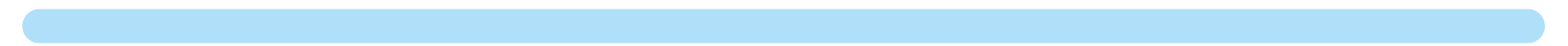
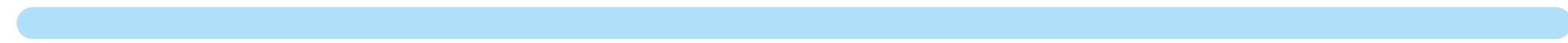




TRANSITION
T E C H N O L O G I E S

Rapport ESG

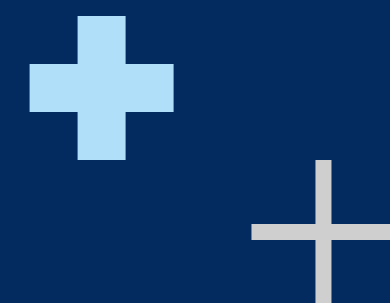
2022



Spis Treści

1. ○ TTST	3	3.6 Badanie zaangażowania	25
1.1 List Urszuli Jarosz, CEO TTSystems	4	3.7 Wyjątkowe miejsce	26
1.2 TTSystems w liczbach	5	4. Zaangażowanie społeczne i charytatywne	27
1.3 Profil działalności	6	4.1 Działania społeczne	29
1.4 Strategia i model biznesowy	7	4.2 Działania charytatywne	30
2. Środowisko i klimat	10	5. Odpowiedzialne zarządzanie	31
2.1 Strategia i polityka dotycząca środowiska i klimatu	12	5.1 Struktura zarządcza	33
2.2 Ochrona środowiska – co jest dla nas ważne	14	5.2 Bezpieczeństwo danych	34
2.3 Inicjatywy środowiskowe i edukacja ekologiczna	15	5.3 Etyka działalności	34
2.4 Wpływ działalności na środowisko	18	6. Nasze wyniki	35
3. Ludzie i kultura organizacyjna	19	6.1 Tabele	36
3.1 Struktura zatrudnienia	22	7. ○ raporcie	39
3.2 Różnorodność w miejscu pracy	22	7.1 Opis sposobu raportowania	41
3.3 Polityka wynagrodzeń	22	7.2 Indeks wskaźników	42
3.4 Szkolenia i rozwój	23		
3.5 Benefity	24		

TTST



1.1 List Urszuli Jarosz, CEO Transition Technologies – Systems Sp. z o.o.

Szanowni Państwo,

Z radością przedstawiam Państwu raport ESG dotyczący działań Transition Technologies – Systems. Jako prezeska zarządu Spółki jestem głęboko przekonana, że w dzisiejszych czasach odpowiedzialność społeczna, troska o środowisko i zrównoważony rozwój są nieodłącznymi elementami sukcesu każdej nowoczesnej organizacji.

W branży energetycznej oraz IT, gdzie innowacje i efektywne wykorzystanie zasobów są kluczowe, przyjmujemy zobowiązanie do podejścia ESG jako podstawowego filaru naszej strategii. Rozumiemy, że nasza działalność może mieć istotny wpływ na społeczeństwo, środowisko naturalne i zasady zarządzania, dlatego angażujemy się w praktyki, które zmierzają do minimalizowania negatywnych skutków naszej działalności oraz maksymalizacji aktywności, które pozytywnie wpływają na nasze otoczenie.

W niniejszym raporcie znajdą Państwo **szczegó-**

łowy przegląd działań i osiągnięć Transition Technologies – Systems w trzech kluczowych obszarach: środowisko, społeczeństwo i zarządzanie. Przedstawimy nasze inicjatywy dotyczące efektywnego wykorzystania energii, redukcji emisji CO₂, promowania energii odnawialnej oraz nasze zaangażowanie w społeczności lokalne. Ponadto, opowiemy o naszych praktykach zarządzania opartych na etyce, zgodności z przepisami i odpowiedzialnym podejściu do biznesu.

Jestem niesamowicie dumna z naszych dotychczasowych osiągnięć, ale zdaję sobie również sprawę, że utrzymanie tych wskaźników albo wręcz ich poprawa to nieustanna praca wszystkich pracowników. Codziennie staramy się doskonalić nasze podejście do aspektów ESG i dostosowujemy je do zmieniających się potrzeb naszej organizacji i naszego otoczenia. **Dążymy do tworzenia**

wartości zarówno dla naszych klientów, jak i dla społeczeństwa jako całości.

Raport ESG jest wyrazem naszego zaangażowania w transparentność i odpowiedzialność. Jesteśmy przekonani, że przejrzysta prezentacja naszych działań i osiągnięć w obszarze ESG pozwoli Państwu lepiej zrozumieć naszą strategię zrównoważonego rozwoju i nasze cele na przyszłość.

Korzystając z okazji, chciałabym **podziękować naszym pracownikom za ich zaangażowanie i wkład w realizację naszej strategii ESG, a także naszym klientom i partnerom biznesowym za wsparcie i inspirację.** Dzięki naszej wspólnej pracy, jesteśmy przekonani, że osiągniemy jeszcze większe sukcesy na polu zrównoważonego rozwoju.

Z poważaniem,
Urszula Jarosz



1.2 TTSystems w liczbach

2021

rozpoczęcie działalności

50+ mln

przychodu

Warszawa

siedziba główna

+44%

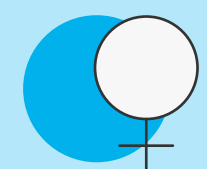
wzrostu przychodu od początku działalności

Świetne miejsce pracy



143

pracowników



41%

zatrudnionych to kobiety (etaty)



94%

pracowników uważa, że ich opinie są słuchane i cenione przez przełożonego (Q1)



83%

pracowników uważa, że w TTSystems mogą poszerzać swoje umiejętności i rozwijać się zawodowo (Q4)

Zarządzanie wpływem na środowisko



10

akcji ekologicznych



109

posadzonych drzew liściastych

i

88

posadzonych krzewów liściastych



1071 kg

pochłanianego CO2 przez posadzone rośliny

1,03

wskaźnik CO2 na osobę



29%

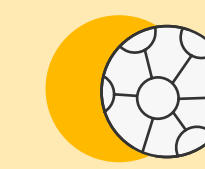
floty to samochody hybrydowe

Wsparcie dla społeczeństwa



7

uczestników TTRunners



5

aktywności fizycznych



3

zbiórki charytatywne

1.3 Profil działalności

Transition Technologies – Systems Sp. z o.o. (TT-Systems) powstała w 2021 roku z wydzielenia działu ISC (Implementation Solution Center), który był częścią firmy Transition Technologies S.A. Wypracowane zasoby w latach poprzedzających pozwoliły na dynamiczny rozwój nowoutworzonej Spółki. Dodatkowo TTSystems jest częścią prężnie działającej Grupy Kapitałowej, co miało wpływ na stabilność finansową w pierwszym roku działalności Spółki.

Główną ideą działalności TTSystems jest wykorzystanie przewag biznesowych jakimi są wiedza i doświadczenie z zakresu tworzenia kompleksowych rozwiązań IT dla wybranych sektorów rynku energetyki, gazownictwa i elektroenergetyki. Wspieramy polskie spółki multineregetyczne oraz międzynarodowe spółki gazowe w digitalizacji ich procesów biznesowych oraz technologicznych w okresie transformacji energetycznej.

W pierwszym roku swojej działalności Transition Technologies Systems Sp. z o.o. osiągnęła przychody ze sprzedaży w wysokości **50,3 mln zł**. Ponadto

2022 rok został zamknięty z zyskiem netto wynoszącym **3,1 mln zł**. Wzrost przychodów w stosunku do 2021 roku (ISS,PSS), to **44%**.

Nasz autorski produkt **LUXtrade** zawiera moduły wspierające procesy biznesowe, skonfigurowane zgodnie z polityką organizacyjną oraz bieżącymi potrzebami i celami klientów, działających na zliberalizowanych europejskich rynkach energii elektrycznej, gazu oraz towarów powiązanych. System LUXtrade składa się z kilkunastu, ściśle ze sobą powiązanych modułów, również w modelu usługowym - **Software as a Service (SaaS)**, które mogą być wdrażane pojedynczo lub jako zintegrowana całość, w zależności od potrzeb biznesowych klienta. **LUXtrade jest narzędziem znajdującym zastosowanie w wielu gałęziach rynku** – od planowania wytwarzania przez prognozowanie OZE, zarządzanie ryzykiem rynkowym czy obsługę handlu hurtowego i detalicznego oraz procesów rynku mocy, po komunikację z OSP, raportowanie i analizy.

Nasza misja



Zapewnianie **wsparcia IT w specyficznych obszarach** przedsiębiorstwa



Dopasowane oprogramowania to **nasza precyzyjna odpowiedź** na wymagania klientów



Ugruntowana wiedza branżowa naszych pracowników oraz ich **wrodzona pasja**



Satysfakcja i sukces naszych klientów są dla nas najwyższym priorytetem

1.4 Strategia i model biznesowy

Aspekty związane ze środowiskiem, społeczeństwem i ładem korporacyjnym (ESG) są nierozdzielną częścią działalności biznesowej TTSystems oraz długoterminowych planów strategicznych. ESG jest kluczowym elementem przy podejmowaniu decyzji biznesowych, a nasza strategia jest realizowana poprzez

współpracę we wszystkich obszarach w tym technologii, obsługi klienta, HR / People & Culture, marketingu, zespołów PR i CSR.

Cele zrównoważonego rozwoju ONZ, które realizujemy:

Wymiar środowiskowy (E – Environment):



Cel 7. Zapewnić wszystkim dostęp do źródeł stabilnej, zrównoważonej i nowoczesnej energii po przystępnej cenie

- w biurze wykorzystujemy tylko zeroemisyjną energię elektryczną, promując tym samym wytwórców OZE
- tworzymy systemy wspierające gospodarowanie energią OZE



Cel 9: Budować stabilną infrastrukturę, promować zrównoważone uprzemysłowienie oraz wspierać innowacyjność

- tworzymy zaawansowaną i innowacyjną technologię informatyczną i włączamy się w rozwój niezawodnej infrastruktury IT



Cel 11. Uczynić miasta i osiedla ludzkie bezpiecznymi, stabilnymi, zrównoważonymi oraz sprzyjającymi włączeniu społecznemu aktywnie wspieranie nowe nasadzenia w miastach

- przyjęliśmy hybrydowy model pracy, który ogranicza dojazdy do biura, co przyczynia się do znacznego obniżenia emisji
- zwiększamy udział pojazdów hybrydowych w naszej flocie samochodowej, co sprzyja ochronie powietrza w miastach



Cel 12. Zapewnić wzorce zrównoważonej konsumpcji i produkcji

- segregujemy odpady w biurach
- uświadamiamy pracowników w zakresie recyklingu i ekologicznych nawyków



Cel 13. Podjąć pilne działania w celu przeciwdziałania zmianom klimatu i ich skutkom

- cały czas zmniejszamy nasz ślad węglowy (biuro zasilane energią słoneczną, włączenie pojazdów hybrydowych we flocie samochodowej)
- organizujemy akcje ekologiczne bezpośrednio wpływające na pochłanianie dwutlenku węgla (nasadzenia nowych drzew liściastych)

