



Raport ESG

2024

#TT**S**ustainable**T**ogether



Spis Treści

1. Wprowadzenie

- 1.1 List CEO
- 1.2 Działalność TT-Systems
- 1.3 Misja i wizja
- 1.4 Tablica realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDG)
- 1.5 Nagrody i wyróżnienia

2. Działania na rzecz klimatu

- 2.1. Strategia
- 2.2. Emisje gazów cieplarnianych
- 2.3. Działania na rzecz środowiska

3. Inkluzywne miejsce pracy

- 3.1. Kultura pracy
- 3.2. Zatrudnienie i różnorodność
- 3.3 Benefits
- 3.4. Satysfakcja pracowników
- 3.5. Rozwój kompetencji
- 3.6. Działania społeczne
- 3.7. Innowacje technologiczne

4. Etyka i zarządzanie korporacyjne

- 4.1. Struktura zarządzania
- 4.2. Istotność ESG
- 4.3. Standardy raportowania

1. Wprowadzenie

1.1 List CEO

1.2 Działalność TT-Systems

1.3 Misja i wizja

1.4 Tablica realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDG)

1.5 Nagrody i wyróżnienia

| 1.1 List CEO

Z ogromną satysfakcją przedstawiam Państwu raport ESG Transition Technologies – Systems za rok 2024. Rok ten był dla nas czasem zmian, strategicznych decyzji i konsekwentnego wzmocnienia naszego wpływu na zrównoważony rozwój w sektorach energetyki i nowych technologii. W realiach rosnącej presji klimatycznej, transformacji energetycznej oraz wzmózonych zagrożeń cyfrowych, odpowiedzialność środowiskowa, społeczna i korporacyjna staje się nie tylko obowiązkiem, lecz także czynnikiem przewagi konkurencyjnej i zaufania interesariuszy.

W ostatnich miesiącach szczególny nacisk położyliśmy na rozwój naszych kompetencji w obszarze OZE oraz nowoczesnych systemów przyłączeniowych i sterujących dla energetyki zawodowej, zwłaszcza w kontekście rozwoju bloków gazowo-parowych (CCGT). Budowa nowej infrastruktury elektroenergetycznej w Polsce wymaga zaawansowanego zaplecza technologicznego oraz know-how w zakresie integracji systemów IT z automatyką i kontrolą produkcji energii – obszarów, w których od lat jesteśmy liderem. Jednocześnie rozszerzamy portfolio usług z zakresu cyberbezpieczeństwa dla infrastruktury krytycznej. W dobie coraz

bardziej wyrafinowanych zagrożeń cyfrowych, odporność systemowa jest fundamentem stabilności energetycznej i bezpieczeństwa narodowego.

W obszarze ESG pozostajemy wierni zasadom transparentności, odpowiedzialności i partycypacyjnego zarządzania. Rozszerzyliśmy zakres analizy śladu węglowego naszej działalności, zainicjowaliśmy wewnętrzny program redukcji emisji, a także aktywnie wspieramy lokalne inicjatywy środowiskowe oraz społeczne. Z dumą obserwujemy, jak nasz zespół – zróżnicowany, zaangażowany i kompetentny – staje się katalizatorem innowacji i zmian, które wykraczają poza granice technologii.

Rok 2024 był także czasem redefinicji kultury organizacyjnej pod kątem inkluzywności i rozwoju przywództwa. Inwestujemy w programy wspierające kobiety w technologii, rozwijamy kompetencje miękkie liderów i promujemy wartości oparte na wzajemnym szacunku oraz równości szans. W niniejszym raporcie prezentujemy dane, działania i cele w trzech filarach ESG: środowisko, społeczeństwo i ład korporacyjny. Pokazujemy nie tylko to, co osiągnęliśmy, ale rów-

nież to, do czego dążymy – świadomi odpowiedzialności, jaką niesie działalność w sektorach o kluczowym znaczeniu dla przyszłości naszej planety i społeczeństwa.

Dziękuję wszystkim pracownikom Transition Technologies – Systems za ich codzienne zaangażowanie, a naszym klientom i partnerom za zaufanie i wspólną wizję transformacji energetyczno-cyfrowej. Wierzę, że wspólnie tworzymy organizację, która nie tylko dostarcza technologie, ale też realnie kształtuje przyszłość – odpowiedzialną, innowacyjną i zrównoważoną.

Urszula Jarosz
CEO Transition Technologies - Systems



1.2 Działalność TT-Systems

Transition Technologies – Systems to dostawca zaawansowanych systemów informatycznych oraz nowoczesnych rozwiązań technologicznych i usług IT, dedykowanych wyłącznie wybranym sektorom: energetyce, gazownictwu, elektroenergetyce oraz cyberbezpieczeństwu. Taka specjalizacja i skoncentrowanie się na kluczowych obszarach gospodarki pozwala szybciej i skuteczniej odpowiadać na potrzeby rynku. Dzięki temu dostarczamy rozwiązania precyzyjnie dopasowane do specyfiki danego sektora, wspierając rozwój naszych partnerów technologicznych.

80,7 mln PLN
przychody ze sprzedaży

125%
wzrostu zysku netto

60% przychodów firmy
pochodzi z projektów realizowanych
przez dział Rynku Energii Elektrycznej

**To nasza kluczowa specjalizacja
i obszar najwyższych kompetencji.**

41% kobiet
zatrudnionych na etacie

100%
realizacja celów finansowych

82% pracowników
pozytywnie ocenia swoją
satisfakcję z pracy

**Wysoki poziom zadowolenia zespołu potwierdza
skuteczność naszych działań w obszarze ładu
organizacyjnego i troski o kapitał ludzki.**

4
certyfikaty ISO

812 godzin
szkoleniowych

41%
wszystkich godzin szkoleniowych
zrealizowały kobiety

**To pokazuje ich aktywny udział w rozwoju
kompetencji w naszej organizacji.**

Nasze działania mają znaczenie – wiemy to i działamy świadomie

Z każdym rokiem ESG przestaje być tylko zestawem wskaźników. Staje się realną mapą naszych działań, decyzji i odpowiedzialności. Cieszy mnie, że możemy po raz kolejny podsumować nasze zaangażowanie w zrównoważony rozwój, bo to nie tylko hasło, ale kierunek, którym konsekwentnie podążamy jako firma, jako zespół i jako partner technologiczny sektora energetycznego.

Rok, który opisujemy w tym raporcie pokazał, że transformacja energetyczna nie zwalnia tempa, a my jesteśmy jej aktywną częścią. Wspieramy rozwój odnawialnych źródeł energii (OZE), ale też pomagamy łączyć je z systemem elektroenergetycznym w sposób odpowiedzialny i bezpieczny. Nasze rozwiązania IT mają tu ogromne znaczenie. To właśnie technologia umożliwia efektywne zarządzanie danymi, prognozowanie, bilansowanie i reagowanie na potrzeby dynamicznie zmieniającego się rynku.

Szczególnie istotnym obszarem naszej działalności był w ostatnim czasie rynek bilansujący, który zyskuje na znaczeniu wraz z rosnącym udziałem OZE. Pomagamy uczestnikom rynku w tym, aby elastyczność i precyzja stały się codzienną praktyką, a nie tylko ambitnym celem.

Zdajemy sobie sprawę, że cyfryzacja to nie tylko szansa, ale i odpowiedzialność. Dlatego równie dużą wagę przykładamy do cyberbezpieczeństwa. Infrastruktura energetyczna musi być odporna na zagrożenia – zarówno te przewidywalne, jak i zupełnie nowe. Wdrażamy rozwiązania, które chronią naszych klientów i partnerów w środowisku, gdzie technologia i bezpieczeństwo idą ze sobą w parze.

Ten raport to efekt pracy wielu zespołów i pokazuje, że zrównoważony rozwój nierozdzielnie łączy się z innowacją, biznesem i troską o przyszłość. Dziękuję wszystkim, którzy przyczynili się do naszych wspólnych działań.

Ewa Kwapis

Członek Zarządu Transition Technologies - Systems
(obecnie Wiceprezes Zarządu TTSystems)



Energetyka

Jednym z kluczowych produktów oferowanych przez TT-Systems w obszarze energetyki jest LUXtrade – zaawansowany, wielomodułowy system IT wspierający kompleksowe procesy biznesowe w handlu energią elektryczną, gazem, prawami majątkowymi, gwarancjami pochodzenia, uprawnieniami do emisji CO₂, zdolnościami przesyłowymi oraz surowcami energetycznymi. Spółka posiada wyłączną licencję od Transition Technologies S.A. na sprzedaż, rozwój oraz modernizację systemu LUXtrade. System cieszy się zaufaniem największych firm energetycznych w Polsce oraz znajduje zastosowanie również na rynku ukraińskim. Do grona obecnych i potencjalnych klientów należą m.in. spółki obrotu energią, operatorzy systemów przesyłowych i dystrybucyjnych oraz inne podmioty aktywne na zliberalizowanych rynkach energii w Europie. LUXtrade oparty jest na najnowocześniejszych technologiach informatycznych i gwarantuje stabilne, wydajne oraz bezpieczne środowisko pracy dostępne zarówno z poziomu przeglądarki internetowej, jak i urządzeń mobilnych. W 2024 roku system został kompleksowo dostosowany do zmian wynikających z Reformy Rynku Bilansującego, co wiązało się z modernizacją wielu jego modułów i funkcjonalności.

44

Rok 2024 był bez wątpienia jednym z najbardziej wymagających okresów dla całego sektora energetycznego, a wdrożenie drugiej fazy reformy Rynku Bilansującego stanowiło istotny punkt zwrotny również dla nas jako dostawcy systemów IT. Konieczność dostosowania naszych rozwiązań do nowego modelu rozliczeń i wymagań stawianych przez operatora systemu przesyłowego PSE była olbrzymim wyzwaniem technologicznym i projektowym.

Dzięki wiedzy, zaangażowaniu i współpracy między zespołami udało nam się sprawnie przeprowadzić wszystkie niezbędne aktualizacje, co zostało docenione przez naszych klientów. Co więcej, zmiany regulacyjne okazały się także impulsem dla wielu podmiotów do ponownego zdefiniowania swoich potrzeb technologicznych – co przełożyło się na nawiązanie nowych relacji biznesowych i podpisanie umów dotyczących wdrożenia naszych rozwiązań w zakresie Systemu Obsługi Wymiany Energii (SOWE) oraz Wymiany Informacji Rynkowej Energii (WIRE).

To dowód na to, że nie tylko nadążamy za zmianami rynkowymi, ale również aktywnie wspieramy naszych klientów w procesach transformacji. Wierzę, że w kolejnych latach będziemy kontynuować ten kierunek, odpowiadając na wyzwania sektora energetycznego z takim samym profesjonalizmem i elastycznością.

Łukasz Zielony

Dyrektor Zarządzający ds. Rynku Energii
w Transition Technologies - Systems



Gazownictwo

W segmencie gazowym TT-Systems oferuje gasLUX – nowoczesny system wspomagający zarządzanie podziemnymi magazynami gazu oraz obsługę uczestników rynku gazu, takich jak operatorzy systemów magazynowych (OSM), przesyłowych (OSP) oraz klienci końcowi. System umożliwia elastyczną konfigurację procesów, zachowując przy tym najwyższe standardy bezpieczeństwa i niezawodności, dzięki przemyślanej architekturze i zaawansowanym mechanizmom autoryzacji. Spółka posiada wyłączną licencję na sprzedaż i rozwój systemu gasLUX, a wdrożenia realizowane są zarówno na rynku krajowym, jak i w innych krajach europejskich. Kierunki rozwoju tej działalności są silnie uzależnione od regulacji rynkowych związanych z liberalizacją handlu gazem oraz sytuacji geopolitycznej.

Transformacja sektora energetycznego wymaga elastycznych i zrównoważonych rozwiązań, które wspierają nie tylko stabilność systemu, ale także rosnącą integrację odnawialnych źródeł energii. W tym kontekście sektor gazowy wciąż pełni ważną funkcję jako przewidywalne, szybko uruchamialne źródło energii, które wspomaga bilansowanie systemu elektroenergetycznego i zwiększa bezpieczeństwo energetyczne.

W naszej działalności koncentrujemy się na dostarczaniu innowacyjnych narzędzi IT, które wspierają rozwój tego sektora. Przykładem są zrealizowane w 2024 roku projekty, takie jak wdrożenie systemu do optymalizacji ekonomicznej działań handlowych, rozwój systemu wspierającego logistykę załadunków LNG czy współpraca z zagranicznymi partnerami w zakresie utrzymania i rozwoju rozwiązań IT w obszarze wielkoskalowego magazynowania gazu ziemnego.

Te działania potwierdzają, że cyfryzacja i integracja procesów, to dziś fundament nowoczesnego rynku gazu. Nasze portfolio obejmuje rozwiązania wspierające planowanie, bilansowanie, zarządzanie logistyką oraz raportowanie, co pozwala klientom nie tylko na spełnienie wymogów regulacyjnych, ale również na osiąganie przewagi konkurencyjnej w warunkach dynamicznie zmieniającego się rynku.

Gaz ziemny, mimo zmieniającej się struktury miksu energetycznego, nadal odgrywa rolę stabilizującą w systemie jako surowiec wspierający transformację w kierunku niskoemisyjności. Wierzymy, że dobrze zaprojektowane rozwiązania mogą zwiększyć efektywność i elastyczność całego sektora, a my jako partner technologiczny, chcemy aktywnie wspierać naszych klientów w przygotowaniu do przyszłych wyzwań transformacji energetycznej.

Mirosław Dyrda

Business Development Manager
w Transition Technologies - Systems



Elektroenergetyka

TT-Systems aktywnie wspiera rozwój sektora elektroenergetycznego, w szczególności poprzez udział w projektach budowy i modernizacji bloków energetycznych, także tych opartych na odnawialnych źródłach energii. Spółka dostarcza kompleksowe usługi obejmujące projektowanie, budowę, integrację oraz serwisowanie nowoczesnych systemów IT i telekomunikacyjnych, niezbędnych do funkcjonowania nowej infrastruktury energetycznej.

Oferta obejmuje również wdrożenia i integrację specjalistycznych systemów, takich jak:

- WIRE**
system wspomagania pracy operatorów
- SOWE, LFC, SMPP, PABX**
- EMS**
- systemy SCADA i pomiarowe**
- rozwiązania do monitorowania i kontroli eksploatacji**

Dzięki wieloletniemu doświadczeniu i eksperckiej wiedzy, TT-Systems skutecznie wspiera klientów w integracji nowych bloków z Operatorem Systemu Przesyłowego, zapewniając bezpieczeństwo i niezawodność przesyłu energii.

W ostatnich miesiącach obserwujemy rosnące zapotrzebowanie na wsparcie techniczne i systemowe w procesie przyłączania nowych jednostek wytwórczych w tym również magazynów energii do sieci elektroenergetycznej. Jako TT-Systems uczestniczymy w kluczowych projektach modernizacji i budowy infrastruktury energetycznej, dostarczając rozwiązania IT, które umożliwiają integrację z systemem Operatora Sieci Przesyłowej.

