDG 13 Działania na rzecz klimatu: rozszerzamy naszą ofertę produktów przyjaznych dla środowiska, mierzymy nasz ślad węglowy, wprowadziliśmy politykę, która wszystkie nowe samochody firmowe muszą być hybrydowe.

1.1.9 SBM-2 – INTERESY I OPINIE ZAINTERESOWANYCH STRON

Analiza interesariuszy została zaktualizowana i zatwierdzona przez Radę Dyrektorów na potrzeby Sprawozdania na temat informacji niefinansowych za rok 2023. Zostały one ponownie rozpatrzone, a ich aktualność potwierdzona przez Radę Dyrektorów na potrzeby sprawozdawczości zrównoważonym rozwoju za rok 2024. Analiza interesariuszy była pierwszym krokiem badania podwójnej istotności przeprowadzonego zgodnie z Europejskimi Standardami Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju.

Mapowanie interesariuszy pokazało siedem istotnych grup interesariuszy. Istotne grupy interesariuszy zostały ocenione na podstawie ich relacji ze Spółką, wpływu na Spółkę, wpływu Spółki na nich, a także metod i częstotliwości kontaktu. W rezultacie zidentyfikowano siedem grup interesariuszy: uczestników rynku kapitałowego (analityków i inwestorów) oraz instytucje finansowe (banki, ubezpieczycieli, firmy faktoringowe), dostawców i usługodawców, klientów, pracowników i zarząd, instytucje rządowe i publiczne, społeczności lokalne oraz media i opinię publiczną. Szczegóły wraz z metodami zaangażowania przedstawiono w poniższej tabeli.

Grupa interesariuszy	Opis	Metody zaangażowania
Uczestnicy rynku kapitałowego i instytucje finansowe	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.	- przygotowywanie raportów finansowych i niefinansowych oraz raportów bieżących, - udział w spotkaniach indywidualnych, grupowych, telekonferencjach i wideokonferencjach z inwestorami, analitykami i instytucjami finansującymi, - prowadzenie portalu internetowego relacji inwestorskich

Grupa interesariuszy	Opis	Metody zaangażowania
Dostawcy towarów i usług	Dostawcy to firmy, od których kupujemy nasze towary, aby je dalej odsprzedać. Współpracujemy z dostawcami, którzy produkują dla nas nasze marki własne jak i z dostawcami, od których zakupujemy towary firm trzecich, np. OEM (original equipment manufacturers). Skala naszych dostawców jest różna. Dostawcy usług to m.in. operatorzy logistyczni, którzy transportują towary z centrów dystrybucyjnych do naszych klientów.	<ul style="list-style-type: none"> - utrzymywanie długo-terminowych relacji opartych o wzajemne zaufanie i zrozumienie potrzeb, - codzienne operacje i kontakt mailowy i telefoniczny, - spotkania fizyczne w ramach potrzeb
Klienci	Mamy zarówno klientów korporacyjnych, jak i indywidualnych, sprzedawców, resellerów duże sieci detaliczne a także przedsiębiorstwa do których dostarczamy produkty. Klienci indywidualni to osoby, które ostatecznie korzystają ze sprzedawanych przez nas produktów, zarówno naszych marek własnych, jak i sprzętu i oprogramowania stron trzecich. Ponadto osoby, które przychodzą bezpośrednio do naszych sklepów APR i Bang&Olufsen, są także naszymi klientami.	<ul style="list-style-type: none"> - utrzymywanie długo-terminowych relacji opartych o wzajemne zaufanie i zrozumienie potrzeb, - codzienne operacje i kontakt mailowy i telefoniczny z dużymi resellerami i dużymi klientami biznesowymi, - spotkania fizyczne w miarę potrzeb z przedstawicielami dużych resellerami i dużych klientów biznesowych, - kontakt z klientami detalicznymi w sklepach
Pracownicy i Rada Dyrektorów	Zróżnicowana grupa wewnętrznych interesariuszy, ze względu na to, że ASBIS posiada operacje w 4 regionach rynków wschodzących EMEA. Dodatkowo, pracownicy Grupy posiadają różne funkcje, zaczynając od administracji i finansów, poprzez logistykę, zarządzanie, marketing i sprzedaż. Rada Dyrektorów jest kluczowym ciałem odpowiedzialnym za zarządzanie i nadzór nad działalnością ASBISu.	<ul style="list-style-type: none"> - Rada Dyrektorów, szczególnie dyrektorzy wykonawczy, są w codziennym kontakcie z kluczowymi pracownikami i jest skoncentrowana na stworzeniu najlepszych możliwych warunków dla pracowników, - otwarty dialog z managerami, regularny monitoring wyników, kultura i konstruktywna informacji zwrotna, - możliwości rozwoju i rynkowe wynagrodzenie wraz z dodatkami
Instytucje publiczne i nadzorujące	Instytucje nadzorujące oraz publiczne to nie tylko instytucje na Cyprze, gdzie zlokalizowana jest siedziba Spółki, ale również w innych krajach, w których prowadzimy działalność, w szczególności w Polsce (w Warszawie), gdzie notowane są akcje Spółki.	<ul style="list-style-type: none"> - uiszczenie wszystkich podatków i obciążeń społecznych, - dostarczanie wszystkich potrzebnych raportów i wyjaśnień, transparentne i otwarte podejście
Lokalne społeczności	Lokalne społeczności dla ASBISU są zlokalizowane w miejscach, w których ASBIS posiada swoje operacje poprzez biura, centra dystrybucyjne i magazyny. Traktujemy rodziny naszych pracowników jako naszych lokalnych interesariuszy.	<ul style="list-style-type: none"> - dbanie o rodziny pracowników jako lokalnych interesariuszy, - zaangażowanie w życie lokalnych społeczności, m.in. poprzez dedykowane działania (różne w każdym kraju), - przekazywanie pieniędzy instytucjom charytatywnym i zaangażowanie w inicjatywy, które są istotne dla lokalnych społeczności
Media i opinia publiczna	Krajowe i międzynarodowe media, biznesowe i sektorowe, w krajach, których działamy. Kolektywna opinia o ASBIS i jego miejscu w sektorze dystrybucji IT.	<ul style="list-style-type: none"> - grupowe i indywidualne spotkania z przedstawicielami prasy i mediów po publikacji wyników kwartalnych i w odpowiedzi na zapotrzebowanie, - dystrybucja notek prasowych, - prowadzenie strony internetowej i kont w mediach społecznościowych

1.1.10 SBM-3 – ISTOTNE WPŁYWY, RYZYKA I SZANSE ORAZ ICH WZAJEMNE ZWIĄZKI ZE STRATEGIĄ I MODELEM BIZNESOWYM

W ramach badania podwójnej istotności przeprowadzonego zgodnie z ESRS, Spółka zidentyfikowała, a Rada Dyrektorów zatwierdziła na potrzeby Sprawozdania na temat informacji niefinansowych za 2023 roku 29 istotnych tematów. Według Rady Dyrektorów pozostają one aktualne i zostały wykorzystane jako podstawa do przygotowania niniejszej Sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju. Istotne zidentyfikowane tematy są ściśle powiązane z modelem biznesowym ASBIS oraz wyższym (upstream) i niższym (downstream) poziomem jego łańcucha wartości. Poniżej przedstawiamy listę istotnych zidentyfikowanych tematów w oparciu o wpływ, ryzyka i szanse, a także ich powiązania z łańcuchem wartości ASBIS.

	Istotny temat	Istotność wpływu	Istotność finansowa	Miejsce w łańcuchu wartości
1	Przystosowanie do zmiany klimatu (E1)	TAK	TAK	Upstream, model biznesowy, downstream
2	Łagodzenie zmiany klimatu (E1)	TAK	TAK	Upstream, model biznesowy, downstream
3	Energia (E1)	TAK	NIE	Model biznesowy
4	Zanieczyszczenie powietrza (E2)	TAK	NIE	Upstream, downstream
5	Mikrodrobiny plastiku (E2)	TAK	NIE	Upstream, model biznesowy, downstream
6	Gospodarka o obiegu zamkniętym (E5)	TAK	TAK	Model biznesowy, downstream
7	Warunki pracy (własne zasoby pracownicze) (S1)	TAK	TAK	Model biznesowy
8	Bezpieczeństwo zatrudnienia (własne zasoby pracownicze) (S1)	TAK	NIE	Model biznesowy
9	Odpowiednia płaca (własne zasoby pracownicze) (S1)	TAK	TAK	Model biznesowy
10	Dialog społeczny (własne zasoby pracownicze) (S1)	TAK	NIE	Model biznesowy
11	Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym (własne zasoby pracownicze) (S1)	TAK	NIE	Model biznesowy
12	Bezpieczeństwo i higiena pracy (własne zasoby pracownicze) (S1)	TAK	NIE	Model biznesowy
13	Równe traktowanie i równość (własne zasoby pracownicze) (S1)	TAK	TAK	Model biznesowy
14	Równouprawnienie płci i równość wynagrodzeń (własne zasoby pracownicze) (S1)	TAK	TAK	Model biznesowy
15	Szkolenie i rozwój umiejętności (własne zasoby pracownicze) (S1)	TAK	NIE	Model biznesowy
16	Środki zapobiegania przemocy i nękaniamu w miejscu pracy (własne zasoby pracownicze) (S1)	TAK	NIE	Model biznesowy
17	Różnorodność (własne zasoby pracownicze) (S1)	TAK	TAK	Model biznesowy
18	Warunki pracy (pracownicy w łańcuchu wartości) (S2)	NIE	TAK	Upstream
19	Praca dzieci (pracownicy w łańcuchu wartości) (S2)	NIE	TAK	Upstream
20	Praca przymusowa (pracownicy w łańcuchu wartości) (S2)	NIE	TAK	Upstream
21	Oddziaływanie informacji na konsumentów lub użytkowników końcowych (S4)	TAK	NIE	Downstream
22	Dostęp do informacji (wysokiej jakości dla konsumentów i użytkowników końcowych) (S4)	TAK	NIE	Downstream
23	Bezpieczeństwo osobiste konsumentów i użytkowników końcowych (S4)	NIE	TAK	Downstream
24	Prowadzenie działalności gospodarczej (G1)	TAK	NIE	Model biznesowy
25	Kultura korporacyjna (G1)	TAK	NIE	Model biznesowy
26	Ochrona sygnalistów (G1)	TAK	NIE	Model biznesowy
27	Zarządzanie stosunkami z dostawcami, w tym praktyki płatnicze (G1)	TAK	TAK	Upstream, model biznesowy
28	Korupcja i przekupstwo (G1)	TAK	NO	Upstream, model biznesowy
29	Bezpieczeństwo danych (G1) (wskaźnik specyficzny dla Spółki)	NO	TAK	Model biznesowy

Rada Dyrektorów ASBIS bierze te istotne kwestie pod uwagę podczas zarządzania i nadzorowania zarządzania operacjami ASBIS.

1.1.11 IRO-1 – OPIS PROCESU SŁUŻĄCEGO IDENTYFIKACJI I OCENIE ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS

Badanie podwójnej istotności zostało przeprowadzone na poziomie Grupy (biorąc pod uwagę wszystkie spółki zależne) w kilku krokach, które obejmowały: 1) zaangażowanie wewnętrznych interesariuszy w celu zawężenia listy istotnych wpływów oraz ich rodzaju i skali, 2) ocenę istotności finansowej i 3) zaangażowanie zewnętrznych interesariuszy w formie panelu i ankiety. Rada Dyrektorów była zaangażowana we wszystkie kroki i zatwierdziła wyniki pierwszego badania podwójnej istotności. Lista istotnych tematów w oparciu o wpływ, ryzyka lub szanse jest zaprezentowana w ujawnieniu SBM-3. ASBIS planuje kontynuować ulepszanie swojej metodologii podwójnej oceny istotności, aby zapewnić, że wszystkie istotne tematy są mapowane i reprezentowane za pomocą odpowiednich wskaźników.

Każdy wpływ, ryzyko i szansa zostały ocenione w kontekście łańcucha wartości ASBIS, tj. upstream, modelu biznesowego i downstream. Ponadto badanie zostało przeprowadzone w 3 wymiarach, tj. środowisko, społeczeństwo i kwestie zarządcze zgodnie z listą potencjalnie istotnych tematów wskazanych w ESRS 1 AR16. Ponadto dla każdego tematu ocena została przeprowadzona w perspektywie krótkoterminowej, średnioterminowej i długoterminowej zgodnie z ramami czasowymi wskazanymi w ESRS.

Jeśli chodzi o wpływy, dla każdego tematu z AR16 oceniono, czy wpływ jest rzeczywisty czy potencjalny. Jeśli chodzi o rzeczywiste tematy, ocena obejmowała oszacowanie, czy wpływ jest negatywny czy pozytywny. Kolejny krok obejmował aspekty oceny istotności rzeczywistych wpływów od 0 do 5 (0 oznacza najmniejszy, 5 oznacza największy): 1) skala wpływu, 2) zakres wpływu i 3) w przypadku negatywnego wpływu nieodwracalność wpływu. W przypadku potencjalnych wpływów, oprócz skali i zakresu oceniono prawdopodobieństwo wpływu. Ocenę wpływu przeprowadzono wewnętrznie wśród grupy wybranych pracowników z różnych regionów geograficznych i działów. W rezultacie zawężono liczbę potencjalnie istotnych tematów.

Ocena istotności finansowej została zorientowana na ocenę ryzyk i szans. Lista tematów ocenianych z punktu widzenia istotności finansowej składa się z kilku aspektów: 1) tematów wskazanych przez wewnętrznych interesariuszy jako istotne pod względem wpływu, 2) listy ryzyk i szans zidentyfikowanych przez wewnętrznych interesariuszy, 3) listy istotnych ryzyk i szans, omówionych podczas panelu zewnętrznych interesariuszy, 4) listy potencjalnie istotnych tematów zidentyfikowanych przez Radę Dyrektorów oraz 5) listy finansowo istotnych tematów z SASB, w ramach których Spółka raportowała niefinansowo w ciągu ostatnich lat. Podobnie jak pod względem wpływu, ocena została przeprowadzona w trzech horyzontach czasowych: krótkoterminowym, średnioterminowym i długoterminowym. Dla każdego tematu zarówno poziom ryzyka, jak i szanse zostały ocenione poprzez pomnożenie szacowanego skutku i prawdopodobieństwa (każde od 0 do 5). Ryzyka i szanse zostały ocenione opierając się na ich szacowanym wpływie na zysk netto ASBIS. Zysk netto został wybrany jako: 1) część rocznej prognozy Spółki, 2) podstawa do dywidendy, regularnie wypłacanej przez ASBIS.

Dodatkowo, uzyskana lista potencjalnie istotnych wpływów, ryzyk i szans została sprawdzona przez zaangażowanie zewnętrznych interesariuszy. Odbyło się to za pośrednictwem: 1) hybrydowego panelu zewnętrznych interesariuszy i 2) zewnętrznego badania interesariuszy. Zastępca dyrektora generalnego uczestniczył we wszystkich kluczowych elementach badania podwójnej istotności. W rezultacie Rada Dyrektorów zatwierdziła listę 29 istotnych tematów, na podstawie których przygotowano Sprawozdawczość Zrównoważonego Rozwoju.

1.1.12 IRO-2 – WYMOGI DOTYCZĄCE UJAWNIANIA INFORMACJI W RAMACH ESRS OBJĘTE OŚWIADCZENIEM JEDNOSTKI DOTYCZĄCYM ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Numer ujawnienia	Nazwa ujawnienia	Numer noty
ESRS 2 Ogólne ujawnianie informacji		
BP-1	Ogólna podstawa sporządzania oświadczeń dotyczących zrównoważonego rozwoju	1.1.1
BP-2	Ujawnianie informacji w odniesieniu do szczególnych okoliczności	1.1.2
GOV-1	Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych	1.1.3
GOV-2	Informacje przekazywane organom administrującym, zarządzającym i nadzorczym jednostki oraz podejmowane przez nie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem	1.1.4
GOV-3	Uwzględnienie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemie zachęt	1.1.5
GOV-4	Oświadczenie dotyczące należytej staranności	1.1.6
GOV-5	Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne nad sprawozdawczością zrównoważonego rozwoju	1.1.7
SBM-1	Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości	1.1.8

Numer ujawnienia	Nazwa ujawnienia	Numer noty
SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	1.1.9
SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	1.1.10
IRO-1	Opis procesu służącego do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans	1.1.11
IRO-2	Wymogi dotyczące ujawniania informacji w ramach ESRS objęte oświadczeniem jednostki dotyczącym zrównoważonego rozwoju	1.1.12
ESRS E1 Zmiana klimatu		
GOV-3	Uwzględnienie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemie zachęt	2.1.1
E1-1	Plan przejścia na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu	2.1.2
IRO-1	Opis procesu służącego do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans	2.1.3
SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	2.1.4
E1-2	Polityki związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem do niej	2.1.5
E1-3	Działania i zasoby w odniesieniu do polityki klimatycznej	2.1.6
E1-4	Cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem do niej	2.1.7
E1-5	Zużycie energii i koszyk energetyczny	2.1.8
E1-6	Emisje gazów cieplarnianych zakresów 1, 2 i 3 brutto oraz całkowite emisje gazów cieplarnianych	2.1.9
E1-7	Projekty usuwania gazów cieplarnianych i ograniczania emisji gazów cieplarnianych finansowane za pomocą jednostek emisji dwutlenku węgla	Nieistotne
E1-8	Internal carbon pricing	Nieistotne
E1-9	Przewidywane skutki finansowe wynikające z istotnych ryzyk, fizycznych i ryzyk przejścia oraz potencjalnych szans związanych z klimatem	Zwolnienie, ujawnienie wyłącznie opisowe, 2.1.10
ESRS E2 Zanieczyszczenie		
IRO-1	Opis procesu służącego do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans	2.2.1
E2-1	Polityki związane z zanieczyszczeniem	2.2.2
E2-2	Działania i zasoby związane z zanieczyszczeniem	2.2.3
E2-3	Cele związane z zanieczyszczeniem	2.2.4
E2-4	Zanieczyszczenie powietrza, wody i gleby	2.2.5
E2-5	Substancje potencjalnie niebezpieczne i substancje wzbudzające szczególnie duże obawy	Nieistotne
E2-6	Przewidywane skutki finansowe wynikające z ryzyk i szans związanych z zanieczyszczeniem	Zwolnienie, 2.2.6
ESRS E5 Wykorzystanie zasobów oraz gospodarka o obiegu zamkniętym		
IRO-1	Opis procesu służącego do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans	2.3.1
E5-1	Polityki związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	2.3.2
E5-2	Działania i zasoby związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką obiegu zamkniętego	2.3.3
E5-3	Cele związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	2.3.4
E5-4	Zasoby wprowadzane	2.3.5
E5-5	Zasoby wyprowadzane	2.3.6
E5-6	Przewidywane skutki finansowe wynikające z wpływów, ryzyk i szans związanych z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	Zwolnienie, 2.3.7
ESRS S1 Własne zasoby pracownicze		

Numer ujawnienia	Nazwa ujawnienia	Numer noty
SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	3.1.1
SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i modelem biznesowym	3.1.2
S1-1	Polityki związane z własnymi zasobami pracowniczymi	3.1.3
S1-2	Procedury współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi i przedstawicielami pracowników w kwestiach wpływów	3.1.4
S1-3	Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez własne zasoby pracownicze	3.1.5
S1-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na własne zasoby pracownicze oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z własnymi zasobami pracowniczymi oraz skuteczność tych działań	3.1.6
S1-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami	3.1.7
S1-6	Charakterystyka pracowników jednostki	3.1.8
S1-7	Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze	3.1.9
S1-8	Zakres rokowań zbiorowych i dialogu społecznego	Nieistotne
S1-9	Mierniki różnorodności	3.1.10
S1-10	Adekwatna płaca	3.1.11
S1-11	Ochrona socjalna	Zwolnienie
S1-12	Osoby z niepełnosprawnościami	Nieistotne
S1-13	Mierniki dotyczące szkoleń i rozwoju umiejętności	3.1.12
S1-14	Mierniki bezpieczeństwa i higieny pracy	3.1.13
S1-15	Mierniki równowagi między życiem zawodowym i prywatnym	Zwolnienie
S1-16	Mierniki wynagrodzeń (luka płacowa)	3.1.14
S1-17	Incydenty, skargi i poważne wpływy na przestrzeganie praw człowieka	3.1.15
ESRS S2 Osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości		
SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	3.2.1
SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i modelem biznesowym	3.2.2
S2-1	Osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości	3.2.3
S2-2	Procesy współpracy z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości w zakresie wpływów	3.2.4
S2-3	Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości	3.2.5
S2-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystaniu istotnych szans związanych z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości oraz skuteczność tych działań	3.2.6
S2-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększenia pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami	3.2.7
ESRS S4 Konsumenci i użytkownicy końcowi		
SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	3.3.1
SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i modelem biznesowym	3.3.2
S4-1	Polityki związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi	3.3.3
S4-2	Procesy współpracy w zakresie wpływów z konsumentami i użytkownikami końcowymi	3.3.4

Numer ujawnienia	Nazwa ujawnienia	Numer noty
S4-3	Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez konsumentów i użytkowników końcowych	3.3.5
S4-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na konsumentów i użytkowników końcowych oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystaniem istotnych szans związanych z konsumentami i użytkownikami końcowymi oraz skuteczność tych działań	3.3.6
S4-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami	3.3.7
ESRS G1 Postępowanie w biznesie		
GOV-1	Rola organów administrujących, nadzorczych i zarządzających	4.1.1
IRO-1	Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans	4.1.2
G1-1	Polityki postępowania w biznesie i kultura korporacyjna	4.1.3
G1-2	Zarządzanie relacjami z dostawcami	4.1.4
G1-3	Zapobieganie korupcji i przekupstwu oraz ich wykrywanie	4.1.5
G1-4	Incydenty korupcji lub przekupstwa	4.1.6
G1-5	Wpływ polityczny i działalność lobbingsowa	Nieistotne
G1-6	Praktyki płatnicze	4.1.7
Wskaźnik specyficzny	Bezpieczeństwo danych	4.1.8

Tematy E3, E4 i S3 okazały się w całości nieistotne, dlatego nie zostały wymienione powyżej.