Cele zrównoważonego rozwoju ONZ, które realizujemy:

Wymiar społeczny (S – Social):



Cel 1. Wyeliminować ubóstwo we wszystkich jego formach na całym świecie

- wspieramy uchodźców wojennych, którzy stracili dorobek życia



Cel 3. Zapewnić wszystkim ludziom w każdym wieku zdrowe życie oraz promować dobrobyt

- naszym pracownikom zapewniamy prywatną opiekę medyczną
- chcemy stawić czoła takim chorobom jak depresja czy otyłość, dlatego zapewniamy naszym pracownikom dostęp do psychologa i dietetyka
- organizujemy kilka wyzwań sportowych w ciągu roku, promując aktywność fizyczną wśród naszych pracowników
- finansujemy członkom TTRunners udział w maratonach i innych biegach



Cel 4. Zapewnić wszystkim wysokiej jakości edukację oraz promować uczenie się przez całe życie

- wspieramy karierę studentów kierunków IT
- organizujemy szkolenia rozwoju kompetencji naszych pracowników



Cel 5. Osiągnąć równość płci oraz wzmocnić pozycję kobiet i dziewcząt

- nasze zespoły są różnorodne, a żadna forma dyskryminacji nie jest akceptowalna, w tym dyskryminacja ze względu na płeć, kolor skóry, rasę czy wyznanie
- zapewniamy równe szanse rozwoju dla każdego zarówno kobietom, jak i mężczyznom, osobom różnych ras i wyznań

Cele zrównoważonego rozwoju ONZ, które realizujemy:

Wymiar zarządczy (G- Governance):



Cel 8. Promować stabilny, zrównoważony i inkluzywny wzrost gospodarczy, pełne i produktywne zatrudnienia oraz godną pracę dla wszystkich ludzi

- wdrażamy rozwiązania IT wspierające optymalizację procesów i efektywności przedsiębiorstw energetycznych oraz instytucji publicznych



Cel 16. Promować pokojowe i inkluzywne społeczeństwa, zapewnić wszystkim ludziom dostęp do wymiaru sprawiedliwości oraz budować na wszystkich szczeblach skuteczne i odpowiedzialne instytucje, sprzyjające włączeniu społecznemu

- prowadzimy transparentną działalność gospodarczą
- przeciwdziałamy zachowaniom nieetycznym w tym korupcji wśród naszych pracowników

Środowisko i klimat

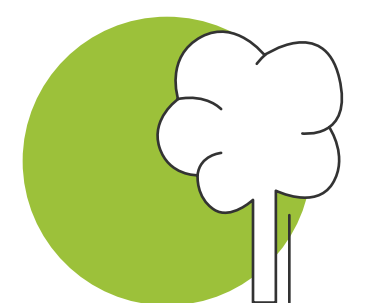


TTSystems angażuje się w przeciwdziałanie zmianom klimatycznym i ograniczanie naszego wpływu na środowisko.

Naszym wyznacznikiem jest osiągnięcie zeroemisyjności każdego roku. Monitorujemy nasz ślad węglowy i w ramach działań kompensacyjnych sadzimy taką ilość drzew, aby uzyskać zerowy ślad węglowy.



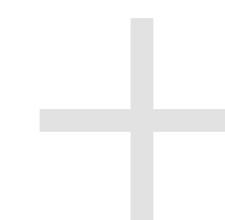
10 akcji TTgoesGREEN



109 posadzonych drzew liściastych



88 posadzonych krzewów liściastych



2.1 Strategia i polityka dotycząca środowiska i klimatu

TTSystems angażuje się w przeciwdziałanie zmianom klimatycznym i ograniczanie naszego wpływu na środowisko, czego dowodem jest **Polityka Środowiskowa** oraz nasze **działania kompensacyjne**.

Polityka ta obejmuje szereg działań mających na celu osiągnięcie celów zrównoważonego rozwoju, takich jak wprowadzenie energii odnawialnej, zmniejszenie naszego śladu węglowego poprzez cele oparte na podstawach naukowych, redukcję emisji i udział w międzynarodowych inicjatywach klimatycznych i środowiskowych. Podjęliśmy szereg działań mających na celu zmniejszenie emisji i zużycia energii. Zapewniamy również edukację klimatyczną interesariuszom oraz osobom zatrudnionym.

Polityka Środowiskowa TTSystems, to zobowiązanie do osiągnięcia bardziej zrównoważonej drogi dla firmy, jej interesariuszy oraz przede wszystkim środowiska.

Strategia dotycząca klimatu i środowiska obejmuje:



GREEN SYSTEMS

Tworzymy rozwiązania przyjazne środowisku



GREEN OFFICE

Jesteśmy po zielonej stronie mocy na co dzień



TTgoesGREEN

Zeroemisyjna firma w energetyce

Podstawowymi celami Polityki środowiskowej w Transition Technologies - Systems są:

- Wprowadzanie, do Zintegrowanego Systemu Zarządzania w organizacji, elementów zarządzania środowiskowego zgodnych z wymaganiami normy ISO 14001.
- Analizowanie i spełnianie wymagań prawnych i innych w zakresie ochrony środowiska i zapobiegania zanieczyszczeniom.
- Zobowiązanie do ciągłego doskonalenia systemu w celu poprawy środowiskowych efektów działalności.

Politykę środowiskową realizujemy poprzez:

- Prowadzenie zrównoważonego i przyjaznego środowiska biznesu, uwzględniającego ochronę środowiska i zapobieganie zanieczyszczeniom.
- Minimalizowanie śladu węglowego wytwarzanego w czasie prowadzenia działalności firmy, które w konsekwencji ma doprowadzić do uzyskania całkowitej zeroemisyjności firmy w ciągu najbliższych kilku lat.
- Tworzenie innowacyjnych rozwiązań wspierających rozwój rynku Odnawialnych Źródeł Energii.
- Angażowanie i edukowanie pracowników w tematykę ekologiczną.



Cele środowiskowe na rok 2023

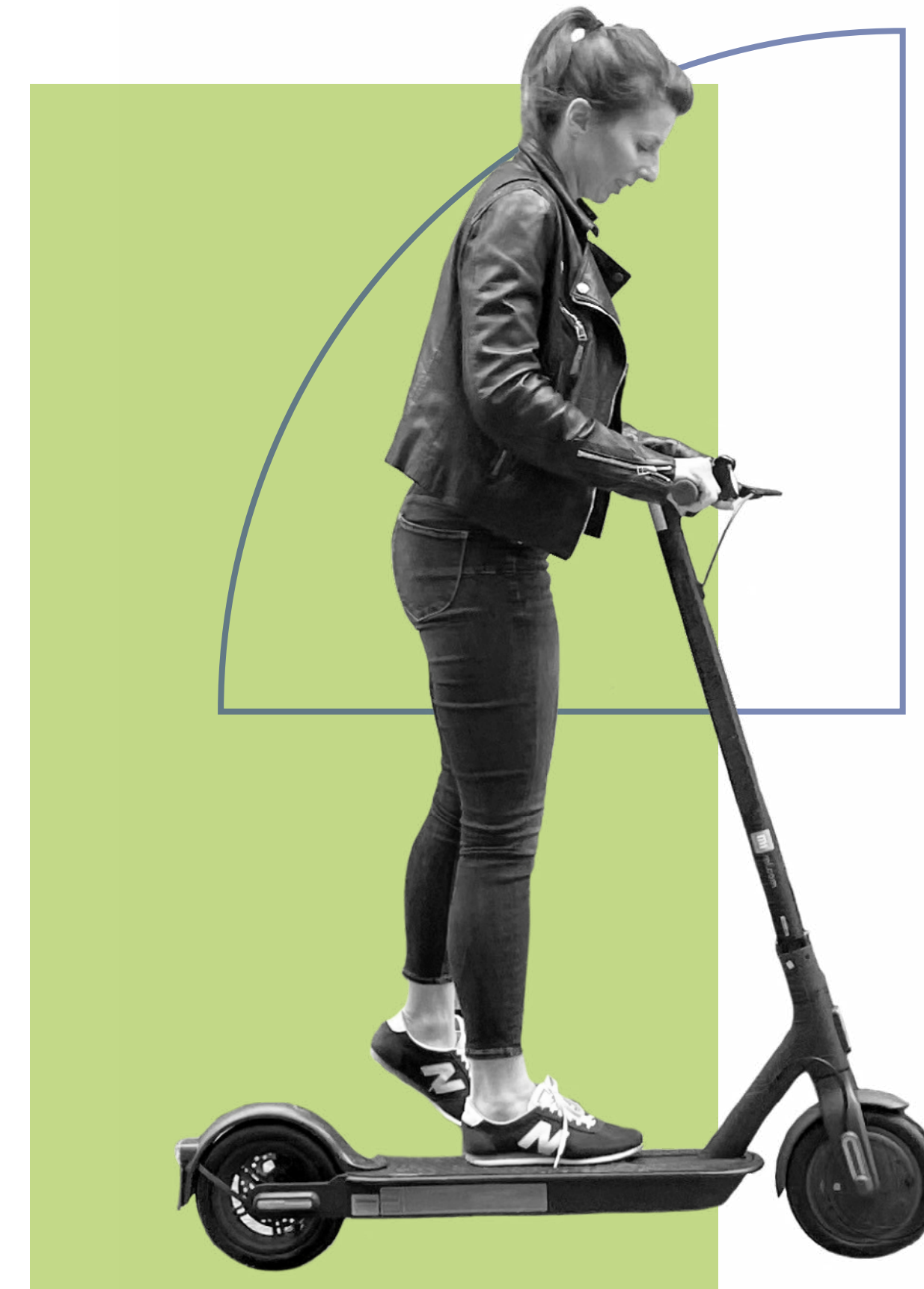
Cel	Cel Szczegółowy
<p>Dążenie do 'zeroemisyjności' organizacji poprzez minimalizowanie śladu węglowego wytwarzanego w czasie prowadzenia działalności firmy</p>	<p>Wymiana samochodów firmowych tak, aby na koniec roku samochody elektryczne i hybrydowe stanowiły co najmniej 30% floty</p>
	<p>Dążymy do zmniejszenia wartości emisji CO2 poprzez porównanie wskaźnika wg definicji poniżej dla danych z marca 2023 i z grudnia 2023 (po zakupie nowych samochodów): suma emisji CO2 z samochodów użytkowanych w celach służbowych przez pracowników, których właścicielem jest TTST lub TTST jest leasingobiorcą</p>
	<p>Emisja danego samochodu jest wyliczana jako iloczyn ilości kilometrów przejechanych w danym roku, przez dane producenta na temat emisji CO2</p>
	<p>Wymiana dostawcy energii do biura na dostarczającego energię OZE (podpisanie odpowiedniej umowy) do końca pierwszego półrocza</p>
	<p>Przeprowadzenie co najmniej jednej akcji kompensacyjnej TTgoesTREES /sadzenie drzew przez pracowników, co najmniej 150 szt. do końca roku</p>
	<p>Zmniejszenie zużycia energii w biurze o 3%</p>
<p>Podnoszenie świadomości ekologicznej pracowników</p>	<p>Przeprowadzenie do końca roku czterech większych akcji/ kampanii/konkursów angażujących pracowników w tematykę racjonalnego wykorzystania zasobów środowiskowych i postępowania z odpadami</p>
<p>Podnoszenie certyfikacji firmy w zakresie środowiska</p>	<p>Uzyskanie certyfikatu środowiskowego ISO 14001</p>
<p>Uzupełnienie wskaźnika śladu węglowego o kolejne aspekty</p>	<p>Zużycie energii, zużycie wody, samochody służbowe, przesyłki kurierskie i pocztowe</p>

| 2.2 Ochrona środowiska – co jest dla nas ważne

Istotne jest dla nas utrzymanie statusu zeroemisyjnej firmy IT w energetyce, dlatego cały czas wprowadzamy nowe działania kompensacyjne, mające na celu zminimalizowanie naszego wpływu na środowisko.