Nasze portfolio obejmuje wdrożenia systemów takich jak SOWE, LFC, WIRE, SCADA czy EMS, pozwalających na monitorowanie, sterowanie oraz bezpieczne przekazywanie danych z nowych jednostek do operatora. Szczególną uwagę przykładamy do zapewnienia niezawodności i zgodności z wymaganiami regulacyjnymi, co ma kluczowe znaczenie przy uruchamianiu nowych bloków, czy magazynów energii.

Dla klientów z sektora elektroenergetycznego kluczowa staje się dzisiaj możliwość szybkiego i efektywnego oddania do użytku jednostek wytwórczych, zarówno tradycyjnych, jak i opartych na OZE. Naszym zadaniem jest zapewnienie odpowiedniego zaplecza technologicznego, które umożliwia nie tylko uruchomienie tych instalacji, ale również ich bezpieczne i wydajne funkcjonowanie w systemie.

Anna Stankowska

Dyrektor Zarządzająca ds. Elektroenergetyki
w Transition Technologies - Systems



Cyberbezpieczeństwo i bezpieczeństwo OT

Bezpieczeństwo informacji i systemów przemysłowych to jeden z kluczowych filarów działalności TT-Systems. Spółka oferuje kompleksowe rozwiązania z zakresu cybersecurity dla sektora IT i automatyki przemysłowej (OT) takie jak:

- Systemy SIEM** (Security Information and Event Management) wspierające monitorowanie i analizę zdarzeń bezpieczeństwa
- Systemy SOAR** (Security Orchestration, Automation and Response) umożliwiające automatyzację reakcji na incydenty
- Ekspertyzy oraz audyty bezpieczeństwa OT**
- Wdrożenia zabezpieczeń systemów przemysłowych infrastruktury krytycznej**

W TT-Systems kładziemy szczególny nacisk na prewencję, wykrywalność zagrożeń oraz szybkie reagowanie na incydenty – co przekłada się na wzrost odporności klientów na cyberataki i inne zagrożenia w środowiskach technologicznych.

Bezpieczeństwo cyfrowe w sektorach energetycznym i przemysłowym nabiera dziś kluczowego znaczenia nie tylko ze względu na rosnącą skalę zagrożeń, ale także przez coraz większe uzależnienie procesów operacyjnych od technologii informatycznych i automatyki przemysłowej. W TT-Systems skupiamy się na dostarczaniu kompleksowych usług cyberbezpieczeństwa, które odpowiadają na potrzeby infrastruktury krytycznej.

Nasze rozwiązania w formule „pod klucz” – od analizy ryzyka, przygotowania planów ciągłości działania po wdrożenia systemów SIEM, NIDS i SOAR – projektujemy z myślą o stabilności operacyjnej naszych klientów i spełnieniu wymogów regulacyjnych jak ustawa KSC czy dyrektywa NIS2. Koncentrujemy się na prewencji, wczesnym wykrywaniu zagrożeń oraz skutecznym reagowaniu na incydenty. To szczególnie istotne w branżach takich jak energetyka, gdzie nawet krótkotrwałe zakłócenie może mieć szeroki wpływ systemowy.

Poprzez rozwój i wdrażanie systemów zabezpieczeń dla środowisk OT, wspieramy przedsiębiorstwa w budowaniu odpornych i zgodnych z regulacjami struktur technologicznych. Cyberbezpieczeństwo traktujemy jako nieodłączny element zrównoważonego i odpowiedzialnego rozwoju, kluczowy zarówno dla ciągłości działania, jak i dla ochrony środowiska technologicznego, na którym opiera się współczesna gospodarka.”

Grzegorz Mazurek

Dyrektor Zarządzający ds. Usług Cyberbezpieczeństwa w Transition Technologies - Systems



| 1.3 Misja i wizja

Misja

Transition Technologies – Systems to firma wyspecjalizowana w dostarczaniu nowoczesnych rozwiązań IT dla strategicznych sektorów, takich jak energetyka, elektroenergetyka oraz bezpieczeństwo informatyczne i przemysłowe. Od początku istnienia Spółka koncentruje się na wysokospecjalistycznych systemach wspierających kluczowe procesy biznesowe swoich klientów. Dzięki połączeniu wiedzy branżowej, kompetencji technologicznych oraz zrozumienia wyzwań transformacji energetycznej i cyfrowej, konsekwentnie budujemy swoją pozycję jako zaufany partner technologiczny.

Istniejemy, aby tworzyć najlepsze systemy IT dla wybranych branż. Poprzez ‘najlepsze systemy’ rozumiemy gwarancje najnowocześniejszych rozwiązań technologicznych dla naszych klientów, wdrożeń na najwyższym poziomie wraz z gwarantowanym doskonałym serwisem, dostosowanym do wymagań klientów.

To podejście nie ogranicza się jedynie do jakości kodu, czy stabilności działania systemów. Obejmuje również pełne zaangażowanie w projekt – od etapu projektowania, przez wdrożenie, aż po długofalowy rozwój i wsparcie. Każde rozwiązanie tworzone przez TT-Systems odpowiada na rzeczywiste potrzeby klientów, uwzględniając zmieniające się uwarunkowania rynkowe i regulacyjne. To właśnie dzięki temu możemy mówić o realnym wsparciu w cyfrowej transformacji branży energetycznej i przemysłowej.



Wizja

Wizja firmy podkreśla odpowiedzialność, jaka spoczywa na nowoczesnym biznesie – zarówno wobec klientów, partnerów, otoczenia społecznego, jak i środowiska naturalnego:

Osiągnięcie pozycji lidera systemów IT dla wybranych branż odpowiedzialnego biznesowo, społecznie i środowiskowo.

Zgodnie z tą wizją TT-Systems traktuje kwestie związane z ESG, nie jako element obowiązku sprawozdawczego, ale jako integralną część swojej strategii rozwoju. Firma aktywnie inwestuje w zrównoważone rozwiązania technologiczne (np. wspierające transformację OZE), rozwija kulturę organizacyjną opartą na wartościach etycznych i inkluzywności, a także nieustannie doskonali standardy zarządzania, czego potwierdzeniem są m.in. cztery certyfikaty ISO obejmujące jakość, bezpieczeństwo informacji, środowisko i usługi IT.

Realizacja naszej misji i wizji to nie jednorazowe działanie, ale proces ciągłego doskonalenia, zarówno w kontekście dostarczanych produktów, jak i odpowiedzialności, jaką przyjmujemy jako organizacja. TT-Systems pozostaje wierne idei, że technologia może i powinna służyć ludziom, gospodarce i planecie.

| 1.4 Tablica realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDG)

Dążenie do zrównoważonego rozwoju jest jednym z fundamentów strategii biznesowej TT-Systems. W ramach działalności świadomie wpisujemy działania w ramy wyznaczone przez Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ (SDG), uznając je za uniwersalne wytyczne, które wspierają odpowiedzialny rozwój społeczny, środowiskowy i ekonomiczny.

W raporcie prezentujemy tablicę realizacji celów, która odzwierciedla zaangażowanie Spółki w konkretne działania oraz stopień ich wdrożenia. Pracujemy aktywnie na trzech głównych płaszczyznach: społecznej, środowiskowej i zarządczej, podejmując inicjatywy odpowiadające na aktualne wyzwania z którymi mierzy się sektor IT, energetyczny i przemysłowy.

Większość naszych priorytetowych celów SDG została już zrealizowana, m.in. poprzez:

- **rozwój kompetencji i edukację pracowników**
- **tworzenie stabilnych, inkluzywnych warunków pracy i zatrudnienia**
- **ograniczanie wpływu środowiskowego działalności**
- **działania na rzecz klimatu i edukacja ekologiczna**

Część celów pozostaje w fazie rozwijania np. działania związane z niwelowaniem nierówności oraz wdrażaniem rozwiązań opartych na sztucznej inteligencji w zgodzie z zasadami etycznymi. W tych obszarach już prowadzimy konkretne działania, takie jak planowanie polityk, transparentna komunikacja wewnętrzna oraz rozwój systemów z wykorzystaniem sztucznej inteligencji.

Celem Spółki jest nie tylko deklarowanie, ale przede wszystkim konsekwentna realizacja wartości zrównoważonego rozwoju z uwzględnieniem specyfiki naszej działalności w sektorach kluczowych dla gospodarki i środowiska. Wierzymy, że technologie mogą i powinny służyć zarówno ludziom, jak i planecie.

CELE ŚRODOWISKOWE

Działania środowiskowe są integralną częścią strategii TT-Systems. Koncentrujemy się na wdrażaniu rozwiązań proekologicznych, ograniczaniu emisji, wspieraniu efektywności energetycznej oraz wykorzystaniu odnawialnych źródeł energii. Wdrażane produkty i usługi IT wspierają transformację energetyczną, a wewnętrzne praktyki biurowe i zakupowe ukierunkowane są na minimalizację śladu węglowego Spółki.



3 DOBRE ZDROWIE I JAKOŚĆ ŻYCIA



Status realizacji:

Zrealizowany

Spółka prowadzi działania edukacyjne promujące zdrowie fizyczne i psychiczne – zarówno wewnętrznie (wśród pracowników), jak i zewnętrznie – poprzez kampanie społeczne.

7 CZYSTA I DOSTĘPNA ENERGIA



Status realizacji:

W trakcie realizacji

– cel długoterminowy

Rozwijamy rozwiązania wspierające efektywność energetyczną i wykorzystanie OZE – zarówno w ofercie produktowej, jak i wewnętrznych działaniach operacyjnych.

13 DZIAŁANIA W DZIEDZINIE KLIMATU



Status realizacji:

Zrealizowany

Realizujemy szereg działań proekologicznych – od rozwiązań dla rynku OZE, przez ograniczanie śladu węglowego, po edukację ekologiczną i zrównoważone zaopatrzenie.

CELE SPOŁECZNE

Dbamy o rozwój pracowników, równość szans, komfort i bezpieczeństwo pracy oraz działania wspierające lokalne społeczności. Realizujemy projekty edukacyjne, promujemy różnorodność i podejmujemy świadome działania na rzecz niwelowania barier. Podejście TT-Systems do kapitału ludzkiego oparte jest na wartościach, zaangażowaniu i dialogu.



4 DOBRA JAKOŚĆ
EDUKACJI



Status realizacji:

Zrealizowany

Inwestujemy w rozwój kompetencji pracowników poprzez szkolenia wewnętrzne, warsztaty, a także współpracę z uczelniami. Angażujemy się w promocję wiedzy w zakresie IT, energetyki i OZE.

5 RÓWNOŚĆ
PŁCI



Status realizacji:

W trakcie realizacji

– cel długoterminowy

Wdrażamy działania na rzecz zwiększania udziału kobiet w sektorach IT i energetycznym, w tym szkolenia, działania promujące i wyrównujące szanse.

10 MNIEJ
NIERÓWNOŚCI



Status realizacji:

W trakcie realizacji

– cel długoterminowy

Prowadzimy działania niwelujące nierówności, zarówno w dostępie do szkoleń, jak i rozwoju zawodowego. Planujemy wdrożenie wewnętrznych polityk równościowych oraz mierników różnorodności. Chcemy budować organizację włączającą, opartą na szacunku, dostępności i równych szansach dla wszystkich pracowników niezależnie od płci, wieku, pochodzenia czy innych cech.

11 ZRÓWNOWAŻONE
MIASTA
I SPOŁECZNOŚCI



Status realizacji:

W trakcie realizacji

– cel długoterminowy

Wspieramy lokalnych dostawców i prowadzimy odpowiedzialną politykę zakupową. Kierujemy się zasadami zrównoważonego rozwoju i wspierania społeczności lokalnych.

CELE ZARZĄDCZE

W TT-Systems kierujemy się przejrzystością, odpowiedzialnością i etyką. Wdrażamy dobre praktyki zarządzania, dbamy o zgodność z regulacjami oraz podejmujemy działania na rzecz ciągłego doskonalenia procesów wewnętrznych. Rozwijamy się dynamicznie, zwiększając skalę działalności i liczbę wdrożeń, a także inwestując w innowacje w

tym rozwój rozwiązań opartych na sztucznej inteligencji i automatyzacji. Systematyczne monitorowanie i rozwijanie polityk ESG, stanowi fundament naszej kultury organizacyjnej.



8 WZROST GOSPODARCZY I GODNA PRACA



Status realizacji:

Zrealizowany

Odnotowujemy stały wzrost sprzedaży, liczby klientów oraz wdrażanych systemów IT, co przekłada się na dynamiczny rozwój firmy. Zapewniamy stabilne zatrudnienie, tworzymy miejsca pracy oparte na szacunku, równości i możliwościach rozwoju, wspierając jednocześnie gospodarkę opartą na wiedzy i innowacjach.

9 INNOWACYJNOŚĆ, PRZEMYSŁ, INFRASTRUKTURA



Status realizacji:

W trakcie realizacji

– cel długoterminowy

Realizujemy działania wdrażające innowacje i nowoczesne technologie, w tym rozwiązania AI. Ze względu na złożoność projektów wykorzystania sztucznej inteligencji, ich pełne wdrożenie jest w toku. Nasze autorskie systemy IT, cały czas poddawane są aktualizacji i dostosowywane do wymagań rynku.

| 1.5 Nagrody i wyróżnienia

Zaangażowanie TT-Systems w rozwój technologiczny i dostarczanie najwyższej jakości rozwiązań dla strategicznych sektorów gospodarki, zostało wielokrotnie docenione przez instytucje branżowe, organizacje rządowe oraz partnerów biznesowych. Otrzymane nagrody i nominacje są dla nas nie tylko powodem do dumy, ale także potwierdzeniem skuteczności strategii opartej na innowacyjności, partnerstwie i odpowiedzialności społecznej.

Nominacja do nagrody Lider Świata Energii

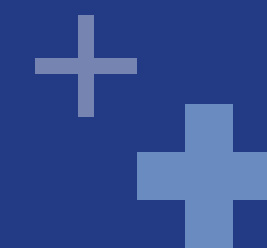
Kategoria

Dostawca Rozwiązań dla Sektora Energii

Opis

Docenienie naszych wdrożeń i rozwiązań wspierających rozwój i modernizację sektora energetycznego w Polsce.

1 miejsce w rankingu TOP200 Computerworld

**Kategoria**

Dostawcy usług i rozwiązań IT dla sektora energetycznego

Opis

Najwyższa pozycja w prestiżowym zestawieniu Computerworld TOP200, to potwierdzenie wiodącej roli Grupy Kapitałowej Transition Technologies w cyfrowej transformacji sektora energii w Polsce.

Statuetka Wieloletniego Partnera – PGE Systemy S.A.

Opis

U honorowanie naszej długoletniej i skutecznej współpracy z jednym z kluczowych graczy sektora energetycznego w Polsce.

Nagroda Gospodarcza Prezydenta RP (XXI edycja)

Kategoria

Odpowiedzialny Biznes

Opis

Jedno z najbardziej prestiżowych wyróżnień gospodarczych w Polsce, przyznane przez Prezydenta RP.



Dyplom uczestnictwa w programie „Równowaga – Prokobieca firma roku”

Organizator

Kulczyk Foundation

Opis

Podziękowanie za udział w programie promującym równość płci i wspieranie kobiet w środowisku pracy.