Wymóg dotyczący ujawniania informacji i powiązany z nim punkt danych	Odniesienie do ustawodawstwa Unii Europejskiej	Numer strony
ESRS 2 GOV-1 Zróżnicowanie członków zarządu ze względu na płeć pkt 21 lit. d)	Wskaźnik nr 13 w tabeli 1 w załączniku I, Załącznik II do rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2020/1816	1.1.3
ESRS 2 GOV-1 Odsetek członków organów, którzy są niezależni pkt 21 lit. e)	Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816	1.1.3
ESRS 2 GOV-4 Oświadczenie w sprawie należytej staranności pkt 30	Wskaźnik nr 10 w tabeli 3 w załączniku I (SFDR)	1.1.6
ESRS 2 SBM-1 Udział w działaniach związanych z działaniami dotyczącymi paliw kopalnych pkt 40 lit. d) ppkt (i)	Wskaźnik nr 4 w tabeli 1 w załączniku I (SFDR), Art. 449a rozporządzenia (UE) nr 575/2013; rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2022/2453(6), tabela 1: Informacje jakościowe na temat ryzyka z zakresu ochrony środowiska i tabela 2: Informacje jakościowe na temat ryzyka społecznego; Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816	Brak takiej działalności, nieistotne
ESRS 2 SBM-1 Udział w działaniach związanych z produkcją chemikaliów pkt 40 lit. d) ppkt (ii)	Wskaźnik nr 9 w tabeli 2 w załączniku I (SFDR); Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816	Brak takiej działalności, nieistotne
ESRS 2 SBM-1 Udział w działalności związanej z kontrowersyjną bronią pkt 40 lit. d) ppkt (iii)	Wskaźnik nr 14 w tabeli 1 w załączniku I (SFDR), Art. 12 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818(7), załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816	Brak takiej działalności, nieistotne
ESRS 2 SBM-1 Involvement in activities related to cultivation and production of tobacco paragraph 40 (d) iv	Delegated Regulation (EU) 2020/1818, Article 12(1) Delegated Regulation (EU) 2020/1816, Annex II	Brak takiej działalności, nieistotne
ESRS E1-1 Plan przejścia służący osiągnięciu neutralności klimatycznej do 2050 r. pkt 14	Art. 2 ust. 1 rozporządzenia (UE) 2021/1119 (Europejskie prawo o klimacie)	2.1.2
ESRS E1-1 Jednostki wykluczone z zakresu obowiązywania wskaźników referencyjnych dostosowanych do porozumienia paryskiego pkt 16 lit. g)	Art. 449a rozporządzenia (UE) nr 575/2013; rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2022/2453, wzór 1: Portfel bankowy – Ryzyko przejścia związane ze zmianami klimatu: jakość kredytowa ekspozycji według sektora, emisji i rezydualnego terminu zapadalności; Art. 12 ust. 1 lit. d)–g) oraz art. 12 ust. 2 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818	Nieistotne

Wymóg dotyczący ujawniania informacji i powiązany z nim punkt danych	Odniesienie do ustawodawstwa Unii Europejskiej	Numer strony
ESRS E1-4 Cele redukcji emisji gazów cieplarnianych pkt 34	Wskaźnik nr 4 w tabeli 2 w załączniku I (SFDR), Art. 449a rozporządzenia (UE) nr 575/2013; rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2022/2453, wzór 3: Portfel bankowy – Ryzyko przejścia związane ze zmianą klimatu: mierniki dostosowania; Art. 6 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818	2.1.7
ESRS E1-5 Zużycie energii z kopalnych źródeł zdezagregowane w podziale na źródła (dotyczy wyłącznie sektorów o znacznym oddziaływaniu na klimat) pkt 38	Wskaźnik nr 5 w tabeli 1 i wskaźnik nr 5 w tabeli 2 w załączniku I (SFDR)	2.1.8
ESRS E1-5 Zużycie energii i koszty energetyczny pkt 37	Wskaźnik nr 5 w tabeli 1 w załączniku I (SFDR)	2.1.8
ESRS E1-5 Energochłonność powiązana z działaniami podejmowanymi w sektorach o znacznym oddziaływaniu na klimat pkt 40–43	Wskaźnik nr 6 w tabeli 1 w załączniku I (SFDR)	2.1.8
ESRS E1-6 Emisje gazów cieplarnianych zakresu 1, 2, 3 brutto i całkowite emisje gazów cieplarnianych pkt 44	Wskaźniki nr 1 i 2 w tabeli 1 w załączniku I (SFDR); Art. 449a rozporządzenia (UE) nr 575/2013; rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2022/2453, wzór 1: Portfel bankowy – Ryzyko przejścia związane ze zmianą klimatu: jakość kredytowa ekspozycji według sektora, emisji i rezydualnego terminu zapadalności; Art. 5 ust. 1, art. 6 i art. 8 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818	2.1.9
ESRS E1-6 Intensywność emisji gazów cieplarnianych brutto pkt 53–55	Wskaźnik nr 3 w tabeli 1 w załączniku I (SFDR); Art. 449a rozporządzenia (UE) nr 575/2013; rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2022/2453, wzór 3: Portfel bankowy – Ryzyko przejścia związane ze zmianą klimatu: mierniki dostosowania; Art. 8 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818	2.1.9
ESRS E1-7 Usuwanie gazów cieplarnianych i jednostki emisji dwutlenku węgla pkt 56	Art. 2 ust. 1 rozporządzenia (UE) 2021/1119 (Europejskie prawo o klimacie)	Nieistotne
ESRS E1-9 Ekspozycja portfela odniesienia na ryzyka fizyczne związane z klimatem pkt 66	Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818, załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816	Zwolnienie, tylko ujawnienia opisowe, 2.1.10
ESRS E1-9 Dezagregacja kwot pieniężnych według nagłego i długotrwałego ryzyka fizycznego pkt 66 lit. a) ESRS E1-9 Lokalizacja znaczących składników aktywów obciążonych istotnym ryzykiem fizycznym pkt 66 lit. c)	Art. 449a rozporządzenia (UE) nr 575/2013; pkt 46 i 47 rozporządzenia wykonawczego Komisji (UE) 2022/2453; wzór 5: Portfel bankowy – Ryzyko fizyczne związane ze zmianami klimatu: ekspozycje podlegające ryzyku fizycznemu.	Zwolnienie, tylko ujawnienia opisowe, 2.1.10
ESRS E1-9 Podział wartości księgowej nieruchomości według klas efektywności energetycznej pkt 67 lit. c)	Art. 449a rozporządzenia (UE) nr 575/2013; pkt 34 rozporządzenia wykonawczego Komisji (UE) 2022/2453; wzór 2: Portfel bankowy – Ryzyko przejścia związane ze zmianami klimatu: kredyty zabezpieczone nieruchomościami – efektywność energetyczna zabezpieczeń	Zwolnienie, tylko ujawnienia opisowe, 2.1.10
ESRS E1-9 Stopień ekspozycji portfela na szanse związane z klimatem pkt 69	Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818	Zwolnienie, tylko ujawnienia opisowe, 2.1.10
ESRS E2-4 Ilość każdego czynnika zanieczyszczającego wymienionego w załączniku II do rozporządzenia w sprawie E-PRTR (Europejski Rejestr Uwalniania i Transferu Zanieczyszczeń) emitowanego do powietrza, wody i gleby, pkt 28	Wskaźnik nr 8 w tabeli 1 w załączniku I, wskaźnik nr 2 w tabeli 2 w załączniku I, wskaźnik nr 1 w tabeli 2 w załączniku I oraz wskaźnik nr 3 w tabeli 2 w załączniku I (SFDR)	2.2.5
ESRS E3-1 Woda i zasoby morskie pkt 9	Wskaźnik nr 7 w tabeli 2 w załączniku I (SFDR)	Nieistotne
ESRS E3-1 Specjalna polityka pkt 13	Wskaźnik nr 8 w tabeli 2 w załączniku I (SFDR)	Nieistotne
ESRS E3-1 Zrównoważone praktyki w dziedzinie mórz i oceanów pkt 14	Wskaźnik nr 12 w tabeli 2 w załączniku I (SFDR)	Nieistotne
ESRS E3-4 Całkowita ilość wody poddanej recyklingowi i ponownemu użyciu pkt 28 lit. c)	Wskaźnik nr 6.2 w tabeli 2 w załączniku I (SFDR)	Nieistotne
ESRS E3-4 Całkowite zużycie wody w m3 na przychód netto z własnych operacji pkt 29	Wskaźnik nr 6.1 w tabeli 2 w załączniku I (SFDR)	Nieistotne
ESRS 2- SBM 3 - E4 pkt 16 lit. a) ppkt (i)	Wskaźnik nr 7 w tabeli 1 w załączniku I (SFDR)	Nieistotne

Wymóg dotyczący ujawniania informacji i powiązany z nim punkt danych	Odniesienie do ustawodawstwa Unii Europejskiej	Numer strony
ESRS 2- SBM 3 - E4 pkt 16 lit. b)	Wskaźnik nr 10 w tabeli 2 w załączniku I (SFDR)	Nieistotne
ESRS 2- SBM 3 - E4 pkt 16 lit. c)	Wskaźnik nr 14 w tabeli 2 w załączniku I (SFDR)	Nieistotne
ESRS E4-2 Zrównoważone praktyki lub polityki w zakresie gruntów/ rolnictwa pkt 24 lit. b)	Wskaźnik nr 11 w tabeli 2 w załączniku I (SFDR)	Nieistotne
ESRS E4-2 Zrównoważone praktyki lub polityki w zakresie oceanów/ mórz pkt 24 lit. c)	Wskaźnik nr 12 w tabeli 2 w załączniku I (SFDR)	Nieistotne
ESRS E4-2 Polityki na rzecz przeciwdziałania wylesianiu pkt 24 lit. d)	Wskaźnik nr 15 w tabeli 2 w załączniku I (SFDR)	Nieistotne
ESRS E5-5 Odpady niepoddawane recyklingowi pkt 37 lit. d)	Wskaźnik nr 13 w tabeli 2 w załączniku I (SFDR)	2.3.6
ESRS E5-5 Odpady niebezpieczne i odpady promieniotwórcze pkt 39	Wskaźnik nr 9 w tabeli 1 w załączniku I (SFDR)	2.3.6
ESRS 2- SBM3 - S1 Ryzyko wystąpienia przypadków pracy przymusowej pkt 14 lit. f)	Wskaźnik nr 13 w tabeli 3 w załączniku I (SFDR)	3.1.2
ESRS 2- SBM3 - S1 Ryzyko wystąpienia przypadków pracy dzieci pkt 14 lit. g)	Wskaźnik nr 12 w tabeli 3 w załączniku I (SFDR)	3.1.2
ESRS S1-1 Zobowiązania w zakresie polityki dotyczącej poszanowania praw człowieka pkt 20	Wskaźnik nr 9 w tabeli 3 i wskaźnik nr 11 w tabeli 1 w załączniku I (SFDR)	3.1.3
ESRS S1-1 Strategie w zakresie należytej staranności w odniesieniu do kwestii objętych podstawowymi konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 1–8, pkt 21	Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816	3.1.3
ESRS S1-1 Procedury i środki na rzecz zapobiegania handlowi ludźmi pkt 22	Wskaźnik nr 11 w tabeli 3 w załączniku I (SFDR)	Nieistotne
ESRS S1-1 Polityka lub system zarządzania służące zapobieganiu wypadkom przy pracy pkt 23	Wskaźnik nr 1 w tabeli 3 w załączniku I (SFDR)	3.1.3
ESRS S1-3 Mechanizmy rozpatrywania skarg pkt 32 lit. c)	Wskaźnik nr 5 w tabeli 3 w załączniku I (SFDR)	3.1.5
ESRS S1-14 Liczba zgonów związanych z pracą oraz liczba i wskaźnik wypadków związanych z pracą pkt 88 lit. b) i c)	Wskaźnik nr 2 w tabeli 3 w załączniku I (SFDR), Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816	3.1.13
ESRS S1-14 Liczba dni straconych z powodu urazów, wypadków, ofiar śmiertelnych lub chorób pkt 88 lit. e)	Wskaźnik nr 3 w tabeli 3 w załączniku I (SFDR)	3.1.13
ESRS S1-16 Nieskorygowana luka płacowa między kobietami a mężczyznami pkt 97 lit. a)	Wskaźnik nr 12 w tabeli 1 w załączniku I (SFDR), Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816	3.1.14
ESRS S1-16 Nadmierny poziom wynagrodzenia dyrektora generalnego pkt 97 lit. b)	Wskaźnik nr 8 w tabeli 3 w załączniku I (SFDR)	Brak ujawnień
ESRS S1-17 Przypadki dyskryminacji pkt 103 lit. a)	Wskaźnik nr 7 w tabeli 3 w załączniku I (SFDR)	3.1.15
ESRS S1-17 Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz wytycznych OECD pkt 104 lit. a)	Wskaźnik nr 10 w tabeli 1 i wskaźnik nr 14 w tabeli 3 w załączniku I (SFDR), Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816, art. 12 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818	3.1.15
ESRS 2- SBM3 – S2 Znaczące ryzyko wystąpienia przypadków pracy dzieci lub pracy przymusowej w łańcuchu wartości pkt 11 lit. b)	Wskaźniki nr 12 i nr 13 w tabeli 3 w załączniku I (SFDR)	3.2.1
ESRS S2-1 Zobowiązania w zakresie polityki dotyczącej poszanowania praw człowieka pkt 17	Wskaźnik nr 9 w tabeli 3 i wskaźnik nr 11 w tabeli 1 w załączniku I (SFDR)	3.2.3
ESRS S2-1 Polityki związane z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości pkt 18	Wskaźnik nr 11 i nr 4 w tabeli 3 w załączniku I (SFDR)	3.2.3

Wymóg dotyczący ujawniania informacji i powiązany z nim punkt danych	Odniesienie do ustawodawstwa Unii Europejskiej	Numer strony
ESRS S2-1 Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz wytycznych OECD pkt 19	Wskaźnik nr 10 w tabeli 1 w załączniku I (SFDR), Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816, art. 12 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818	3.2.3
ESRS S2-1 Strategie w zakresie należytej staranności w odniesieniu do kwestii objętych podstawowymi konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 1–8, pkt 19	Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816	3.2.3
ESRS S2-4 Kwestie i incydenty dotyczące poszanowania praw człowieka związane z łańcuchem wartości na wyższym i niższym szczeblu pkt 36	Wskaźnik nr 14 w tabeli 3 w załączniku I (SFDR)	3.2.6
ESRS S3-1 Zobowiązania w zakresie polityki dotyczącej poszanowania praw człowieka, pkt 16	Wskaźnik nr 9 w tabeli 3 w załączniku I i wskaźnik nr 11 w tabeli 1 w załączniku I (SFDR)	Nieistotne
ESRS S3-1 Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, zasad MOP lub wytycznych OECD pkt 17	Wskaźnik nr 10 w tabeli 1 w załączniku I (SFDR), Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816, art. 12 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818	Nieistotne
ESRS S3-4 Kwestie i incydenty dotyczące poszanowania praw człowieka pkt 36	Wskaźnik nr 14 w tabeli 3 w załączniku I (SFDR)	Nieistotne
ESRS S4-1 Polityka odnosząca się do konsumentów i użytkowników końcowych pkt 16	Wskaźnik nr 9 w tabeli 3 i wskaźnik nr 11 w tabeli 1 w załączniku I (SFDR)	3.3.3
ESRS S4-1 Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz wytycznych OECD pkt 17	Wskaźnik nr 10 w tabeli 1 w załączniku I (SFDR), Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816, art. 12 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818	3.3.3
ESRS S4-4 Kwestie i incydenty dotyczące poszanowania praw człowieka pkt 35	Wskaźnik nr 14 w tabeli 3 w załączniku I (SFDR)	3.3.6
ESRS G1-1 Konwencja Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji pkt 10 lit. b)	Wskaźnik nr 15 w tabeli 3 w załączniku I (SFDR)	4.1.3
ESRS G1-1 Ochrona sygnalistów pkt 10 lit. d)	Wskaźnik nr 6 w tabeli 3 w załączniku I (SFDR)	4.1.3
ESRS G1-4 Grzywny za naruszenie przepisów antykorupcyjnych i przepisów w sprawie zwalczania przekupstw pkt 24 lit. a)	Wskaźnik nr 17 w tabeli 3 w załączniku I (SFDR), Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816	4.1.6
ESRS G1-4 Normy w zakresie przeciwdziałania korupcji i przekupstwu pkt 24 lit. b)	Wskaźnik nr 16 w tabeli 3 w załączniku I (SFDR)	4.1.6

2 INFORMACJE O ŚRODOWISKU

2.1 ESRs E1 ZMIANA KLIMATU

2.1.1 GOV-3 UWZGLĘDNIENIE WYNIKÓW ZWIĄZANYCH ZE ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM W SYSTEMACH ZACHĘT

Wynagrodzenia dyrektorów wykonawczych nie obejmują celów związanych z klimatem.

2.1.2 E1-1 PLAN PRZEJŚCIA NA POTRZEBY ŁAGODZENIA ZMIANY KLIMATU

ASBIS nie ma planu przejścia na gospodarkę zrównoważoną.

2.1.3 IRO-1 OPIS PROCESÓW IDENTYFIKACJI I OCENY ZWIĄZANYCH Z KLIMATEM ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS

Procesy te zostały opisane w części SBM-1 niniejszego oświadczenia o zrównoważonym rozwoju.

2.1.4 SBM-3 ISTOTNE WPŁYWY, RYZYKA I SZANSE ORAZ ICH WZAJEMNE ZWIĄZKI ZE STRATEGIĄ I Z MODELEM BIZNESOWYM

Ryzyka klimatyczne są identyfikowane i zarządzane na poziomie Rady Dyrektorów. Patrząc na ASBIS z perspektywy badania podwójnej istotności, widzimy zarówno sposoby, w jakie ASBIS wpływa na środowisko, jak i sposoby, w jakie środowisko wpływa na ASBIS. W ramach badania podwójnej istotności zidentyfikowano zarówno istotne wpływy, jak i ryzyka i szanse w zakresie klimatu. W ramach wpływów, za istotne uznano wpływ na dostawców i ofertę dystrybuowanych towarów, liczbę ekologicznych produktów i towarów w ofercie, a także sposób transportu wybrany dla towarów.

Badanie podwójnej istotności zidentyfikowało zarówno ryzyka przejścia, jak i fizyczne. Jeśli chodzi o ryzyko przejścia wynikające z przejścia na gospodarkę niskoemisyjną i odporną na zmiany klimatu, możemy stanąć w obliczu następujących ryzyk: ryzyko polityczne i prawne (mogą zostać wprowadzone prawa lub polityki, które mogą wymagać bardziej ostrożnego podejścia do surowców i użytkowania gruntów), ryzyko technologiczne (zmiany w technologii wykorzystywanej do produkcji sprzętu IT) – oba te ryzyka mogą prowadzić do wzrostu cen sprzętu IT i rozwiązań. Możemy również stanąć w obliczu ryzyka rynkowego, gdy konsumenci przejdą na bardziej energooszczędne urządzenia lub będą dokonywać bardziej świadomych zakupów, aby ograniczyć swój wpływ na środowisko jak również ryzyk reputacyjnych. Będziemy monitorować te trendy i wprowadzać najnowszy sprzęt dla naszych klientów. Możemy również stanąć w obliczu ryzyka reputacyjnego z trudnościami w przyciąganiu klientów, partnerów biznesowych i pracowników, jeśli nie podejmiemy wystarczająco zdecydowanych działań przeciwko zmianom klimatu.

Jeśli chodzi o ryzyko fizyczne wynikające ze zmian klimatu, możemy stanąć w obliczu zarówno ryzyka ostrego, jak i przewlekłego. Ostre zagrożenia fizyczne mogą wynikać ze zdarzeń pogodowych w postaci powodzi, pożarów lub susz, które mogą uszkodzić fabryki w niektórych regionach, spowodować ograniczenie lub tymczasowe wstrzymanie produkcji w fabrykach lub zakłócić nasz łańcuch dostaw w inny sposób. Może to skutkować tymczasowymi ograniczeniami w naszej ofercie produktów lub wzrostem cen sprzętu i komponentów. Przewlekłe zagrożenia fizyczne - tj. zagrożenia, które mogą wynikać z długoterminowych zmian klimatu, mogą również wpływać na ASBIS. Rosnące temperatury na całym świecie mogą powodować potrzebę bardziej odpornego na temperaturę sprzętu i urządzeń, a także mogą powodować więcej awarii sprzętu, co może zwiększyć liczbę roszczeń gwarancyjnych. Uważamy, że ryzyka technologiczne i rynkowe to ryzyka przejściowe, które będą najważniejsze dla modelu biznesowego ASBIS w nadchodzących latach. Uważamy, że ryzyka chroniczne mogą okazać się bardziej istotne niż ostre ryzyka klimatyczne.

Zidentyfikowane w ramach badania podwójnej istotności możliwości klimatyczne obejmowały redukcję emisji gazów cieplarnianych poprzez projektowanie energooszczędnych produktów, stosowanie zrównoważonych materiałów, współpracę ze zrównoważonymi dostawcami, stosowanie materiałów opakowaniowych pochodzących z recyklingu oraz nowe przyjazne dla środowiska produkty i rozwiązania. ASBIS mógłby sprzedawać swoim klientom nowe produkty i rozwiązania. Produkty te mogłyby być bardziej przyjazne dla środowiska, zużywać mniej energii i zużywać mniej zasobów. Ponadto ASBIS mógłby zmniejszyć emisję gazów cieplarnianych poprzez optymalizację tras transportowych i oszczędzanie energii we własnych operacjach.

Patrzymy zarówno na ryzyka klimatyczne, jak i szanse w perspektywie krótkoterminowej, średnioterminowej i długoterminowej, przy czym horyzonty czasowe są obecnie zgodne z horyzontami w ESRs.