Cały czas analizujemy nasze procesy oraz wprowadzamy działania kompensacyjne tak, by **skala naszego oddziaływania była nie tylko pod kontrolą, ale przede wszystkim była coraz niższa**. Monitorujemy zużycie nośników energii, poszukujemy oszczędności i dekarbonizacji procesów biznesowych, a także wprowadzamy działania naprawcze dla pozostałej emisji gazów cieplarnianych.

W 2022 roku przeprowadziliśmy 10 akcji ekologicznych. Nasze biuro zasilane jest w 100% energią odnawialną. Promujemy poruszanie się ekologicznymi środkami transportu. Zwiększamy udział samochodów hybrydowych w naszej flocie, a dla pracowników udostępniamy 2 hulajnogi elektryczne. Zrezygnowaliśmy z zakupu materiałów marketingowych lub wybieramy produkty „rosnące” i wyprodukowane tylko w Polsce.



2.3 Inicjatywy środowiskowe i edukacja ekologiczna

TTgoesGREEN to całoroczny program działań ekologicznych i kompensacyjnych w ramach którego przeprowadzamy akcje wśród naszych pracowników mających na celu ich edukację ekologiczną oraz zmniejszenie naszego wpływu na środowisko w ramach którego w 2022 roku przeprowadziliśmy 10 akcji.

Zmniejszając wpływ na środowisko naszej firmy, zachęcamy również do ekologicznych nawyków naszych pracowników, co przyniesie jeszcze większe efekty. Staramy się angażować w nasze akcje jak największą liczbę osób, a niektóre z nich pozwalają na dołączenie również rodzin pracowników. Otrzymujemy w ten sposób nie tylko pozytywny skutek ekologiczny, ale również integrację zarówno zespołową, jak i zacieśnianie więzi rodzinnych.

W 2022 roku TTSystems zorganizowało kilka wydarzeń i inicjatyw podnoszących świadomość ekologiczną dla pracowników i ich rodzin:

TTgoesTREES

Jest to najważniejsza akcja w ramach programu TTgoesGREEN podczas której nasi pracownicy sadzą drzewa. Dzięki działaniom kompensacyjnym, takim jak sadzenie drzew liściastych, utrzymujemy status zeroemisyjnej firmy. W 2022 roku zrealizowaliśmy nasz cel środowiskowy i posadziliśmy **109 drzew** oraz **88 krzewów liściastych**. W naszej akcji wzięło udział 13 pracowników, a nasze drzewa będą w przyszłości pochłaniały **1071 kg CO₂**.

Pracownicy biorący udział w akcji dowiedzieli się, że każde drzewo liściaste przyczynia się do pochłaniania zanieczyszczeń oraz o wymaganiach siedliskowych poszczególnych gatunków. Sadząc drzewa, uczestnicy akcji nauczyli się na czym polega samo sadzenie oraz jak ważna jest pielęgnacja i termin sadzenia drzew.

Tydzień Zrównoważonego Rozwoju

Zachęcamy pracowników do korzystania z ekologicznych środków transportu. Podczas Tygodnia Zrównoważonego Rozwoju pracownicy poruszali się ekologicznie. W akcji wzięło udział 5 osób, a naszym celem było, aby pracownicy zrezygnowali z samochodu na rzecz ekologicznego środka transportu.

Pracownicy, którzy na co dzień dojeżdżali do biura komunikacją miejską, również zdecydowali się zmniejszyć swój ślad węglowy wybierając dojazd rowerem. Pracownicy, którzy wzięli udział w akcji, jako argument uczestnictwa podali nie tylko znaczenie ekologii i wpływu na środowisko, ale również chęć poprawy swojego zdrowia i kondycji fizycznej.





GreenPoinTT

W biurze utworzyliśmy **całoroczny punkt wymiany roślin**. Nasi pracownicy mogą podzielić się z innymi roślinami, których już nie potrzebują. Nasz GreenPoinTT cieszy się powodzeniem wśród pracowników, a pozostawione kwiaty rozchodzą się jak świeże bułeczki.

Kontakt z roślinami ma pozytywny wpływ na otoczenie w naszym biurze. Rośliny oczyszczają powietrze i cieszą nasze oko, a pracownicy mając kontakt z roślinami mogą nauczyć się o nie dbać. Dzięki punktowi wymiany, pracownicy wprowadzają do swojego otoczenia zarówno w biurze jak i w domu, większą ilość zieleni.

Ekologiczni w biznesie

W biurze umieściliśmy **naklejki edukacyjne** dla pracowników w miejscach, które generują duże zużycie energii oraz niepotrzebnych zanieczyszczeń, przez co otrzymaliśmy **certyfikat „Ekologiczni w biznesie”**.

Oznaczenia znalazły się na drukarkach i w toaletach przypominając o wyłączeniu urządzeń elektronicznych oraz gaszeniu światła, oszczędzaniu mydła i ręcznika papierowego.

Konkurs Trenuj z Przyrodą

W ramach sportowego wyzwania TTCzelendź **zmotywowaliśmy pracowników do treningu na łonie natury**. W konkursie wzięło udział 8 osób, które zrealizowały cel zespołowy oraz wybrały się na trening na świeżym powietrzu.

Konkurs miał na celu zaangażować pracowników do aktywności fizycznej oraz do treningów poza domem. Większość zatrudnionych osób w TTSystems pracuje zdalnie. Zachęcając pracowników do aktywności na dworze, chcemy zniwelować skutki pandemii i pracy z domu.

Owocowe wtorki

W każdy wtorek w naszym biurze pracownicy mogą poczęstować się owocami i warzywami.

Dbamy, aby ze względu na ślad węglowy produkty umieszczone w kuchni były lokalne i sezonowe, a dla urozmaicenia do owoców dodaliśmy również warzywa. Dodatkowo kuchnia wyposażona jest w **blender**, który umożliwia zrobienie owocowych lub warzywnych koktajli z produktów udostępnionych przez TTSystems, ale również przyniesionych przez pracowników do biura.

Cotygodniowa akcja ma na celu promowanie zdrowych nawyków żywieniowych wśród naszych pracowników.

Dzień pszczół

Edukację dzieci zawsze stawiamy na pierwszym miejscu. Podczas wakacyjnego PrzedszkolaTT zorganizowaliśmy dla dzieci lekcję pokazową z okazji **Wielkiego Dnia Pszczół**, podczas której animatorka opowiedziała dzieciom jak wygląda życie pszczół i dlaczego są one dla nas takie ważne.

Dzieci mogły zobaczyć jak wygląda ramka w której pszczoły zbierają miód oraz album na temat anatomii i życia pszczół oraz z czego składa się i jakie funkcje pełni dla nich ul. W nagrodę za udział w lekcji, dzieci otrzymały książkę edukacyjną o życiu pszczół.

EnergyCzelendź

W 2022 roku prowadziliśmy całoroczne działania informacyjne na temat sposobów oszczędzania prądu. Udostępniliśmy pracownikom **plakaty z 4 zasadami naszego eko biura**. Ulotki miały na celu pokazać pracownikom łatwe sposoby na zaoszczędzenie prądu, dzięki czemu mogli oni wyrobić dobre nawyki, takie jak np. wyłączenie klimatyzacji i światła.

Dodatkowo w toaletach oraz na drukarkach umieściliśmy **naklejki informacyjne**, przypominające o oszczędzaniu energii, papieru i segregowaniu odpadów

Zbiórka elektrośmieci

Podnosimy świadomość pracowników o znaczeniu segregacji i utylizacji odpadów. Co najmniej raz w roku **organizujemy zbiórkę elektrośmieci**, gdzie pracownicy mogą przynieść do biura zużyty i niepotrzebny sprzęt służbowy.

W biurze dostępny jest również **pojemnik na zużyte baterie**, które pracownicy mogą w bezpiecznym miejscu zutylizować.

TTdlaWisły

W 2022 roku dołączyliśmy do warszawskiej akcji JaWisła. Nasi pracownicy wraz z rodziną dwukrotnie uczestniczyli w akcji sprzątnięcia brzegów Wisły na terenie Warszawy.

W akcji sprzątnięcia wzięły udział 4 osoby, a otrzymane w nagrodę plakaty ozdobiły nasze biuro i pełnią one funkcje informacyjne o znaczeniu Wisły w naszym ekosystemie.