Członkostwa w organizacjach branżowych

W ramach naszego zaangażowania w zrównoważony rozwój oraz transformację energetyczną, aktywnie uczestniczymy w pracach czterech kluczowych organizacji branżowych:

Nasze zaangażowanie w te organizacje odzwierciedla nasze zobowiązanie do aktywnego uczestnictwa w transformacji energetycznej oraz promowania zrównoważonych praktyk w sektorze energetycznym.

Izba Gospodarcza Energetyki i Ochrony Środowiska (IGEOŚ)

Jako członek IGEOŚ, wspieramy działania na rzecz rozwoju energetyki oraz ochrony środowiska w Polsce. Izba zrzesza podmioty prowadzące działalność produkcyjną, eksploatacyjną, handlową, projektową, usługową, badawczą i szkoleniową w tych obszarach.

Polskie Stowarzyszenie Energetyki Wiatrowej (PSEW)

Nasze członkostwo w PSEW umożliwia nam aktywne uczestnictwo w promowaniu i wspieraniu rozwoju energetyki wiatrowej w Polsce. Stowarzyszenie działa na rzecz poprawy istniejących i tworzenia nowych zapisów prawnych oraz zwiększenia świadomości społecznej w zakresie energetyki wiatrowej.

Polska Izba Magazynowania Energii i Elektromobilności (PIME)

Członkostwo w PIME pozwala nam angażować się w działania wspomagające bezpieczeństwo energetyczne, poszanowanie środowiska oraz rozwój gospodarczy, szczególnie w zakresie magazynowania energii elektrycznej i elektromobilności.

Polskie Stowarzyszenie Magazynowania Energii (PSME)

Poprzez uczestnictwo w PSME, wspieramy inicjatywy mające na celu rozwój magazynowania energii oraz energetyki rozproszonej w Polsce, a także działania edukacyjne i promujące standardy bezpieczeństwa w tym sektorze.

2. Działania na rzecz klimatu

2.1. Strategia

2.2. Emisje gazów cieplarnianych

2.3. Działania na rzecz środowiska



Zmiany klimatyczne są jednym z najpoważniejszych wyzwań współczesnego świata, dlatego jako odpowiedzialna organizacja przykładamy szczególną wagę do ograniczania naszego wpływu na środowisko naturalne. Działania TT-Systems ukierunkowane są na redukcję emisji, wspieranie bioróżnorodności oraz promowanie zrównoważonych postaw wśród pracowników i partnerów biznesowych.

Podejmujemy inicjatywy proekologiczne, edukujemy zespół, wprowadzamy praktyki ograniczające zużycie zasobów i wspieramy lokalne projekty związane z odbudową przyrody. Naszym celem jest nie tylko minimalizowanie śladu węglowego, ale również budowanie kultury troski o planetę – zarówno w firmie, jak i poza nią.

8 zrealizowanych inicjatyw ekologicznych

100% energii elektrycznej pochodzi z OZE (poświadczane certyfikatem)

33% spadek wskaźnika emisji CO₂ na osobę w porównaniu do 2023 roku

40% floty to samochody hybrydowe

96 pracowników zaangażowanych w akcje ekologiczne

77 posadzonych drzew liściastych w ramach działań na rzecz bioróżnorodności



| 2.1. Strategia

Strategia środowiskowa TT-Systems opiera się na długoterminowym podejściu do ochrony klimatu oraz odpowiedzialnego zarządzania zasobami naturalnymi. Uwzględnia ona zarówno aspekty operacyjne działalności firmy, jak i edukację oraz zaangażowanie pracowników w działania proekologiczne. Celem strategii jest ograniczenie negatywnego wpływu naszej działalności na środowisko, a także aktywne wspieranie transformacji w kierunku zrównoważonego rozwoju.

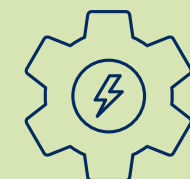
Strategia środowiskowa jest integralnym elementem naszej kultury organizacyjnej i podlega ciągłemu doskonaleniu. Regularnie analizujemy efekty podejmowanych działań, wyznaczamy nowe cele i angażujemy interesariuszy we wspólne działania na rzecz klimatu.

Główne filary naszej strategii środowiskowej:



Redukcja emisji CO₂

promowanie niskoemisyjnych środków transportu, ograniczenie podróży służbowych na rzecz spotkań online, wprowadzanie energooszczędnych rozwiązań w biurach;



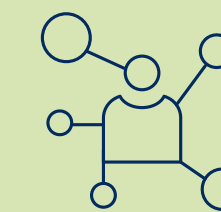
Efektywność energetyczna

monitorowanie zużycia energii i wdrażanie rozwiązań ograniczających jej wykorzystanie;



Zielone inicjatywy pracownicze

wspieranie oddolnych działań ekologicznych, takich jak sadzenie drzew, tworzenie łók kwietnych, akcje edukacyjne i ekologiczne wyzwania;



Współpraca z partnerami zewnętrznymi

realizowanie projektów we współpracy z fundacjami i organizacjami pozarządowymi, m.in. w zakresie nasadzeń roślin czy ochrony bioróżnorodności.

2.2. Emisje gazów cieplarnianych

W TT-Systems odpowiedzialność środowiskowa stanowi integralną część strategii ESG. Świadomi wpływu, jaki działalność organizacji wywiera na klimat, konsekwentnie monitorujemy i ograniczamy emisje gazów cieplarnianych we wszystkich możliwych obszarach. Naszym celem jest zmniejszanie śladu węglowego rok do roku, w tym poprzez ograniczenie emisji bezpośrednich i pośrednich, oraz promowanie postaw zrównoważonych w codziennym funkcjonowaniu firmy. W latach 2022–2024 osiągnięto znaczący spadek emisji w niemal wszystkich analizowanych obszarach.

Całkowity wskaźnik emisji CO₂ na osobę zmniejszył się z 0,93 t w 2022 roku do 0,43 t w 2024 roku, co oznacza redukcję o ponad 53% na przestrzeni dwóch lat.

Wskaźnik emisji na pracownika	Zakres 1 Emisje pojazdów	Zakres 2 Energia elektryczna	Zakres 3 Delegacje i podróże służbowe	Zakres 3 Transport i wysyłka paczek
0,43 t CO₂ na pracownika	↓ 10% spadek emisji aut służbowych	31% redukcji emisji z zużycia energii elektrycznej	↓ 74% spadek emisji z delegacji z użyciem innych środków transportu	↓ 6% spadek emisyjności wysyłanych paczek kurierskich
33% zmniejszenie wskaźnika emisyjności na pracownika, to istotny krok w kierunku zrównoważonego rozwoju, wynikający z wprowadzonych działań optymalizacyjnych i proekologicznych.	W wyniku ograniczenia liczby podróży służbowych samochodami, wprowadzenia bardziej efektywnych pojazdów oraz promowania zdalnej pracy, udało się osiągnąć 10% redukcję emisji z pojazdów służbowych.	To efekt optymalizacji energetycznej biura, inwestycji w energooszczędne rozwiązania oraz zmniejszenia zużycia. Dzięki wdrożeniu działań optymalizujących zużycie energii w biurze, a także zmniejszenie ogólnego zapotrzebowania na energię, osiągnięto znaczącą redukcję emisji.	Przejęcie na bardziej zrównoważone środki transportu w delegacjach, takie jak pociągi czy transport publiczny, oraz rosnąca liczba spotkań zdalnych, przyczyniły się do znaczącego spadku emisji związanego z podróżami służbowymi.	Odnotowaliśmy 6% redukcję emisji związanej z transportem paczek kurierskich. Korzystamy również z bardziej ekologicznych opcji dostawy, takich jak pojazdy elektryczne, co przyczyniło się do dalszego zmniejszenia śladu węglowego.
	Dodatkowo, wprowadzanie pojazdów o niższym zużyciu paliwa i zwiększenie efektywności floty transportowej w znaczący sposób przyczyniło się do obniżenia emisji CO ₂ .	Wprowadzenie bardziej efektywnych systemów zarządzania energią oraz promowanie oszczędności energetycznych wśród pracowników miały znaczący wpływ na ograniczenie śladu węglowego.	To dowód na rosnącą świadomość ekologiczną wśród pracowników i ich zaangażowanie w zmniejszanie negatywnego wpływu na środowisko.	162% wzrostu emisyjności wysyłanej poczty

Podsumowanie i dalsze działania

W latach 2022–2024 TT-Systems wykazało się konsekwentną redukcją emisji gazów cieplarnianych, co potwierdza, że strategia klimatyczna firmy jest skuteczna i spójna z założeniami ESG.

- Spółka w sposób **systemowy** ogranicza ślad węglowy, w szczególności w Scope 1 i 2 (emisje bezpośrednie i związane z energią).
- Największe sukcesy osiągnięto w obszarach, gdzie działania mogły być bezpośrednio kontrolowane: **transport własny i zużycie energii w biurze**.
- **Wzrost emisji z przesyłek kurierskich i poczty** może wynikać ze wzrostu liczby operacji handlowych lub procesów wysyłkowych – warto przeanalizować możliwość konsolidacji przesyłek oraz promowania bardziej zrównoważonych form komunikacji.

PLANY NA PRZYSZŁOŚĆ



Kontynuacja **transformacji energetycznej biura** – zakup zielonej energii oraz energooszczędne rozwiązania.



Dalszy rozwój floty niskoemisyjnej – zakup tylko aut hybrydowych i elektrycznych.



Zielone delegacje – priorytet dla zbiorowych środków transportu, ograniczenie lotów oraz opcja pracy zdalnej zamiast wyjazdu.

TTST dąży do neutralności klimatycznej nie tylko przez redukcję emisji, ale przez zmianę podejścia wybierając rozwiązania, które są jednocześnie odpowiedzialne i efektywne.

Kultura organizacyjna wspierająca działania pro-klimatyczne:

Redukcja emisji była możliwa nie tylko dzięki decyzjom zarządczym, ale również dzięki zaangażowaniu pracowników. Codzienne wybory – od pracy zdalnej, przez oszczędzanie energii, po świadome delegacje – przekładają się na realne zmiany klimatyczne.

Zrównoważona mobilność jako element strategii:

Spadek emisji z samochodów służbowych o 45% potwierdza, że wdrożenie hybrydowego trybu pracy oraz racjonalizacja podróży służbowych działa. Warto kontynuować działania promujące zrównoważony transport, np. przez wsparcie dla dojazdów rowerem, czy dofinansowanie biletów komunikacji miejskiej.

Odpowiedzialne zarządzanie biurem:

Blisko 50% redukcji emisji związanej z energią w biurze wskazuje na skuteczne zarządzanie infrastrukturą i oszczędności energetyczne.

Wskaźnik emisji na osobę – silny sygnał efektywności:

Redukcja z 0,93 t do 0,43 t CO₂ na osobę, to nie tylko wynik poprawy procesów, ale także dowód na to, że TT-Systems rośnie w sposób zrównoważony.

Edukacja i świadomość klimatyczna:

Widoczna poprawa może być częściowo efektem wprowadzonych kampanii informacyjnych i inicjatyw wewnętrznych.

2.3. Działania na rzecz środowiska

Ekologia i odpowiedzialność środowiskowa to nie tylko polityka firmy, ale styl działania i kultura organizacyjna TT-Systems. Prawdziwa zmiana zaczyna się od ludzi, dlatego aktywnie angażujemy pracowników w działania pro-środowiskowe, które łączą edukację, integrację oraz realne korzyści dla planety. Naszym celem jest budowanie świadomości ekologicznej w codziennym funkcjonowaniu, nie tylko przez redukcję emisji, czy odpowiedzialne zarządzanie biurem, ale także przez aktywne kampanie, konkursy, warsztaty i akcje terenowe. Każde z tych działań tworzy realną wartość zarówno dla środowiska, jak i dla zespołu.

8 inicjatyw ekologicznych

96 łączna liczba uczestników

20 km przejechanych rowerem

Działania na rzecz owadów zapylających

77 drzew 94 krzewy liściaste

11 kg śmieci usuniętych z otoczenia

120 litrów odpadów zebranych podczas tygodnia wyzwań eko

recykling, bioróżnorodność, aktywność, integracja, CSR, well-being

W 2024 roku zrealizowano 8 inicjatyw ekologicznych w których łącznie wzięło udział 96 osób. Ich forma była zróżnicowana, od konkursów i warsztatów, po wyzwania i akcje terenowe.

Zrealizowane inicjatywy ekologiczne w TT-Systems:

1. Dzień Baterii

Konkurs wewnętrzny

Wewnętrzna akcja edukacyjna mająca na celu zwiększenie świadomości ekologicznej w zakresie prawidłowego postępowania z zużytymi bateriami. Głównym elementem był interaktywny konkurs wiedzy, w którym uczestnicy mogli sprawdzić swoje informacje na temat wpływu baterii na środowisko oraz zasad ich bezpiecznego recyklingu.

Inicjatywa miała także wymiar praktyczny. Towarzystwo jej kampania informacyjna oraz przypomnienie o możliwości oddawania baterii do specjalnych punktów zbiórki dostępnych w biurze.

Efekt:

- Wzrost świadomości na temat zagrożeń związanych z niewłaściwym wyrzucaniem baterii.
- Promocja prawidłowych nawyków recyklingowych.
- Zaangażowanie pracowników w działania edukacyjne na rzecz środowiska.

2. PlanTT Czelendź

Konkurs kreatywny

Kreatywna inicjatywa promująca zdrowe nawyki żywieniowe i roślinną dietę jako jeden z codziennych wyborów wspierających zdrowie i środowisko. W ramach konkursu pracownicy dzielili się autorskimi przepisami na dania wegetariańskie i wegańskie.

Celem akcji było pokazanie, że roślinna kuchnia może być smaczna, dostępna i łatwa do wprowadzenia do codziennego jadłospisu. Konkurs miał także wymiar edukacyjny. Podkreślał zdrowy wpływ diety roślinnej oraz promował świadome podejście do odżywiania.

Efekt:

- Zachęcenie do zwiększenia udziału warzyw i roślin w codziennej diecie
- Inspiracja do wprowadzania bardziej zrównoważonych wyborów żywieniowych
- Integracja poprzez wspólne dzielenie się pomysłami i smakami

3. Sprzątanie Ziemi

Akcja terenowa

Zespół TT-Systems wziął udział w międzynarodowej inicjatywie sprzątania planety. Podczas akcji pracownicy zebrali 11 kg odpadów w przestrzeni publicznej.

Efekt: realne działanie na rzecz lokalnego środowiska + integracja pracowników.



4. Idzie Wiosna

Warsztaty

Warsztaty ekologiczno-kreatywne, które połączyły relaks, estetykę i bliskość natury. Uczestnicy samodzielnie tworzyli kompozycje z wiosennych kwiatów w donicach, które mogli zabrać do domu, by wprowadzić zieleń nie tylko do przestrzeni pracy, ale i swojego najbliższego otoczenia.