Krótki-termin	
Ryzyka klimatyczne	Uważamy, że w perspektywie krótkoterminowej wpływ zarówno ryzyk przejścia, jak i ryzyk fizycznych może być raczej ograniczony. Jeśli chodzi o ryzyka przejścia, możliwe iż mocniejszy popyt będzie obserwowany na produkty ekologiczne, zużywające mniej energii elektrycznej. Możemy także odczuwać presję, aby prowadzić więcej działań na rzecz zrównoważonego rozwoju w celu zatrzymania naszych pracowników i pozyskania nowych talentów. Istnieje możliwość, że ostre fizyczne ryzyka klimatyczne mogą dotknąć niektóre zakłady produkcyjne, z których pozyskujemy produkty. Zakłócenia te powinny mieć jednak charakter krótkotrwały.
Możliwości klimatyczne	Naszym zdaniem możemy też mieć do czynienia z możliwościami klimatycznymi. Mamy silne relacje z kluczowymi producentami. 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 zbyt drogi dla naszych klientów. Ponadto, oprócz ostrych ryzyk fizycznych, możemy zacząć odczuwać chroniczne ryzyka fizyczne w postaci pożarów/ powodzi w miejscach produkcji, mocniej zakłócając ich działanie lub wymagając zmiany krajów produkcji.
Możliwości klimatyczne	Oprócz możliwości klimatycznych związanych z produktami, powinniśmy również doświadczyć możliwości wynikających z większego udziału odnawialnych źródeł energii w miksie energetycznym oraz działań na rzecz wydajności i redukcji odpadów, które możemy podjąć.
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.

2.1.5 E1-2 POLITYKI ZWIĄZANE Z ŁAGODZENIEM ZMIANY KLIMATU I PRZYSTOSOWANIEM SIĘ DO NIEJ

ASBIS nie ma żadnych formalnych zasad dotyczących łagodzenia zmian klimatycznych i adaptacji do nich poza:

- Polityką dotyczącą samochodów firmowych, wskazującą, że wszystkie nowe samochody muszą być hybrydowe,
- Polityką dotyczącą podróży, która definiuje „co robić” i „czego nie robić” dla pracowników podróżujących w celach służbowych i na konferencje.

2.1.6 E1-3 DZIAŁANIA I ZASOBY W ODNIESIENIU DO POLITYKI KLIMATYCZNEJ

ASBIS podejmuje następujące działania, aby przyczynić się do adaptacji do zmian klimatycznych i ich łagodzenia:

- minimalizowanie zużycia papieru poprzez stosowanie faktur elektronicznych w jak największym stopniu,
- ograniczanie wykorzystania pojazdów służbowych i floty samochodowej, dostępnej wyłącznie dla kadry kierowniczej wyższego szczebla, z limitami nałożonymi na wartość samochodu i pracownikami płacącymi za paliwo,
- ograniczanie wykorzystania samochodów z silnikami wysokoprężnymi/benzynowymi i przechodzenie na hybrydy (wszystkie nowe samochody muszą być hybrydowe),
- korzystanie z kartonów (małych pudełek) otrzymanych od dostawców w przypadku dostaw kurierskich, minimalizowanie ilości dodatkowego opakowania i sposobów minimalizacji pustej przestrzeni na paletach,
- opracowywanie ekologicznych opakowań dla naszych własnych marek. Wszystkie opakowania używane w centrach dystrybucyjnych są wykonane z materiałów pochodzących z recyklingu, a plastikowe blistry i haczyki zostały zastąpione papierowymi tackami i haczykami,
- ponowne wykorzystywanie kartonów dołączonych do produktów zakupionych przez naszych dostawców, co skutkuje znacznie mniejszym zużyciem kartonów,
- organizowanie punktów recyklingu baterii w naszych biurach, do których pracownicy mogą przynosić zużyte baterie w celu poddania ich recyklingowi oraz prowadzenie standardowego recyklingu odpadów w biurach,
- zatrudnianie zespołów profesjonalistów, którzy rozbierają produkty przeznaczone do utylizacji (głównie tablety i smartfony) poprzez rozdzielanie elementów produktów na kategorie w zależności od miejsca ich wytworzenia, a każdy materiał jest przetwarzany przez odpowiednią wyspecjalizowaną firmę,
- wykorzystywanie technologii w celu oszczędzenia czasu na podróżowanie do różnych krajów i zmniejszenia naszego wpływu na środowisko i klimat,

- otrzymanie certyfikacji ISO 14001 (Zarządzanie Środowiskowe).

2.1.7 E1-4 CELE ZWIĄZANE Z ŁAGODZENIEM ZMIANY KLIMATU I PRZYSTOSOWANIEM SIĘ DO NIEJ

ASBIS nie ma celów związanych z łagodzeniem zmian klimatycznych i adaptacją do nich.

2.1.8 E1-5 ZUŻYCIE ENERGII I KOSZYK ENERGETYCZNY

Model biznesowy ASBIS najlepiej opisuje sekcja G klasyfikacji NACE, która wskazuje, że ASBIS jest uważany za „sektor o dużym wpływie na klimat”. W rezultacie Spółka przedstawia rozszerzoną tabelę dotyczącą zużycia energii w oparciu o działania z zakresu 1 i zakresu 2.

Zużycie energii i koszyk energetyczny	2024	2023
(1) Zużycie paliwa z węgla i produktów węglowych (MWh)	0	0
(2) Zużycie paliwa z ropy naftowej i produktów naftowych (MWh)	2 268	2 183
(3) Zużycie paliwa z gazu ziemnego (MWh)	0	0
(4) Zużycie paliwa z innych źródeł kopalnych (MWh)	0	0
(5) Zużycie zakupionych lub pozyskanych energii elektrycznej, ciepła, pary wodnej i chłodzenia ze źródeł kopalnych (MWh)	2 737	3 163
(6) Całkowite zużycie energii ze źródeł kopalnych (MWh) (obliczone jako suma wierszy 1–5)	5 005	5 346
Udział źródeł kopalnych w całkowitym zużyciu energii (%)	78%	94%
(7) Zużycie energii ze źródeł jądrowych (MWh)	0	0
Udział zużycia energii ze źródeł jądrowych w całkowitym zużyciu energii (%)	0%	0%
(8) Zużycie paliwa w przypadku źródeł odnawialnych, w tym biomasy (obejmujących również odpady przemysłowe i komunalne pochodzenia biologicznego, biogaz, wodór odnawialny itp.) (MWh)	0	0
(9) Zużycie zakupionych lub pozyskanych energii elektrycznej, ciepła, pary wodnej i chłodzenia ze źródeł odnawialnych (MWh)	1 231	334
(10) Zużycie energii odnawialnej produkowanej samodzielnie bez użycia paliwa (MWh)	148	0
(11) Całkowite zużycie energii odnawialnej i niskoemisyjnej (MWh) (obliczone jako suma wierszy 8–10)	1 379	344
Udział źródeł odnawialnych w całkowitym zużyciu energii (%)	22%	6%
Całkowite zużycie energii (MWh) (obliczone jako suma wierszy 6, 7 i 11)	6 384	5 690

Intensywność energetyczna (całkowite zużycie energii w przeliczeniu na przychód netto) związana z działalnością w sektorach o dużym wpływie na klimat (wszystkie rodzaje działalności ASBIS) wyniosła 2,12 MWh na 1 mln USD przychodu w roku 2024.

2.1.9 E1-6 EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH ZAKRESÓW 1, 2 I 3 BRUTTO ORAZ CAŁKOWITE EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH

ASBIS przeprowadza obliczenia emisji gazów cieplarnianych od 2019 r., jednak znacznie rozszerzył metodologię obliczeń gazów cieplarnianych na potrzeby Sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju za 2024 rok. Gdy było to możliwe, dodano rok bazowy (np. podając dane z 2023 roku, które nie zostały przedstawione w Sprawozdaniu na temat informacji niefinansowych za 2023 rok). Obliczenia przeprowadzono dla wszystkich gazów cieplarnianych i podano je w tonach CO₂e – w razie potrzeby zastosowano wskaźniki GWP.

Obliczenia przeprowadzono zgodnie z międzynarodowo uznanym Protokołem gazów cieplarnianych (dalej „Protokół GHG”), jak opisano w: 1) The GHG Protocol A Corporate Accounting and Reporting Standard; 2) GHG Protocol Scope 2 Guidance; and 3) Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard.

Granice organizacyjne

Spółki wchodzące w skład grupy kapitałowej ASBIS zostały podzielone na: 1) spółki konsolidowane metodą pełną, nad którymi ASBIS ma kontrolę operacyjną – w obliczeniach uwzględniono 100% ich emisji, chociaż w wybranych przypadkach ASBIS posiada mniej niż 100%, ich emisje wykazano w Zakresie 1 i 2, 2) metoda praw własności – spółki, nad którymi ASBIS nie ma kontroli, wykazano w Zakresie 3, kategoria 15 (inwestycje), oraz 3) spółki, w których ASBIS posiada mniej niż 20% udziałów, nie są uwzględniane ze względu na ich nieistotność.

Granice operacyjne

Granice operacyjne zostały ustalone na podstawie kontroli operacyjnej i finansowej. Po szczegółowej analizie rodzaju kontroli, możliwości kierowania użytkowaniem i formy umów leasingowych, Spółka zdecydowała, że w miarę możliwości będzie stosować założenia dotyczące kontroli podobnie jak w sprawozdaniach finansowych. Szczegóły dla każdego zakresu i kategorii przedstawiono poniżej.

Zakres 1: Zakres 1 obejmuje tylko emisje z paliwa zużywanego w samochodach służbowych. Nie ma emisji stacjonarnych, procesowych ani lotnych. W 2023 roku ASBIS do obliczeń wykorzystał współczynniki konwersji z GHG Protocol, natomiast w 2024 roku wskaźniki publikowane przez Rząd Zjednoczonego Królestwa zostały zastosowane do kilometrów przejechanych przez różne typy samochodów (arkusz Samochodów osobowe).

Zakres 2: Po ocenie granic operacyjnych ustalono, że energia elektryczna używana w biurach, magazynach, centrach dystrybucyjnych i sklepach mieści się w tym zakresie. W przypadku obliczeń metodą opartą na lokalizacji zużycie energii elektrycznej w danym kraju pomnożono przez współczynniki intensywności zużycia energii elektrycznej dla krajów, w których znajdują się źródła emisji lub pobliskich krajów, jeśli nie znaleziono odpowiednich współczynników emisji na stronie www.eea.europa.eu. W przypadku metody opartej na rynku – która została po raz pierwszy zastosowana na rok 2024 – zużycie energii elektrycznej podzielono według dostawców i w miarę możliwości zastosowano ich współczynniki intensywności zużycia energii elektrycznej.

Zakres 3 kategoria 1: Zakupy oraz koszty sprzedaży i gotówkowe ogólne zarządu za rok 2024 zostały przeliczone przy użyciu współczynników konwersji opartych na wydatkach, dostępnych publicznie w bazie danych ClimaTiq.

Zakres 3 kategoria 2: Wydatki inwestycyjne z 2024 roku podzielono na grupy kategorii i przeliczono na emisje gazów cieplarnianych przy użyciu odpowiednich i publicznie dostępnych współczynników konwersji z bazy danych ClimaTiq.

Zakres 3, kategoria 3: Emisje „Well-to-tank” obliczono po raz pierwszy – na lata 2024 i 2023 – dla paliwa zużywanego przez samochody służbowe i energii elektrycznej zużywanej w obiektach objętych kontrolą operacyjną. Zastosowano wskaźniki Rządu Zjednoczonego Królestwa z lat 2024 i 2023 z arkuszy WTT.

Zakres 3 kategoria 4: W przypadku transportu i dystrybucji w upstream ASBIS wykorzystał swoje szacunki dotyczące tonokilometrów przejechanych różnymi środkami transportu (drogowego, morskiego, lotniczego i kolejowego) od dostawców do centrów dystrybucyjnych oraz z centrów dystrybucyjnych do magazynów. Wskaźniki Rządu Zjednoczonego Królestwa (arkusz Przewóz towarów) zostały wykorzystane do obliczeń na lata 2024 i 2023.

Zakres 3 kategoria 5: Ze względu na znaczną część spółek zależnych spoza UE, w której znajdują się szczegółowe systemy identyfikacji i zarządzania odpadami, ASBIS nie był w stanie zebrać zweryfikowanych danych do obliczeń za lata 2024 i 2023.

Zakres 3 kategoria 6: Emisje z podróży służbowych oszacowano na podstawie kilometrów przebytych różnymi środkami transportu, tj. koleją, autobusem, samochodem i samolotem, przy czym ten ostatni uwzględnia klasę lotu i podział na krótkie/długie trasy. W obliczeniach na rok 2023 uwzględniono współczynniki emisyjności z GHG Protocol. W przypadku roku 2024 uwzględniono współczynniki konwersji z baz danych Rządu Zjednoczonego Królestwa (arkusz Podróże służbowe). Ponadto w przypadku roku 2024 dodano emisje z pobyków w hotelach.

Zakres 3 kategoria 7: Dane dotyczące dojazdów pracowników zostały zebrane na podstawie szczegółowej ankiety przejechanych kilometrów, w tym środka transportu, rodzaju samochodu (duży, średni, mały) i rodzaju paliwa. W obliczeniach na rok 2023 wprowadzono jedynie niewielkie korekty, które opierały się na połączeniu współczynników konwersji GHG Protocol i Rządu Zjednoczonego Królestwa. Na rok 2024 wszystkie szacunki przeprowadzono przy użyciu współczynników konwersji Rządu Zjednoczonego Królestwa (arkusze Pojazdy osobowe i Podróże służbowe na lądzie).

Zakres 3 kategoria 8: Nie przedstawiono żadnych obliczeń, ponieważ aktywa leasingowe zostały pokazane w zakresie 2.

Zakres 3 kategoria 9: W przypadku transportu i dystrybucji w downstream ASBIS wykorzystał swoje szacunki dotyczące tonokilometrów przejechanych różnymi środkami transportu (drogowego, morskiego, lotniczego i kolejowego) z magazynów do klientów. Wskaźniki Rządu Zjednoczonego Królestwa (arkusz Dostawy towarów) zostały wykorzystane do obliczeń na lata 2024 i 2023.

Zakres 3 kategoria 10: ASBIS sprzedaje wyłącznie produkty gotowe, więc nie ma emisji z przetwarzania sprzedanych produktów.

Zakres 3 kategoria 11: Na podstawie swoich systemów informatycznych ASBIS uzyskał wagę towarów sprzedanych w danym roku. Została ona przeliczona na emisję gazów cieplarnianych przy użyciu wskaźników Rządu Zjednoczonego Królestwa (arkusz Wykorzystanie materiałów).

Zakres 3 kategoria 12: Ze względu na brak zweryfikowanych danych dla tej kategorii nie przeprowadzono szacunków.

Zakres 3 kategoria 13: Nie przedstawiono żadnych obliczeń, ponieważ ASBIS nie posiada żadnych aktywów leasingowanych w dół łańcucha dostaw.

Zakres 3 kategoria 14: Nie przedstawiono żadnych obliczeń, ponieważ ASBIS nie ma francyz.

Zakres 3 kategoria 15: W inwestycjach pokazano proporcjonalny udział emisji Zakresu 1 i Zakresu 2 skonsolidowanych kapitałowo powiązanych. Zostały one przeliczone na CO₂e przy użyciu metody opartej na lokalizacji (średnie współczynniki emisji dla krajów, w których znajdują się siedziby tych firm).

Zakres i kategoria	Rok bazowy	2024	2023	r/r
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 1				
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 1 brutto (t ekwiwalentu dwutlenku węgla)	2019	584	685	-15%
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 1 z regulowanych systemów handlu	-	0	0	-
Odsetek emisji gazów cieplarnianych zakresu 1 z regulowanych systemów handlu emisjami (%)	-	0%	0%	-
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 2				
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 2 brutto według metody opartej na lokalizacji (t ekwiwalentu dwutlenku węgla)	2019	1 954	1 350	45%
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 2 brutto według metody opartej na rynku (t ekwiwalentu dwutlenku węgla)	2024	1 381	-	-
Znaczące emisje gazów cieplarnianych zakresu 3				
Całkowite pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakresu 3) brutto (t ekwiwalentu dwutlenku węgla)				
1. Zakupione towary i usługi	2024	185 094	-	-
2. Dobra inwestycyjne	2024	5 645	-	-
3. Działalność związana z paliwem i energią (nieujęte w zakresie 1 lub 2)	2023	370	333	11%
4. Transport i dystrybucja na wyższym szczeblu	2023	3 750	3 999	-6%
5. Odpady wytworzone w ramach operacji	-	-	-	Brak danych
6. Podróże służbowe	2019	1 827	548	233%
7. Dojazd pracowników do pracy	2019	1 979	2 108	-6%
8. Aktywa wyższego szczebla będące przedmiotem leasingu	-	-	-	Włączone do zakresu 2
9. Transport na niższym szczeblu	2023	35	208	-83%
10. Przetwarzanie sprzedanych produktów	-	0	0	Brak emisji
11. Wykorzystanie sprzedanych produktów	2024	92 309	-	-
12. Przetwarzanie sprzedanych produktów pod koniec przydatności do użycia	-	-	-	Brak danych
13. Aktywa niższego szczebla będące przedmiotem leasingu	-	0	0	Brak emisji
14. Franczyzy	-	0	0	Brak emisji
15. Inwestycje	2024	3	-	-
Całkowite emisje gazów cieplarnianych (CO ₂ e tony)				
Całkowite emisje gazów cieplarnianych (metoda oparta na lokalizacji)		293 550	9 230	Brak porównywalności
Całkowite emisje gazów cieplarnianych (metoda oparta na rynku)		292 977	7 880	Brak porównywalności

ASBIS prezentuje również wskaźniki intensywności – na przychód (zgodnie z wymogami ESRS) – i na sprzedaną sztukę (zgodnie z danymi historycznymi).

Intensywność emisji gazów cieplarnianych	2024	2023	r/r
Intensywność emisji gazów cieplarnianych na przychody netto			
Całkowite emisje gazów cieplarnianych (według metody opartej na lokalizacji) na przychody netto (t ekwiwalentu CO2/jednostka pieniężna)	98	3	Brak porównywalności
Całkowite emisje gazów cieplarnianych (według metody opartej na rynku) na przychody netto (t ekwiwalentu CO2/jednostka pieniężna)	97	3	Brak porównywalności
Przychody (mln USD)	3 009	3 061	-2%
Intensywność emisji gazów cieplarnianych na liczbę sprzedanych towarów			
Całkowite emisje gazów cieplarnianych (według metody opartej na lokalizacji) na liczbę sprzedanych towarów	4	0	Brak porównywalności
Całkowite emisje gazów cieplarnianych (według metody opartej na rynku) na przychody netto (t ekwiwalentu CO2/jednostka pieniężna)	4	0	Brak porównywalności
Liczba sprzedanych sztuk	82 492	77 068	7%

2.1.10 E1-9 PRZEWIDYWANE SKUTKI FINANSOWE WYNIKAJĄCE Z ISTOTNYCH RYZYK FIZYCZNYCH I RYZYK PRZEJŚCIA ORAZ POTENCJALNYCH SZANS ZWIĄZANYCH Z KLIMATEM

Zgodnie ze zwolnieniem z sekcji C ESRS 1, ASBIS przedstawia wyłącznie jakościowy opis skutków finansowych ryzyka klimatycznego.

Aby w pełni zrozumieć wpływ klimatycznych ryzyk przejścia i fizycznych, a także działań zaradczych, które może podjąć Zarząd, przeprowadziliśmy także analizę scenariuszy. 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).

Scenariusz SSP1-2.6, zgodnie z którym jest mało prawdopodobne, aby temperatury globalne wzrosły powyżej 2°C w stosunku do poziomów przedindustrialnych	
Możliwy wpływ ryzyk klimatycznych	Uważamy, że w tym scenariuszu wpływ ryzyk przejścia byłby znacznie silniejszy niż ryzyk 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.
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	
Możliwy wpływ ryzyk klimatycznych	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.
Działania zaradcze, które możemy podjąć	Model biznesowy ASBIS jest elastyczny. Zarząd będzie monitorował wszystkie rodzaje ryzyka związanego z klimatem, zwłaszcza fizycznego, i dążyć do wykorzystania wszystkich dostępnych możliwości związanych z klimatem.

2.2 ESRS E2 ZANIECZYSZCZENIE

2.2.1 IRO-1– OPIS PROCESÓW IDENTYFIKACJI I OCENY ISTOTNYCH WPLYWÓW, RYZYK I SZANS ZWIĄZANYCH Z ZANIECZYSZCZENIEM

Zanieczyszczenie powietrza i mikroplastik okazały się istotnymi tematami w ramach tematu Zanieczyszczenie.

2.2.2 E2-1 POLITYKI ZWIĄZANE Z ZANIECZYSZCZENIEM

ASBIS przyjął Kodeks postępowania RBA (wersja 8.0 z 2024 r.), który między innymi uznaje, że odpowiedzialność za środowisko jest integralną częścią produkcji produktów światowej klasy. W związku z tym firmy powinny identyfikować wpływ na środowisko i minimalizować negatywne skutki dla społeczności, środowiska i zasobów naturalnych, jednocześnie chroniąc zdrowie i bezpieczeństwo społeczeństwa. Należy uzyskać i zachować wszystkie wymagane pozwolenia, a także przestrzegać wymogów dotyczących sprawozdawczości. Ponadto należy zapobiegać zanieczyszczeniom, między innymi poprzez redukcję zużycia zasobów, minimalizację substancji niebezpiecznych, odpadów stałych i emisji do powietrza. Firmy mają zarządzać zużyciem wody i energii, przy czym ta ostatnia ma na celu redukcję emisji gazów cieplarnianych (zakres 1 i 2). Nie ma innych sformalizowanych polityk.