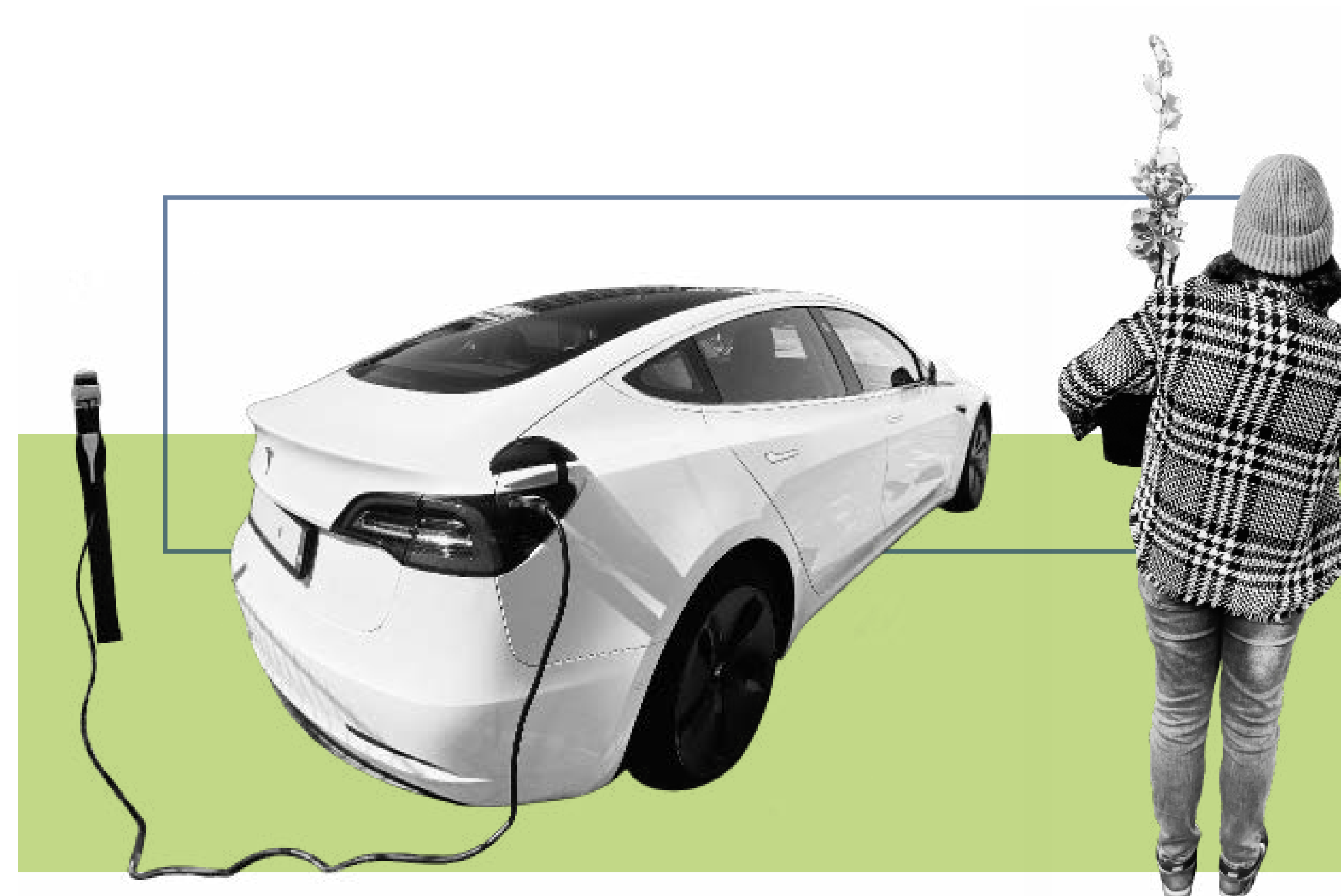
| 2.4 Wpływ działalności na środowisko

Naszym celem jest zmniejszanie naszej emisji CO₂. W 2022 roku wskaźnik emisji na jednego pracownika wyniósł **1,09**. Wynik ten osiągnęliśmy dzięki naszym całorocznym działaniom:

- **Nasze biuro zasilane jest energią słoneczną,**
- **29%** naszej floty samochodowej stanowią **auta hybrydowe,**
- wydruk materiałów marketingowych ograniczyliśmy do minimum.

Dzięki prowadzonym przez nas działaniom kompensacyjnym możemy stwierdzić, że **jesteśmy zero-emisyjną firmą IT**. W 2022 roku posadziliśmy 109 drzew oraz 88 krzewów liściastych, które oczyszczają rocznie 1071 kg zanieczyszczeń. Ponadto prowadzimy akcje uświadamiające wśród naszych pracowników w temacie ekologii i oszczędzania energii. W 2022 roku przeprowadziliśmy 10 akcji ekologicznych. Każdego roku planujemy zwiększać ilość posadzonych drzew liściastych oraz udział samochodów hybrydowych w naszej flocie, a także ilość akcji środowiskowych.

Podczas Szczytu Klimatycznego TOGETAIR2022, zdobyliśmy 1 miejsce w rankingu „Firmy przyjazne elektromobilności” realizowanym w ramach kampanii informacyjno-edukacyjnej „Elektromobilność - zielone światło dla klimatu”.



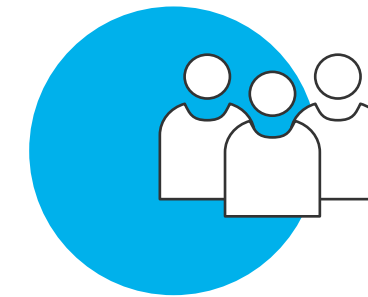
Ludzie i kultura organizacyjna



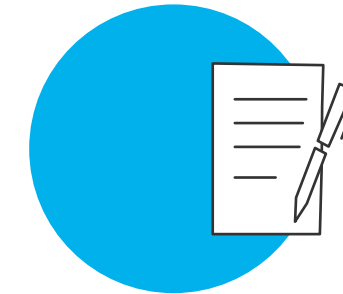
Naszym strategicznym celem jest zapewnienie pracowniczkom i pracownikom TTSystems najlepszego miejsca do rozwijania ich potencjału.

Najistotniejsze priorytety w obszarze różnorodności i równego traktowania dotyczą różnic w wynagrodzeniu ze względu na płeć i możliwości rozwoju kariery, narodowości, reprezentacji wiekowej/pokoleniowej. Kontynuujemy przegląd naszych wewnętrznych procesów, aby zapewnić ich uczciwość i przejrzystość.

Tworzymy przyjazne środowisko pracy, wspieramy rozwój zawodowy i osobisty naszych pracowniczek i pracowników oraz dbamy o równe szanse we wszystkich aspektach zatrudnienia. W badaniu z 2022 roku przeprowadzonym wśród pracowników, 94% badanych stwierdziło, że ich opinie są słuchane i cenne przez przełożonego (Q1).



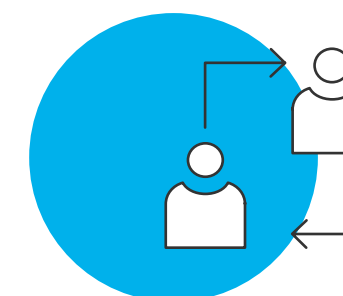
143 pracowników



49 umów o pracę



94 umowy cywilno-prawne



17% rotacji pracowników

W codziennej pracy cały czas poszerzamy naszą wiedzę w zakresie analizy biznesowej oraz technologii informacyjnych. Zatrudniamy absolwentów Politechniki Warszawskiej, a wielu z naszych pracowników kontynuuje karierę naukową.

Współpracujemy z architektami IT, grafikami i zespołami developerskimi z całej Polski. Prowadzimy analizy biznesowe, projektujemy działania i wygląd aplikacji, zlecamy i kontrolujemy prace developerskie.

Jako firma IT w codziennej pracy wykorzystujemy najnowsze technologie. Pracujemy w zespołach SCRUMowych zgodnych z podejściem Agile, wykorzystujemy Enterprise Architect do prac analitycznych, a do opisu i kontroli zadań sprintowych korzystamy z JIRA.

➤ **Rozwijamy kompetencje**

➤ **Działamy zespołowo**

➤ **Korzystamy z najnowszych technologii**

➤ **Myślimy kreatywnie**

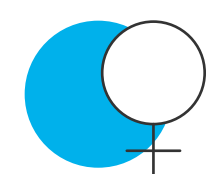


3.1 Struktura zatrudnienia

Dominującą formą zatrudnienia w TTSystems jest umowa o pracę, na podstawie której było zatrudnionych w 2022 roku 49 osób. Na zatrudnianie na podstawie umowy zlecenia decydujemy się z powodu prowadzenia staży i praktyk dla studentów oraz potrzeby wykonania konkretnych zadań w określonym czasie np. wsparcie przy realizacji projektów IT.

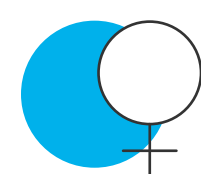
Wzrost liczby umów zlecenie w 2022 roku wynika z większej dostępności realizowanych staży. Chętnie wybieraną przez pracowników formą zatrudnienia była również umowa cywilno-prawna na podstawie której w 2022 roku było zatrudnionych 94 osoby. Rotacja pracowników na koniec 2022 roku wyniosła 17%.

3.2 Różnorodność w miejscu pracy



50%

kobiet w kadrze zarządzającej



41%

pracowników etatowych to kobiety

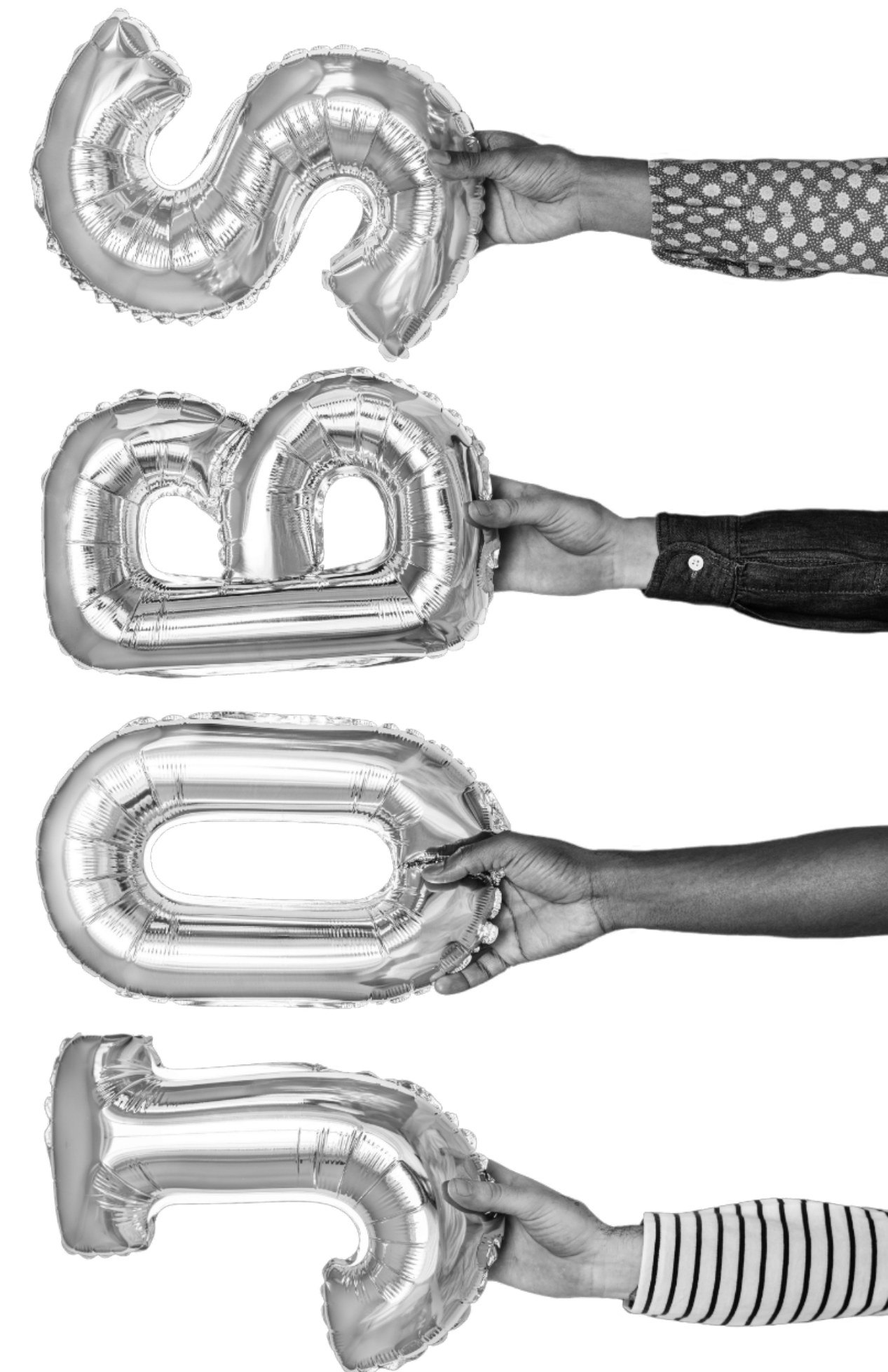
Podjęliśmy szereg działań w celu rozwiązania problemu nierówności płci, z których niektóre doprowadziły do wymiernych rezultatów, takich jak stały wzrost reprezentacji kobiet na stanowiskach kierowniczych oraz w obszarach tradycyjnie zdominowanych przez mężczyzn.