Zajęcia miały na celu nie tylko praktyczne działanie proekologiczne, jakim jest wprowadzanie roślin do przestrzeni życiowej, ale także budowanie uważności, kontaktu z naturą i odprężenia psychicznego. Warsztaty stały się okazją do wspólnego tworzenia, integracji i rozmowy o roli roślin w poprawie jakości powietrza, samopoczucia oraz estetyki otoczenia.

Efekt:

- Tworzenie kompozycji roślinnych sprzyjających domowej zieleni.
- Promocja codziennej dbałości o naturę w mikroskali.
- Wzmocnienie dobrostanu psychicznego i zespołowej integracji.

5. #forBee

Warsztaty edukacyjne

Warsztaty poświęcone roli pszczoł i innych zapylaczy w utrzymaniu równowagi ekosystemów. Podczas zajęć uczestnicy poznali znaczenie tych owadów dla środowiska i bioróżnorodności, a także sposoby ich wspierania w przestrzeni miejskiej.

Częścią warsztatów było tworzenie tzw. bomb nasennych – kulek z mieszanką nasion polnych kwiatów, które po rozrzuconiu mogą przekształcić nieużytki w przyjazne siedliska dla dziko żyjących zapylaczy.

Efekt: zwiększenie świadomości ekologicznej, promocja bioróżnorodności oraz realne wsparcie dla owadów zapylających w środowisku miejskim.



6. Tydzień Zrównoważonego Rozwoju

Tydzień Eko-wyzwań

Tygodniowa inicjatywa, której celem było promowanie świadomych, proekologicznych wyborów w codziennym życiu, zarówno w pracy, jak i poza nią. Pracownicy angażowali się w wyzwania związane z ekologicznym transportem, redukcją odpadów, aktywnością fizyczną oraz dbaniem o środowisko naturalne.

Każdego dnia uczestnicy podejmowali konkretne działania: wybierali rower zamiast samochodu, liczyli kroki, segregowali śmieci, czy dokumentowali swoje eko-nawyki. Wydarzenie miało formę przyjaznej rywalizacji, która jednocześnie integrowała zespół i budowała świadomość klimatyczną.

Efekt:

- 71 391 kroków
- 20km przejechanych rowerem
- 120 litrów zebranych śmieci

„Tydzień Zrównoważonego Rozwoju to świetna inicjatywa, która podnosi świadomość o tym co dobrego możemy zrobić dla naszej planety. Myślę, że to cenna okazja, by dowiedzieć się więcej o ekologii oraz odpowiedzialnej konsumpcji. Akcja ta pokazuje również, że nawet niewielkie wysiłki, ale robione przez grupę sumują się do wielkich osiągnięć”

Jakub Mamcarz,

Opiekun Klienta
w Transition Technologies – Systems



7. TTgoesTrees

Akcja sadzenia roślin

Jedna z największych i najbardziej angażujących inicjatyw ekologicznych TT-Systems w 2024 roku. W ramach akcji pracownicy posadzili drzewa i krzewy liściaste we własnych ogrodach, na działkach lub w innych prywatnych przestrzeniach zielonych.

Działanie miało na celu aktywną kompensację śladu węglowego, a także budowanie osobistego zaangażowania w troskę o klimat. Sadzenie drzew przez pracowników poza przestrzenią firmową pokazało, że odpowiedzialność ekologiczna nie kończy się na miejscu pracy – przeciwnie, może przenikać do codziennego życia i lokalnych społeczności.

Efekt:

- Posadzenie 77 drzew i 94 krzewów liściastych
- Zwiększenie powierzchni zielonej w otoczeniu pracowników
- Wzmocnienie postaw prośrodowiskowych oraz indywidualnej odpowiedzialności klimatycznej

„W TTST mamy akcję TTgoesTrees, która polega na finansowaniu zakupu drzewek/krzewów liściastych przez firmę. To realny wkład w poprawę jakości powietrza. Dzięki wsparciu TTST możliwe jest tworzenie bardziej zielonej i przyjaznej przestrzeni dla nas wszystkich. Cieszy mnie, że nasza firma, poprzez takie akcje realnie dba o przyszłość naszej planety.”

Magda Pyl

Opiekun Klienta
w Transition technologies - Systems



8. Las w Słoiku

Warsztaty

Warsztaty we współpracy z Fundacją Zobacz...JESTEM Warsztaty relaksacyjne połączone z nauką tworzenia zamkniętych mikroekosystemów – lasów w słoikach. Działanie miało również wymiar wspierający dobrostan psychiczny.

Efekt:

- edukacja + budowanie kontaktu z naturą wśród młodzieży, wykazanie kojącego wpływu roślin na samopoczucie człowieka.



Podsumowanie osiągnięć i wpływu

Ekologia jest częścią kultury TTST

Działania są zróżnicowane, cykliczne i angażujące, co pokazuje, że nie są one incydentalne, ale zakorzenione w tożsamości firmy.

Zaangażowanie pracowników

96 uczestników to silny dowód na to, że zespół utożsamia się z wartościami środowiskowymi organizacji.

Edukacja i integracja idą w parze

Forma warsztatowa i konkursowa sprzyja budowaniu relacji, zwiększa atrakcyjność tematu ekologii i ułatwia jego wdrażanie w codziennym życiu zawodowym.

Działania przynoszą mierzalne efekty

Sadzenie drzew, zbiórka odpadów czy dystanse rowerowe, to realne wskaźniki oddziaływania, które mogą być komunikowane jako część polityki klimatycznej firmy.

Współpraca z organizacjami społecznymi

To dobry kierunek na przyszłość, buduje relacje lokalne i zwiększa zasięg naszych działań.

Rekomendacje i dalsze kierunki

- **Rozwój edukacji ekologicznej online** – ułatwienie dostępu do wiedzy dla większej liczby pracowników.
- **Rozbudowa partnerstw z organizacjami społecznymi** – dla większego zasięgu i efektu społecznego.
- **Dalsze łączenie ekologii z integracją i CSR** – sprawdzony sposób na zwiększenie zaangażowania.

Działania ekologiczne TT-Systems, to nie tylko odpowiedź na wymagania ESG. To realne angażujące i skuteczne inicjatywy, które pokazują, że zrównoważony rozwój zaczyna się od codziennych decyzji i wspólnych działań.

Inkluzywne miejsce pracy

3.1. Kultura pracy

3.2. Zatrudnienie i różnorodność

3.3 Benefits

3.4. Satysfakcja pracowników

3.5. Rozwój kompetencji

3.6. Działania społeczne

3.7. Innowacje technologiczne



Tworzymy miejsce pracy, w którym różnorodność nie jest wyjątkiem, lecz standardem. Budujemy środowisko pracy, w którym każda osoba, niezależnie od wieku, płci, doświadczenia czy formy współpracy może wnieść swoją unikalną perspektywę. Zobowiązujemy się do promowania różnorodności nie tylko jako wartości, ale jako realnej praktyki poprzez równość szans, elastyczne modele pracy, świadome zarządzanie talentami i otwartą kulturę organizacyjną.

Naszym celem jest tworzenie zespołu, który odzwierciedla złożoność świata pełnego różnych historii, potrzeb i potencjałów. W czasach rosnących oczekiwań wobec odpowiedzialności społecznej dbamy o to, by nasze miejsce pracy było przestrzenią w której różnorodność staje się siłą, a inkluzja codziennym doświadczeniem. Dzięki temu możemy nie tylko lepiej odpowiadać na potrzeby naszych klientów, ale też wspólnie tworzyć organizację gotową na przyszłość.

42% stanowiły kobiety w zespołach

82% Ogólny poziom zadowolenia

8 benefitów

812^h szkoleniowych

5 kampanii społecznych

12% wzrost zatrudnienia

3.1. Kultura pracy

W TT-Systems kultura pracy to coś więcej niż sposób zarządzania. To codzienna praktyka w której człowiek oraz jego potrzeby spotykają się z efektywnością i odpowiedzialnością. Praca jest u nas procesem partnerskim, elastycznym i skoncentrowanym na wartości zarówno dla pracowników, jak i dla klientów.

Wierzymy, że dobra kultura pracy to nie deklaracja, a codzienna decyzja, by traktować ludzi z szacunkiem, dawać przestrzeń do rozwoju i tworzyć środowisko w którym warto być.



Elastyczność jako standard

Wierzymy, że zaufanie przynosi większe rezultaty niż kontrola. Dlatego wspieramy model hybrydowy – umożliwiamy pracę z biura, zdalnie lub w modelu mieszanym, zależnie od charakteru roli i indywidualnych preferencji. Nie narzucamy sztywnych godzin – elastyczny czas pracy pozwala zespołom działać w najbardziej efektywny dla nich sposób. To zaufanie przekłada się na wysoki poziom samodzielności, odpowiedzialności i satysfakcji z pracy.



Klient w centrum

Nasze zespoły są organizowane w sposób umożliwiający szybkie reagowanie na potrzeby klienta. Kultura organizacyjna oparta jest na empatii, słuchaniu i zrozumieniu oczekiwań odbiorców. Wierzymy, że pracownik, który czuje się dobrze w organizacji, lepiej zadba o klienta, dlatego relacja wewnętrzna i zewnętrzna są u nas nierozdzielnie połączone.



Komunikacja i współpraca

Nasze zespoły funkcjonują w kulturze otwartości, a każdy głos ma znaczenie. Regularnie prowadzimy spotkania feedbackowe. Transparentność i informacja zwrotna, to elementy naszej codzienności, które budują wzajemne zrozumienie, poczucie wpływu i wspólną odpowiedzialność.



Kultura wspierająca różnorodność i rozwój

Tworzymy miejsce, w którym liczy się potencjał, nie schemat. Doceniamy różnorodność stylów pracy, doświadczeń i perspektyw. Zapewniamy pracownikom przestrzeń do rozwoju nie tylko przez szkolenia, ale również przez dzielenie się wiedzą i dostęp do eksperckiego wsparcia. Troszczymy się także o dobrostan psychiczny, m.in. przez inicjatywy prozdrowotne i wspierające równowagę między pracą, a życiem prywatnym.

Mocne strony kultury pracy w TT-Systems:

- **Wysoka jakość współpracy z przełożonymi** – pracownicy czują się słuchani, doceniani i mają jasno określone cele.
- **Dobra atmosfera i wzajemny szacunek w zespołach** – TT-Systems postrzegane jest jako przyjazne miejsce pracy.
- **Elastyczny tryb pracy i work-life balance** – doceniane jako silna strona organizacji.
- **Możliwość rozwoju zawodowego** – szkolenia zewnętrzne i poszerzanie kompetencji są dostępne i wykorzystywane.
- **Skuteczna komunikacja wewnętrzna** – wiele zespołów wskazuje poprawę w komunikacji po wcześniejszych ankietach.
- **Benefity i akcje wewnętrzne** – pozytywnie odbierane jako element budujący więź z firmą.
- **Działania proekologiczne firmy** – często wskazywane jako powód dumy z pracy w organizacji.
- **Organizacja reaguje na feedback** – zmiany po poprzednich badaniach zauważalne i doceniane.

3.2. Zatrudnienie i różnorodność

W latach 2022–2024 organizacja dynamicznie się rozwijała, co bezpośrednio przełożyło się na wzrost zatrudnienia, zróżnicowanie form współpracy oraz budowanie zespołu opartego na stabilności, różnorodności i zaangażowaniu.

Wciąż największy udział mają umowy w pełnym wymiarze czasu pracy. W 2024 roku dotyczyły aż 85 spośród 88 pracowników etatowych. Z kolei zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy pokazują naszą otwartość na potrzeby osób wymagających elastycznych warunków pracy (np. rodziców, studentów, osoby powracające na rynek pracy).

W ciągu ostatnich trzech lat liczba zatrudnionych na umowę o pracę wzrosła z 49 do 88 osób, co oznacza wzrost o ponad 79%. Uwzględniając także osoby współpracujące w oparciu o umowy cywilnoprawne, samozatrudnienie i B2B, łączne zatrudnienie w 2024 roku wyniosło 168 osób.

Równość, wiek i płeć		Niska rotacja i duży napływ talentów	Wnioski i kierunki działań	
Kobiety stanowiły 42% zespołu w 2024 roku, co świadczy o równowadze płci w strukturach organizacji, szczególnie w kontekście branż zdominowanych przez mężczyzn.	Struktura wiekowa jest zróżnicowana: • 32% pracowników to osoby poniżej 30 r.ż. • 62% to osoby w wieku 30–50 lat • 6% to osoby powyżej 50 r.ż.	W 2024 roku odnotowaliśmy: 35 nowych pracowników – z czego aż 46% to osoby do 30. roku życia, co świadczy o rosnącej atrakcyjności naszej oferty pracy dla młodych talentów. Tylko 14 odejść w skali całego roku, co przekłada się na niski wskaźnik rotacji – 16%, znacznie poniżej średniej rynkowej.	Nasze działania są dowodem na to, że zrównoważony rozwój i różnorodność nie wykluczają efektywności operacyjnej – przeciwnie, są jej fundamentem. Na przestrzeni kolejnych lat planujemy: • dalszy rozwój programów dla młodych pracowników i absolwentów, • wdrażanie mechanizmów wspierających różnorodność takich jak grupy mentoringowe, • oferowanie większej elastyczności czasu i form zatrudnienia, dostosowanej do indywidualnych potrzeb, • utrzymanie wysokiego poziomu retencji poprzez programy rozwoju kompetencji i ścieżki kariery.	• Równowaga między stabilnością, a elastycznością zatrudnienia. Dominacja umów na pełny etat i czas określony, ale z rosnącą liczbą form niestandardowych. • Odpowiedzialny rozwój – dynamiczny wzrost zatrudnienia nie osłabia jakości współpracy, wręcz przeciwnie, towarzyszy mu wysoka retencja i niska rotacja. • Dostosowanie do potrzeb pracowników – pojawienie się niepełnych etatów, wzrost liczby kobiet (42%) i młodych osób (46% przyjętych poniżej 30) • Efektywne zarządzanie talentami – organizacja przyciąga i zatrzymuje ludzi w różnych formach zatrudnienia, co świadczy o dojrzałości procesów kadrowych.

3.3 Benefit

W ramach działań na rzecz dobrostanu pracowników w TT-Systems oferujemy szeroką gamę benefitów. Szczególny nacisk nakładamy na zdrowie fizyczne i psychiczne oraz rozwój zawodowy i dostęp do szkoleń poszerzających kompetencje zespołów.

1. Karta Multisport

Karta Multisport jest jednym z kluczowych benefitów, który promuje aktywność fizyczną wśród pracowników. Dzięki niej, pracownicy mają dostęp do szerokiej gamy obiektów sportowych, w tym siłowni, basenów, kortów tenisowych czy zajęć fitness. Jest to istotne wsparcie w dążeniu do utrzymania zdrowego stylu życia, a także doskonała okazja do integracji zespołowej. Karta Multisport ma na celu poprawę kondycji fizycznej pracowników, co przekłada się na ich ogólne samopoczucie i efektywność w pracy.



2. Prywatna opieka medyczna

Prywatna opieka medyczna to benefit, który zapewnia pracownikom dostęp do szybkich i komfortowych usług medycznych, bez długich kolejek. Dzięki temu pracownicy mogą szybko uzyskać pomoc w razie potrzeby, co przekłada się na ich poczucie bezpieczeństwa i zdrowia. Wsparcie w zakresie prywatnej opieki medycznej ma także pozytywny wpływ na obniżenie stresu związanego z oczekiwaniem na wizyty lekarskie, co sprzyja lepszemu samopoczuciu i wydajności w pracy.



3. Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych

Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych to benefit, który ma na celu wsparcie pracowników w zakresie pomocy materialnej, wypoczynku oraz organizacji wydarzeń kulturalnych i integracyjnych. Fundusz pozwala na dofinansowanie wakacji, rehabilitacji czy wyprawki szkolnej dla dzieci.



4. TTRunners - sekcja biegaczy

To inicjatywa mająca na celu promowanie aktywności fizycznej, integrację zespołu oraz poprawę zdrowia uczestników. Pracownicy mają możliwość uczestniczenia w organizowanych biegach, wspólnych treningach oraz wyjazdach sportowych. Tego typu aktywność nie tylko wspiera zdrowie fizyczne, ale również wpływa na zwiększenie poczucia przynależności do organizacji oraz zacieśnia relacje między pracownikami.

„Uważam, że zespół TTRunners to świetna inicjatywa firmowa. Nie spodziewałem się, że w pracy znajdę ludzi z prawdziwą pasją i zapałem do biegania oraz że będziemy mogli razem reprezentować firmę na różnych wydarzeniach biegowych. To właśnie dzięki koledze z zespołu zdecydowałem się m.in. na starty w serii SuperHalfs, gdzie mamy możliwość reprezentowania firmy w największych europejskich stolicach biegania, co dało mi ogromną satysfakcję. TTRunners to miejsce nie tylko dla zaawansowanych biegaczy. Każdy, kto jest początkujący lub po prostu zainteresowany bieganiem, może tu znaleźć swoje miejsce, zadać pytanie, znaleźć motywację i otrzymać wsparcie potrzebne do rozpoczęcia przygody z bieganiem.”

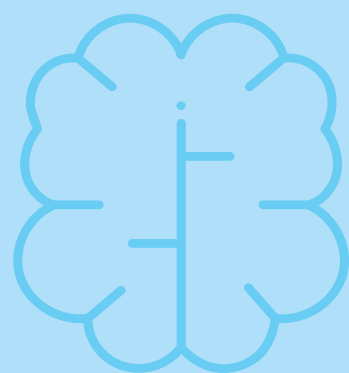
**- Hubert Dygas,
Kierownik Zespołu w TTSystems**

Wszystkie wymienione benefity są integralną częścią polityki organizacji, której celem jest wspieranie pracowników w różnych aspektach ich życia zawodowego i prywatnego. Dzięki szerokiemu wachlarzowi oferowanych świadczeń, organizacja dba o zdrowie fizyczne, psychiczne oraz rozwój zawodowy swoich pracowników. Benefity takie jak karta Multisport, prywatna opieka medyczna, sekcja biegaczy oraz wsparcie psychologiczne są doskonałymi narzędziami w dbaniu o dobrostan pracowników i zwiększają ich zaangażowanie w życie organizacji. Z kolei be-

nefity związane z ubezpieczeniem na życie, zakładowym funduszem świadczeń socjalnych oraz szkoleniami rozwojowymi pokazują, jak organizacja angażuje się w dbałość o bezpieczeństwo finansowe i rozwój zawodowy swoich pracowników. Tego typu inicjatywy stanowią fundament odpowiedzialności społecznej organizacji, podkreślając jej zaangażowanie w dbałość o pracowników, ich komfort pracy oraz satysfakcję zawodową.

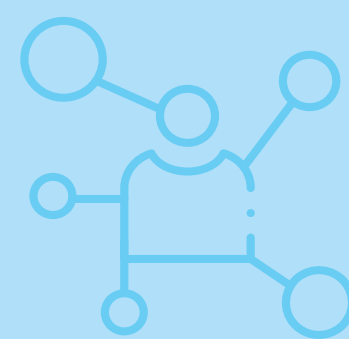
5. Wsparcie psychologiczne

Wsparcie psychologiczne to benefit, który pomaga pracownikom w radzeniu sobie ze stresem, problemami emocjonalnymi i zawodowymi. Dostęp do profesjonalnego psychologa pozwala pracownikom na lepsze zarządzanie stresem oraz poprawę równowagi między życiem zawodowym, a prywatnym. Jest to kluczowy element w kontekście dbałości o dobrostan psychiczny pracowników, szczególnie w obliczu wyzwań współczesnego rynku pracy.



6. Ubezpieczenie na życie

Ubezpieczenie na życie jest benefitem, który zapewnia pracownikom i ich rodzinom poczucie bezpieczeństwa finansowego w razie nieprzewidzianych zdarzeń. Dzięki temu benefitowi, pracownicy mogą czuć się bardziej zabezpieczeni w obliczu ryzyka związanego z utratą zdrowia lub życia. Ubezpieczenie stanowi ważny element wsparcia dla pracowników w sytuacjach kryzysowych, umożliwiając im szybki dostęp do wsparcia finansowego w trudnych chwilach.



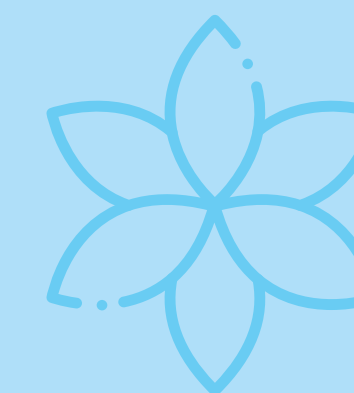
7. Szkolenia rozwojowe

Szkolenia rozwojowe to benefit, który ma na celu rozwój kompetencji zawodowych pracowników. Organizacja oferuje szeroki wachlarz szkoleń, warsztatów i kursów, które pozwalają pracownikom rozwijać umiejętności zawodowe, zarówno te twarde, jak i miękkie. Inwestowanie w rozwój pracowników sprzyja podnoszeniu ich kwalifikacji, co ma bezpośredni wpływ na ich satysfakcję z pracy oraz motywację do realizowania ambitnych celów zawodowych.



8. Urlop w urodziny

Urlop w urodziny to wyjątkowy benefit, który pozwala pracownikom na świętowanie tego szczególnego dnia w roku w sposób, który sprzyja ich odpoczynkowi i relaksowi. Jest to inicjatywa mająca na celu zwiększenie poczucia docenienia w organizacji i umożliwienie pracownikom odpoczynku w dniu, który ma dla nich osobiste znaczenie. Benefit ten wpływa na poprawę atmosfery w pracy, zwiększając lojalność i satysfakcję pracowników.



| 3.4. Satysfakcja pracowników

Zadowolenie i zaangażowanie pracowników, to jeden z filarów odpowiedzialnej organizacji. W TT-Systems regularnie prowadzimy badania satysfakcji z pracy, które pozwalają nam lepiej zrozumieć potrzeby zespołu, reagować na pojawiające się wyzwania i wspólnie rozwijać kulturę organizacyjną. Wyniki badania satysfakcji z Q3 2024 pokazują nie tylko mocne strony środowiska pracy, ale również obszary wymagające dalszej uwagi i działania.

Mimo niewielkiego spadku ogólnego poziomu zadowolenia, klimat organizacyjny w TT-Systems pozostaje na wysokim poziomie. Pracownicy doceniają kulturę zaufania, elastyczności i otwartości, a także inwestycje w rozwój i

komunikację. Wyraźnie widać też pozytywny wpływ działań wdrożonych po poprzednich edycjach badania. Lepiej definiowane cele, większy udział w decyzjach, spotkania rozwojowe z przełożonymi. Jednocześnie zauważalne są sygnały ostrzegawcze: przeciążenie obowiązkami i rosnący poziom stresu, brak przejrzystych ścieżek awansu, a także oczekiwania dotyczące konkurencyjnych warunków płacowych. Dalsze wzmacnianie zaangażowania wymaga reakcji na te obszary.

Wyniki badania – Q3 2024

Frekwencja: 86% (spadek o 3 pp. względem Q4 2023) Ogólny poziom zadowolenia: 82% (spadek z 88% w Q4 2023)	Najczęściej wskazywane plusy: • Bardzo dobra współpraca z przełożonymi i w zespołach • Docenianie, jasne cele i regularny feedback • Możliwość rozwoju zawodowego i szkolenia zewnętrzne • Pozytywna atmosfera, zaufanie, brak micromanagementu • Przejrzystość zadań i adekwatność obowiązków • Kultura pracy wspierająca work-life balance • Benefity, akcje wewnętrzne, działania proekologiczne	Najczęściej wskazywane trudności: • Wysoki poziom stresu spowodowany przeciążeniem obowiązkami • Brak jasno określonych ścieżek kariery i kryteriów awansu • Niezadowolenie z poziomu wynagrodzeń, brak podwyżek inflacyjnych • Niedostateczna komunikacja między działami i opóźniony przepływ informacji • Braki kadrowe w zespołach, prowadzące do przeciążeń
---	---	--

Cytat z badania satysfakcji

„Mam super przełożoną :), która potrafi słuchać, a nie od razu oceniać i skreślać z góry.”

Badanie satysfakcji za Q3 2024 pokazuje, że TT-Systems jest firmą w której pracownicy czują się wysłuchani, mają wpływ na rozwój organizacji i mogą liczyć na wsparcie przełożonych. Kultura pracy oparta na zaufaniu, elastyczności i zrównoważonym podejściu została doceniona przez większość zespołu. Zidentyfikowane obszary do poprawy traktujemy jako szansę do dalszego wzmacniania środowiska pracy. Uważamy, że otwarta komunikacja, szybka reakcja na potrzeby i inwestycja w ludzi są najlepszą drogą do budowania zaangażowania i właśnie ten kierunek będziemy kontynuować.

Pozytywna ocena relacji wewnętrznych, docenianie kultury współpracy i realny wpływ pracowników na środowisko pracy, to elementy, które wpisują się bezpośrednio w **cele „S” (społeczny) i „G” (ład korporacyjny) w strategii ESG.**

- Dialog z pracownikami jest ciągły, a nie jednorazowy,
- Ankiety nie są formalnością, ale realnym narzędziem zmiany,
- Inicjatywy proekologiczne i well-beingowe są budowane z udziałem zespołu.

Organizacja rozwija kulturę odpowiedzialności i zaangażowania w której głos każdego pracownika jest ważny, a działania HR są spójne z wartościami deklarowanymi na poziomie strategii ESG.

| 3.5. Rozwój kompetencji

Inwestowanie w rozwój kompetencji to dla nas nie tylko obowiązek odpowiedzialnego pracodawcy, ale także długoterminowa strategia wzmocnienia kapitału ludzkiego. Stawiamy na systematyczne podnoszenie kwalifikacji, zarówno w obszarze umiejętności technicznych, jak i miękkich. Tworzymy środowisko w którym nauka jest ciągłym procesem – dostępna, elastyczna i dostosowana do indywidualnych ścieżek kariery. Wierzymy, że organizacja uczy się przez swoich ludzi. Dlatego wspieramy szkolenia zewnętrzne i wewnętrzne, kursy językowe, rozwój kompetencji cyfrowych oraz programy mentoringowe. W 2024 roku szczególny nacisk położyliśmy na rozwój międzykulturowy i językowy, by lepiej odpowiadać na potrzeby klientów i zmieniającego się otoczenia.

W minionym roku w organizacji odbyło się 36 szkoleń, w których udział wzięło łącznie 33 osoby – 13 kobiet i 20 mężczyzn. Suma przepracowanych godzin szkoleniowych wyniosła 812 godzin, z czego 336 godzin przypadało na kobiety, a 476 godzin na mężczyzn. W ramach tej puli realizowano również kursy językowe w których uczestniczyło 15 osób (7 kobiet i 8 mężczyzn), co przełożyło się łącznie na 469 godzin nauki języków obcych.

Kluczowe wskaźniki rozwoju pracowników

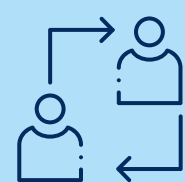
- Liczba zrealizowanych szkoleń: **36**
- Liczba pracowników uczestniczących w szkoleniach: **33** osoby
 - 13 kobiet
 - 20 mężczyzn
- Łączna liczba godzin szkoleniowych: **812** godz.
 - 336 godz. zrealizowanych przez kobiety
 - 476 godz. zrealizowanych przez mężczyzn
- Średnia liczba godzin szkoleniowych na 1 uczestnika: **24,6 godz./osobę**
- Udział kobiet w całkowitej liczbie godzin szkoleniowych: **41,4%**
- Udział mężczyzn w całkowitej liczbie godzin szkoleniowych: **58,6%**
- Liczba uczestników kursów językowych: **15 osób**
 - 7 kobiet, 8 mężczyzn
- Liczba godzin szkoleń językowych: **469 godz.**

Dane dotyczące szkoleń i rozwoju pracowników za rok 2024 pozwalają wyciągnąć kilka istotnych wniosków, które mają znaczenie nie tylko operacyjne, ale również strategiczne z punktu widzenia celów ESG:

Na kolejne lata planujemy:

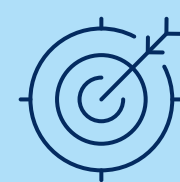
Rozszerzyć ofertę szkoleń o tematy AI, cyfrowe narzędzia pracy oraz kompetencje przywódcze.

Wzmocnić feedback i mierzalność efektów szkoleń.



Równy dostęp do możliwości rozwoju

Struktura uczestnictwa w szkoleniach wskazuje na zrównoważony udział kobiet i mężczyzn w rozwoju kompetencji. Ponad 40% wszystkich godzin szkoleniowych zrealizowały kobiety, co potwierdza, że organizacja aktywnie wspiera równość szans w dostępie do wiedzy i rozwoju niezależnie od płci.



Wzmacnianie kompetencji przyszłości

Znaczący udział szkoleń językowych (ponad 57% całkowitego wolumenu godzin) pokazuje, że firma systematycznie inwestuje w rozwój kompetencji niezbędnych w środowisku międzynarodowym. Ten kierunek warto kontynuować i rozszerzać o nowe obszary, takie jak kompetencje cyfrowe, zrównoważony rozwój, AI i odpowiedzialne przywództwo.



Rozwój dla każdego – nie tylko dla pracowników etatowych

W firmie rozwój zawodowy dostępny jest również dla osób współpracujących na innych formach zatrudnienia. To ważny element inkluzywności i elastycznego podejścia do organizacji pracy. Możliwość uczestniczenia w szkoleniach dla współpracowników świadczy o świadomym i długofalowym podejściu do kapitału ludzkiego.



Budowanie kultury uczenia się

Rosnąca liczba zrealizowanych godzin szkoleń oraz wysoka średnia (blisko 25 godzin na osobę) potwierdzają zaangażowanie organizacji w tworzenie środowiska, w którym rozwój jest integralną częścią codziennego życia zawodowego. To krok w stronę modelu organizacji uczącej się, gotowej do adaptacji i innowacji.