2.2.3 E2-1 DZIAŁANIA I ZASOBY ZWIĄZANE Z ZANIECZYSZCZENIEM

ASBIS nie prowadzi działań bezpośrednio ukierunkowanych na zanieczyszczenie powietrza w swoim łańcuchu wartości, ale przeprowadził kilka działań w celu ograniczenia stosowania opakowań i mikroplastiku. ASBIS otrzymuje już zapakowane produkty od dostawców, takich jak Apple, Dell, Intel, AMD itp., z których wszyscy są firmami z bardzo dobrymi standardami w zakresie ochrony środowiska. ASBIS dodatkowo umieszcza towary w kartonach i umieszcza je na paletach. Czasami umieszczamy najcenniejsze towary w drewnianych skrzyniach. W celu zapewnienia dodatkowego bezpieczeństwa możemy używać małych plastikowych skrzynek (pudeł). Najczęściej używamy kartonu, drewnianych skrzynek, małych plastikowych pudełek jako opakowania. Używamy dokładnie tego, co jest wymagane. Karton i drewniane skrzynie są używane tylko w przypadku towarów o najwyższej wartości i tylko do miejsc, w których takie środki bezpieczeństwa są wymagane. Używamy kartonów (małych pudełek) otrzymanych od dostawców do naszych dostaw kurierskich, minimalizując ilość dodatkowego opakowania i sposoby minimalizacji pustej przestrzeni na paletach. Jednak w razie potrzeby używamy pustych kartonów lub folii bąbelkowej. Jesteśmy głównie dystrybutorem i nie mamy bezpośredniego wpływu na faktyczne opakowanie towarów (opakowania detaliczne). Opracowaliśmy ekologiczne opakowania dla naszych własnych marek. Wszystkie opakowania używane w centrach dystrybucyjnych są wykonane z materiałów pochodzących z recyklingu, a plastikowe blistry i haki zostały zastąpione papierowymi tackami i haczykami. ASBIS ponownie wykorzystuje kartony, które są dostarczane z produktami zakupionymi przez naszych dostawców, co skutkuje znacznie mniejszym zużyciem kartonów.

2.2.4 E2-3 CELE ZWIĄZANE Z ZANIECZYSZCZENIEM

ASBIS nie posiada celów związanych z zanieczyszczeniem powietrza i mikroplastikiem.

2.2.5 E2-4 ZANIECZYSZCZENIE POWIETRZA, WODY I GLEBY

ASBIS jest w trakcie analizy tematu zanieczyszczenia powietrza i mikroplastiku. Na razie Spółka nie jest przygotowana do przedstawienia żadnych obliczeń, jednak rozumie, że:

- transport na wyższym i na niższym szczeblu łańcucha wartości może być głównym źródłem zanieczyszczenia powietrza,
- opakowania prawdopodobnie będą głównym źródłem zanieczyszczenia mikroplastikiem.

2.2.6 E2-6 PRZEWIDYWANE SKUTKI FINANSOWE WYNIKAJĄCE Z RYZYK I SZANS ZWIĄZANYCH Z ZANIECZYSZCZENIEM

Zgodnie ze zwolnieniem z Sekcji C ESRS 1, ASBIS nie przedstawia tych informacji.

2.3 ESR5 E5 WYKORZYSTANIE ZASOBÓW ORAZ GOSPODARKA O OBIEGU ZAMKNIĘTYM

2.3.1 IRO-1– OPIS PROCESÓW IDENTYFIKACJI I OCENY ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS ZWIĄZANYCH Z WYKORZYSTANIEM ZASOBÓW ORAZ GOSPODARKI O OBIEGU ZAMKNIĘTYM

Wykorzystanie zasobów oraz gospodarka o obiegu zamkniętym to istotny temat dla ASBISu.

2.3.2 E5-1 POLITYKI ZWIĄZANE Z WYKORZYSTANIEM ZASOBÓW ORAZ GOSPODARKĄ O OBIEGU ZAMKNIĘTYM

W ASBIS nie ma sformalizowanej polityki dotyczącej wykorzystania zasobów i gospodarki o obiegu zamkniętym.

2.3.3 E5-2 DZIAŁANIA I ZASOBY ZWIĄZANE Z WYKORZYSTANIEM ZASOBÓW ORAZ GOSPODARKĄ O OBIEGU ZAMKNIĘTYM

ASBIS podejmuje następujące działania mające na celu efektywne wykorzystanie zasobów i przyczynianie się do gospodarki o obiegu zamkniętym:

- Wybór sprzedawanych towarów – ASBIS dystrybuuje głównie produkty wytwarzane przez duże korporacje, które przestrzegają obowiązujących przepisów i spełniają wysokie międzynarodowe standardy. Wiele z nich ma własne działania i strategie zrównoważonego rozwoju, ukierunkowane między innymi na jakość swoich produktów, wydłużając czas ich użytkowania.
- Staranny dobór własnych produktów (marki własne) – w najlepszym interesie ASBIS jest dystrybucja produktów trwałych i spełniających oczekiwania klientów końcowych. Ogranicza to skargi klientów i zmniejsza liczbę i koszt gwarancji, które mają duże znaczenie dla ASBIS w przypadku marek własnych, ponieważ ostatecznie jesteśmy odpowiedzialni za naprawę.
- Koncepcja Breezy: jeden ze strumieni przychodów ASBIS pochodzi ze sprzedaży odnowionych produktów elektronicznych. Dzięki tej operacji produkty elektroniczne, które mogłyby zostać zutylizowane kosztem środowiska, są ponownie używane. Pod koniec 2024 r. koncepcja Breezy działała w 8 krajach i generowała 47,4 mln USD przychodów, chociaż nadal przynosiła straty.
- Opakowania obejmują dwa aspekty:
 - 1) opakowania producentów – na które ASBIS ma ograniczony bezpośredni wpływ, choć zauważa działania prowadzone przez dużych producentów i wytwórców mające na celu zminimalizowanie rozmiaru opakowań,
 - 2) własne działania ASBIS jako dystrybutora - Spółka wykorzystuje kartony (małe pudełka) otrzymane od dostawców do naszych dostaw kurierskich, minimalizując liczbę dodatkowych opakowań i sposoby minimalizacji pustej przestrzeni na paletach. Opracowaliśmy zielone opakowania dla naszych własnych marek. Wszystkie opakowania używane w centrach dystrybucyjnych są wykonane z materiałów pochodzących z recyklingu, podczas gdy plastikowe blistry i haki zostały zastąpione papierowymi tackami i haczykami. ASBIS ponownie wykorzystuje kartony, które są dostarczane z produktami zakupionymi przez naszych dostawców, co skutkuje znacznie mniejszym zużyciem kartonów.
- Polityka redukcji odpadów: ASBIS zdaje sobie sprawę, że odpady elektroniczne są szkodliwe dla środowiska i stara się je poddawać recyklingowi lub utylizować w odpowiedni sposób:
 - 1) Zgodnie z obowiązującymi przepisami, zwłaszcza Dyrektywą WEEE (Zużyty sprzęt elektryczny i elektroniczny), utylizacja odpadów elektronicznych musi być opłacana przez firmę, która wprowadza produkt na rynek. W przypadku ASBIS są to nasze spółki zależne, które są zarejestrowane w lokalnych organizacjach. Te ostatnie zajmują się tą sprawą. My zapewniamy złomowanie, zajmują się tym wyspecjalizowane firmy.
 - 2) W naszych biurach prowadzimy punkty recyklingu baterii, do których pracownicy mogą przynosić zużyte baterie w celu poddania ich recyklingowi. Recykling jest przeprowadzany przez wyspecjalizowane organizacje w porozumieniu z rządem. Prowadzimy również standardowy recykling odpadów w biurach.
 - 3) Mamy pewne zespoły profesjonalistów, którzy rozbierają produkty przeznaczone do utylizacji (głównie tablety PC i smartfony) poprzez rozdzielenie elementów produktów na kategorie w zależności od ich pochodzenia produkcyjnego, a każdy materiał jest przetwarzany przez odpowiednią wyspecjalizowaną firmę.

2.3.4 E5-3 CELE ZWIĄZANE Z WYKORZYSTANIEM ZASOBÓW ORAZ GOSPODARKĄ O OBIEGU ZAMKNIĘTYM

ASBIS nie ma celów w odniesieniu do wykorzystania zasobów oraz gospodarki obiegu zamkniętego.

2.3.5 E5-4 ZASOBY WPROWADZANE

Najważniejszymi zasobami związanymi z istotnymi wpływami, ryzykami i możliwościami są produkty IT i towary dystrybuowane przez ASBIS. ASBIS nie posiada szczegółowej wiedzy na temat ilości surowców użytych do wytworzenia sprzedawanych towarów. Przeprowadził jednak szacunki masy wprowadzanych produktów. Obejmują one: zakupiony sprzęt IT i inne towary zakupione na potrzeby operacyjne (meble, sprzęt techniczny, sprzęt IT). Jako materiały techniczne ASBIS rozumie je jako: materiały biurowe, materiały higieniczne i chemiczne – zarówno do biur, magazynów, jak i centrów dystrybucyjnych, materiały budowlane i opakowania. Z tych ostatnich ASBIS był w stanie oszacować wagę opakowań, która jest przedstawiona poniżej. Waga materiałów biologicznych nie została oszacowana, ponieważ jest uważana za nieistotną. Waga wtórnych ponownie wykorzystanych i poddanych recyklingowi komponentów została oszacowana na podstawie wybranych danych uzyskanych od producentów produktów.

Zasoby wprowadzane do organizacji	2024
Łączna masa produktów wprowadzonych do organizacji	15 635 253
Łączna masa materiałów technicznych wprowadzonych do organizacji	108 150
w tym całkowita masa wtórnie wykorzystanych lub użytych komponentów, ponownie użytych półproduktów i surowców wtórnych użytych do wytwarzania produktów i usług przedsiębiorstwa	2 501 641
Łączna masa materiałów biologicznych wprowadzonych do organizacji	-
w tym pochodzących ze zrównoważonych źródeł	-
Łączna masa materiałów technicznych i materiałów biologicznych wprowadzonych do organizacji	108 150
Łączna masa produktów, materiałów technicznych i materiałów biologicznych	15 743 403
Wartość procentowa materiałów biologicznych pochodzących ze zrównoważonych źródeł	-
Wartość procentowa materiałów wtórnie wykorzystanych i poddanych recyklingowi	16%

2.3.6 E5-5 ZASOBY WYPROWADZANE

W odniesieniu do odpływów zasobów, największe zidentyfikowane odpływy materiałów dotyczą towarów IT sprzedawanych konsumentom i użytkownikom końcowym, a także opakowań. Szacunki przedstawiono poniżej.

Zasoby wyprowadzane z organizacji	2024
Całkowita waga produktów	16 343 876
Całkowita zawartość produktów, która nadaje się do recyklingu	-
Całkowita waga opakowań	552 335
Całkowita waga opakowań nadająca się do recyklingu	552 335
Wskaźnik zawartości materiałów nadających się do recyklingu w produktach	-
Wskaźnik zawartości materiałów nadających się do recyklingu w opakowaniach	100%

ASBIS nie wytwarza żadnych odpadów niebezpiecznych w rozumieniu art. 3 ust. 2 dyrektywy 2008/98/WE ani odpadów radioaktywnych w rozumieniu art. 3 ust. 7 dyrektywy Rady 2011/70/Euratom.

2.3.7 E5-6 PRZEWIDYWANE SKUTKI FINANSOWE WYNIKAJĄCE Z ISTOTNYCH RYZYK I SZANS ZWIĄZANYCH Z WYKORZYSTANIEM ZASOBÓW ORAZ GOSPODARKĄ O OBIEGU ZAMKNIĘTYM

Zgodnie ze zwolnieniem z Sekcji C ESRS 1, ASBIS nie przedstawia tych informacji.

2.4 TAKSONOMIA UE

Za 2024 rok ASBIS prezentuje obliczenia dotyczące Taksonomii, pokazujące kwalifikację do i zgodność z Taksonomią w odniesieniu do sześciu celów środowiskowych. Zostały one przygotowane w oparciu o:

- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 r. w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje (Rozporządzenie 2020/852), w szczególności artykułu 8,
- Rozporządzenie Delegowane Komisji UE 2021/2139 z dnia 4 czerwca 2021 r. ustanawiające techniczne kryteria kwalifikacji służące określeniu warunków, na jakich dana działalność gospodarcza kwalifikuje się jako wnosząca istotny wkład w łagodzenie zmian klimatu lub w adaptację do zmian klimatu, a także określeniu, czy ta działalność gospodarcza nie wyrządza poważnych szkód względem żadnego z pozostałych celów środowiskowych (Techniczne kryteria kwalifikacji),
- Rozporządzenie Delegowane Komisji UE 2021/2178 z dnia 6 lipca 2021 r., uzupełniające rozporządzenie 2020/852 poprzez sprecyzowanie treści prezentacji informacji dotyczących zrównoważonej środowiskowo działalności gospodarczej, które mają być ujawniane przez przedsiębiorstwa podlegające art.19a lub 29a dyrektywy 2013/34/UE, oraz określające metody spełnienia tego obowiązku ujawniania informacji (Rozporządzenie dotyczące ujawnień),
- Rozporządzenie Delegowane Komisji (UE) 2022/1214 z dnia 9 marca 2022 r. zmieniające Rozporządzenie Delegowane (UE) 2021/2139 w odniesieniu do działalności gospodarczej w niektórych sektorach energetycznych oraz rozporządzenie delegowane (UE) 2021/2178 w odniesieniu do szczególnych ujawnień publicznych dotyczących tej działalności gospodarczej (rozszerzające Techniczne kryteria kwalifikacji),
- Rozporządzenie Delegowane Komisji (UE) 2023/2485 z dnia 27 czerwca 2023 r. zmieniające rozporządzenie delegowane (UE) 2021/2139 ustanawiające dodatkowe techniczne kryteria kwalifikacji służące określeniu warunków, na jakich niektóre rodzaje działalności gospodarczej kwalifikują się jako wnoszące istotny wkład w łagodzenie zmian klimatu lub w adaptację do zmian klimatu, a także określeniu, czy działalność ta nie wyrządza poważnych szkód względem żadnego z pozostałych celów środowiskowych,
- Rozporządzenie Delegowane Komisji (UE) 2023/2486 z dnia 27 czerwca 2023 r. uzupełniające rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 poprzez ustanowienie technicznych kryteriów kwalifikacji służących określeniu warunków, na jakich dana działalność gospodarcza kwalifikuje się jako wnosząca istotny wkład w zrównoważone wykorzystywanie i ochronę zasobów wodnych i morskich, w przejście na gospodarkę o obiegu zamkniętym, w zapobieganie zanieczyszczeniu i jego kontrolę lub w ochronę i odbudowę bioróżnorodności i ekosystemów, a także określeniu, czy ta działalność gospodarcza nie wyrządza poważnych szkód względem któregośkolwiek z innych celów środowiskowych, i zmieniające rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2021/2178 w odniesieniu do publicznego ujawniania szczególnych informacji w odniesieniu do tych rodzajów działalności gospodarczej.

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

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

Zidentyfikowane działania kwalifikowane do Taksonomii obejmują: (6.5) Transport motocyklami, samochodami osobowymi i lekkimi pojazdami użytkowymi w łagodzenie zmiany klimatu (CCM), Renowację istniejących budynków (7.2) w łagodzenie zmiany klimatu (CCM), Nabywanie i prawo własności budynków (7.7) w łagodzenie zmiany klimatu (CCM)

oraz Sprzedaż towarów używanych (5.4) w Gospodarka w obiegu zamkniętym. Nie znaleziono działalności opisanej w Rozporządzeniu Delegowanym Komisji (UE) 2022/1214.

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

- Obrót: obliczony zgodnie z definicją w art. 2 pkt 5 Dyrektywy 2013/34/UE. Obrót obejmuje przychody ujęte zgodnie z Międzynarodowym Standardem Rachunkowości (MSR) 1, ust. 82 lit. a), przyjętym rozporządzeniem Komisji (WE) nr 1126/2008;
- Wydatki inwestycyjne: obliczone jako zwiększenie wartości rzeczowych aktywów trwałych oraz wartości niematerialnych i prawnych w ciągu roku obrotowego, uwzględnione przed amortyzacją i wszelkimi ponownymi wycenami, w tym wynikającymi z przeszacowania i utraty wartości, w danym roku obrotowym i z wyłączeniem zmian wartości godziwej. Obejmuje również zwiększenia wartości rzeczowych aktywów trwałych i wartości niematerialnych wynikające z połączenia jednostek gospodarczych. W szczególności nakłady inwestycyjne obejmują, jeśli mają zastosowanie: 1) a) MSR 16 Rzeczowe aktywa trwałe, paragraf 73, lit. e), pkt (i) oraz pkt (iii); 2) b) MSR 38 Wartości niematerialne, paragraf 118, lit. e), pkt (i); oraz 3) MSSF 16 Leasing, paragraf 53, pkt (h). W związku z tym różnią się one od nakładów inwestycyjnych wykazanych w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym;
- Koszty operacyjne: bezpośrednie, nieskapitalizowane koszty związane z pracami badawczo-rozwojowymi, działaniami w zakresie renowacji budynków, leasingiem krótkoterminowym, konserwacją i naprawami oraz wszelkie inne bezpośrednie wydatki związane z bieżącą obsługą składników rzeczowych aktywów trwałych przez przedsiębiorstwo lub osobę trzecią, którym zlecono na zasadzie outsourcingu działania niezbędne do zapewnienia ciągłego i efektywnego funkcjonowania tych aktywów. Definicja ta jest więc znacznie węższa od tej stosowanej na potrzeby skonsolidowanego sprawozdania finansowego.

Po przypisaniu działań kwalifikujących się do Taksonomii do linii finansowych, kolejnym krokiem była weryfikacja zgodności z Taksonomią, którą przeprowadziliśmy dla każdego z sześciu celów. Działania zrównoważone środowiskowo muszą wносить znaczący wkład w jeden z celów środowiskowych i nie wyrządzać znaczącej szkody innym celom środowiskowym. Cele te obejmują: łagodzenie zmiany klimatu, adaptację do zmiany klimatu, zasoby wodne i morskie, zanieczyszczenia, gospodarkę obiegu zamkniętego jak również różnorodność biologiczną i ekosystemy. W ten sposób sprawdziliśmy, czy zidentyfikowane działania spełniają techniczne kryteria klasyfikacji określone w Rozporządzeniu Delegowanym Komisji nr 2021/2139, 2023/2485 i 2023/2486.

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

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

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

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

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

Taksonomia – Obrót Grupy za 2024

Działalność gospodarcza	Kod lub kody	Obrót (min USD)	Część obrotu	Kryteria dotyczące istotnego wkładu						Kryteria dotyczące zasady "nie wyrządzaj poważnych szkód"						Minimalne gwarancje T/N	% obrotu zgodnego z systematyką (rok 2023)	Kategoria „działalność wspomagająca”	Kategoria „działalność na rzecz przejścia”
				Łagodzenie zmian klimatu (T, N, N/EL)	Adaptacja do zmian klimatu (T, N, N/EL)	Zasoby wodne i morskie (, N, N/EL)	Zanieczyszczenia % (, N, N/EL)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (T, N, N/EL)	Bioróżnorodność (T, N, N/EL)	Łagodzenie zmian klimatu (T, N)	Adaptacja do zmian klimatu (T, N)	Zasoby wodne i morskie (T, N)	Zanieczyszczenia (T, N)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (T, N)	Bioróżnorodność (T, N)				
A. Działalność kwalifikująca się do systematyki																			
A1. Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo																			
Sprzedaż towarów używanych	CE 5.4	13,2	0,4%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	T	N/EL	T	T	T	T	T	T	T	0,1%	-	-
Obrót ze zrównoważonej działalności (zgodnej z systematyką)		13,2 USD mln	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	T	T	T	T	T	T	T	0,1%		
z czego działalność wspomagająca			0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	N	N	N	N	N	N	T	0,0%	E	
z czego działalność na rzecz przejścia			0,0%							N	N	N	N	N	N	T	0,0%		T
A2. Działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezrównoważonej środowiskowo (niezgodna z systematyką)																			
				EL, N/EL	EL, N/EL	EL, N/EL	EL, N/EL	EL, N/EL	EL, N/EL										
N/A		0,0	0,0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,0%		
Obrót z działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (niezgodna z systematyką) = 0 USD mln			0,0%														0,0%		
Razem A1+A2 = 13,2 USD mln			0,4%														0,0%		
B. Działalność niekwalifikująca się do systematyki																			

Obrót z działalności niekwalifikującej się do systematyki = 2 995,3 USD mln 99,6%

99,9%

Razem A + B = 3 008,5 USD mln

Zarówno w roku 2024, jak i 2023 koncepcja Breezy spełniła wszystkie kryteria gospodarki o obiegu zamkniętym 5.4 i tym samym została uznana za zgodną z taksonomią.

Taksonomia – Wydatki inwestycyjne Grupy za 2024

Działalność gospodarcza	Kod lub kody	Część obrotu (mln USD)	% wydatków inwestycyjnych	Kryteria dotyczące istotnego wkładu						Kryteria dotyczące zasady "nie wyrządzaj poważnych szkód"						Minimalne gwarancje T/N	% capexu zgodnego z systematyką za 2023	Kategoria „działalność wspomagająca”	Kategoria „działalność na rzecz przejścia”
				Łagodzenie zmian klimatu (T, N, N/EL)	Adaptacja do zmian klimatu (T, N, N/EL)	Zasoby wodne i morskie (T, N, N/EL)	Zanieczyszczenia (T, N, N/EL)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (T, N, N/EL)	Bioróżnorodność (T, N, N/EL)	Łagodzenie zmian klimatu (T, N)	Adaptacja do zmian klimatu (T, N)	Zasoby wodne i morskie (T, N)	Zanieczyszczenia (T, N)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (T, N)	Bioróżnorodność (T, N)				
A. Działalność kwalifikująca się do systematyki																			
A1. Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo																			
Transport motocyklami, samochodami osobowymi i lekkimi pojazdami użytkowymi	CCM 6.5/ CCA 6.5	0,04	0,2%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	T	T	T	T	T	T	T	0,2%	-	-
Wydatki inwestycyjne ze zrównoważonej działalności (zgodnej z systematyką)		0,04 USD mln	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	T	T	T	T	T	T	T	0,2%		
z czego działalność wspomagająca			0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	N	N	N	N	N	N	T	0,0%	E	
z czego działalność na rzecz przejścia			0,0%							N	N	N	N	N	N	T	0,0%		T
A2. Działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (niezgodna z systematyką)																			
				EL, N/EL	EL, N/EL	EL, N/EL	EL, N/EL	EL, N/EL	EL, N/EL										
Transport motocyklami, samochodami	CCM 6.5/	0,8	3,6%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								4,2%		

osobowymi i lekkimi pojazdami użytkowymi	CCA 6.5												
Renowacja istniejących budynków	CCM 7.2/ CCA7.2 / CE3.2	0,0	0,0%	EL	EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL			2,8%	
Nabywanie i prawo własności budynków	CCM 7.7/ CCA 7.7	15,6	68,3 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL			57,8%	
Wydatki inwestycyjne z działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważone środowiskowo (niezgodna z systematyką)= 16,4 USD mln											72,0%	60,6%	
Razem A1+A2 = 16,4 USD mln											72,2%	66,7%	
B. Działalność niekwalifikująca się do systematyki													
Wydatki inw. z działalności nie kwalifikującej się do systematyki = 6,3 USD mln											27,8%	33,3%	
Razem A + B = 22,8 USD mln													

Sytuacja z wydatkami inwestycyjnymi była inna niż z przychodami. Po pierwsze, w porównaniu do lat ubiegłych, działalność capex została rozszerzona o działalność Transport motocyklami, samochodami osobowymi i lekkimi pojazdami użytkowymi CCM 6.5/ CCA 6.5, która – w zależności od rodzaju pojazdu – okazała się zgodna z taksonomią (pojazdy elektryczne) lub kwalifikowalna do taksonomii (dane z 2023 r. zostały zmienione). Capex z Renowacji istniejących budynków i Nabywania i posiadania budynków nie spełnił kryteriów selekcji technicznej. Ogółem 0,2% capex było zgodne z taksonomią, a 72,0% kwalifikowało się do 2024 r.