Rekomendowaną w pierwszej kolejności formą zatrudnienia w TTSystems jest umowa o pracę, ze względu na jej zapisy ochronne względem kobiet (urlop macierzyński, zwolnienia na dziecko). W TTSystems kobiety stanowią 30% całego zatrudnienia, zaś jeśli chodzi o zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę, procent kobiet stanowi już 41. Dodatkowo bardzo duży procent kobiet stanowi kadra zarządzająca Spółki (50%) oraz Zarząd, w którym funkcje pełni jedynie kobiety.

3.3 Polityka wynagrodzeń

W TTSystems zarówno kobiety jak i mężczyźni wynagradzani są jednakowo za swoją pracę. Czynnikiem decydującym o wysokości wynagrodzenia są kompetencje oraz doświadczenie osoby ubiegającej się na dane stanowisko. Różnice w wynagrodzeniach nie wynikają z płci pracowników, lecz z powyższych warunków przy zatrudnieniu. **W przypadku wynagrodzeń, zarówno kobiety jak i mężczyźni są traktowani na równi.**

W 2022 roku przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet na stanowisku Inżyniera Projektowego, było wyższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn o 4,6%. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto pracownicy poniżej 30 roku życia w dziale wdrożeniowo serwisowym, było niższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn o 11%. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto pracownicy powyżej 30 roku życia na stanowiskach wdrożeniowo serwisowych, było niższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn o 12,5%. Przeciętne wynagrodzenie kobiet w stosunku do płacy minimalnej było większe o 216%, zaś mężczyzn o 210%. W 2022 roku 2 kobiety skorzystały z urlopu macierzyńskiego, zaś 2 mężczyzn z urlopu ojcowskiego, a przyjętych zostało 17 nowych pracowników.



3.4 Szkolenia i rozwój

Wdrażamy oraz rozwijamy rozwiązania, dzięki którym TTSYSTEMS jest atrakcyjnym miejscem pracy. Zapewniamy pracownikom możliwości rozwoju na każdym etapie kariery. Chcemy, aby TTSYSTEMS było miejscem pełnym wyzwań i możliwości dla naszych pracowników. **Każdemu zapewniamy wsparcie w rozwoju zawodowym, gwarantujemy równe szanse we wszystkich aspektach zatrudnienia oraz oferujemy konkurencyjne wynagrodzenie i benefity.** Od pracowników oczekujemy również chęci rozwoju oraz świadomości, że nasza praca i zastosowane rozwiązania mają bezpośredni wpływ na rozwój naszego biznesu.

Średnia liczba godzin szkoleniowych na stanowisku managerskim IT wyniosła w 2022 roku 105 godzin, zaś na stanowisku niższego szczebla 287 godzin. Pracownicy TTSYSTEMS cały czas podnoszą swoje kwalifikacje zawodowe. W 2022 roku odbyło się 21 szkoleń, które obejmowały rozwój kompetencji w branży IT. W szkoleniach ogółem wzięło udział 16 mężczyzn i 5 kobiet.

Dofinansowanie do nauki języków obcych jest jednym z naszych benefitów. W 2022 roku łącznie języków uczyło się 11 osób. W rozróżnieniu na płeć przeważał udział mężczyzn.

Z nauki zatem korzystały 4 kobiety i 7 mężczyzn. 4 osoby uczyły się innego języka niż język angielski, zaś 1 osoba uczyła się 2 języków jednocześnie.

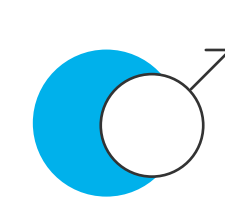
Stawiamy na rozwój kariery młodych talentów. Co roku w TTSYSTEMS umożliwiamy studentom odbycie praktyk i staży studenckich. W 2022 roku przyjęliśmy 11 praktykantów, z czego 5 osób kontynuowało karierę zawodową w TTSYSTEMS po ich zakończeniu.

Ważnym elementem dla rozwoju kompetencji pracowników TTSYSTEMS jest **wsparcie finansowe udzielane osobom chcącym kształcić się i zdobywać kwalifikacje zawodowe na renomowanych uczelniach, a także możliwość udziału w płatnych konferencjach.** Celem tych działań jest zwiększenie bazy eksperckiej w określonych obszarach szczególnie branży IT, zapewnienie dostępu do najbardziej aktualnej wiedzy, wypełnienie obowiązków prawnych o konieczności podwyższania kompetencji zawodowych osób zatrudnionych, a także wsparcie indywidualnego rozwoju zawodowego pracowników i zdobycie nowych kwalifikacji, aby mogli przyczynić się do sukcesu TTSYSTEMS.

Każdy pracownik jest przeszkolony w zakresie Bezpieczeństwa i Higieny Pracy. Szkolenia te są dla nas ważne. Przykładamy dużą wagę do tego, aby pracownicy wiedzieli jak zachować się podczas ewakuacji oraz jak udzielić pierwszej pomocy. Szczególnie istotne są obowiązujące zasady zarówno pracy w biurze, jak i pracy zdalnej, kiedy pracownicy sami organizują swoje miejsce pracy.

 **21** szkoleń

 **171** średnia liczba godzin szkoleniowych kobiet

 **221** średnia liczba godzin szkoleniowych mężczyzn

 **11** praktykantów

 **11** pracowników uczyło języka obcego

Pracujemy zwinnie! **Metodyki Agile** zakładają pracę w krótkich (kilkutygodniowych) cyklach, z ciągłym zaangażowaniem osób ze strony klienta i częstą weryfikacją efektów postępu prac. Szczegółowe, specyficzne wymagania klienta są na bieżąco dostarczane, weryfikowane i korygowane, co eliminuje niepotrzebne nieporozumienia i zapobiega stracie czasu na poprawki oraz znaczące modyfikacje budowanego rozwiązania.

Dobrze zorganizowany projekt zgodny z najlepszymi praktykami Agile umożliwia zakończenie prac z zachowaniem wymaganych terminów, w ustalonym budżecie i w oczekiwanym zakresie. Nasi pracownicy bardzo cenią taką formę pracy ze względu na komfort, możliwość podglądu kolejnych etapów projektu, mniejsze ryzyko wypalenia zawodowego.

3.5 Benefits

21 pracowników korzysta z opieki medycznej

20 pracowników korzysta z karty Multisport

7 biegaczy

3 wyzwania TTCzelendź

Dla pracowników TTSystems zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, przewidziane są następujące świadczenia wspierające ich zdrowie, bezpieczeństwo oraz rozwój osobisty:

Zdrowie

- Prywatna opieka medyczna
- Wsparcie psychologa
- Karta Multisport
- Finansowanie startu w biegach i maratonach
- Wyzwania sportowe TTCzelendź
- Owocowe wtorki
- Parking rowerowy
- Hulajnogi elektryczne
- Refundacja kosztów zakupu okularów

Bezpieczeństwo i wsparcie

- Ubezpieczenie na życie



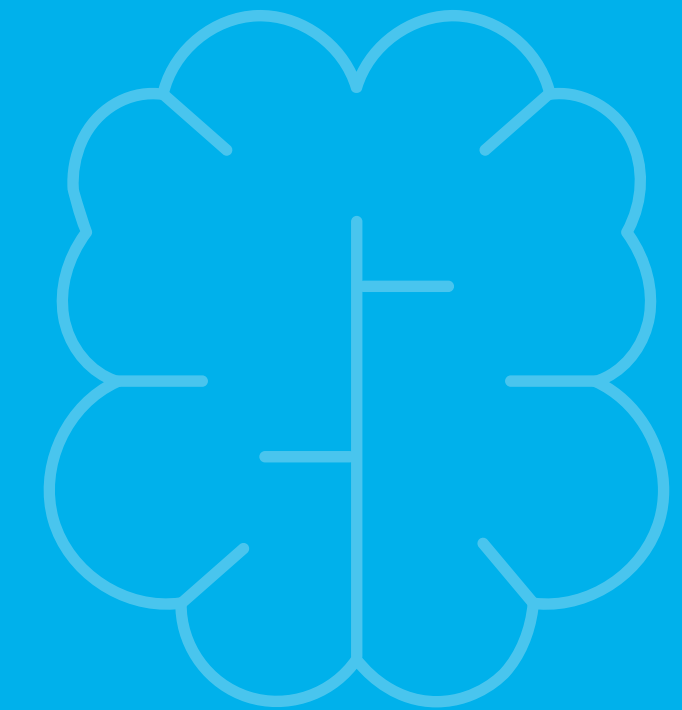
Rodzina

- Świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Pracowniczych - dofinansowanie do wypoczynku dzieci, wyprawki szkolnej, opieki w żłobkach, klubach dziecięcych i przedszkolach
- Wakacyjne PrzedszkoleTT



Rozwój osobisty

- Dofinansowanie studiów i szkoleń rozwojowych
- Dofinansowanie nauki języków obcych



| 3.6 Badanie zaangażowania

2 badania satysfakcji

Tworzymy przyjazne miejsce pracy i regularnie sprawdzamy poziom zaangażowania naszych pracowniczek i pracowników. Odzwierciedla on skalę entuzjazmu oraz poczucie przynależności, które mają pracownicy w obrębie organizacji.

Każdego roku przeprowadzamy dwa badania zaangażowania, które traktujemy jako podstawowe źródło informacji o naszej firmie jako miejscu pracy. Dzięki analizie wyników anonimowej ankiety możemy lepiej zrozumieć, co skłania

3 obszary do poprawy

pracownika do angażowania się w swoją pracę, a także wskazać obszary, które powinniśmy ulepszyć. Firma sprawdza zmianę wyników w czasie i wdraża rekomendacje na podstawie konkluzji badania.

W 2022 roku w pierwszym badaniu za Q1 osiągnęliśmy zaangażowanie na poziomie 55,2%, zaś miernik poziomu zadowolenia z pracy w firmie wyniósł 87%. W drugim badaniu przeprowadzonym w Q4 frekwencja wyniosła 65%, zaś miernik poziomu zadowolenia z pracy 74%.

Główne cele do poprawy w 2023 roku

- **zwiększenie frekwencji w badaniach satysfakcji**
- **informowanie pracowników o zasadach awansu i ścieżkach kariery**
- **zwiększenie częstotliwości integracji zespołowych**



3.7 Wyjątkowe miejsce

Zależy nam, aby nasi pracownicy chętnie odwiedzali nasze biuro, a praca w nim była dla nich przyjazna i sprzyjająca skupieniu. Udostępniamy pracownikom przestrzeń sprzyjającą zarówno efektywnej pracy zespołowej oraz indywidualnej. Dbamy o to, aby powietrze którym oddychamy było czyste. Stale zwiększamy ilość roślin oczyszczających powietrze w naszym biurze. Nie brakuje też przestrzeni, które pozwalają na zrelaksowanie się. Oczywiście do dyspozycji pracowników dostępna

jest kuchnia z dostępem do kawy i herbaty. Tradycją stały się **Owocowe wtorki**, kiedy pracownicy mogą częstować się owocami i warzywami. Z kolei osoby, które chcą oderwać się na moment od pracy, mogą skorzystać z naszej **czyTTelni** i sięgnąć po książkę. Umożliwiamy również naszym pracownikom przychodzenie do pracy z ukochanym **czworonogiem**. Zapewnienie takich warunków pozwala ograniczyć zmęczenie i zmęczenie, a sama praca staje się przyjemniejsza i wydajniejsza.