„Czy rozwój osobisty ma dla mnie znaczenie? Potrzebowałem chwili, żeby się nad tym zastanowić. W mojej pierwszej poważnej pracy w IT usłyszałem słowa, które pamiętam do dziś: „Rafał, ukończenie studiów to nie koniec. Musisz się rozwijać.” Z czasem przekonałem się, że to prawda. **Świat technologii nieustannie się zmienia, a bez chęci nauki trudno nadążyć za tym tempem.** Nie chodzi tylko o utrzymywanie wiedzy na bieżąco, ale również o zdolność do szukania lepszych rozwiązań. Wracając do pytania – tak, rozwój to absolutny obowiązek w naszej branży. W IT nie ma miejsca na stagnację; aby pozostać konkurencyjnym, trzeba stale rozwijać swoje umiejętności, poznawać nowe technologie i metodologie. Rozwój to nie tylko odpowiedź na zmieniające się wymagania rynku, ale także klucz do skutecznego rozwiązywania coraz bardziej złożonych problemów, które napotykamy na co dzień.

Benefity w postaci kursów, szkoleń czy dofinansowań do nauki to dla mnie jasny sygnał, że pracodawca naprawdę wierzy w rozwój swoich pracowników i jest gotów w nich inwestować. To wyraz

otwartości, zaufania i długoterminowego podejścia. Co szczególnie cenne – to pracownicy mogą samodzielnie decydować o kierunku swojego rozwoju, wybierając szkolenia zgodne z ich potrzebami i zainteresowaniami. W branży IT, gdzie wszystko zmienia się dynamicznie, taka forma wsparcia ma ogromne znaczenie – pozwala utrzymać tempo, budować specjalistyczne kompetencje i po prostu robić swoją pracę lepiej.

Rozwój osobisty nie jest już dodatkiem – to stały element pracy w nowoczesnym środowisku IT. Cieszę się, że firma, w której pracuję, wspiera ten proces poprzez realne, dostępne i wartościowe benefity. To nie tylko inwestycja w pracownika, ale także w jakość i przyszłość całej organizacji. Możliwość samodzielnego wyboru szkoleń sprawia, że rozwój staje się bardziej świadomy, dopasowany do potrzeb i realnie użyteczny w codziennej pracy.”

- Rafał Rynkowski

Linux System Administrator/ SysOps

| 3.6. Działania społeczne

Działania społeczne w TT-Systems stanowią istotny element naszej strategii zrównoważonego rozwoju. Wspieramy inicjatywy, które mają na celu nie tylko poprawę jakości życia naszych pracowników, ale także wpływają pozytywnie na społeczność lokalne. Skupiamy się na budowaniu kultury odpowiedzialności społecznej, angażując się w projekty, które promują równość, integrację, a także edukację i zdrowie. Wierzymy, że działalność na rzecz społeczności to nie tylko realizacja celów CSR, ale również kluczowy element budowania silnych, wartościowych relacji z naszymi pracownikami, partnerami i społecznością.

W ramach naszych działań społecznych realizujemy inicjatywy, które w praktyczny sposób wspierają nasze wartości. Dążymy do stworzenia miejsca pracy, które jest otwarte, inkluzywne i przyjazne wszystkim pracownikom.

1. RównoWAGA

Kampania informacyjna skoncentrowana na profilaktyce zdrowia fizycznego i psychicznego, która miała na celu zwiększenie świadomości pracowników na temat znaczenia codziennej równowagi zarówno w zakresie profilaktyki zdrowia, stylu życia, jak i dobrostanu psychicznego. Działanie obejmowało szereg materiałów edukacyjnych, webinarów, grafik i treści poradnikowych udostępnianych wewnętrznie.

Efekt:

- Zwiększenie świadomości prozdrowotnej w zespole.
- Promowanie zrównoważonego podejścia do pracy i życia.
- Wzmocnienie kultury well-being w organizacji.

2. Różowa Skrzyneczka

W ramach działań na rzecz równości i inkluzywności, w TT-Systems uruchomiliśmy inicjatywę Różowa Skrzyneczka, której celem jest zapewnienie swobodnego dostępu do bezpłatnych artykułów higienicznych dla kobiet w przestrzeni biurowej.

To praktyczne wsparcie codziennych potrzeb pracowniczek, ale także ważny gest przeciwdziałający wykluczeniu menstruacyjnemu, tematowi coraz szerzej podejmowanemu w debacie społecznej i w środowisku pracy. Projekt ma wymiar nie tylko pomocowy, ale i edukacyjny, który buduje otwartość, empatię i wspiera tworzenie miejsca pracy przyjaznego wszystkim.

Efekt:

- Wzmocnienie dobrostanu i komfortu pracowniczek.
- Przeciwdziałanie tabu i wykluczeniu menstruacyjnemu.
- Budowanie kultury troski, szacunku i realnego wsparcia w organizacji.

3. TTCzelendź

Seria cyklicznych wyzwań sportowych, które mają na celu promowanie aktywności fizycznej i zdrowego stylu życia wśród pracowników TT-Systems. Uczestnicy dołączają do drużyn, wspólnie rywalizując w przyjaznej atmosferze i motywując się do codziennego ruchu. Formuła opiera się na mierzeniu liczby kroków, kalorii oraz przejechanych kilometrów – pieszo, biegiem czy na rowerze. To nie tylko zachęta do ruchu, ale także sposób na budowanie ducha zespołowego, integrację i lepsze samopoczucie.

Efekt:

- Regularna aktywizacja pracowników.
- Budowanie nawyków prozdrowotnych.
- Wzmocnienie współpracy i motywacji poprzez zdrową rywalizację.

4. TTRunners

Zespół pasjonatów biegania, którzy reprezentują TT-Systems podczas wydarzeń biegowych na różnych dystansach. Grupa nie tylko motywuje do zdrowego stylu życia, ale także buduje silne więzi między pracownikami, integrując ich w atmosferze wspólnej aktywności.

Biorąc udział w licznych biegach, nasi biegacze wspólnie pokonali łącznie **574,7 km**, co stanowi dowód na ich determinację, zaangażowanie i dążenie do poprawy kondycji fizycznej. TTRunners to więcej niż tylko grupa sportowa, to zespół, który poprzez wspólne bieganie promuje aktywność fizyczną i wspiera rozwój pozytywnej energii w firmie.

Efekt:

- Promowanie zdrowego stylu życia i aktywności fizycznej.
- Integracja zespołu poprzez wspólne bieganie.
- Budowanie ducha zespołowego i poczucia wspólnoty.



5. Dzień Kobiet

Warsztaty zorganizowane z okazji Dnia Kobiet, których celem było wsparcie poprzez edukację i rozwój. Warsztaty miały charakter inspiracyjny, pokazując uczestniczkom narzędzia do poprawy jakości życia zawodowego oraz osobistego.

Podsumowanie i wnioski

Zaangażowanie pracowników w inicjatywy społeczne – duża frekwencja i aktywność w różnych akcjach świadczy o silnym poczuciu odpowiedzialności pracowników za wspólne cele, co wpływa na budowanie pozytywnej kultury organizacyjnej.

Integracja i budowanie wspólnoty – wiele zrealizowanych projektów, wspierało integrację zespołu, tworząc przestrzeń do wspólnej aktywności, współpracy i zdrowej rywalizacji, co pozytywnie wpływa na morale w firmie.

Promowanie zdrowia i dobrostanu – zrealizowane inicjatywy były skuteczne w promowaniu zdrowych nawyków, dbając o kondycję fizyczną i psychiczną pracowników, a także zapobiegając wypaleniu zawodowemu.

Wzmacnianie inkluzywności i równości – inicjatywa Różowa Skrzyneczka, wspierająca kobiety poprzez

dostęp do artykułów higienicznych, podkreśliła naszą troskę o równość i inkluzywność, reagując na realne potrzeby pracowniczek i przyczyniając się do zwalczania wykluczenia menstruacyjnego.

Kontynuacja i rozwój działań – wnioski wskazują na potrzebę kontynuowania i rozwijania inicjatyw społecznych, ze szczególnym uwzględnieniem większego nacisku na działania edukacyjne, promowanie zdrowia oraz dalszą integrację zespołu.

Rok 2024 przyniósł szereg wartościowych działań społecznych, które nie tylko przyczyniły się do poprawy jakości życia uczestników, ale również stanowiły istotny element budowania społecznej odpowiedzialności w organizacji. Zrealizowane projekty umożliwiły zaangażowanie pracowników w tematy równości, wsparcia kobiet oraz zdrowego stylu życia. Dalszy rozwój tych inicjatyw może przynieść jeszcze większe korzyści, zarówno dla uczestników, jak i dla organizacji, umacniając jej zaangażowanie w kwestie społeczne.

| 3.7 Innowacje technologiczne

Od początku działalności Transition Technologies–Systems inwestuje w rozwój i wdrażanie innowacyjnych rozwiązań informatycznych, odpowiadających na wyzwania transformacji energetycznej, digitalizacji i bezpieczeństwa systemów IT. Działania badawczo-rozwojowe (B+R) stanowią fundament naszej strategii rozwoju i są realizowane w oparciu o klasyfikację usług w dziedzinie technologii komputerowych i informatyki (PKWiU 72.19.12).

Działalność B+R koncentruje się przede wszystkim w wyspecjalizowanej jednostce REE OZE, której celem jest rozwój linii produktowej Spółki w kierunku rozwiązań wspierających wykorzystanie odnawialnych źródeł energii (OZE) oraz nowoczesnych narzędzi cyfrowych, w tym sztucznej inteligencji i zaawansowanych systemów.

Główne obszary działalności badawczo-rozwojowej:

- **Projektowanie, modelowanie i rozwój systemów informatycznych** wspierających rynek energii elektrycznej, w tym urządzeń przesyłowych i dystrybucyjnych.
- **Innowacje w zakresie sieci energetycznych**, w szczególności inteligentnych (smart grid) oraz systemów bezpieczeństwa i cybersecurity.
- **Integracja z krajowymi i branżowymi systemami informacyjnymi**, takimi jak CSIRE (Centralny System Informacji Rynku Energii) oraz KSeF (Krajowy System e-Faktur).
- Usprawnienia w zakresie **komunikacji systemów wewnętrznych** (m.in. przy użyciu Apache Kafka).
- Dostosowanie produktów i rozwiązań IT do wymogów **reformy Rynku Bilansującego**.



Kluczowe inicjatywy REE OZE:

Wirtualny Asystent Tradera – rozwój aplikacji wspierającej operatorów rynku energii, obejmujący pilotaż z integracją technologii generatywnej AI (ChatGPT).

Agentowa wersja Asystenta Tradera – rozpoczęcie prac nad prototypem wspieranym przez lokalny LLM (large language model) oraz zintegrowanym systemem CRD i chatbotem.

Rozwój narzędzi AI do zarządzania portfelem OZE – CRD prace koncepcyjne nad wykorzystaniem sztucznej inteligencji do prognozowania pracy jednostek wytwórczych oraz optymalizacji działania magazynów energii.

AI w optymalizacji pracy magazynów energii – porównanie podejść optymalizacyjnych z użyciem sztucznej inteligencji i uczenia maszynowego. chatbotem.

Dzięki ciągłym inwestycjom w innowacje, TT-Systems nie tylko odpowiada na bieżące potrzeby rynku energetycznego, ale również wyznacza kierunki jego dalszego rozwoju. Wdrożenia z obszaru AI, digitalizacji procesów oraz integracji z krajową infrastrukturą IT stawiają nas w gronie liderów technologicznych sektora energetycznego.

„Głównym wydarzeniem związanym z działaniami OZE była wprowadzona w połowie czerwca 2024 reforma rynku bilansującego, która umożliwiła udział OZE w aktywnym świadczeniu usług na rzecz Operatora Sieci Przesyłowej (OSP). Na podstawie wymagań OSP przygotowaliśmy kompleksową ofertę zarówno w wariancie On Premise jak i SaaS zapewniających komunikację z OSP (WIRE, SOWE, LFC) jak również planowanie i realizację usług (Energy Link i LUX Planner). Równolegle do tych działań prowadzony był dalszy rozwój aplikacji Energy Link w obszarze prognozowania i optymalizacji rozproszonego portfela jednostek OZE i magazynów energii. Pozwoliło to na wypracowanie mechanizmu automatycznego sterowania obiektami energetycznymi, który według zasad określonych przez użytkownika i optymalnych planów pracy tych obiektów, wysyła odpowiednie nastawy do automatyki sterowania. Prowadzone były również działania propagowania platformy do obsługi usług elastyczności wśród OSD (atFlex Platform). W związku z wczesnymi etapami ustawodawczymi w tym zakresie na poziomie krajowym, dzieliliśmy się, jak i nabywaliśmy nową wiedzę, aby prawidłowo ukierunkować rozwój aplikacji.”

Piotr Błach

Kierownik Zespołu ds. Rynku OZE



4. Etyka i zarządzanie korporacyjne

4.1. Struktura zarządzania

4.2. Istotność ESG

4.3. Standardy raportowania

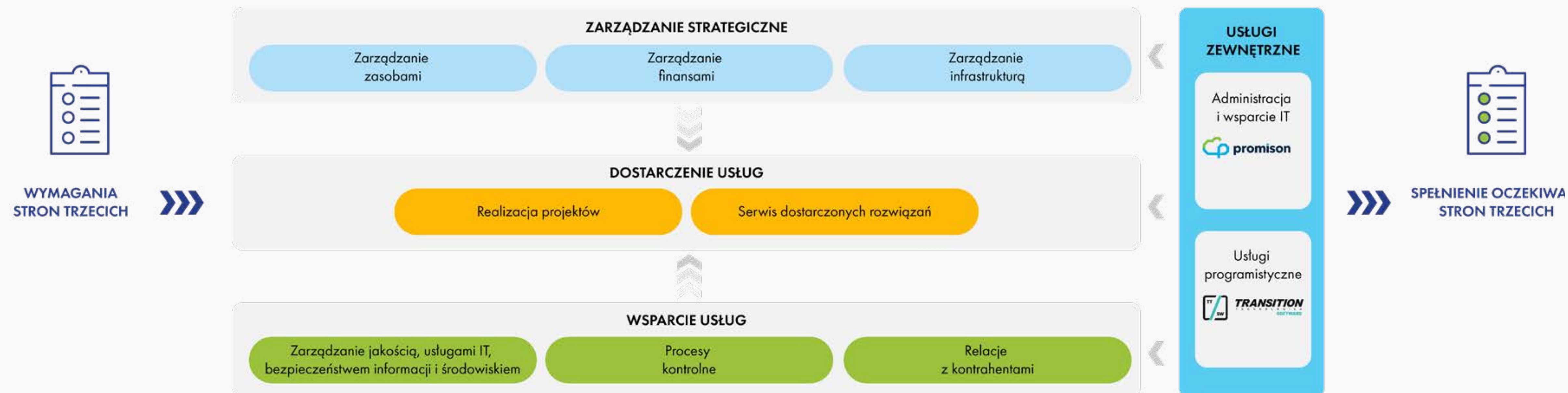
W Transition Technologies-Systems dbamy o to, aby zaufanie do naszej organizacji opierało się na solidnych fundamentach etyki, transparentności i odpowiedzialności. Uznajemy, że w świecie zaawansowanych technologii nie wystarczy oferować innowacyjne rozwiązania. Konieczne jest także prowadzenie działalności zgodnie z najwyższymi standardami etycznymi oraz w oparciu o spójną strukturę zarządczą.