Taksonomia – Wydatki operacyjne Grupy za 2024

Działalność gospodarcza	Kod lub kody	Część obrotu (min USD)	% kosztów operacyjnych	Kryteria dotyczące istotnego wkładu						Kryteria dotyczące zasady "nie wyrządzaj poważnych szkód"				Minimalne gwarancje T/N	% opexu zgodnego z systematyką za 2023	Kategoria „działalność wspomagająca”	Kategoria „działalność na rzecz przejęcia”
				Łagodzenie zmian klimatu (T, N, N/EL)	Adaptacja do zmian klimatu (T, N, N/EL)	Zasoby wodne i morskie (T, N, N/EL)	Zanieczyszczenia (T, N, N/EL)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (T, N, N/EL)	Bioróżnorodność (T, N, N/EL)	Łagodzenie zmian klimatu (T, N)	Adaptacja do zmian klimatu (T, N)	Zasoby wodne i morskie (T, N)	Zanieczyszczenia (T, N)				
A. Działalność kwalifikująca się do systematyki																	
A1. Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo																	

N/A		0,0	0,0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	N	N	N	N	N	T	0,0%	-	-
Koszty operacyjne ze zrównoważonej środowiskowo działalności (zgodnej z systematyką)		0,0 USD mln	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	N	N	N	N	N	N	T	0,0%		
z czego działalność wspomagająca		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	N	N	N	N	N	N	T	0,0%	E	
z czego działalność na rzecz przejścia		0,0%	0,0%							N	N	N	N	N	N	T	0,0%		T
A2. Działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (niezgodna z systematyką)																			
				EL, N/EL	EL, N/EL	EL, N/EL	EL, N/EL	EL, N/EL	EL, N/EL										
Nabywanie i prawo własności budynków	CCM 7.7/ CCA7.7	5,3	66,4%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								63,9%		
Koszty operacyjne z działalności niekwalifikującej się do systematyki		5,3 USD mln	66,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%								63,9%		
Razem A1+A2 = 5,3 USD mln																	63,9%		
B. Działalność niekwalifikująca się do systematyki																			
Koszty operacyjne z działalności niekwalifikującej się do systematyki = 2,7 USD mln																	33,6%		
Razem A + B = 8,0 USD mln																	36,1%		

Pod względem wydatków operacyjnych nie było żadnych zgodnych wydatków operacyjnych, ale 66,4% kwalifikowało się do wydatków w 2024 r.

Taksonomia tabeli podsumowujące

Cel/ Część obrotu/ Obrót	Zgodność z taksonomią według celów	Kwalifikacja do taksonomii według celów
CCM	0,0%	0,0%
CCA	0,0%	0,0%
WTR	0,0%	0,0%
CE	0,4%	0,0%
PPC	0,0%	0,0%
BIO	0,0%	0,0%

Cel/ Część wydatków inwestycyjnych/ Capex	Zgodność z taksonomią według celów	Kwalifikacja do taksonomii według celów
CCM	0,2%	72,0%
CCA	0,0%	0,0%
WTR	0,0%	0,0%
CE	0,0%	0,0%
PPC	0,0%	0,0%
BIO	0,0%	0,0%

Cel/ Część wydatków operacyjnych/ Opex	Zgodność z taksonomią według celów	Kwalifikacja do taksonomii według celów
CCM	0,0%	66,4%
CCA	0,0%	0,0%
WTR	0,0%	0,0%
CE	0,0%	0,0%
PPC	0,0%	0,0%
BIO	0,0%	0,0%

Działalność związana z energią jądrową		TAK/NIE
1	Przedsiębiorstwo prowadzi badania, rozwój, demonstrację i rozmieszczenie innowacyjnych instalacji wytwarzania energii elektrycznej wytwarzających energię w ramach procesów jądrowych przy minimalnej ilości odpadów z cyklu paliwowego, finansuje tę działalność lub jest ma na nią ekspozycję.	NIE
2	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę i bezpieczną eksploatację nowych obiektów jądrowych w celu wytwarzania energii elektrycznej lub ciepła technologicznego, w tym na potrzeby systemu ciepłowniczego lub procesów przemysłowych, takich jak produkcja wodoru, a także ich modernizację pod kątem bezpieczeństwa, z wykorzystaniem najlepszych dostępnych technologii, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	NIE
3	Przedsiębiorstwo prowadzi bezpieczną eksploatację istniejących obiektów jądrowych wytwarzających energię elektryczną lub ciepło technologiczne, w tym na potrzeby systemu ciepłowniczego lub procesów przemysłowych, takich jak produkcja wodoru z energii jądrowej, a także ich modernizację pod kątem bezpieczeństwa, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	NIE

Działalność związana z gazem ziemnym		TAK/NIE
4	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę lub eksploatację instalacji do wytwarzania energii elektrycznej z wykorzystaniem gazowych paliw kopalnych, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	NIE
5	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę, modernizację i eksploatację instalacji do skojarzonego wytwarzania energii cieplnej/chłodniczej i energii elektrycznej z wykorzystaniem gazowych paliw kopalnych, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	NIE
6	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę, modernizację i eksploatację instalacji do wytwarzania ciepła wytwarzających energię cieplną/chłodniczą z wykorzystaniem gazowych paliw kopalnych, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	NIE

3 INFORMACJE DOTYCZĄCE KWESTII SPOŁECZNYCH

3.1 S1 WŁASNE ZASOBY PRACOWNICZE

Dane dotyczące pracowników są podawane na osobę i obejmują spółkę dominującą i wszystkie skonsolidowane spółki zależne. Nie obejmują podmiotów stowarzyszonych ze względu na ich nieistotność. Przedstawiamy średni poziom pracowników, ponieważ według Rady Dyrektorów są to bardziej reprezentatywne dane niż wartości na koniec okresu i są zgodne ze sprawozdawczością finansową i niefinansową z poprzednich lat. Zidentyfikowano i uwzględniono również inne formy współpracy. Tak więc w niniejszej sprawozdawczości uwzględniono wszystkie własne zasoby pracownicze, na które ASBIS może mieć istotny wpływ. Przedstawione dane uzyskano z własnych systemów i obejmują one Radę Dyrektorów.

3.1.1 SBM-2 INTERESY I OPINIE ZAINTERESOWANYCH STRON

Zróżnicowana grupa przedstawicieli pracowników uczestniczyła w procesie badania podwójnej istotności, który był kluczową podstawą identyfikacji istotnych wpływów, ryzyk i szans. Opinie wyrażone przez te zainteresowane strony zostały uwzględnione w procesie badania podwójnej istotności, który jest opisany w ujawnieniach ESRS 2.

3.1.2 SBM-3 ISTOTNE WPŁYWY, RYZYKA I SZANSE ORAZ ICH WZAJEMNE ZWIĄZKI ZE STRATEGIĄ I Z MODELEM BIZNESOWYM

Charakterystyka pracowników

ASBIS zatrudnia pracowników głównie na podstawie stałych umów, tylko część jest zatrudniona na podstawie tymczasowej i nie ma osób z niegwarantowanymi godzinami pracy. Zidentyfikowaliśmy również osoby samozatrudnione, a ASBIS nie korzystał z osób niebędących pracownikami zapewnione przez jednostki prowadzące głównie „działalność związaną z zatrudnieniem”. ASBIS działa w około 60 krajach, a nasi pracownicy są zlokalizowani w ponad 30 krajach, w których posiadamy spółki zależne. Kraje, w których działamy, znajdują się w różnych regionach o różnych kulturach i religiach. Tylko około 11% naszych pracowników pracuje dla spółki dominującej, a reszta pracuje dla spółek zależnych. 55% naszych pracowników jest zatrudnionych w regionie FSU. Drugim co do wielkości regionem pod względem zatrudnienia jest region CEE, który zatrudniał 38% średniej liczby pracowników w 2024 roku, pozostawiając MEA i inne regiony z odpowiednio 7% liczebnością. Potrzebujemy również pracowników o różnych umiejętnościach, ponieważ nasze kluczowe funkcje obejmują sprzedaż i marketing, administrację i IT, logistykę i finanse.

Wpływ ASBISu na własne zasoby pracownicze

Wpływ wywierany na własnych pracowników wynika zarówno z zewnętrznych warunków rynków pracy, na których działa ASBIS, jak i z przyjętego modelu biznesowego, w tym w szczególności budowanej kultury korporacyjnej. ASBIS zidentyfikował istotne wpływy na własne zasoby pracownicze, które są szeroko zakrojone i obejmują: warunki pracy, bezpieczeństwo zatrudnienia, odpowiednie wynagrodzenia, dialog społeczny, równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, zdrowie i bezpieczeństwo, równe traktowanie i szanse, równość płci i równa płaca, szkolenia i rozwój siły roboczej, środki przeciwko przemocy i molestowaniu w miejscu pracy oraz różnorodność.

Ryzyka i szanse związane z własnymi zasobami pracowniczymi

Zidentyfikowane istotne ryzyka i szanse w ramach badania podwójnej istotności obejmującej: warunki pracy, odpowiednie wynagrodzenia, równe traktowanie i szanse, równość płci i równe wynagrodzenie, a także różnorodność. Widzimy ryzyko w zatrzymaniu pracowników (zwłaszcza kluczowych pracowników) i naszej zdolności do zatrudniania nowego wykwalifikowanego personelu we wszystkich krajach działalności. Nasza działalność zależy od wkładu wielu naszych dyrektorów wykonawczych, kluczowej kadry kierowniczej wyższego szczebla i personelu. Nie ma pewności, że ich usługi będą nadal dostępne dla nas. W przeszłości doświadczyliśmy i możemy w przyszłości nadal doświadczać trudności w identyfikowaniu personelu eksperckiego w naszych obszarach działalności, a w szczególności w obszarach technologii informatycznych oraz sprzedaży i marketingu, w krajach, w których działamy. Jeśli nie uda nam się zatrzymać lub przyciągnąć wysoko wykwalifikowanego personelu na kluczowe stanowiska kierownicze, może to mieć istotny negatywny wpływ na naszą działalność, wyniki operacyjne i kondycję finansową. Dlatego też dla ASBIS kluczowe jest zapewnienie odpowiednich warunków pracy, odpowiedniego wynagrodzenia, równego traktowania i szans, równości płci i równego wynagrodzenia dla całej swojej zróżnicowanej siły roboczej. Nie zidentyfikowano żadnych przypadków pracy przymusowej lub pracy dzieci.

3.1.3 S1-1 POLITYKI ZWIĄZANE Z WŁASNYMI ZASOBAMI PRACOWNICZYMI

W ASBIS obowiązuje szereg zasad dotyczących własnych zasobów pracowniczych, ponieważ Spółka angażuje się w promowanie praw człowieka poprzez politykę i działania biznesowe:

- Kodeks Postępowania, który określa ogólne wytyczne dotyczące sposobu wykonywania codziennych czynności zgodnie z naszym celem i wartościami, a także zgodnie z obowiązującymi wymogami prawnymi oraz politykami, standardami i zasadami etycznymi ASBIS. Kodeks obejmuje 10 zasad przewodnich (przedstawionych w sekcji G1-1). Kodeks dotyczy wszystkich w ASBIS na całym świecie. Promuje uczciwe i etyczne postępowanie, bezpieczne środowisko pracy i zgodność ze wszystkimi dyrektywami rządowymi, prawami, zasadami i regulacjami.
- Polityka Zarządzania Zasobami Ludzkimi – kompleksowa polityka na poziomie Grupy, której celem jest ujednoczenie procesów związanych z zasobami ludzkimi. Nasza Polityka Zarządzania Zasobami Ludzkimi obejmuje sześć kluczowych tematów:
 - 1) zatrudnianie: celem procesu zatrudniania jest znalezienie odpowiednich kandydatów na nasze wakaty oraz identyfikacja i przyciągnięcie osób, które będą budować firmę z nami,
 - 2) budowanie zespołu: podkreśla potrzeby skupienia się na właściwym wdrażaniu naszych nowych pracowników, motywowaniu naszych pracowników i budowaniu liderów, którzy będą kształtować przyszłość ASBIS, a także na zatrzymywaniu talentów,
 - 3) motywacja: wskazująca, że najlepszym sposobem motywowania pracowników jest oferowanie przejrzystej ścieżki kariery, sprawiedliwego i przejrzystego wynagrodzenia, a także możliwości rozwoju,
 - 4) przywództwo: podkreślająca, że aby budować liderów, musimy rozwijać naszych pracowników, ponieważ wierzymy, że szkolenia są kluczem do dobrego samopoczucia i długoterminowego rozwoju ASBIS,
 - 5) różnorodność: która jest wpisana w nasze codzienne działania. Chcemy, aby ASBIS było inkluzywnym miejscem pracy, w którym ludzie w każdym wieku, religii i pochodzenia znajdą wspólne miejsce do pracy i rozwoju,
 - 6) przeciwdziałanie mobbingowi: ASBIS ma być miejscem wolnym od wszelkiej dyskryminacji, mobbingu i działań niezgodnych z prawem.
- Nasza Polityka Praw Człowieka i Pracy określa globalne standardy ASBIS dotyczące Kodeksu Praktyk Pracy. Ta polityka praktyk pracy określa minimalne standardy dotyczące czasu pracy i warunków pracy oraz zapewnia przestrzeganie wszystkich podstawowych standardów Międzynarodowej Organizacji Pracy, w tym innych obowiązujących Konwencji. Polityka stanowi zobowiązanie Spółki do przestrzegania tych standardów i wymagania przestrzegania tych standardów od swoich wykonawców, podwykonawców i dostawców. Ustanawia również ogólne obowiązki ASBIS dotyczące praw człowieka, zarządzania zdrowiem, bezpieczeństwa pracy, zarządzania karierą, praw pracowników itp.
- Nasze standardy zatrudnienia i globalne standardy dostawców obejmują operacje należące do firmy, jak również naszych partnerów dostawców. Zasady te opisują praktyki w miejscu pracy i etyczne zachowanie, których wymagamy od wszystkich pracowników, takie jak: (1) zakaz pracy dzieci i pracy przymusowej, (2) zapewnienie niedyskryminacji i równych szans, (3) wspieranie wolnego od molestowania i przemocy miejsca pracy, (4) zakaz odwetu lub jakiegokolwiek formy fizycznych lub psychicznych praktyk dyscyplinarnych, (5) poszanowanie prawa pracowników do wolności zrzeszania się, (6) zapewnienie zgodności z przepisami regulującymi godziny pracy i płace oraz (7) promowanie ochrony środowiska, zdrowia i bezpieczeństwa.
- Polityka prywatności publicznie dostępna na stronie internetowej ASBIS informuje, jakie dane osobowe są gromadzone, w jaki sposób są one zbierane i przechowywane, jaki jest cel gromadzenia danych, a także wskazuje, w jaki sposób można wprowadzać zmiany w tych danych.

- System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy: ASBIS wdrożył zestaw kompleksowych zasad, wykazując zaangażowanie w zdrowie i bezpieczeństwo pracowników i wszystkich interesariuszy. Polityka koncentruje się na ciągłym doskonaleniu w kierunku wolnego od wypadków i chorób miejsca pracy poprzez skuteczną administrację, edukację i szkolenia.

3.1.4 S1-2 PROCEDURY WSPÓŁPRACY Z WŁASNYMI ZASOBAMI PRACOWNICZYMI I PRZEDSTAWICIELAMI PRACOWNIKÓW W KWESTIACH WPŁYWÓW

Ponieważ w ASBIS nie ma przedstawicieli pracowników, proces angażowania własnych pracowników odbywa się na poziomie poszczególnych krajów i indywidualnie. Zgodnie ze swoją Polityką HR ASBIS prowadzi politykę otwartych drzwi, umożliwiającą zgłaszanie i omawianie pojawiających się sytuacji, ścieżek kariery i nowych pomysłów. Pracownicy ASBIS są siłą napędową nowych produktów i rozwoju krajów, a kierunki strategiczne są kształtowane w formie dyskusji i analiz.

Angażowanie własnej siły roboczej odbywa się na różnych etapach, takich jak faza planowania nowych projektów, podczas wdrażania i po wdrożeniu. Na przykład ASBIS angażuje pracowników na etapach planowania nowych inicjatyw poprzez sesje burzy mózgów i grupy fokusowe. Po wdrożeniu firma przeprowadza ankiety, prosząc pracowników o opinię. Przykłady takiego zaangażowania obejmują:

- Kierownictwo rozprowadza ankiety w celu zebrania opinii na temat różnych aspektów miejsca pracy, takich jak satysfakcja z pracy, bezpieczeństwo i dobre samopoczucie. Roczna ankieta dostarczana przez organizację Great Place To Work jest przeprowadzana w celu pomiaru zadowolenia pracowników z firmy i zidentyfikowania obszarów wymagających poprawy.
- Anonimowe skrzynki na sugestie zostały umieszczone, aby zachęcić pracowników do dzielenia się swoimi pomysłami i wątpliwościami bez obawy przed odwetem.
- Kierownicy odbywają regularne spotkania w cztery oczy z członkami swojego zespołu, dając im możliwość zgłaszania wszelkich obaw lub innych kwestii, które uważają za ważne. Dają one możliwość bezpośredniej informacji zwrotnej i dyskusji na temat wszelkich obaw lub sugestii.
- Firma organizuje grupy fokusowe z pracownikami w różnych sprawach firmy. Grupy fokusowe odgrywają ważną rolę w strategii Grupy, głównie w zakresie sprzedaży. Grupa wdrożyła wewnętrzny system informatyczny „Focus Group”, aby skutecznie zorganizować cały proces.
- Opinie pracowników doprowadziły do zmian w polityce firmy. Na przykład opinie na temat godzin pracy firmy doprowadziły do wprowadzenia opcji pracy zdalnej i elastycznych godzin pracy w niektórych działach/lokalizacjach. W odpowiedzi na sugestie pracowników, niektóre biura zostały wyposażone w ergonomiczne meble (regulowane biurka do pracy na stojąco), co zaowocowało bardziej komfortową i produktywną przestrzenią pracy.

3.1.5 S1-3 PROCESY NAPRAWY SKUTKÓW NEGATYWNYCH WPŁYWÓW I KANAŁY ZGŁASZANIA WĄTPLIWOŚCI PRZEZ WŁASNE ZASOBY PRACOWNICZE

ASBIS poprzez ankiety pracownicze i sesje informacji zwrotnej identyfikuje negatywne skutki dla własnej siły roboczej. Następnie firma wdraża działania naprawcze w celu rozwiązania przyczyn i zapobiegania nawrotom. Obejmuje to zmiany polityki, programy szkoleniowe i poprawę warunków pracy. Na koniec istnieje ciągły monitoring i ocena za pomocą informacji zwrotnych i wskaźników wydajności w celu zapewnienia ich skuteczności i kontynuowania wszelkich niezbędnych korekt.

Kanały zgłaszania obaw obejmują:

- anonimowe skrzynki na sugestie, które pozwalają pracownikom zgłaszać obawy bez obawy przed odwetem i zapewniają poufność,
- Polityka Ochrony Sygnalistów, która zachęca pracowników do zgłaszania nieetycznych zachowań lub naruszeń. Zapewnia ochronę przed odwetem i jasne procedury obsługi zgłoszeń,
- polityka otwartych drzwi, w ramach której pracownicy mogą swobodnie omawiać obawy ze swoimi menedżerami i przedstawicielami HR. Wspiera to kulturę przejrzystości i zaufania.

Polityka Ochrony Sygnalistów (obowiązująca od 2006 roku, zaktualizowana w 2019 i 2024 roku) pozwala pracownikom, partnerom ASBIS, podwykonawcom, konsultantom i innym interesariuszom anonimowo zgłaszać obawy dotyczące możliwych wykroczeń do Rady Dyrektorów. Zgłoszenia muszą mieć miejsce w formie pisemnej. Można je przekazać jednemu z dyrektorów wykonawczych lub za pośrednictwem publicznie dostępnego adresu e-mail na stronie internetowej.

Intencją ASBIS jest traktowanie wszystkich zgłoszeń poważnie i zapewnienie odpowiedniego zbadania każdego zgłoszonego sposobu.