Dlaczego praca w TTSystems jest wyjątkowa?



„od studenta do managera”

stawiamy na rozwój młodych talentów



Elastyczna i hybrydowa

praca



Lider

na rynku Energii, Gazu i OZE



Zeroemisyjna

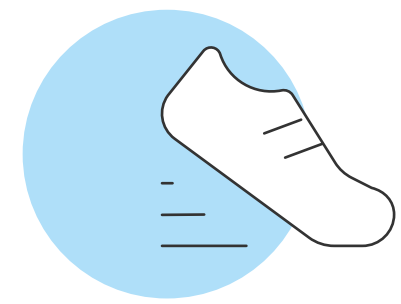
firma IT

TTgoesGREEN to nasz całoroczny program w ramach którego prowadzimy akcje ekologiczne i kompensacyjne takie jak: TTgoesTREES, TTdlaWisły, GreenPoinTT, Tydzień Zrównoważonego Rozwoju, które angażują naszych pracowników do dbania o naszą planetę. Naszym celem jest, aby działania kompensacyjne całkowicie zredukowały naszą emisję CO2 oraz miały bezpośredni, pozytywny wpływ na naszą okolicę.

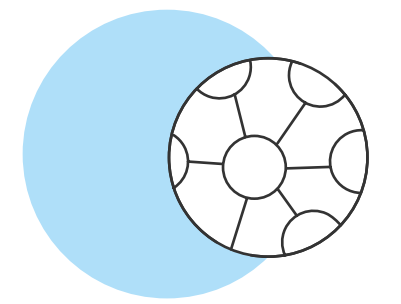
Zaangażowanie społeczne i charytatywne



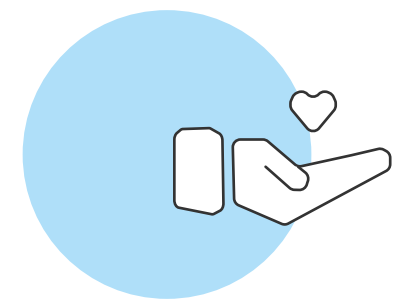
Chcemy, aby nasze działania miały pozytywny wpływ na społeczeństwo, szczególnie to lokalne. Angażujemy naszych pracowników do zdrowej aktywności sportowej, ale również zachęcamy ich do profilaktyki zdrowia. Nasze działania skupiają się nie tylko na udzielaniu wsparcia naszym pracownikom, ale również działania na cele charytatywne. W 2022 roku działania te skupione były na pomoc Ukrainie objętej wojną.



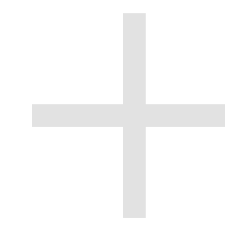
7 uczestników TTRunners



5 aktywności fizycznych



3 zbiórki charytatywne



| 4.1 Działania społeczne

TT4YOU

– bo zdrowie jest najważniejsze

Wiemy jak ciężką chorobą jest depresja, szczególnie w czasach pandemii przeciwdziałamy jej skutkom jakie wywarła na społeczeństwo. Nasi pracownicy anonimowo mogą skorzystać z poradni psychologicznej oraz porad dietetyka. Staramy się przypominać również o tym, jak ważne są badania profilaktyczne. W 2022 roku zachęcaliśmy pracowników do samobadania piersi oraz do badań organizowanych dzięki akcji Mosznówładcy. Ponadto w naszym biurze zorganizowaliśmy dla pracowników punkt szczepień przeciwko grypie.

TTRunners

– bo kochamy sport

Promujemy wśród naszych pracowników aktywność fizyczną poprzez utworzenie zespołu TTRunners, który regularnie bierze udział w maratonach i innych biegach. W ciągu roku zorganizowaliśmy 3 wyzwania TTCzeleź, które aktywizują pracowników do rywalizacji sportowych. Cały czas dostępne dla pracowników są również hulajnogi elektryczne, a na terenie naszego kompleksu znajduje się parking rowerowy.

PrzedszkoleTT

– bo dzieci to nasza przyszłość

Ważne jest dla nas wsparcie rodziców, a w szczególności kobiet. Co roku organizujemy wakacyjne PrzedszkoleTT. Dbamy, aby organizowane akcje CSR angażowały całe rodziny naszych pracowników.



| 4.2 Działania charytatywne

TTdlaUkrainy

– bo nie akceptujemy przemocy

W 2022 roku nasze działania charytatywne skupiły się na pomocy Ukrainie. W ciągu roku przeprowadziliśmy dwie zbiórki ciepłej odzieży i żywności, które były przekazane osobom, które zostały na terenie objętym wojną. Zebrane dary przekazaliśmy w rejony Bachmutu i Chersonia.

TTSeesMore

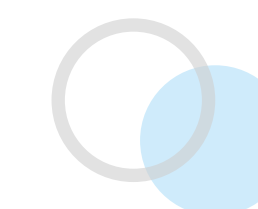
– bo wspieramy osoby niewidome i niedowidzące

Wspieramy osoby niewidome i niedowidzące, jedna z naszych aplikacji jest mobilnym asystentem dla osób z dysfunkcją wzroku. Podczas wigilijnej licytacji przekazaliśmy na aukcję obrazy namalowane przez osobę sparaliżowaną i niedowidzącą.

noTT depression

– bo walczymy z depresją

Podczas wigilijnej kolacji organizujemy licytację przedmiotów zarówno firmowych jak i dostarczonych przez pracowników, a przekazane środki ofiarowujemy organizacjom wspierającym walkę z depresją. W 2022 roku pieniądze licytacji przekazaliśmy warszawskiej Fundacji Zobacz...JESTEM.



Odpowiedzialne zarządzanie



Zarząd oraz Rada Nadzorcza nadzoruje tematy związane ze zrównoważonym rozwojem i klimatem, w szczególności poprzez monitorowanie i nadzorowanie Polityki Środowiskowej. Jednocześnie, ponieważ ryzyka klimatyczne i środowiskowe podlegają zarządzaniu ryzykiem, wszyscy zatrudnieni w są odpowiedzialni za identyfikację i raportowanie ryzyka. Rolą Zarządu jest nadzór nad ryzykiem korporacyjnym, określenie zakresu zarządzania ryzykiem, wyznaczenie kierunków rozwoju.

Audyty

przeszliśmy audyty standardów ISO:

ISO 9001 • ISO 27001 • ISO 20000-1

5.1 Struktura zarządcza



Urszula Jarosz - Prezeska Zarządu

Doktorantka Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, magister Wydziału Studiów Międzynarodowych i Politologicznych Uniwersytetu Łódzkiego na kierunku International Marketing. Zatrudniona w Transition Technologies Systems od początku działalności Spółki. W Grupie Kapitałowej Transition Technologies od 2009 roku.

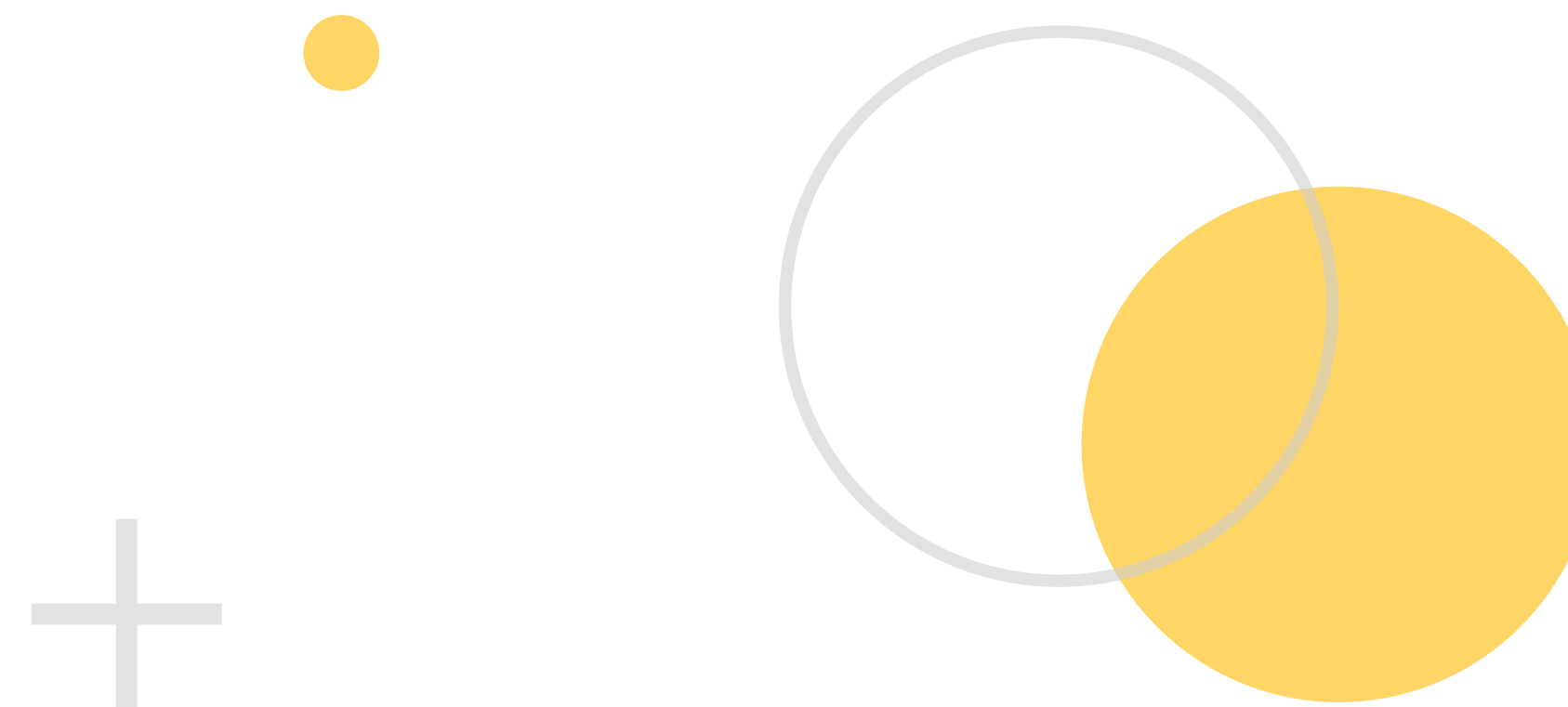
Ewa Kwapis - Członkini Zarządu

Magister inżynier Informatyki Wydziału Elektroniki i Technik Informatycznych Politechniki Warszawskiej. Zatrudniona w Transition Technologies Systems od początku działalności firmy. W Grupie Kapitałowej Transition Technologies od 2004 roku.