Nasze podejście do etyki obejmuje wdrażanie jasnych zasad postępowania, rozwijanie świadomości pracowników w zakresie odpowiedzialnych działań oraz reagowanie na potencjalne ryzyka związane z nadużyciami i naruszeniami zasad uczciwości. Wierzymy, że kultura organizacyjna oparta na wartościach, takich jak uczciwość, szacunek i odpowiedzialność społeczna, stanowi podstawę dla długoterminowego sukcesu firmy.

Zarządzanie korporacyjne w TT-Systems zapewnia przejrzystość decyzji strategicznych i operacyjnych. Struktura nadzorcza oparta jest na wielopoziomowym modelu współpracy – od Zarządu, przez dedykowane zespoły ESG, po grupy robocze odpowiedzialne za realizację projektów w praktyce. Takie podejście pozwala na skuteczne ustalanie priorytetów, mierzenie postępów oraz integrację kwestii zrównoważonego rozwoju z codziennym funkcjonowaniem firmy.

Realizując cele w zakresie etyki i zarządzania, kierujemy się także podejściem opartym na ciągłym doskonaleniu zarówno w zakresie naszych procedur, jak i dialogu z interesariuszami. Jesteśmy przekonani, że odpowiedzialne zarządzanie to nie jednorazowy wysiłek, lecz stały proces budowania zaufania i wzmacniania pozycji organizacji w oczach klientów, partnerów i pracowników.

Mapa procesów



Zintegrowany System Zarządzania Jakością

Transition Technologies-Systems konsekwentnie wdraża i rozwija najwyższe standardy jakości w swoich działaniach operacyjnych i strategicznych. Potwierdzeniem tego zaangażowania było pozytywne przejście audytu certyfikującego zgodność z czterema kluczowymi normami ISO w marcu 2024 roku. Uzyskane certyfikaty są dowodem dojrzałości organizacyjnej oraz silnego ukierunkowania na jakość, bezpieczeństwo, odpowiedzialność środowiskową i efektywność operacyjną. Jednocześnie stanowią zobowiązanie do nieustannego doskonalenia i utrzymania tych standardów w przyszłości. Dzięki wdrożeniu Zintegrowanego Systemu Zarządzania TT-Systems umacnia swoją pozycję jako zaufany partner biznesowy i technologiczny, stawiający na jakość, bezpieczeństwo i zrównoważony rozwój. Zakres certyfikacji w TT-Systems obejmuje:

Zarządzanie Bezpieczeństwem Informacji zgodnie z normą ISO/IEC 27001,

Zarządzanie Jakością wg normy ISO 9001,

Zarządzanie Środowiskowe zgodnie z ISO 14001,

Zarządzanie Usługami IT w działach serwisu wg ISO/IEC 20000-1.

Badanie satysfakcji klienta

W ramach funkcjonowania Zintegrowanego Systemu Zarządzania Jakością regularnie monitorujemy poziom satysfakcji naszych klientów. W 2024 roku przeprowadziliśmy coroczne badanie ankietowe, które pozwoliło nam uzyskać cenne informacje zwrotne na temat jakości świadczonych usług, komunikacji oraz obszarów wymagających usprawnień.

Frekwencja wyniosła 29,3%, co oznacza spadek względem roku ubiegłego. Pomimo tego, zebrane dane są dla nas ważnym źródłem wiedzy i wspierają działania doskonalące. Wnioski z badania stanowią integralny element przeglądów zarządzania i audytów wewnętrznych prowadzonych zgodnie z wymaganiami normy ISO 9001. Regularna analiza poziomu satysfakcji klientów pozostaje dla nas kluczowym narzędziem budowania jakości i odpowiedzialnych relacji z interesariuszami.

Kluczowe wyniki badania:

Liczba zbadanych projektów wzrosła o 37% w stosunku do 2023 roku (z 67 do 92 projektów).

Średnie zadowolenie klientów osiągnęło poziom 82%, co oznacza wzrost w stosunku do ubiegłego roku (81,5%).

88,9% respondentów zadeklarowało, że ponownie skorzystałoby z naszych usług, co stanowi istotny wzrost w porównaniu z 2023 rokiem (75%)

Najwyżej ocenione obszary:

Kompetencje zespołów projektowych

Jakość produktów

Jakość świadczonych usług

Wnioski z badania wykorzystywane są w ramach systemu zarządzania jakością, a także w działaniach doskonalących i planowaniu strategicznym. Regularny pomiar satysfakcji klientów jest dla nas istotnym narzędziem budowania zaufania, wzmacniania relacji oraz potwierdzaniem skuteczności naszych działań w zakresie odpowiedzialnego prowadzenia działalności.

| 4.1. Struktura zarządzania

Zarząd

Urszula Jarosz

Prezes Zarządu, lat 39 - 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, słuchaczka studiów Executive MBA Akademii Leona Koźmińskiego



Ewa Kwapis

Członek Zarządu, lat 42 - 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, słuchaczka studiów Executive MBA Szkoły Głównej Handlowej



Struktura udziałów

Spółka Transition Technologies- Systems Sp. z o.o. na dzień 31.12.2024 w KRS posiadała następującą strukturę udziałów:

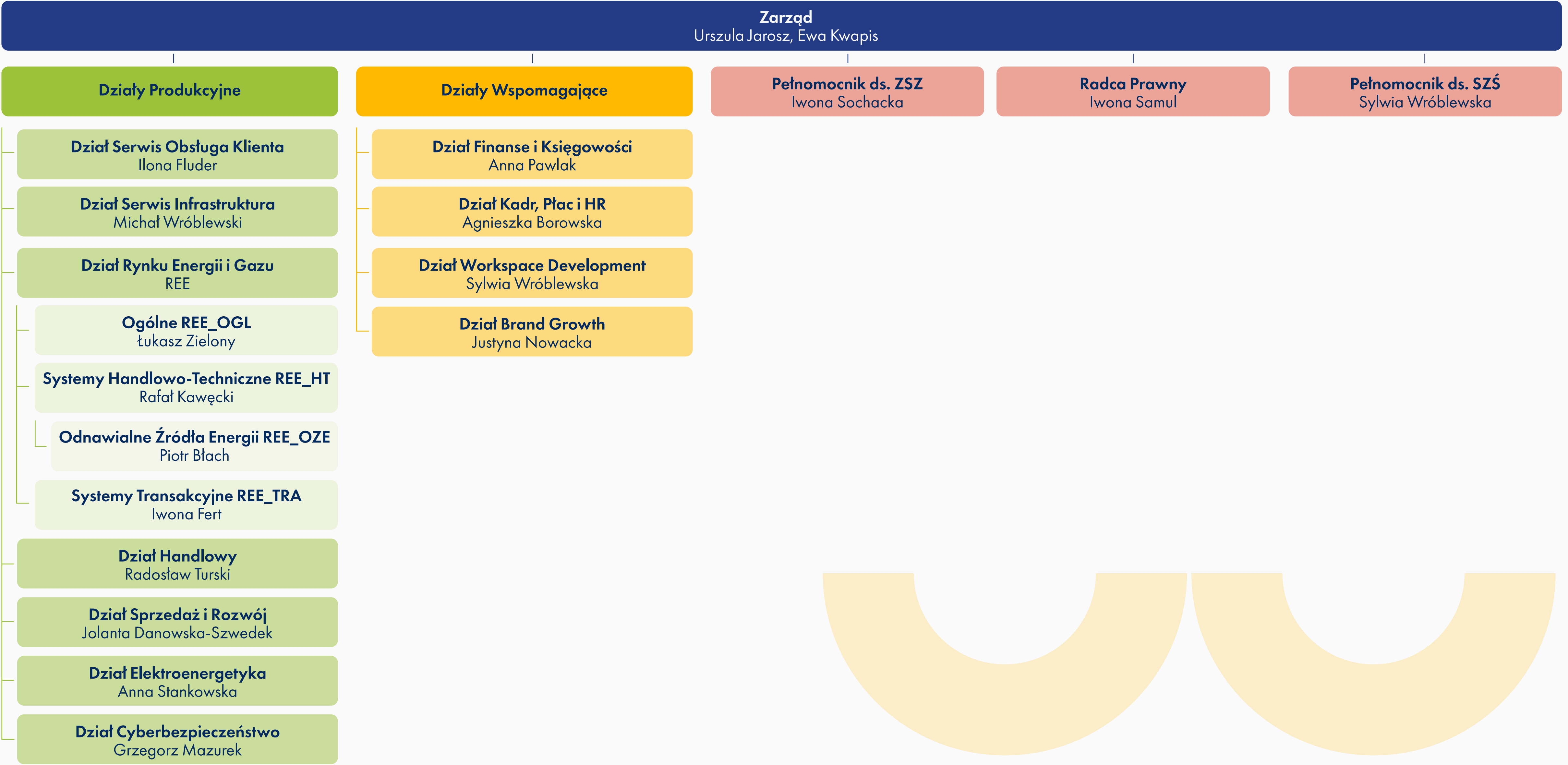
Transition Technologies S.A. z siedzibą w Warszawie 01-066, przy ul. Żubra 1 wpisanej do Rejestru Przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego w Sądzie Rejonowym dla m. st. Warszawy, XII Wydział Gospodarczy KRS pod nr 0000020081, NIP 526-021-35-86- 2156 (dwa tysiące sto pięćdziesiąt sześć) udziałów, stanowiących 77% wszystkich udziałów:

-  **Urszula Jarosz** – 168 (sto sześćdziesiąt osiem) udziałów, stanowiących 6% wszystkich udziałów
-  **Ewa Joanna Kwapis** – 168 (sto sześćdziesiąt osiem) udziałów, stanowiących 6% wszystkich udziałów.
-  **Marek Janusz Mościcki** – 140 (sto czterdzieści) udziałów, stanowiących 5% wszystkich udziałów
-  **Grzegorz Mazurek** – 112 (sto dwanaście) udziałów, stanowiących 4% wszystkich udziałów.
-  **Łukasz Zielony** – 56 (pięćdziesiąt sześć) udziałów, stanowiących 2% wszystkich udziałów.

Rada Nadzorcza

Rada Nadzorcza Transition Technologies- Systems Sp. z o.o. w 2024 roku działała w następującym składzie:

-  **Konrad Świrski** – przewodniczący
-  **Tomasz Gilarski** – wiceprzewodniczący
-  **Agnieszka Mazurek** – wiceprzewodnicząca



| 4.2. Istotność ESG

Ład korporacyjny i zarządzanie ESG

W Transition Technologies-Systems budujemy przejrzyste i skuteczne struktury zarządzania, które wspierają realizację naszych celów strategicznych i wartości. Ład korporacyjny, to fundament naszej odpowiedzialności wobec interesariuszy i otoczenia – zapewnia stabilność, umożliwia efektywne podejmowanie decyzji oraz wspiera realizację celów ESG.

Zarządzanie ESG w strukturze organizacyjnej

W ramach organizacji obowiązuje jasno określona i spójna struktura zarządzania ESG, która zapewnia efektywne planowanie, wdrażanie i raportowanie działań w obszarze środowiskowym, społecznym i zarządczym. Model ten opiera się na zasadzie współpracy między działami, transparentności komunikacji i cyklicznej ewaluacji postępów. Dzięki temu możliwe jest skuteczne integrowanie celów ESG z bieżącą działalnością operacyjną i strategiczną firmy. Zintegrowane podejście pozwala efektywnie wdrażać polityki ESG, monitorować realizację celów oraz dostosowywać działania do zmieniających się wymogów regulacyjnych i oczekiwań rynkowych.

Zarządzanie ESG opiera się na:

- zaangażowaniu kierownictwa wyższego szczebla w tym Zarządu Spółki,
- wewnętrznym zespole koordynującym,
- grupach roboczych zajmujących się wdrażaniem polityk i praktyk w różnych obszarach działalności.

Model operacyjny zarządzania ESG

1. Zarząd Spółki

Podjmuje decyzje strategiczne w zakresie zrównoważonego rozwoju oraz zatwierdza cele i kierunki działań ESG. Otrzymuje raporty dotyczące postępów i kluczowych inicjatyw.



2. Dyrektorka działu Brand & Growth

Odpowiada za koordynację całokształtu działań ESG na poziomie operacyjnym. Nadzoruje i wspiera realizację projektów ESG, a także pełni funkcję łącznika między Zespołem ESG, a Zarządem.



3. Zespół projektowy ESG

Zespół odpowiedzialny za planowanie, inicjowanie i koordynację projektów w ramach strategii ESG. Tworzy roczne plany działań, przygotowuje dane do raportów oraz monitoruje realizację celów.



4. Grupy robocze

Grupy tematyczne skupione wokół wybranych obszarów ESG (np. klimat, różnorodność, etyka, odpowiedzialność społeczna). Odpowiadają za realizację konkretnych inicjatyw, działania edukacyjne i zbieranie danych z jednostek organizacyjnych.

„Choć formalny obowiązek raportowania ESG jeszcze nas nie obejmuje, już dziś traktujemy te działania jako integralną część naszej strategii biznesowej. Robimy to z wewnętrznego przekonania, że odpowiedzialność i przejrzystość w działaniu są kluczem do długofalowego sukcesu. Model zarządzania ESG, który wypracowaliśmy, pozwala nam skutecznie koordynować inicjatywy w całej organizacji, jednocześnie angażując zespoły z różnych obszarów.

Nasze dotychczasowe podejście zostało docenione. W 2024 roku otrzymaliśmy Nagrodę Gospodarczą Prezydenta RP w kategorii „Odpowiedzialny Biznes”. To ogromne wyróżnienie, które traktujemy jako motywację do dalszego rozwoju. Największe podziękowania kieruję jednak do naszego zespołu - to Wasze codzienne zaangażowanie i entuzjazm sprawiają, że działania ESG w TT-Systems są czymś więcej niż obowiązkiem. To nasza wspólna wartość.”

- Justyna Nowacka,
Dyrektorka Działu Brand & Growth w Transition Technologies – Systems



Kluczowe kompetencje zespołów ESG obejmują m.in.:

- ustalanie priorytetów ESG i zatwierdzanie strategii,
- monitorowanie realizacji wskaźników ESG,
- identyfikację ryzyk i szans związanych z obszarami środowiskowymi, społecznymi i zarządczymi,
- wspieranie komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej w zakresie ESG,
- raportowanie wyników do Zarządu Spółki i kluczowych interesariuszy.

4.3. Standardy raportowania

Przedstawiony raport jest trzecim raportem niefinansowym (ESG) sporządzonym i opublikowanym przez Transition Technologies – Systems Sp. z o.o. Został opracowany z wykorzystaniem wskaźników GRI Standards 2021 („with reference”) i obejmuje okres od 1 stycznia 2024 roku do 31 grudnia 2024 roku. Raport nie był poddawany zewnętrznej weryfikacji audytora.