Po złożeniu skargi firma natychmiast ją potwierdza (jeśli nie jest anonimowa). To wstępne potwierdzenie zapewnia pracownikom, że ich obawy są traktowane poważnie. Polityka przewiduje, że w przypadku zgłoszenia zostanie zwołany Komitet ds. Sygnalistów. Będzie się on składał z: dwóch dyrektorów wykonawczych, kierownika działu prawnego i kierownika działu kadr. Wszystkie zgłoszenia sygnalistów będą rozpatrywane w ścisłej poufności. Komitet ds. Sygnalistów rozpatrzy zgłoszenie i zdecyduje, czy wszcząć dochodzenie w związku ze sprawą. Następnie przeprowadzane jest dokładne dochodzenie w celu zrozumienia charakteru skargi i zebrania odpowiednich informacji. Może to obejmować wywiady, przeglądy dokumentów i inne metody ustalania faktów. Po zakończeniu dochodzenia firma przekazuje ustalenia i wszelkie działania naprawcze pracownikowi, który zgłosił skargę. Zapewnia to przejrzystość i buduje zaufanie. W przypadku anonimowych skarg firma ogłasza ustalenia za pośrednictwem działu kadr. ASBIS monitoruje również i ocenia skuteczność swojego procesu składania zgłoszeń w celu zapewnienia ciągłego doskonalenia. Sygnalista zostanie powiadomiony o tej decyzji i powodach, na których się opiera. Ustalenia Komisji ds. Sygnalistów zostaną przedstawione dyrektorom wykonawczym ASBIS, aby mogli podjąć decyzję o dalszych działaniach. Przetwarzane dane osobowe będą traktowane zgodnie z Polityką prywatności ASBIS. W 2024 i 2023 roku nie zidentyfikowano żadnych incydentów związanych ze zgłaszaniem nieprawidłowości.

3.1.6 S1-4 PODEJMOWANIE DZIAŁAŃ DOTYCZĄCYCH ISTOTNYCH WPŁYWÓW NA WŁASNE ZASOBY PRACOWNICZE ORAZ STOSOWANIE PODEJŚĆ SŁUŻĄCYCH ZARZĄDZANIU ISTOTNYMI RYZYKAMI I WYKORZYSTYWANIU ISTOTNYCH SZANS ZWIĄZANYCH Z WŁASNYMI ZASOBAMI PRACOWNICZYMI ORAZ SKUTECZNOŚĆ TYCH DZIAŁAŃ

ASBIS podejmuje szereg działań w zakresie istotnych wpływów na własne zasoby pracownicze, podejścia do zarządzania ryzykami i wykorzystania szans. Obejmują one między innymi:

- Zapewnienie zróżnicowanego i inkluzywnego środowiska pracy: zaczyna się ono od kultury inkluzywnej, szanującej prawa różnych pracowników w 34 krajach o różnym pochodzeniu, płci, wieku i religii. Podejmowane działania obejmują: 1) umożliwienie pracy hybrydowej, kiedy tylko jest to możliwe, 2) budowanie i utrzymywanie silnych zespołów, skupiając się na właściwym wdrażaniu naszych nowych pracowników, 3) zapoznanie wszystkich pracowników z naszą Misją i Wizją, kulturą korporacyjną i pomaganie im w identyfikowaniu nowych ról i obowiązków, 4) zapewnienie pracownikom odpowiednich narzędzi i zasobów do wykonywania ich zadań oraz skutecznej i wygodnej adaptacji oraz 5) pakiet powitalny dla każdego z naszych nowych pracowników.
- Zapewnienie uczciwego procesu rekrutacji: Proces rekrutacji jest zorientowany na: (1) ocenę kandydatów na podstawie ich kompetencji, (2) zapewnienie obiektywności oceny, również poprzez wykorzystanie narzędzi informatycznych, (3) zapewnienie równych szans kandydatom bez względu na ich płeć, status społeczny lub cywilny, wiek lub niepełnosprawność oraz (4) poszanowanie ich praw i stosownych przepisów. Podczas obsadzania stanowiska uciekamy się do rekrutacji wewnętrznej i zewnętrznej. Szukamy pracowników w ASBIS, aby umożliwić im rozwój, a także reklamujemy ofertę na zewnątrz. Jeśli to możliwe, priorytetowo traktujemy awanse wewnętrzne w stosunku do zewnętrznych, aby promować długoterminowe zobowiązania. Aby zwiększyć przejrzystość i obiektywność procesu rekrutacji, każdy kandydat odbywa co najmniej dwa spotkania z menedżerami ASBIS o różnym poziomie starszeństwa, zanim zostanie podjęta decyzja.
- Zapewnienie przejrzystych ścieżek kariery: Ścieżki kariery zależą od miejsca rozpoczęcia i obszaru, w którym się zaczynają. Pracownicy są informowani o swojej potencjalnej ścieżce kariery w momencie rozpoczęcia pracy. Dla każdego stanowiska ustalane są przedziały wynagrodzeń. Pracownicy są motywowani premiami na podstawie swoich osiągnięć. Aby mieć pewność, że płacimy wynagrodzenia rynkowe, staramy się być na bieżąco z najnowszymi wydarzeniami na rynkach, na których mamy filie i prowadzimy badania na portalach pracy. Prowadzimy model oceny, który dla każdego poziomu naszej hierarchii koncentruje się na twardych kryteriach (skuteczność mierzona za pomocą KPI) i miękkich kryteriach (takich jak zachowanie, środowisko i empowerment).
- Promowanie różnorodności pracowników i opinii: Różnorodność jest dla nas ważna, ponieważ jest osadzona w naszych codziennych działaniach. Zdajemy sobie sprawę, że każdy pracownik jest wyjątkowy i ma własne cechy, i chcemy zapewnić im wszystkim możliwości rozwoju. Zachęcamy do różnorodności opinii. Wierzymy, że wymiana pomysłów prowadzi naszą firmę do przodu. Tworzymy zespoły złożone z osób wszystkich narodowości i w różnym wieku, ponieważ chcemy wykorzystać wiedzę naszych doświadczonych pracowników oraz energię i świeże pomysły młodszych pokoleń. Naszym celem jest zrównoważone podejście do płci w przypadku każdego stanowiska, które ma zostać obsadzone. Jeśli równowaga nie jest możliwa, nadal będziemy dążyć do tego, aby mieć co najmniej jednego przedstawiciela każdej płci. Tworzymy miejsce pracy, w którym panuje wzajemny szacunek między pracownikami i przyjazna atmosfera.
- Zakaz mobbingu: Naszym priorytetem jest, aby ASBIS było miejscem wolnym od wszelkiej dyskryminacji, mobbingu i działań niezgodnych z prawem. Jesteśmy zdecydowanie przeciwni nadużywaniu przez pracowników

swoich stanowisk i działaniom niezgodnym z prawem, niesprawiedliwym i niegodnym. Obejmuje to wszelkie formy nękania, w tym rozpowszechnianie materiałów na temat pracowników i ich danych osobowych. Dopuszczamy wyłącznie konstruktywne opinie. Nie tolerujemy molestowania seksualnego ani żadnych innych form nękania. Mówimy „nie” agresywnym zachowaniom. Zachęcamy naszych pracowników do zgłaszania takich naruszeń i zapewniamy im anonimowość i pomoc prawną. ASBIS uważa mobbing za niedopuszczalny i nie jest tolerowany w żadnych okolicznościach. Chociaż do tej pory nie mieliśmy takich sytuacji, jest dla nas jasne, że każdy pracownik, który zostanie uznany za winnego naruszenia polityki, zostanie ukarany.

- Dążymy do bycia firmą społecznie odpowiedzialną: Mamy zdecentralizowane podejście do zaangażowania społeczności i inwestycji, umożliwiając naszym spółkom zależnym prowadzenie działań, które uważają za właściwe i potrzebne. Potrzeba ta różni się w zależności od okoliczności, a te dynamicznie się zmieniały w ciągu ostatnich lat. Np. na Cyprze wiązało się to ze sponsorowaniem drużyn ASBISu w maratonie w Limassol oraz w żeglarskim, a także drużyny żeglarskiej dla młodzieży lub udziałem w inicjatywie „Posadźmy drzewa”.
- Dbanie o aspekty społeczne dla pracowników, co dotyczy rodzin naszych pracowników. Oferujemy prezenty dzieciom naszych pracowników (do ukończenia przez nie 18 lat), szczególnie w okresie świątecznym. Oferujemy również naszym pracownikom możliwości działania w ramach akcji wolontariatu korporacyjnego (np. niektórzy z nich są dawcami krwi).

3.1.7 S1-5 CELE DOTYCZĄCE ZARZĄDZANIA ISTOTNYMI NEGATYWNYMI WPŁYWAMI, ZWIĘKSZANIA POZYTYWNYCH WPŁYWÓW I ZARZĄDZANIA ISTOTNYMI RYZYKAMI I SZANSAMI

Dział kadr ma cele związane z rotacją pracowników i utrzymaniem pracowników, którzy ukończyli okres próbny.

3.1.8 S1-6 CHARAKTERYSTYKA PRACOWNIKÓW JEDNOSTKI

Poniżej przedstawiono strukturę zatrudnienia w różnych podziałach. Podział pracowników ASBIS ze względu na płeć pozostał stabilny w latach 2024/2023, przy czym pracownicy płci męskiej stanowili 68% pracowników.

Największe kraje, w których ASBIS jest obecny, w których zatrudnionych jest ponad 10% pracowników, to: Białoruś, Kazachstan, Cypr i Ukraina.

Podział pracowników według regionów	2024	2023
Ukraina	353	328
Kazachstan	480	401
Cypr	342	328
Pozostałe	1 603	1 616
Pracownicy łącznie (średnio)	2 779	2 673

Większość pracowników to pracownicy etatowi. Wszyscy pracownicy mają gwarantowane umowy godzinowe.

2024 charakterystyka pracowników (średnia)	Kobiety	Mężczyźni	Inne	Nie ujawniono	Łącznie
Liczba pracowników	946	1 833	0	0	2 779
Liczba pracowników stałych (zatrudnionych na czas nieokreślony)	931	1 808	0	0	2 739
Liczba pracowników tymczasowych (zatrudnionych na czas określony)	15	25	0	0	40
Liczba pracowników, którym nie gwarantuje się godzin pracy	0	0	0	0	0

2023 charakterystyka pracowników (średnia)	Kobiety	Mężczyźni	Inne	Nie ujawniono	Łącznie
Liczba pracowników	880	1 793	0	0	2 673
Liczba pracowników stałych (zatrudnionych na czas nieokreślony)	855	1 746	0	0	2 601
Liczba pracowników tymczasowych (zatrudnionych na czas określony)	25	47	0	0	72

2023 charakterystyka pracowników (średnia)	Kobiety	Mężczyźni	Inne	Nie ujawniono	Łącznie
Liczba pracowników, którym nie gwarantuje się godzin pracy	0	0	0	0	0

W 2024 r. łączna liczba pracowników, którzy odeszli z firmy w okresie sprawozdawczym wyniosła 995, spadek o 12% r/r, a wskaźnik rotacji pracowników w okresie sprawozdawczym wyniósł 35,8%, spadek o 6,5pp.

Charakterystyka pracowników (średnia)	2024	2023
Liczba pracowników, którzy odeszli z Grupy Kapitałowej w okresie sprawozdawczym	995	1 131
Wskaźnik rotacji	35,8%	42,3%

Metodologia obliczeń na lata 2023 i 2024 nie uległa zmianie. Zostały one przygotowane na podstawie elektronicznych zapisów ASBIS w jego systemach. Dane obejmują dane dotyczące pracowników – stałych i tymczasowych – i obliczone są jako średnie dla każdego miesiąca. Pracownicy przenieszeni w ramach grupy nie byli traktowani jako nowo zatrudnieni lub zwolnieni, osoby z przejętych firm były traktowane jako nowi pracownicy, a dane dotyczą wyłącznie spółek zależnych.

3.1.9 S1-7 CHARAKTERYSTYKA OSÓB NIEBĘDĄCYCH PRACOWNIKAMI STANOWIĄCYCH WŁASNE ZASOBY PRACOWNICZE JED-NOSTKI

Umowa o pracę jest najczęstszym sposobem angażowania się w ASBIS w ramach własnych zasobów pracowniczych. Pod koniec 2024 roku ASBIS zidentyfikował 297 osób samozatrudnionych (264 pod koniec 2023 roku). Nie było osób dostarczonych przez jednostki prowadzące głównie „działalność związaną z zatrudnieniem” zarówno w 2024 jak i 2023 roku.

3.1.10 S1-9 MIERNIKI RÓŻNORODNOŚCI

Definicja pracowników kadry wyższego szczebla z ESRS, tj. pracowników o dwa poziomy niżej od zarządu, nie opisuje dokładnie sytuacji ASBIS. W ASBIS jest wielu pracowników o dwa poziomy niżej od Rady Dyrektorów, którzy nie są „kadrą wyższego szczebla”. W związku z tym zastosowano wewnętrzny algorytm, aby zapewnić, że kluczowy personel jest odpowiednio przedstawiony. Rada Dyrektorów jest pokazany jako kadra wyższego szczebla.

2024	Kobiety	Mężczyźni	Inne	Nie ujawniono	Łącznie
Kadra wyższego szczebla	32	35	0	0	67
Pozostali pracownicy	914	1 798	0	0	2 712
Łącznie	946	1 833	0	0	2 779

2023	Kobiety	Mężczyźni	Inne	Nie ujawniono	Łącznie
Kadra wyższego szczebla	31	35	0	0	66
Pozostali pracownicy	849	1 758	0	0	2 607
Łącznie	880	1 793	0	0	2 673

Ponadto przedstawiamy podział pracowników według wieku. Pracownicy ASBIS są zróżnicowani pod względem wieku. W 2024 roku około 65% naszych pracowników miało od 30 do 50 lat, podczas gdy około 26% miało mniej niż 30 lat. Ponadto około 34% naszych pracowników w 2023 roku stanowiły kobiety. Podział ten pozostał mniej więcej stabilny rok do roku.

2024					
Średnia liczba pracowników	Kobiety	Mężczyźni	Inne	Nie ujawniono	Łącznie
Poniżej 30 lat	222	488	0	0	710
W wieku od 30 do 50 lat	639	1 171	0	0	1 810
Powyżej 50 roku życia	86	173	0	0	259

2023					
Średnia liczba pracowników	Kobiety	Mężczyźni	Inne	Nie ujawniono	Łącznie
Poniżej 30 lat	199	499	0	0	698
W wieku od 30 do 50 lat	604	1 133	0	0	1 737
Powyżej 50 roku życia	77	161	0	0	238

3.1.11 S1-10 ADEKWATNA PŁACA

ASBIS nie płaci poniżej ani na poziomie płacy minimalnej w krajach, w których działa (ani w sklepach detalicznych, ani w magazynach).

	2024	2023	Zmiana r/r
Procent pracowników otrzymujący wynagrodzenie poniżej ustalonego poziomu adekwatnego	0%	0%	0

3.1.12 S1-13 MIERNIKI DOTYCZĄCE SZKOLEŃ I ROZWOJU UMIEJĘTNOŚCI

Szkolenia i rozwój umiejętności są kluczowe dla ASBIS, aby wzmocnić kapitał intelektualny, budować liderów i rozwijać pracowników, ich dobre samopoczucie i długoterminowe zaangażowanie. Wdrożone działania obejmują:

- plan szkoleń i macierz, które wskazują, jakie szkolenia należy podjąć w zależności od doświadczenia danej osoby, aby zapewnić pracownikom wymagane umiejętności i wiedzę do wykonywania swoich zadań. Szkolenia zależą od działu, wyników pracowników i nowych trendów rynkowych i są w pełni pokrywane przez ASBIS (nawet jeśli wymagają one podróży zagranicznych),
- organizowanie szkoleń dla pracowników zgodnie z prośbą kierowników lub dyrektorów. Widzimy wartość w finansowaniu międzynarodowych szkoleń i certyfikatów, ponieważ poprawia to wyniki naszych pracowników i sprawia, że firma jest lepiej przygotowana na zmiany rynkowe,
- organizowanie dedykowanych szkoleń – dedykowana grupa pracowników organizuje częste seminaria na szeroki zakres tematów. Istnieje szereg pracowników w pełni oddanych tej kwestii,
- prowadzenie portalu internetowego – który obejmuje bibliotekę ze wszystkimi informacjami, które mogą być potrzebne do wykonywania pracy, takimi jak zasady, instrukcje, procesy biznesowe – oraz system nauki online, do którego nowe kursy są stale dodawane. Niektóre kursy są obowiązkowe, a inne opcjonalne. Wszyscy nowi pracownicy muszą ukończyć określoną liczbę kursów, w zależności od działu i stanowiska. Średnio pracownicy sprzedaży i marketingu realizują najwięcej godzin szkoleniowych, ponieważ to oni muszą być na bieżąco z bardzo częstymi zmianami w branży IT,
- rozwój i promocja dzielenia się wiedzą – w razie potrzeby dyrektorzy i kierownicy działów przeprowadzają spotkania 1 na 1 z pracownikami, aby przekazać im swoją wiedzę i umiejętności w bardziej efektywny sposób.

W rezultacie średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika wyniosła 9,84 godziny, co stanowi wzrost o 30% rok do roku.

Średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika	Kobiety	Mężczyźni	Inne	Nie ujawniono	Łącznie
2024	8,05	11,63	0	0	9,84
2023	6,37	8,8	0	0	7,58

3.1.13 S1-14 MIERNIKI BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

ASBIS poważnie traktuje zdrowie i bezpieczeństwo swoich pracowników. Utworzyliśmy wewnętrzne usługi ochrony i zapobiegania wypadkom, Komitet ds. Zdrowia i Bezpieczeństwa oraz programy szkoleniowe. Nasz plan reagowania kryzysowego obejmuje różne scenariusze, zapewniając gotowość i natychmiastowe działanie. Ponadto utrzymujemy szczegółowe protokoły dotyczące zarządzania wypadkami i incydentami oraz ich rejestrowania, podkreślając nasze proaktywne podejście do bezpieczeństwa w miejscu pracy. Pracownicy mają znajdować się w bezpiecznym środowisku, chronionym przed zagrożeniami związanymi z pracą. W latach 2023 i 2024 100% procent pracowników było ASBIS

objętych systemem zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem przedsiębiorstwa na podstawie wymogów prawnych i/lub uznanych norm lub wytycznych.

Wypadki wśród pracowników	2024	2023
Śmiertelne wypadki wśród pracowników w wyniku urazów związanych z pracą i chorób zawodowych	0	0
Zgony w wyniku obrażeń związanych z pracą i złego stanu zdrowia związanego z pracą innych pracowników pracujących na terenie przedsiębiorstwa	0	0
Zarejestrowane wypadki przy pracy	0	0
Liczba przypadków zarejestrowanych chorób zawodowych	0%	0%
Przypadki rejestrowanych chorób zawodowych pracowników, podlegające prawnym ograniczeniom w zakresie gromadzenia danych	0	0
Liczba dni niezdolności do pracy spowodowana kontuzjami przy pracy/złym stanem zdrowia w wyniku pracy	0	0

3.1.14 S1-16 MIERNIKI WYNAGRODZEŃ

Motywacja pracowników jest powiązana z uczciwym wynagrodzeniem. Chcemy, aby pensje obejmowały nie tylko stały, ale także zmienny składnik, aby dostosować wynagrodzenie pracowników do wyników całej firmy. Zmienna część wynagrodzenia dotyczy premii za rentowność i/lub prowizji i premii dla kierownictwa. Mamy wewnętrzny system oceniania. Firma zapewnia wszystkim pracownikom dostęp do swojej platformy informatycznej, a kierownicy mogą przydzielać swoim podwładnym określone zadania lub pracownicy rejestrują swoje zadania kwartalnie. Na podstawie wyników swoich zadań kierownicy mogą sprawdzać postępy pracowników i jeśli są one widoczne, kierownicy mogą przyznawać premie kwartalnie. Pozwala to pracownikom pracować efektywnie i otrzymywać konstruktywne informacje zwrotne.

Kładziemy również nacisk na uczciwe wynagrodzenie, ponieważ chcemy, aby nasi pracownicy czuli się i byli traktowani uczciwie pod każdym względem. W związku z tym obliczamy i analizujemy wskaźnik luki płacowej między kobietami i mężczyznami zarówno na poziomie Grupy, jak i kluczowych jednostek funkcjonalnych. Wierzymy, że wszyscy nasi pracownicy są uczciwie wynagradzani, a 24% wskaźnik luki płacowej ze względu na płeć zidentyfikowany za rok 2024 (w porównaniu z 26% w 2023 roku) wynika głównie ze struktury zarządzania Grupy i lat doświadczenia. Kobiety stanowią 34% pracowników ASBIS i 37,5% zarządu. Tak się składa, że średni staż mężczyzn jest wyższy niż kobiet. W miarę upływu czasu i decyzji kobiet o pozostaniu w firmie, zdobywają one więcej doświadczenia, a luka będzie się zmniejszać. Mimo to zarząd jest oddany eliminacji wskaźnika luki płacowej ze względu na płeć.

3.1.15 S1-17 INCYDENTY, SKARGI I POWAŻNE WPŁYWY NA PRZESTRZEGANIE PRAW CZŁOWIEKA

W roku obrotowym 2023-2024 ASBIS nie zidentyfikował żadnych przypadków dyskryminacji ani skarg. Nie było również żadnych incydentów związanych z brakiem poszanowania praw człowieka w odniesieniu do pracowników przedsiębiorstwa w okresie sprawozdawczym. Wartość kar pieniężnych z tytułu powiązanych wypadków wyniosła 0 mln USD (zero) w latach 2024 i 2023.

3.2 S2 OSOBY WYKONUJĄCE PRACĘ W ŁANCUCHU WARTOŚCI

3.2.1 SBM-2 INTERESY I OPINIE ZAINTERESOWANYCH STRON

Badanie podwójnej istotności ASBIS wykazało trzy istotne tematy w łańcuchu wartości: warunki pracy, praca dzieci i praca przymusowa.

3.2.2 SBM-3 ISTOTNE WPŁYWY, RYZYKA I SZANSE ORAZ ICH WZAJEMNE ZWIĄZKI ZE STRATEGIĄ I Z MODELEM BIZNESOWYM

ASBIS nie ma bezpośrednich interakcji z pracownikami w łańcuchu wartości. Nie konsultowano się z nimi bezpośrednio w badaniu podwójnej istotności.