Rada Nadzorcza

Pieczę nad właściwym zarządzaniem TTSystems w 2022 roku sprawowała trzyosobowa Rada Nadzorcza w składzie:

1. **Konrad Świrski - przewodniczący**
2. **Tomasz Gilarski - wiceprzewodniczący**
3. **Agnieszka Mazurek - wiceprzewodnicząca**



| 5.2 Bezpieczeństwo danych

Dostarczając usługi IT dla wiodących firm z sektora energetycznego, dla których bezpieczeństwo danych ma istotne znaczenie oraz wykorzystując najbardziej zaawansowane technologicznie, specjalistyczne rozwiązania i systemy informatyczne, stosujemy ponadprzeciętne środki w zakresie cybersecurity. W TTSystems wdrożony został **Zintegrowany System Zarządzania Jakością**, celem sprawowania ciągłego nadzoru nad procesami biznesowymi.

Bezpieczeństwo systemów informatycznych, funkcjonujących u naszych Klientów lub systemów wewnętrznych wykorzystywanych do świadczenia usług, przetwarzanych w nich danych i posiadanych informacji gwarantowane jest przez wdrażany **System Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji zgodny z normą ISO/IEC 27001**.

Każda umowa zawierana z Transition Technologies-Systems jest **weryfikowana zgodnie z Sys-**

temem jakości ISO 9001 „Przegląd umowy”. W przypadku pozytywnej weryfikacji umowy, zostaje ona przedłożona do akceptacji Zarządowi Spółki. Umowa jest podstawą do realizacji zlecenia i jest przechowywana na serwerze, dostępna dla osób z odpowiednimi uprawnieniami. Umowy są również weryfikowane pod kątem zgodności z obowiązującym prawem i normami ISO.

Jakość świadczonych usług, szybkość reakcji na zgłoszenia, jasno zdefiniowane procedury, a także dobra organizacja serwisu i przepływu informacji gwarantowane jest przez wdrożony w **Zespole Serwisu System Zarządzania Usługami IT ISO/IEC 20000**.

Poufność jest jednym z nadrzędnych celów TT-Systems i dotyczy przede wszystkim informacji istotnych z punktu widzenia interesów gospodarczych naszych Klientów, partnerów biznesowych oraz naszego własnego.

naukowo – technicznej, przy pełnym wykorzystaniu swych umiejętności i doświadczenia dla uzyskania innowacyjności rozwiązań w zakre-

sie automatyki i specjalizowanych systemów informatycznych.”

Celem utrzymania jak najlepszej opinii wśród naszych Klientów:

- Dbamy, aby nasze produkty cechowały się najwyższą jakością oraz konkurencyjną ceną;
- Czujemy się odpowiedzialni za sukcesy naszych Klientów i staramy się, aby wdrażane produkty spełniały wszystkie oczekiwania Klientów;
- W zakresie współpracy z podmiotami z sektora publicznego nie ingerujemy w przebiegi przetargów i stosujemy się do postanowień ustawy – Prawo zamówień publicznych;
- Wszelkie negocjacje oraz transakcje handlowe są przeprowadzane uczciwie, z poszanowaniem przepisów prawa i w dobrej wierze;
- Stawiamy na otwartą współpracę oraz budowanie i utrzymywanie pozytywnych relacji z Klientami, partnerami biznesowymi, współpracownikami i pracownikami;
- Wybieramy oferty partnerów biznesowych sprawiedliwie, na podstawie obiektywnych przesłanek uzasadnionych aktualnymi potrzebami biznesowymi. Żaden z partnerów nie będzie dyskryminowany ani faworyzowany;
- Dbamy o stałe doskonalenie swoich pracowników w zakresie najnowszych technologii.

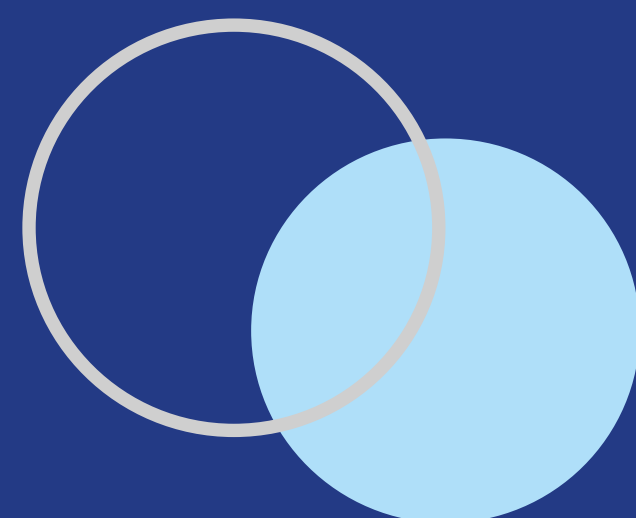
TTSystems budują pracownicy i to właśnie oni są naszą największą wartością. W trosce o poszanowanie i etyczne wartości nasi pracownicy są zatrudniani w oparciu o obiektywne przesłanki uzasadnione potrzebami biznesowymi oraz zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami i doświadczeniem oraz są traktowani sprawiedliwie, godnie, z szacunkiem oraz zapewniając im prawo do prywatności i dzielenia swojego czasu pomiędzy obowiązki służbowe i domowe. TTSystems jest miejscem pracy wolnym od wszelkiej dyskryminacji, przejawów molestowania i mobbingu. Mamy na względzie również prawa młodych rodziców.

Transition Technologies–Systems dokłada wszelkich starań, by wszyscy jego pracownicy, podwykonawcy, konsultanci oraz przedstawiciele pracujący z wykorzystaniem lub zajmujący się dystrybucją produktów lub serwisowaniem produktów lub wspomagający firmy w zakresie dystrybucji, sprzedaży lub udzielania licencji na produkty, usługi lub technologie posiadali odpowiednią wiedzę w zakresie obowiązujących ich przepisów, wymogów i zakazów ustanowionych przez prawo polskie oraz umowy międzynarodowe, których stroną jest Rzeczpospolita Polska. Ponadto, została wydana **wewnętrzna instrukcja dla pracowników** dotycząca zapobiegania korupcji, którą każdy z pracowników i władz spółki obowiązany jest znać i stosować.

| 5.3 Etyka działalności

Misją Transition Technologies-Systems jest „**Dostarczanie najwyższej jakości produktów i usług, tworzonych na bazie światowej i krajowej myśli**

Nasze wyniki



6.1 Tabele

Zatrudnienie na koniec roku

2022			
	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Czas nieokreślony	13	16	29
Czas określony	6	9	15
Na okres próbny	5	0	5
Na zastępstwo	0	0	0
Pełny etat	20	28	48
Niepełny etat	1	0	1
Według wieku			
wiek poniżej 30	5	12	17
wiek 30-50	15	11	26
wiek powyżej 50	0	5	5
Umowy cywilno-prawne			
samo zatrudnienie, w tym doradcy terenowi itp. (nie uwzględniono osób na powołaniu)	12	82	94

Przyjęcia nowych pracowników

2022		
	Kobiety	Mężczyźni
Wiek poniżej 30	5	4
Wiek 30-50	5	3
Wiek powyżej 50	0	0
Suma	10	7

Odejścia pracowników

2022		
	Kobiety	Mężczyźni
Wiek poniżej 30	1	1
Wiek 30-50	2	7
Wiek powyżej 50	0	1
Suma	3	9

Wskaźniki powrotu do pracy i utrzymania zatrudnienia po urlopie macierzyńskim/ojcowskim w podziale na płeć

2022			
	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Liczba Pracowników, którzy byli uprawnieni do urlopu macierzyńskiego i skorzystali z tego uprawnienia w roku, w którym urodziło się im dziecko	2	2	4

Liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na Pracownika w podziale na płeć oraz na kategorię Pracowników (dla przykładowych stanowisk)

2022			
	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Całkowita liczba godzin szkoleniowych			
IT positions (Manager)	42	63	105
IT positions (non Manager)	105	158	263
HR Training	24	0	24

Liczba osób korzystających z nauki języków obcych

2022			
	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Język angielski			8
Język niemiecki			1
Język włoski			1
Język rosyjski			2
Uczestnicy ogółem	4	7	11

Stosunek przeciętnego wynagrodzenia kobiety do wynagrodzenia mężczyzny w danej kategorii

Wskaźnik wieku		
wskaźnik	ocena	dokładne dane
Pracownicy powyżej 30 roku życia w działach nieprodukcyjnych (administracja/HR)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet i mężczyzn powyżej 30 roku życia w działach nieprodukcyjnych (administracja/HR) pozostawało na tym samym poziomie	plus 1% (wynagrodzenie kobiet było wyższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn o 1 %.)
Pracownicy powyżej 30 roku życia w działach produkcyjnych (wdrożeńiowo-serwisowych)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet powyżej 30 roku życia w działach produkcyjnych (wdrożeńiowo-serwisowych) było nieznacznie niższe od wynagrodzenia mężczyzn	minus 12,5% (wynagrodzenie kobiet było niższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn o 12,5%.)
Pracownicy poniżej 30 roku życia w działach produkcyjnych (wdrożeńiowo-serwisowych)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet poniżej 30 roku życia w działach produkcyjnych (wdrożeńiowo-serwisowych) było nieznacznie niższe od wynagrodzenia mężczyzn	minus 11% (wynagrodzenie kobiet było niższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn o 11%.)

Wskaźnik stanowiska		
wskaźnik	ocena	dokładne dane
Na stanowisku Inżynier projektowy	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet i mężczyzn na stanowisku Inżynier projektowy pozostawało na tym samym poziomie	plus 4,6% (wynagrodzenie kobiet było wyższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn o 4,6 %.)
Na stanowisku młodszy inżynier projektowy	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet i mężczyzn na stanowisku Inżynier projektowy pozostawało na tym samym poziomie	plus 2,7% (wynagrodzenie kobiet było wyższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn o 2,7 %.)
Na stanowisku manager/dyrektor	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto na stanowiskach wyższej kadry managerskiej u kobiet było nieznacznie niższe od wynagrodzenia mężczyzn	minus 8,3% (wynagrodzenie kobiet było niższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn o 8,3 %.)

Średnia wynagrodzenia w Polsce		
wskaźnik	ocena	dokładne dane
Przeciętne wynagrodzenie kobiet w stosunku do płacy minimalnej w Polsce	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet w TTST było o 216% wyższe od minimalnego wynagrodzenia kobiet w Polsce	plus 216%
Przeciętne wynagrodzenie mężczyzn w stosunku do płacy minimalnej w Polsce	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto mężczyzn w TTST było o 210% wyższe od minimalnego wynagrodzenia mężczyzn w Polsce	plus 210

Zużycie paliw i energii

Zużycie	j.m.	2022
Olej napędowy (ON)	GJ (litr)	8272,14
benzyna	GJ (litr)	4251,14
Energia elektryczna	GJ (kWh)	187824

Emisja CO2 na jednego pracownika

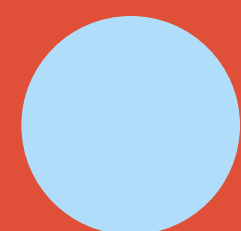
Zużycie	2022
ilość CO2 ze zużytego paliwa (t)	64,7
ilość CO2 ze zużytego prądu (t)	68,67
ilość CO2 wysłanie paczek kurierem (t)	0,287
ilość zatrudnionych na koniec roku w TTST	143
wskaźnik CO2 na osobę	0,93

Udział samochodów hybrydowych we flocie samochodowej

Flota	2022
liczba samochodów ogółem	14
liczba samochodów hybrydowych	4



O raporcie



Our company



Business items



EXPERIENCE

POSITION TITLE for company tld
Present
Short description of the position and the responsibilities you had in this position.

POSITION TITLE for company tld
2013 - 2016
Short description of the position and the responsibilities you had in this position.

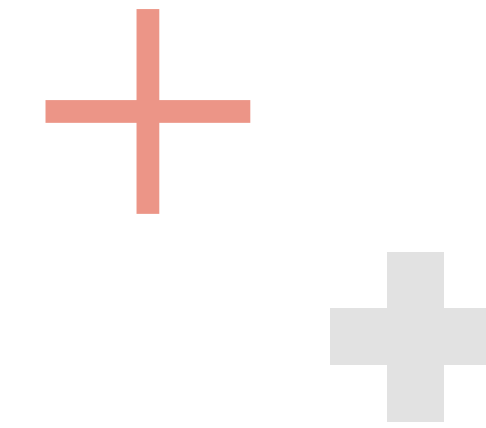
POSITION TITLE for company tld
2012 - 2013
Short description of the position and the responsibilities you had in this position.
Lorem ipsum dolor sit amet luctus inusani qui spe volur new.

POSITION TITLE for company tld
2003 - 2010
Short description of the position and the responsibilities you had in this position.

REFERENCES

ELI
00
e

Prezentowany raport jest pierwszym raportem niefinansowym (ESG) przygotowanym i opublikowanym przez TTSystems. Został on opracowany zgodnie z GRI Standards („in accordance”) w opcji podstawowej („core”). Obejmuje on rok 2022, tj. okres od 1 stycznia 2022 roku do 31 grudnia 2022 roku. Nie był on poddawany zewnętrznej weryfikacji audytora. Spółka dołożyła wszelkiej staranności, by przedstawione w nim informacje były rzetelne.



7.1 Opis sposobu raportowania

W ciągu 2022 roku nie zaszły żadne istotne zmiany, które wpływałyby na charakter oddziaływania społecznego lub środowiskowego organizacji. Tym samym nie uległy zmianie obszary odpowiedzialności, uznane za kluczowe. Aspektami materialnymi w rozumieniu GRI Standards, pozostają kwestie związane z bezpieczeństwem danych, szeroko rozumianymi warunkami zatrudnienia, włączając w to politykę wynagradzania pracowników oraz bezpieczeństwo i higienę pracy, rozwój i szkolenia, odgrywaną rolę w gospodarce czy kwestie etyki, włączając w nie przeciwdziałania zachowaniom nieetycznym takim jak korupcja i łapownictwo. Szczególną uwagę zwrócono w raporcie na kwestie środowiskowe.

W raporcie skupiono się na następujących aspektach i standardach GRI:

Aspekt ekonomiczny, społeczny lub środowiskowy	standardy GRI Standards	Istotność
Bezpieczeństwo informacji, w tym prywatności	GRI 418: Customer Privacy (418-1)	wysoka
Polityka wynagrodzeń, warunki zatrudnienia, bezpieczeństwo i higiena pracy	GRI 401: Employment (401-1, 401-2, 401-3) GRI 403: Occupational Health and Safety (403-2, 403-3, 403-5, 403-6, 403-9, 403-10)	wysoka
Rola w gospodarce (wpływ na rozwój społeczno-gospodarczy)	GRI 203: Indirect Economic Impacts (203-2)	wysoka
Rozwój i szkolenia,	GRI 404: Training and Education (404-1, , 404-3)	wysoka
Etyczna komunikacja marketingowa	GRI 417: Marketing and Labeling (417-2; 417-3)	średnia
Przeciwdziałanie zachowaniom korupcyjnym i łapownictwu	GRI 205: Anti-corruption (205-3)	średnia
Dostawcy i pracownicy z rynków lokalnych	GRI 202: Market Presence (202-1, 202-2) GRI 204: Procurement Practices (204-1)	średnia
Zarządzanie etyką		średnia
Wykorzystanie paliw i energii	GRI 302: Energy 2016 (302-1)	niska
Emisje	GRI 305: Emissions (305-1, 305-2, 305-3, 305-5)	niska

TTSystems wchodzi w interakcje z różnorodnymi interesariuszami, wśród których należy wymienić następujące grupy:

Grupa interesariuszy	Typowe formy kontaktu
Pracownicy (pracownicy etatowi, osoby współpracujące w oparciu o umowy cywilno-prawne i B2B, potencjalni pracownicy i współpracownicy, praktykanci i studenci, byli pracownicy i współpracownicy, pracownicy poddostawców)	<ul style="list-style-type: none"> • codzienne, nieformalne rozmowy • spotkania działów • badania satysfakcji • wyjazdy i wydarzenia integracyjne, wspólne inicjatywy sportowe lub społeczne
Administracja, regulatorzy, organizacje branżowe (Urząd Ochrony Danych Osobowych (UODO), Urząd Ochrony Konsumentów i Konkurencji (UOKiK), Urząd Komunikacji Elektronicznej (UKE), Państwowa Inspekcja Pracy (PIP))	<ul style="list-style-type: none"> • sformalizowane spotkania z zachowaniem ich transparentności • wymiana korespondencji i komunikacja w ramach postępowań administracyjnych • wyrażanie wspólnych, uzgodnionych opinii i stanowisk branży poprzez organizacje branżowe • wydarzenia branżowe, wystąpienia prelegentów (targi, konferencje)
Spółeczność lokalna i społeczeństwo (ustawodawcy i rządy, mieszkańcy społeczności sąsiadujący z biurem firmy, organizacje pozarządowe (np. charytatywne), instytucje edukacyjne i szkoły wyższe, media)	<ul style="list-style-type: none"> • pressroom • media społecznościowe i strona www • wydarzenia branżowe, wystąpienia prelegentów (targi, konferencje) • bezpośrednie kontakty z uczelniami lub organizacjami pozarządowymi
Rynek i klienci (klienci, konkurenci, dostawcy sprzętu i oprogramowania, inni kontrahenci i podwykonawcy)	<ul style="list-style-type: none"> • bezpośrednie spotkania biznesowe i bieżąca korespondencja • wydarzenia branżowe, wystąpienia prelegentów (targi, konferencje) • wspólne z dostawcami rozwiązań inicjatywy edukacyjne
Środowisko naturalne (organizacje ekologiczne)	<ul style="list-style-type: none"> • realizowanie projektów prośrodowiskowych z organizacjami ekologicznymi

7.2 Indeks wskaźników

Oświadczenie dotyczące wykorzystania standardu	Transition Technologies – Systems Sp. z o.o. zaprezentowała poniższe informacje za rok 2022 w odniesieniu („ith reference”) do standardów GRI.
Wykorzystany standard GRI 1	GRI 1: Foundation 2021

Standard	Ujawnienie	Strona
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1 Dane organizacyjne	5-7; 41
GRI 2: General Disclosures 2021	2-2 Podmioty uwzględnione w raporcie	5-7; 41
GRI 2: General Disclosures 2021	2-3 Okres sprawozdawczy, częstotliwość i osoba kontaktowa	40; 43
GRI 2: General Disclosures 2021	2-4 Przeformułowanie informacji	41
GRI 2: General Disclosures 2021	2-5 Zewnętrzna weryfikacja	41
GRI 2: General Disclosures 2021	2-6 Charakter działalności, łańcuch dostaw oraz pozostałe kwestie związane z relacjami biznesowym	5-7
GRI 2: General Disclosures 2021	2-7 Pracownicy	19-27
GRI 2: General Disclosures 2021	2-9 Struktura i skład Zarządu	31-34
GRI 2: General Disclosures 2021	2-11 Przewodniczący najwyższego organu zarządzającego	33
GRI 2: General Disclosures 2021	2-17 Zbiorowa wiedza najwyższego organu zarządzającego	33
GRI 2: General Disclosures 2021	2-22 Oświadczenie w sprawie strategii zrównoważonego rozwoju	12
GRI 2: General Disclosures 2021	2-27 Zgodność z przepisami i regulacjami	34
GRI 2: General Disclosures 2021	2-29 Podejście do angażowania interesariuszy	41
GRI 3: Material Topics 2021	3-1 Proces definiowania aspektów materialnych	41

Standard	Ujawnienie	Strona
GRI 3: Material Topics 2021	3-2 Lista aspektów materialnych	41
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Podejście zarządcze	7; 12-14; 22; 26; 34
GRI 202: Market Presence 2016	202-1: Stosunek wynagrodzenia pracowników najniższego szczebla w podziale na płeć w stosunku do płacy minimalnej	22; 37
GRI 202: Market Presence 2016	202-2: Odsetek osób pochodzących z lokalnej społeczności na wyższych stanowiskach kierowniczych	22
GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016	203-2: Znaczący pośredni wpływ ekonomiczny	6
GRI 204: Procurement Practices 2016	204-1: Odsetek wydatków na lokalnych dostawców	6
GRI 302: Energy 2016	302-1: Bezpośrednie i pośrednie zużycie energii według pierwotnych źródeł energii	38
GRI 305: Emissions 2016	305-1: Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1)	38
GRI 305: Emissions 2016	305-2: Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 2)	38
GRI 305: Emissions 2016	305-3: Pozostałe pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 3)	38
GRI 305: Emissions 2016	305-5: Redukcja emisji gazów cieplarnianych	14-18
GRI 401: Employment 2016	401-1: Całkowita liczba i wskaźniki zatrudnienia nowych pracowników oraz rotacji pracowników w podziale na grupy wiekowe, płeć i region	36
GRI 401: Employment 2016	401-2: Świadczenia zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie przysługują pracownikom tymczasowym lub zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin	23-24
GRI 401: Employment 2016	401-3: Odsetek powrotów do pracy i wskaźnik retencji po urlopie macierzyńskim/tacierzyńskim, w odniesieniu do płci	36

Standard	Ujawnienie	Strona
GRI 403:Occupational Health and Safety 2018	403-3: Usługi w zakresie zdrowia zawodowego	26; 29
GRI 403:Occupational Health and Safety 2018	403-5: Szkolenia z zakresu BHP	23
GRI 403:Occupational Health and Safety 2018	403-6: Promocja zdrowia	24; 26; 29
GRI 403:Occupational Health and Safety 2018	403-9: Wypadki przy pracy	23
GRI 403:Occupational Health and Safety 2018	403-10: Choroby zawodowe	26; 29
GRI 404:Training and Education 2016	404-1: Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika	23; 36
GRI 404:Training and Education 2016	404-3: Procent pracowników otrzymujących regularne oceny swoich wyników oraz informacje rozwoju zawodowego	25
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Różnorodność w ciałach zarządzających i kadrze pracowniczej	22
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-2 Stosunek pensji podstawowej i wynagrodzenia kobiet i mężczyzn	22; 37

Kontakt

Wszelkie pytania, opinie lub sugestie, prosimy przesyłać na adres:

Katarzyna Skarzyńska
Specjalista ds. Marketingu
katarzyna.skarzynska@ttst.pl

Transition Technologies–Systems Sp. z o. o.
ul. Pawia 55, 01-030 Warszawa