3.2.3 S2-1 POLITYKI ZWIĄZANE Z OSOBAMI WYKONUJĄCYMI PRACĘ W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI

W ASBIS uznajemy znaczenie ochrony praw człowieka w naszym łańcuchu wartości. Wierzymy w prawo do samostanowienia, wolności, należytego procesu prawnego, swobody przemieszczania się, myśli, religii, zgromadzeń i stowarzyszeń. Te obejmują:

- Politykę Praw Człowieka i Pracy, która określa globalne standardy ASBIS dotyczące Kodeksu Praktyk Pracy. Ta polityka praktyk pracy określa minimalne standardy czasu pracy i warunków pracy oraz zapewnia przestrzeganie wszystkich podstawowych standardów Międzynarodowej Organizacji Pracy, w tym innych obowiązujących Konwencji. Polityka stanowi zobowiązanie Spółki do przestrzegania tych standardów i wymagania przestrzegania tych standardów od swoich wykonawców, podwykonawców i dostawców. Ustanawia również ogólne obowiązki ASBIS dotyczące praw człowieka, zarządzania zdrowiem, bezpieczeństwa pracy, zarządzania karierą, praw pracowników itp.
- Standardy zatrudnienia i globalne standardy dostawców obejmują operacje należące do firmy, jak również partnerów dostawców. Zasady te opisują praktyki w miejscu pracy i etyczne zachowanie, których wymagamy od wszystkich pracowników, takie jak: (1) zakaz pracy dzieci i pracy przymusowej, (2) zapewnienie niedyskryminacji i równych szans, (3) wspieranie wolnego od molestowania i przemocy miejsca pracy, (4) zakaz odwetu lub jakiegokolwiek formy praktyk dyscyplinarnych fizycznych lub psychicznych, (5) poszanowanie prawa pracowników do wolności zrzeszania się, (6) zapewnienie zgodności z przepisami regulującymi godziny pracy i wynagrodzenia oraz (7) promowanie ochrony środowiska, zdrowia i bezpieczeństwa.
- Polityka Ochrony Sygnalistów pozwala nie tylko pracownikom, ale także partnerom, kontrahentom, konsultantom ASBIS oraz innym interesariuszom anonimowo zgłaszać Radzie Dyrektorów obawy dotyczące możliwych nieprawidłowości. Muszą one mieć formę pisemną. Można je przekazać jednemu z dyrektorów wykonawczych lub za pośrednictwem publicznie dostępnego adresu e-mail na stronie internetowej. Intencją ASBIS jest traktowanie wszystkich zgłoszeń poważnie i zapewnienie odpowiedniego dochodzenia w każdej zgłoszonej sprawie.
- Kodeks Postępowania dla Dostawców pierwotnie przyjęty w 2019 roku. W przeciwieństwie do dostosowanych wewnętrznych dokumentów i zasad, ASBIS postanowił przestrzegać zgodności z Kodeksem postępowania RBA w zakresie wymagań wobec dostawców. Normy zawarte w Kodeksie odwołują się do norm i standardów międzynarodowych, m.in. do Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Międzynarodowych Konwencji Organizacji Pracy, Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, norm ISO i SA. Responsible Business Alliance to koalicja branżowa, której celem jest tworzenie wspólnej wartości dla przedsiębiorstw, pracowników i społeczności. Jest on otwarty dla firm, które produkują lub zlecają produkcję towarów elektronicznych lub produktów, w których elektronika jest niezbędna do podstawowej funkcjonalności produktu, lub dostarczają materiały używane w elektronice tych towarów. RBA składa się z ponad 500 firm elektronicznych, detalicznych, samochodowych i zabawkarskich. Wybrani członkowie to: AMD, Alphabet, Amazon, Apple, Cisco, Dell, Fujitsu, HP, IBM, Intel, Lenovo, Logitech, Meta, Microsoft, Phillips, Seagate i Xerox. Kodeks Postępowania RBA (wersja 8.0 z 2024 roku) jest całościowym dokumentem, obejmującym pięć ważnych tematów: warunki pracownicze, zdrowie, środowisko, etykę oraz systemy zarządcze.
 - 1) Sekcja pracownicza koncentruje się na zobowiązaniu do przestrzegania praw człowieka pracowników i traktowania ich z godnością. Wszyscy pracownicy (w tym tymczasowi, migranci, studenci, kontraktowi, pracownicy bezpośredni i każdy inny rodzaj pracownika) powinni mieć swobodę wyboru zatrudnienia, podczas gdy praca dzieci nie powinna być wykorzystywana na żadnym etapie produkcji. Tydzień pracy nie powinien przekraczać 60 godzin roboczych, podczas gdy wynagrodzenia i świadczenia powinny być wypłacane zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami dotyczącymi wynagrodzeń, w tym dotyczącymi płacy minimalnej, godzin nadliczbowych i prawnie wymaganych świadczeń. Kodeks podkreśla ścisłe zobowiązanie do zapewnienia miejsca pracy wolnego od nękania i bezprawnej dyskryminacji.
 - 2) Sekcja dotycząca Zdrowia i Bezpieczeństwa zwraca uwagę, iż bezpieczne środowisko pracy nie tylko minimalizuje występowanie obrażeń i chorób, ale również poprawia jakość produktów i usług. Kodeks koncentruje się na bezpieczeństwie pracy, przygotowaniach na sytuacje awaryjne oraz minimalizowaniu obrażeń i chorób zawodowych. Ma to być uzyskane między innymi poprzez higienę pracy oraz wyeliminowanie potencjalnych niebezpieczeństw, kontrolę nad fizycznie wymagającą pracą i nadzór nad wykorzystywanymi maszynami. Nacisk

położony jest również na higienę, żywność i warunki mieszkaniowe, gdyż pracownicy mają mieć zapewniony dostęp do czystych toalet, wody pitnej, sanitarnego przygotowania posiłków, ich przechowywania i konsumpcji.

3) Trzecia część Kodeksu rozpoznaje, iż odpowiedzialność za środowisko jest nieodłączną częścią produkcji światowej klasy produktów. W związku z tym, firmy powinni identyfikować wpływy środowiskowe, minimalizować niekorzystny wpływ na społeczności, środowisko i naturalne zasoby, biorąc pod uwagę publiczne zdrowie i bezpieczeństwo. Spółki powinny mieć i przechowywać wszystkie wymagane zezwolenia i podążać za wymogami raportowania. Dodatkowo, należy unikać zanieczyszczania środowiska, m.in. poprzez ograniczanie zużycia zasobów, minimalizację użycia niebezpiecznych substancji, wytwarzanych odpadów oraz emisji do atmosfery. Spółki powinny zarządzać swoim zużyciem wody i energii elektrycznej, aby w przypadku tego drugiego minimalizować emisję gazów cieplarnianych (Zakres 1 i 2).

4) Sekcja o Etyce podkreśla, iż aby osiągnąć sukces spółki muszą być społecznie odpowiedzialne. Oznacza to m.in. brak łapownictwa i korupcji, które oznaczają nieuczciwą przewagę. Wszystkie działania powinny być w odpowiedni sposób prowadzone i odpowiednio ujawniane w księgach i zapisach, a własność intelektualna szanowana. Oprócz uczciwego prowadzenia biznesu, marketingu i konkurencji, odpowiedzialnego pozyskiwania materiałów oraz prywatności, firmy mają chronić prywatność osób i tożsamość sygnalistów oraz zapewnić brak działań odwetowych.

5) Piąta część Kodeksu RBA koncentruje się na systemach zarządzania. Firmy, które chcą być zgodne z Kodeksem powinny posiadać systemy, które zapewnią zgodność z prawem i z Kodeksem oprócz identyfikacji i mitygacji ryzyk. Firmy, które chcą być zgodne z Kodeksem powinny podejmować okresową ocenę swoich działań, aby upewnić się, że są zgodne z prawem i wymogami prawnymi oraz utrzymywać dokumentację i odpowiednie dane, aby zapewnić zgodność i dostosowanie do wymogów.

3.2.4 S2-2 PROCESY WSPÓŁPRACY Z OSOBAMI WYKONUJĄCYM PRACĘ W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI W ZAKRESIE WPŁYWÓW

W ASBIS nie ma bezpośrednich procesów umożliwiających bezpośrednie angażowanie we wpływy na pracowników w łańcuchu wartości.

3.2.5 S2-3 PROCESY NAPRAWY SKUTKÓW NEGATYWNYCH WPŁYWÓW I KANAŁY ZGŁASZANIA WĄTPLIWOŚCI PRZEZ OSOBY WYKONUJĄCE PRACĘ W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI

Jak opisano w sekcji S1-2, Polityka Ochrony Sygnalistów ASBIS jest dostępna dla wszystkich zewnętrznych interesariuszy, którzy mogą składać skargi:

- bezpośrednio do Komitetu ds. Sygnalistów za pośrednictwem poczty elektronicznej na adres whistleblowercommittee@asbis.com,
- anonimowo za pośrednictwem portalu informowania o nieprawidłowościach firmy dostępnego na stronie internetowej ASBIS.

Będą one traktowane w taki sam sposób, jak zgłoszenia składane przez pracowników.

3.2.6 S2-4 PODEJMOWANIE DZIAŁAŃ DOTYCZĄCYCH ISTOTNYCH WPŁYWÓW NA OSOBY WYKONUJĄCE PRACĘ W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI ORAZ STOSOWANIE PODEJŚĆ SŁUŻĄCYCH ZARZĄDZANIU ISTOTNYMI RYZYKAMI I WYKORZYSTYWANIU ISTOTNYCH SZANS ZWIĄZANYCH Z OSOBAMI WYKONUJĄCYMI PRACĘ W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI ORAZ SKUTECZNOŚĆ TYCH DZIAŁAŃ

Pozycja ASBIS w łańcuchu wartości dystrybucji IT minimalizuje ryzyko naruszenia praw człowieka, ponieważ 91,2% przychodów pochodzi od dostawców będących członkami RBA. Są to duże firmy, głównie notowane na NASDAQ. Bezpośredni wpływ ASBIS na dostawców jest ograniczony.

3.2.7 S2-5 CELE DOTYCZĄCE ZARZĄDZANIA ISTOTNYMI NEGATYWNYMI WPŁYWAMI, ZWIĘKSZANIA POZYTYWNYCH WPŁYWÓW I ZARZĄDZANIA ISTOTNYMI RYZYKAMI I SZANSAMI

W ASBIS nie ma celów związanych z zarządzaniem negatywnym wpływem, promowaniem pozytywnego wpływu i zarządzaniem istotnymi ryzykami i szansami w kontekście pracowników w łańcuchu wartości.

3.3 S4 KONSUMENTY I UŻYTKOWNICY KOŃCOWI

3.3.1 SBM-2 INTERESY I OPINIE ZAINTERESOWANYCH STRON

Badanie podwójnej istotności przeprowadzone przez ASBIS wykazało trzy istotne tematy: wpływy na konsumentów i użytkowników końcowych związane z informacjami, dostęp konsumentów i użytkowników końcowych do (jakościowej) informacji oraz zdrowie i bezpieczeństwo konsumentów i użytkowników końcowych.

3.3.2 SBM-3 ISTOTNE WPŁYWY, RYZYKA I SZANSE ORAZ ICH WZAJEMNE ZWIĄZKI ZE STRATEGIĄ I Z MODELEM BIZNESOWYM

Wybrani przedstawiciele klientów biznesowych i detalicznych wzięli udział w dwóch etapach badania podwójnej istotności, a ich opinie zostały wzięte pod uwagę przy ustalaniu ostatecznej listy istotnych tematów.

3.3.3 S4-1 POLITYKI ZWIĄZANE Z KONSUMENTAMI I UŻYTKOWNIKAMI KOŃCOWYMI

W ASBIS nie ma sformalizowanych polityk dotyczących jakości i bezpieczeństwa informacji oraz zdrowia i bezpieczeństwa dystrybuowanych towarów stron trzecich. Mimo to ASBIS zapewnia, że wszystkie produkty są bezpieczne dla klientów i użytkowników końcowych, gdyż: 1) Spółka sprzedaje wyłącznie towary największych producentów sprzętu IT, którzy mają własne zasady jakości i bezpieczeństwa, przestrzegają obowiązujących przepisów i spełniają wysokie międzynarodowe standardy oraz 2) ASBIS ma wdrożone procesy zapewniające jakość i bezpieczeństwo swoich marek własnych. Ponadto w swoich działaniach i współpracy z konsumentami i użytkownikami końcowymi ASBIS przestrzega wszystkich stosownych międzynarodowych norm, wytycznych i konwencji.

3.3.4 S4-2 PROCESY WSPÓŁPRACY W ZAKRESIE WPŁYWÓW Z KONSUMENTAMI I UŻYTKOWNIKAMI KOŃCOWYMI

Procesy zaangażowania klientów różnią się w przypadku klientów korporacyjnych i detalicznych:

- klienci korporacyjni: zaangażowanie często wiąże się z bardziej spersonalizowanymi i długoterminowymi strategiami, działania są dostosowywane do spełniania konkretnych potrzeb biznesowych, a nacisk kładzie się na utrzymywanie silnych, trwałych relacji,
- klienci detaliczni: zaangażowanie ma tendencję do bycia bardziej ujednocionym, z naciskiem położonym na szybkie rozwiązywanie problemów, doskonałą obsługę klienta i utrzymanie pozytywnych doświadczeń zakupowych.

Jakość informacji

Aby zapewnić jakość informacji dla konsumentów i użytkowników końcowych, ASBIS:

- zapewnia, że wszystkie opisy produktów są szczegółowe, dokładne i aktualne. Obejmuje to specyfikacje, funkcjonalność, korzyści i instrukcje użytkownika – klienci składający zamówienia za pośrednictwem platformy IT4Profit mają dostęp do bazy danych szczegółowych opisów produktów. Ta baza danych jest stale aktualizowana przez dedykowany zespół ds. treści,
- przestrzega międzynarodowych norm, takich jak ISO 9001, co zapewnia, że systemy zarządzania jakością ASBIS są skuteczne i są ciągle poprawiane,
- zapewnia szkolenie pracowników: regularne programy szkoleniowe dla pracowników zapewniają, że mają oni wiedzę na temat produktów i mogą przekazywać klientom dokładne informacje.

Bezpieczeństwo dystrybuowanych produktów i towarów

Aby zapewnić bezpieczeństwo dystrybuowanych produktów i towarów, ASBIS przeprowadza:

- weryfikację dostawców: ASBIS weryfikuje, czy dostawcy przestrzegają rygorystycznych norm bezpieczeństwa i jakości. Obejmuje to przeprowadzanie audytów i wymaganie certyfikatów, które wykazują zgodność z odpowiednimi przepisami bezpieczeństwa,
- kontrole jakości: Spółka wdraża kontrole jakości na różnych etapach procesu dystrybucji, które pomagają identyfikować i rozwiązywać wszelkie problemy związane z bezpieczeństwem, zanim produkty dotrą do konsumentów. Obejmuje to losowe pobieranie próbek i testowanie produktów, a także regularne audyty w obiektach dostawców,
- właściwe warunki przechowywania: produkty i towary są przechowywane w odpowiednich warunkach w celu zachowania ich bezpieczeństwa i integralności. Obejmuje to kontrolowanie temperatury, wilgotności i innych czynników środowiskowych w magazynach,
- szkolenia i edukacja: ASBIS oferuje programy szkoleniowe dla pracowników dotyczące norm bezpieczeństwa produktów i najlepszych praktyk. Zapewnia to, że wszyscy zaangażowani w proces dystrybucji mają wiedzę na temat utrzymania bezpieczeństwa produktów.

Procesy te różnią się w zależności od rodzaju dystrybuowanych towarów i produktów:

- dystrybuowane towary: ASBIS koncentruje się na różnorodnym sprzęcie od wielu producentów. Zapewnienie bezpieczeństwa obejmuje weryfikację standardów dostawców, przeprowadzanie kontroli jakości i przestrzeganie odpowiednich przepisów,
- marki własne: te produkty pozwalają ASBIS mieć większą kontrolę nad projektem, jakością i marką. Oznacza to, że ASBIS może wdrażać własne protokoły bezpieczeństwa, dostosowywać funkcje bezpieczeństwa i zapewniać wyższe standardy kontroli jakości.

Wszystkie procesy są nadzorowane przez Chief Quality Officer.

3.3.5 S4-3 PROCESY NAPRAWY SKUTKÓW NEGATYWNYCH WPLYWÓW I KANAŁY ZGŁASZANIA WĄTPLIWOŚCI PRZEZ KONSUMENTÓW I UŻYTKOWNIKÓW KOŃCOWYCH

W naszym najlepszym interesie jest dystrybuować produkty, które są trwałe i spełniają oczekiwania klientów końcowych. Ogranicza to liczbę skarg klientów i zmniejsza liczbę i koszt gwarancji. Gdy produkty staną się wadliwe w okresie gwarancji producenta z powodu wady produkcyjnej lub materiałowej, ASBIS może według własnego uznania dostarczyć odnowione lub nowe produkty, naprawić produkty lub wystawić notę kredytową. Gwarancje są szczególnie ważne dla ASBIS w przypadku marek własnych, ponieważ ostatecznie ponosimy odpowiedzialność za naprawę.

Mimo to ASBIS rozumie, że mogą wystąpić negatywne wpływy. W związku z tym istnieją mechanizmy zgłaszania informacji zwrotnej, które pozwalają klientom i użytkownikom końcowym dzielić się swoimi doświadczeniami i obawami. Ważnym aspektem jest monitorowanie mediów społecznościowych. Monitorujemy platformy mediów społecznościowych pod kątem wzmianek, komentarzy i recenzji. Pomaga to firmie zrozumieć nastroje społeczne i zbierać opinie od szerokiej publiczności. Monitorujemy interakcje klientów w mediach społecznościowych, aby zidentyfikować wszelkie skargi. Monitorujemy również inne publikacje dotyczące ASBIS. Po zidentyfikowaniu skargi odpowiednie osoby są informowane (prawnicy, kierownictwo, menedżerowie marki itp.).

Ta informacja zwrotna jest wykorzystywana do ciągłego ulepszania informacji o produkcie i jego jakości. Przykładem procesu naprawiania negatywnego wpływu na konsumentów i użytkowników końcowych jest sytuacja, w której otrzymują oni niewłaściwe zamówienie. Wtedy ASBIS może skutecznie nawiązać z nimi kontakt, wykonując następujące kroki:

- szybkie potwierdzenie: szybko przyznać się do błędu i przeprosić za wszelkie niedogodności. Pomaga to zapewnić klienta, że jego problem jest traktowany poważnie,
- skuteczna komunikacja: jasna i empatyczna komunikacja z klientem nastawiona na zrozumienie szczegółów niewłaściwego zamówienia. Obejmuje to wysłuchanie jego obaw i zebranie wszystkich niezbędnych szczegółów,
- natychmiastowe rozwiązanie: zaoferowanie szybkiego rozwiązania, takiego jak wysłanie prawidłowego zamówienia, zapewnienie zwrotu pieniędzy lub zaoferowanie rabatu na przyszłe zakupy. Upewnienie się, że klient jest zadowolony z proponowanego rozwiązania,
- działania następcze: skontaktowanie się z klientem, aby potwierdzić, że problem został rozwiązany w sposób dla niego satysfakcjonujący. Pomaga to odbudować zaufanie i wykazać zaangażowanie w obsługę klienta.

Klientom detalicznym, którzy stanowią mniejszość w ASBIS, oferujemy:

- ujednoczone procesy: skargi detaliczne są zazwyczaj obsługiwane za pomocą ujednoczonych procesów, aby zapewnić spójność i wydajność. Klienci mogą zadzwonić, odwiedzić sklep lub wysłać e-mail ze swoimi skargami. Skargi są obsługiwane przez kierowników sklepów i eskalowane, jeśli to konieczne,
- kanały obsługi klienta: skargi detaliczne są obsługiwane za pośrednictwem różnych kanałów obsługi klienta, w tym telefonu, poczty e-mail i wsparcia online.
- szybkie rozwiązania: koncentrujemy się na dostarczaniu szybkich i skutecznych rozwiązań, zapewniając satysfakcję klienta.

3.3.6 S4-4 PODEJMOWANIE DZIAŁAŃ DOTYCZĄCYCH ISTOTNYCH WPŁYWÓW NA KONSUMENTÓW I UŻYTKOWNIKÓW KOŃCOWYCH ORAZ STOSOWANIE PODEJŚĆ SŁUŻĄCYCH ZARZĄDZANIU ISTOTNYMI RYZYKAMI I WYKORZYSTYWANIU ISTOTNYCH SZANS ZWIĄZANYCH Z KONSUMENTAMI I UŻYTKOWNIKAMI KOŃCOWYMI ORAZ SKUTECZNOŚĆ TYCH DZIAŁAŃ

ASBIS podejmuje szereg działań w celu rozwiązania kwestii istotnych skutków dla konsumentów i użytkowników końcowych:

- środki zapobiegawcze: wdrażanie rygorystycznych protokołów kontroli jakości i testowania w celu zapewnienia bezpieczeństwa i niezawodności produktów przed ich dotarciem do konsumentów – ASBIS upewnia się, że producenci dystrybuowanych towarów nie używają niewłaściwych chemikaliów ani materiałów niebezpiecznych. Uzyskujemy niezbędne certyfikaty, takie jak CE (Conformité Européenne) i RoHS (Restrictions of Hazardous Substances). Mamy własny zespół QA&QC (Quality Assurance and Quality Control) składający się z 31 pracowników zlokalizowanych w Chinach, Czechach i na Cyprze, którzy przeprowadzają wszystkie wymagane i niezbędne testy,
- naprawa: rozwiązywanie wszelkich negatywnych skutków poprzez zapewnianie szybkich rozwiązań, takich jak wycofywanie produktów, wymiany lub zwroty pieniędzy,
- pozytywny wkład: angażowanie się w inicjatywy, które mają pozytywny wpływ na konsumentów, takie jak oferowanie zasobów edukacyjnych, zwiększanie dostępności produktów i poprawa doświadczeń użytkowników.

W zakresie zarządzania istotnymi ryzykami i wykorzystywania szans ASBIS podejmuje następujące działania:

- identyfikacja i ograniczanie ryzyka: regularna ocena potencjalnych ryzyk związanych z bezpieczeństwem produktów i prywatnością danych, wdrażanie środków ograniczających, takich jak solidne protokoły bezpieczeństwa i zgodność z odpowiednimi przepisami,
- wykorzystywanie szans: identyfikacja i wykorzystywanie szans w celu ulepszenia oferty produktów i zadowolenia klientów. Obejmuje to inwestowanie w innowacyjne technologie, rozszerzanie oferty usług i poprawę obsługi klienta,
- koncentracja na skuteczności działań: ciągłe monitorowanie skuteczności działań podejmowanych w celu rozwiązania istotnych skutków i zarządzania ryzykiem (np. śledzenie kluczowych wskaźników efektywności (KPI)) oraz ustanawianie kanałów dla konsumentów i użytkowników końcowych w celu przekazywania opinii i zgłaszania skarg. Wykorzystujemy te opinie do wprowadzania świadomych ulepszeń i zapewnienia skuteczności działań.

W wyniku tych działań nie zgłoszono żadnych poważnych problemów z prawami człowieka ani incydentów związanych z konsumentami i/lub użytkownikami końcowymi w latach 2024 i 2023.

3.3.7 S4-5 CELE DOTYCZĄCE ZARZĄDZANIA ISTOTNYMI NEGATYWNYMI WPŁYWAMI, ZWIĘKSZANIA POZYTYWNYCH WPŁYWÓW I ZARZĄDZANIA ISTOTNYMI RYZYKAMI I SZANSAMI

W ASBIS nie ma celów związanych z konsumentami i użytkownikami końcowymi.

4 INFORMACJE ZWIĄZANE Z ŁADEM KORPORACYJNYM

4.1 G1 POSTĘPOWANIE W BIZNESIE

4.1.1 G1-1 –POLITYKI POSTĘPOWANIA W BIZNESIE I KULTURA KORPORACYJNA

Zasady postępowania biznesowego i kultura korporacyjna ASBIS opierają się na następujących zasadach:

- Misja i Wizja:** Misja i wizja ASBIS to wytyczne, według których Rada Dyrektorów patrzy na Spółkę i prowadzi działalność. Są one przekazywane pracownikom i zewnętrznym interesariuszom. Wizją ASBIS jest 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. Wizja ASBIS oparta jest na 5 obszarach: 1) rozwój i promocja rozwiązań IT, internetu rzeczy (IoT) i sztucznej inteligencji (AI), 2) zdobycie ekspertyzy w doradztwie, 3) przewaga w wolumenach dystrybucji, 4) rentowny wzrost marek własnych oraz 5) zarządzanie ryzykiem i brak problemów regulacyjnych.
- Wartości ASBIS:** Cztery wartości ASBIS obejmują:
 - 1) **Przejrzystość** – przestrzegamy wysokich standardów uczciwości i zachowujemy otwartość w komunikacji, dążąc do budowania zaufania z każdą osobą, z którą się kontaktujemy na każdym etapie współpracy. Wierzymy, że kompetentny, zmotywany, dobrze wyszkolony i zróżnicowany zespół będzie w stanie realizować strategię ASBIS i rozwijać firmę.
 - 2) **Szacunek** – szanujemy indywidualność, zapewniamy równe szanse i zachęcamy do różnorodności w poglądach i podejściu do pracy, tworząc środowisko, w którym osoby różnych narodowości, kultur, religii, wieku i płci mogą czuć się komfortowo i być zaangażowane. Wierzymy, że kompetentny, zmotywany, dobrze wyszkolony i zróżnicowany zespół będzie w stanie realizować strategię ASBIS i rozwijać firmę.
 - 3) **Partnerstwo** – pracujemy z zaawansowanymi technologiami, ale przede wszystkim pracujemy z ludźmi, dlatego silne i wzajemnie korzystne relacje są podstawą naszego sukcesu. Jesteśmy dumni z ducha zespołu naszych pracowników, ich entuzjazmu i umiejętności, które staramy się podtrzymywać wiedząc, że razem możemy osiągnąć wielkie rzeczy.
 - 4) **Przywództwo:** silni liderzy dają przykład. Staramy się być przykładem dla innych i pomagamy rozwijać umiejętności przywódcze u naszych pracowników. Nasze dążenie do rozwijania umiejętności zawodowych i cech osobistych pozwala nam stworzyć liderów, których przykład inspirowa wszystkich członków zespołu i czyni nas silniejszymi.
- Kodeks Postępowania:** Kultura korporacyjna ASBIS jest wyjątkowa i jest rozwijana, promowana i oceniana na bieżąco. Pierwszym elementem budującym kulturę korporacyjną jest Kodeks postępowania ASBIS, który określa ogólne wytyczne dotyczące sposobu wykonywania codziennych czynności zgodnie z celem i wartościami ASBIS, a także zgodnie z obowiązującymi wymogami prawnymi oraz politykami, standardami i zasadami etycznymi ASBIS. Kodeks obejmuje 10 zasad przewodnich, które są prostymi punktami napisanymi w łatwym do zrozumienia języku i prostymi do przestrzegania dla wszystkich pracowników. Są to: „Jesteśmy uczciwi”, „Jesteśmy godni zaufania”, „Promujemy różnorodność”, „Jesteśmy graczami zespołowymi”, „Stosujemy dobry osąd”, „Jesteśmy odpowiedzialni”, „Trzymamy się prawa i naszych polityk”, „Nigdy nie idź na kompromis w kwestii uczciwości”, „Po prostu powiedz nie” i „Ostrożnie wybieraj partnerów biznesowych”. Kodeks postępowania obejmuje również wytyczne etyczne, które mają wspierać pracowników w podejmowaniu właściwych wyborów. Kodeks dotyczy wszystkich w ASBIS na całym świecie. Promuje uczciwe i etyczne postępowanie, bezpieczne środowisko pracy i zgodność ze wszystkimi dyrektywami rządowymi, prawami, zasadami i regulacjami.
- Polityka Zarządzania HR:** Kolejnym aspektem rozwoju, promowania i oceny kultury korporacyjnej jest kompleksowa Polityka Zarządzania Zasobami Ludzkimi ASBIS na poziomie Grupy, która standaryzuje procesy związane z zasobami ludzkimi i budowaniem kultury korporacyjnej. Polityka Zarządzania Zasobami Ludzkimi obejmuje sześć kluczowych tematów: zatrudnianie, budowanie zespołu, motywowanie, przywództwo, różnorodność i przeciwdziałanie mobbingowi. Ponadto zajmuje się również działaniami z zakresu employer branding. Kluczowe aspekty budowania kultury korporacyjnej za pośrednictwem Polityki Zarządzania Zasobami Ludzkimi opisano w sekcji S1-2.
- Polityka Praw Człowieka i Pracy:** określa ona globalne standardy ASBIS dotyczące Kodeksu praktyk pracy. Ta polityka praktyk pracy określa minimalne standardy czasu pracy i warunków pracy oraz zapewnia przestrzeganie wszystkich podstawowych standardów Międzynarodowej Organizacji Pracy, w tym innych obowiązujących konwencji. Polityka ta stanowi zobowiązanie Spółki do przestrzegania tych standardów i wymagania przestrzegania tych standardów od swoich wykonawców, podwykonawców i dostawców. Ustanawia również ogólne obowiązki

ASBIS dotyczące praw człowieka, zarządzania zdrowiem, bezpieczeństwa pracy, zarządzania karierą, praw pracowników itp.

- **Standardy zatrudnienia i globalne standardy dostawców** obejmują operacje należące do firmy, jak również naszych partnerów dostawców. Zasady te opisują praktyki w miejscu pracy i etyczne zachowanie, których wymagamy od wszystkich pracowników, takie jak: (1) zakaz pracy dzieci i pracy przymusowej, (2) zapewnienie niedyskryminacji i równych szans, (3) wspieranie wolnego od molestowania i przemocy miejsca pracy, (4) zakaz odwetu lub jakiegokolwiek formy praktyk dyscyplinarnych fizycznych lub psychicznych, (5) poszanowanie prawa pracowników do wolności zrzeszania się, (6) zapewnienie zgodności z przepisami regulującymi godziny pracy i płace oraz (7) promowanie ochrony środowiska, zdrowia i bezpieczeństwa. Ponadto nasza polityka dotyczy również zarządzania zdrowiem i warunków bezpieczeństwa pracy.
- **Polityka ochrony sygnalistów** pozwala pracownikom anonimowo zgłaszać Radzie Dyrektorów skargi dotyczące możliwych naruszeń. Muszą one być zgłaszane w formie pisemnej. Można je przekazać jednemu z dyrektorów wykonawczych lub za pośrednictwem publicznie dostępnego adresu e-mail na stronie internetowej. Intencją ASBIS jest traktowanie wszystkich zgłoszeń poważnie i zapewnienie odpowiedniego dochodzenia w każdym zgłoszonym sposobie.
- **Polityka Etyki Biznesowej** obejmuje również konflikty interesów. Konflikt może przybrać formę relacji biznesowej z konkurentem lub klientem ASBIS lub interesu w nim, lub udziału w działaniach pobocznych, które uniemożliwiają pracownikom wypełnianie ich obowiązków w ASBIS. Ważne jest, aby wszyscy pracownicy rozpoznawali i unikali konfliktów interesów, a nawet pozorów konfliktu interesów, podczas wykonywania swoich czynności zawodowych. Pracownicy muszą informować swojego przełożonego o wszelkich osobistych interesach, jakie mogą mieć w związku z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych.
- **Polityka przeciwdziałania korupcji i łapownictwu** jest kompleksowa. Określa politykę ASBIS w odniesieniu do sponsorowania, darowizn i członkostwa, określa dozwolone praktyki w odniesieniu do prezentów i gościnności oraz dozwolone zachowania podczas interakcji z partnerami biznesowymi i dostawcami. Ponadto określa również sposób zgłaszania naruszeń zgodności, jak wygląda procedura dochodzeniowa, a także konsekwencje dyscyplinarne niezgodnego z przepisami zachowania. Polityka jest zgodna z Konwencją Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji.

Wierzymy, że dzięki czasowi i wysiłkom włożonym w budowanie kultury korporacyjnej:

- spółka dominująca uzyskała certyfikat „Great Place to Work” trzeci rok z rzędu,
- nie było strat pieniężnych z powodu postępowań prawnych związanych z naruszeniami prawa pracy w 2024 i 2023 roku,
- nie było strat pieniężnych z powodu postępowań prawnych związanych z dyskryminacją w zatrudnieniu wyniosły zero w 2024 i 2023 roku,
- nie było potrzeby tworzenia związków zawodowych. Pod koniec 2024 roku w ASBIS nie było związków zawodowych (stabilnie rok do roku).

4.1.2 G1-2 – ZARZĄDZANIE RELACJAMI Z DOSTAWCAMI

W ramach swojego łańcucha wartości ASBIS współpracuje z dużą liczbą dostawców. Spółka utrzymuje długoterminowe relacje ze swoimi dostawcami oparte na wzajemnym zaufaniu i zrozumieniu wzajemnych potrzeb i ograniczeń. Większość z nich to duże międzynarodowe firmy (OEM, producenci marek własnych, inni producenci), przy czym mali i średni dostawcy (MŚP) są konsekwentnie mniejszością – dlatego Spółka nie ma specjalnej polityki w odniesieniu do MŚP. ASBIS kładzie nacisk na uczciwość i przejrzystość w relacjach ze wszystkimi dostawcami, niezależnie od ich wielkości, i dlatego dąży do zapewnienia im pełnej widoczności poprzez raportowanie kluczowych informacji na bieżąco/co tydzień, w tym poziomów zapasów, raportów sprzedaży według kraju. W ten sposób ASBIS pomaga swoim dostawcom w monitorowaniu popytu klientów i daje im czas na zrozumienie i reakcję na specyficzne cechy rynku. W 2024 roku znaczna część naszych przychodów pochodziła od dziesięciu największych dostawców, podobnie jak w 2023 roku. Jednak ASBIS uważa, że nie polega na żadnym z naszych dostawców, ponieważ posiada szerokie portfolio marek dla każdej kategorii produktów. Wybieramy nowych dostawców kierując się trendami panującymi na rynku.

Zarządzanie relacjami z dostawcami ma kluczowe znaczenie dla modelu biznesowego i łańcucha wartości ASBIS, ponieważ dotyczy produktów, które są później sprzedawane przez ASBIS i w ten sposób generują przychody. Nie ma formalnej polityki wyboru dostawców, ale aby zagwarantować jednolite wysokie standardy w naszych relacjach z dostawcami, nakładamy na naszych dostawców zobowiązanie umowne do przestrzegania naszego Kodeksu Postępowania. Oprócz podstawowych wymagań dotyczących praw człowieka, norm pracy, ochrony środowiska i bezpieczeństwa pracy, Kodeks wymaga również od dostawców przestrzegania wszystkich stosownych praw i przepisów oraz powstrzymywania się od korupcji. Inne brane pod uwagę aspekty obejmują:

- popyt na produkty oferowane przez wybranego dostawcę,
- zależność od dostawcy, a tym samym możliwe powiązane ryzyka biznesowe,
- zdolność do dostarczenia wymaganej ilości w wyznaczonych ramach czasowych i ryzyko niespełnienia tego obowiązku,
- ceny i warunki płatności,
- postępowanie biznesowe i przejrzystość dostawcy.

W rezultacie, zasadniczo wszystkie przychody w 2024 i 2023 roku pochodziły z produktów certyfikowanych przez strony trzecie zgodnie ze standardami zrównoważonego rozwoju środowiskowego i/lub społecznego. Zdecydowana większość dostawców ASBIS to członkowie RBA, co minimalizuje narażenie ASBIS na ryzyko związane ze zrównoważonym rozwojem. W 2024 roku 91,2% przychodów, a w 2023 roku 88,9% przychodów pochodziło od dostawców, którzy byli członkami RBA. Były to duże firmy, głównie notowane na NASDAQ, spełniające kryteria przejrzystości ASBIS.

4.1.3 G1-3 – ZAPOBIEGANIE KORUPCJI I PRZEKUPSTWU ORAZ ICH WYKRYWANIE

ASBIS sprzeciwia się przekupstwu i korupcji, ponieważ są to działania nielegalne. Firma uważa, że oferowanie, obiecywanie, dawanie, żądanie, wyrażanie zgody, przyjmowanie lub akceptowanie łapówek jest niezgodne z prawem i karzemy takie zachowanie, a korupcję uznajemy za przeszkodę dla rozwoju gospodarczego i społecznego na całym świecie, co ma negatywny wpływ na zrównoważony rozwój i narażone społeczności. ASBIS rozumie również, że wszelkie takie działania podejmowane przez naszych pracowników mogą negatywnie wpłynąć na reputację firmy.

ASBIS ma Politykę Etyki Biznesowej, która między innymi obejmuje Politykę przeciwdziałania korupcji i łapówkarstwu. Ta ostatnia wyjaśnia pracownikom, że mogą istnieć dwie formy przekupstwa i korupcji: aktywna i pasywna. Aktywna, w której osoba oferuje, daje lub obiecuje korzyść finansową lub inną innej osobie w zamian za niewłaściwe wykonywanie odpowiedniej funkcji lub czynności. Pasywna obejmuje przestępstwo bycia przekupionym, które jest definiowane jako żądanie, przyjmowanie lub wyrażanie zgody na przyjęcie takiej korzyści w zamian za niewłaściwe wykonywanie takiej funkcji lub czynności. Oba stanowią przestępstwo i nie są akceptowane przez ASBIS.

Polityka przeciwdziałania korupcji i łapówkarstwu wyjaśnia również pracownikom ASBIS, że łapówkarstwo i korupcja mogą być prowadzone na korzyść firmy i na korzyść osoby. Mogą mieć charakter materialny i niematerialny. Materialność oznacza, że korzyść można zmierzyć w gotówce (pieniężnie) i może być reprezentowana np. przez prezenty, umowy, znaczne rabaty na towary i usługi. Niematerialność oznacza, że korzyść z łapówkarstwa może przybrać formę np. awansu, mniejszej ilości pracy, zatrudnienia znajomego lub krewnego.

Aby kwestie łapówkarstwa i korupcji były bardziej zrozumiałe dla pracowników ASBIS, Polityka przeciwdziałania korupcji i łapówkarstwu obejmuje przykłady najbardziej rozpowszechnionych form tych przestępstw i wskazuje, że naruszenia prawa mogą nie tylko skutkować znaczną utratą reputacji ASBIS, ale także nieograniczonymi grzywnami i karą pozbawienia wolności dla osób fizycznych.

Oprócz zasad istnieją procedury wykrywania i adresowania przypadków przekupstwa. Istnieje dedykowany Dyrektor ds. Ryzyka i zespół, których celem jest identyfikacja luk i przeprowadzanie należytej staranności wobec osób trzecich. Istnieją również kontrole wewnętrzne, takie jak zatwierdzanie przepływów, podział obowiązków i mechanizm sygnalizowania nieprawidłowości (opisany wcześniej). Jeśli dojdzie do incydentu, zostanie on zbadany (w ciągu 30 dni), a Rada Dyrektorów i odpowiednie organy korporacyjne zostaną poinformowane.

Aby wzmocnić procesy przeciwdziałania korupcji i łapownictwu, Polityka Etyki Biznesowej ASBIS obejmuje również konflikty interesów. Konflikt może przybrać formę relacji biznesowej z konkurentem lub klientem ASBIS lub interesu w nim, lub udziału w działaniach pobocznych, które uniemożliwiają pracownikom wypełnianie ich obowiązków w ASBIS. Ważne jest, aby wszyscy pracownicy rozpoznawali i unikali konfliktów interesów, a nawet pozorów konfliktu interesów, podczas wykonywania swoich czynności zawodowych. Pracownicy muszą informować swojego przełożonego o wszelkich osobistych interesach, jakie mogą mieć w związku z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych.

Ponadto od listopada 2016 r. ASBIS ma formalną politykę regulującą zatrudnianie członków rodziny w ASBIS. W przypadku zamiaru zatrudnienia członków rodziny w dowolnym podmiocie prawnym Grupy, muszą obowiązywać następujące zasady:

- członkowie rodziny 1., 2. stopnia oraz małżonek lub jego odpowiednik nie mogą być zatrudnieni w tym samym dziale, chyba że zostanie to zatwierdzone większością głosów Rady Dyrektorów firmy,
- przełożony lub kierownik nie może być bezpośrednim lub drugim przełożonym krewnego.

Co więcej, znaczenie zapobiegania wszelkim nielegalnym działaniom jest również podkreślone w wizji ASBIS. W rezultacie nasz Kodeks Etyki Biznesowej porusza również takie ważne tematy, jak oszustwa, przeciwdziałanie praniu pieniędzy, zachowania antykonkurencyjne i wiele innych.

4.1.4 G1-4 – INCYDENTY KORUPCJI LUB PRZEKUPSTWA

Szkolenia dotyczące przeciwdziałania korupcji i łapownictwu są obowiązkowe dla wszystkich nowych pracowników i dostępne w każdej chwili dla każdego pracownika. Definiują one takie pojęcia jak przekupstwo, korupcja, konflikt interesów, oszustwo i pranie pieniędzy oraz wyjaśniają działania, które należy podjąć w przypadku wystąpienia lub ujawnienia takich naruszeń. Opisują również zasady firmy w kwestiach takich jak praktyki antykonkurencyjne i uczciwy marketing. Ponadto w Kodeksie Postępowania pracownicy otrzymują wskazówki, jak wykonywać swoje codzienne czynności w sposób etyczny.

Nie odnotowano żadnych potwierdzonych przypadków korupcji ani w 2024 roku, ani w 2023 roku. Nie odnotowano żadnych skazań za naruszenie przepisów dotyczących korupcji i przekupstwa ani w 2024 roku, ani w 2023 roku. Grzywny za naruszenie przepisów dotyczących korupcji i przekupstwa wyniosły 0 mln USD (zero) w 2024 i 2023 roku.

4.1.5 G1-6 – PRAKTYKI PŁATNICZE

Dla ASBIS relacje z dostawcami mają kluczowe znaczenie, a praktyki płatnicze ASBIS mają na celu utrzymanie wzajemnych korzyści i właściwych relacji z dostawcami. Zasadniczo wszystkie faktury dostawców handlowych są opłacane w ciągu tygodnia, w którym płatność staje się wymagalna. Dostawcy niehandlowi są opłacani średnio w ciągu 30 dni od otrzymania faktury. Dostawcy handlowi, którzy stanowią zdecydowaną większość dostawców pod względem wolumenu działalności, oferują terminy płatności od 30 do 60 dni. ASBIS nie robi rozróżnienia dla dużych i małych i średnich przedsiębiorstw.

Średni czas płatności w 2023 roku wyniósł 49,2 dnia, podczas gdy w 2024 roku było to 55,9 dnia. Spółka nie miała żadnych nierozliczonych postępowań prawnych z tytułu opóźnień w płatnościach ani w 2024, ani w 2023 roku. ASBIS nie miał opóźnień w płatnościach wobec małych i średnich przedsiębiorstw w 2024 roku i w związku z tym nie wpłynął negatywnie na działalność małych i średnich przedsiębiorstw, z którymi współpracuje.

4.1.6 SPECYFICZNY DLA SPÓŁKI WSKAŹNIK – BEZPIECZEŃSTWO DANYCH

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

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

Komitet Bezpieczeństwa został powołany w listopadzie 2021 r. w celu zarządzania bezpieczeństwem informacji i danych w Grupie ASBIS. W 2024 roku, podobnie jak w 2023, nie było żadnych naruszeń danych, żadnych incydentów z udziałem informacji umożliwiających identyfikację osoby (PII) i żaden klient nie został w żaden sposób dotknięty (zero w 2023 roku).

Podpisy:

Siarhei Kostevitch

Przewodniczący Rady Dyrektorów,
Dyrektor Generalny
Członek Rady Dyrektorów

Marios Christou

Dyrektor Finansowy
Członek Rady Dyrektorów

Constantinos Tziamalis

Zastępca Dyrektora Generalnego,
Członek Rady Dyrektorów

Julia Prihodko

Dyrektor odpowiedzialna za kwestie
HR, Członek Rady Dyrektorów

Hanna Kaplan

Członek Rady Dyrektorów

Limassol, 27 marca 2025



ASBIS[®]
SUCCESS THROUGH FOCUS