Proces oceny istotności opierał się na czterech etapach zdefiniowanych w standardach GRI (GRI 3: Material Topics 2021). W ramach wewnętrznej analizy modelu biznesowego uwzględniono różne aspekty zrównoważonego rozwoju, takie jak kwestie związane z łańcuchem dostaw, wyzwania rynku pracy w branży IT oraz trendy i zjawiska geopolityczne wpływające na rynek usług informatycznych. Takie holistyczne podejście umożliwiło nie tylko identyfikację bieżącego oddziaływania przedsiębiorstwa na otoczenie, ale także lepsze zrozumienie i uwzględnienie długoterminowych wyzwań oraz oczekiwań interesariuszy, z którymi TT-Systems będzie musiało się zmierzyć.

Każdy aspekt odpowiedzialności oceniono pod kątem jego znaczenia dla organizacji i jej otoczenia. Dokonano również analizy skali wpływu na interesariuszy i otoczenie w kontekście ekonomicznym, społecznym i środowiskowym, a także wpływu finansowego na wyniki przedsiębiorstwa, zgodnie z zasadą podwójnej istotności, wymaganą przez najnowsze unijne standardy.

Podejście do zbierania danych, uzupełniane indywidualnymi wywiadami z przedstawicielami poszczególnych działów, oraz sposób przedstawienia danych, zapewniły najwyższą staranność w kontekście zasad wyważenia, porównywalności, dokładności, terminowości, przejrzystości i wiarygodności. W roku 2024 nie zaszły żadne istotne zmiany wewnętrzne, w tym dotyczące realizowanego modelu biznesowego, które wpływałyby na charakter oddziaływania społecznego lub środowiskowego organizacji.

W raporcie ESG skupiono się na następujących aspektach:

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

TT-Systems 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)	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)	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)
Społeczność lokalna i społeczeństwo (ustawodawcy i rządy, mieszkańcy społeczności sąsiadujący z biurem firmy, organizacje pozarządowe (np. charytatywne), instytucje edukacyjne i szkoły wyższe, media)	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)	• bezpośrednie spotkania biznesowe i bieżąca korespondencja • wydarzenia branżowe, wystąpienia prelegentów (targi, konferencje) • wspólne z dostawcami rozwiązań inicjatywy edukacyjne
Środowisko naturalne (organizacje ekologiczne)	realizowanie projektów prośrodowiskowych z organizacjami ekologicznymi

[GRI 2-7] Zatrudnienie na koniec roku [GRI 2-7]

	2022			2023			2024		
	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Czas nieokreślony	13	16	29	13	16	29	13	16	29
Czas określony	6	9	15	6	9	15	6	9	15
Na okres próbny	5	0	5	5	0	5	5	0	5
Na zastępstwo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pełny etat	20	28	48	20	28	48	20	28	48
Niepełny etat	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Według wieku									
wiek poniżej 30	13	16	29	13	16	29	13	16	29
wiek 30-50	6	9	15	6	9	15	6	9	15
wiek powyżej 50	5	0	5	5	0	5	5	0	5
Umowy cywilno-prawne									
samozatrudnienie, w tym doradcy terenowi itp. (nie uwzględniono osób na powołaniu)	12	82	94	6	71	77	6	74	80

[GRI 401-1] Przyjęcia nowych pracowników

	2022		2023		2024	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Wiek poniżej 30	5	4	1	7	5	11
Wiek 30-50	5	3	8	14	5	14
Wiek powyżej 50	0	0	1	0	0	0
Suma	10	7	10	21	10	25

[GRI 401-1] Odejścia pracowników

	2022		2023		2024	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Wiek poniżej 30	1	1	0	2	1	4
Wiek 30-50	2	7	1	5	2	6
Wiek powyżej 50	0	1	0	0	0	1
Suma	3	9	1	7	3	11

[GRI 401-3] Wskaźniki powrotu do pracy i utrzymania zatrudnienia po urlopie macierzyńskim/ojcowskim w podziale na płeć

	2022			2023			2024		
	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Liczba Pracowników, którzy byli uprawnienia do urlopu macierzyńskiego i skorzystali z tego uprawnienia w roku, w którym urodziło się im dziecko	2	2	4	0	2	2	1	3	4

[GRI 404-1] Liczba godzin szkoleniowych z podziałem na rodzaj zajmowanych stanowisk

Stanowisko	2022	2023	2024
Manager	129	854	120
non Manager	263	608	24
Suma	392	1462	144

[GRI 404-1] Liczba godzin szkoleniowych z podziałem na płeć

	2022			2023			2024		
	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Liczba godzin szkoleniowych	171	221	392	535	927	1462	558	723	1281
Średnia liczba godzin na pracownika z podziałem na płeć	nd	nd	2,74	14,86	8,13	9,75	13	6	7,6

[GRI 404-1] Liczba osób korzystających z nauki języków obcych

	2022			2023			2024		
	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Język angielski	3	5	8	6	9	15	7	8	15
Język niemiecki	0	1	1	0	0	0	1	0	1
Język włoski	1	0	1	1	0	1	0	0	0
Język rosyjski	0	2	2	0	1	1	0	0	0
Uczestnicy ogółem	4	8	12	7	10	17	8	8	16

[GRI 202-1] Stosunek przeciętnego wynagrodzenia kobiety do wynagrodzenia mężczyzny w danej kategorii

Wskaźnik wieku			Wskaźnik stanowiska			średnia wynagrodzenia w Polsce		
wskaźnik	ocena	dokładne dane	wskaźnik	ocena	dokładne dane	wskaźnik	ocena	dokładne dane
Pracownicy powyżej 30 roku życia w działach nieprodukcyjnych (sprzedawca)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet powyżej 30 roku życia w działach nieprodukcyjnych (sprzedaż) było nieznacznie wyższe od wynagrodzenia mężczyzn	plus 4,7% (wynagrodzenie kobiet było wyższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn o 4,7%.)	Na stanowisku Inżynier projektowy	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto na stanowisku Inżynier Projektowy u kobiet było nieznacznie niższe od wynagrodzenia mężczyzn	minus 1,4% (wynagrodzenie kobiet było nieznacznie niższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn o 1,4%.)	Przeciętne wynagrodzenie kobiet w Polsce	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet w TTST było o 52,4% wyższe od przeciętnego wynagrodzenia w Polsce	plus 52,4%
Pracownicy poniżej 30 roku życia w działach nieprodukcyjnych (sprzedawca)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet poniżej 30 roku życia w działach nieprodukcyjnych (sprzedaż) było nieznacznie niższe od wynagrodzenia mężczyzn	minus 9,1% (wynagrodzenie kobiet było niższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn o 9,1%.)	Na stanowisku młodszy tester oprogramowania	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto na stanowisku Młodszy Tester Oprogramowania u kobiet i mężczyzn było na tym samym poziomie	0,0% (wynagrodzenie kobiet i mężczyzn pozostaje na tym samym poziomie)	Przeciętne wynagrodzenie mężczyzn w Polsce	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto mężczyzn w TTST było o 56,6% wyższe od przeciętnego wynagrodzenia w Polsce	plus 56,6%
Pracownicy powyżej 30 roku życia w działach produkcyjnych (wdrożeńiowych)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet i mężczyzn powyżej 30 roku życia w działach produkcyjnych (wdrożeńiowych) było na tym samym poziomie	0,0% (wynagrodzenie kobiet i mężczyzn pozostaje na tym samym poziomie)	Na stanowisku manager/dyrektor	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto na stanowiskach wyższej kadry managerskiej u kobiet było nieznacznie niższe od wynagrodzenia mężczyzn	minus 5,5% (wynagrodzenie kobiet było niższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn o 5,5%.)			
Pracownicy poniżej 30 roku życia w działach produkcyjnych (wdrożeńiowych)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet poniżej 30 roku życia w działach produkcyjnych (wdrożeńiowych) było nieznacznie niższe od wynagrodzenia mężczyzn	minus 7,4% (wynagrodzenie kobiet było niższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn o 7,4%.)						

[GRI 405-1] Skład ciał nadzorczych w podziale na kategorie zatrudnienia, według płci

Skład	Kobiety	Mężczyźni
Zarząd	2	0
Rada Nadzorcza	1	2
Suma	3	2

[GRI 302-1] Zużycie energii przez organizację z uwzględnieniem rodzaju surowców

Zużycie	j.m.	2022	2023	2024
Olej napędowy (ON)	GJ (litr)	8272,14	20727,33	4450,59
Benzyna	GJ (litr)	4251,14	14190,02	10887,09
Energia elektryczna	GJ (kWh)	187824	810	856,4
Udział energii odnawialnej	%	100%	100%	100%

[GRI 305-1] [GRI 305-2] [GRI 305-4] Emisja CO2 na jednego pracownika

Wskaźnik emisyjności	2022	2023	2024
Wskaźnik emisyjności samochodów służbowych [t]	64,70	39,93	35,88
Wskaźnik emisyjności zużycia energii elektrycznej w biurze [t]	68,32	50,68	34,88
Wskaźnik emisyjności delegacji służbowych pozostałymi środkami transportu [t]	-	5,36	1,40
Wskaźnik emisyjności wysyłanej poczty [t]	-	0,08	0,21
Wskaźnik emisyjności wysyłanych przesyłek kurierskich [t]	0,37	0,63	0,59
Wskaźnik CO2 na osobę w danym roku [t]	0,93	0,64	0,43

Udział samochodów hybrydowych we flocie samochodowej

Flota	2022	2023	2024
Liczba samochodów ogółem	14	15	17
Liczba samochodów hybrydowych	4	6	8
Liczba samochodów benzynowych	7	6	6
Liczba samochodów z silnikiem diesla	3	3	3

Wskaźniki GRI

1. Oświadczenie dotyczące wykorzystania standardu	Transition Technologies – Systems Sp. z o.o. zaraportowała poniższe informacje za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2024 roku zgodnie ze standardem GRI Standards 2021
Wykorzystany standard GRI 1	GRI 1: Foundation 2021

Standard	Ujawnienie	Strona	Wstępne i informacyjne nawiązanie do DR ESRS*
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1 Dane organizacyjne	46-49	ESRS 2 – AR1
GRI 2: General Disclosures 2021	2-2 Podmioty uwzględnione w raporcie	52	ESRS 2 BP-1
GRI 2: General Disclosures 2021	2-3 Okres sprawozdawczy, częstotliwość i osoba kontaktowa	51 ; 61	ESRS 1 §73
GRI 2: General Disclosures 2021	2-4 Przeformułowanie informacji		ESRS 2 BP-2
GRI 2: General Disclosures 2021	2-5 Zewnętrzna weryfikacja	45 ; 47	Wymogi dyrektywy 2022/2464
GRI 2: General Disclosures 2021	2-6 Charakter działalności, łańcuch dostaw oraz pozostałe kwestie związane z relacjami biznesowym	52	ESRS 2 SBM-1
GRI 2: General Disclosures 2021	2-7 Pracownicy	5 ; 29-41	ESRS 2 SBM-1, ESRS S1-6
GRI 2: General Disclosures 2021	2-8 Współpracownicy	44-45	ESRS S1
GRI 2: General Disclosures 2021	2-9 Struktura i skład Zarządu	46-49	ESRS 2 GOV-1
GRI 2: General Disclosures 2021	2-11 Przewodniczący najwyższego organu zarządzającego	46-49	ESRS 2 GOV-1
GRI 2: General Disclosures 2021	2-12 Rola najwyższego organu zarządczego i nadzorczego w nadzorze nad zarządzaniem wpływem organizacji na gospodarkę, środowisko i ludzi	46-49	ESRS 2 – GOV 1, GOV 2
GRI 2: General Disclosures 2021	2-13 Delegowanie odpowiedzialności za zarządzanie wpływem organizacji na gospodarkę, środowisko i ludzi	46-51	ESRS 2 – GOV 3

* Disclosure Requirement – wymóg ujawnieniowy, wymogi ESRS podane na podstawie [draft] ESRS-GRI Standards data point mapping oraz opracowania GRI. Niniejszy raport został przygotowany zgodnie ze standardem GRI, nie ESRS. Podane wskaźniki wskazano wyłącznie informacyjne.

Standard	Ujawnienie	Strona	Wstępne i informacyjne nawiązanie do DR ESRS*
GRI 2: General Disclosures 2021	2-14 Rola najwyższego organu zarządczego i nadzorczego w ujawnianiu informacji dotyczących zrównoważonego rozwoju organizacji	46-51	ESRS 2 – GOV 4
GRI 2: General Disclosures 2021	2-15 Konflikty interesów	46-51	ESRS 2 – GOV 5
GRI 2: General Disclosures 2021	2-16 Informowanie o istotnych kwestiach	46-51	ESRS 2 GOV-2, ESRS G1-1
GRI 2: General Disclosures 2021	2-17 Zbiorowa wiedza najwyższego organu zarządzającego	46-51	ESRS 2 GOV-1 ESRS 2 GOV-1
GRI 2: General Disclosures 2021	2-22 Oświadczenie w sprawie strategii zrównoważonego rozwoju	20-23	ESRS 2 SBM-1
GRI 2: General Disclosures 2021	2-23 Zobowiązania dotyczące odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarcze	4	ESRS 2 – SBM 1
GRI 2: General Disclosures 2021	2-24 Wdrażanie zobowiązań dotyczących odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej	13-15 ; 44-49	ESRS 2 – SBM 2
GRI 2: General Disclosures 2021	2-25 Przeciwdziałanie negatywnym skutkom działalności organizacji	20-27	ESRS G1-1
GRI 2: General Disclosures 2021	2-26 Mechanizmy umożliwiające jednostkom uzyskanie porady oraz zgłaszanie wątpliwości dotyczących odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej organizacji	45	
GRI 2: General Disclosures 2021	2-27 Zgodność z przepisami i regulacjami	45	ESRS 2 – GOV 4
GRI 2: General Disclosures 2021	2-28 Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach	17	ESRS G1-1
GRI 2: General Disclosures 2021	2-29 Podejście do angażowania interesariuszy	45	ESRS G1-2

Standard	Ujawnienie	Strona	Wstępne i informacyjne nawiązanie do DR ESRS*
GRI 3: Material Topics 2021	3-1 Proces definiowania aspektów materialnych	46-51	ESRS 2 IRO-1, BP-1
GRI 3: Material Topics 2021	3-2 Lista aspektów materialnych	46-51	ESRS 2 BP-2, SBM-3
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Podejście zarządcze	46-51	ESRS 2 SBM-1 i wiele innych
GRI 202: Market Presence 2016	202-1: Stosunek wynagrodzenia pracowników najniższego szczebla w podziale na płeć w stosunku do płacy minimalnej	55	ESRS S1-10
GRI 204: Procurement Practices 2016	203-2: Znaczący pośredni wpływ ekonomiczny	46-51	ESRS S1-4, ESRS S2-4; ESRS S3-4
GRI 302: Energy 2016	204-1: Odsetek wydatków na lokalnych dostawców	13	ESRS S3
GRI 305: Emissions 2016	302-1: Bezpośrednie i pośrednie zużycie energii według pierwotnych źródeł energii	21-22	ESRS E1-5
GRI 305: Emissions 2016	305-1: Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1)	21-22	ESRS E1-6, E1-4
GRI 305: Emissions 2016	305-2: Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 2)	21-22	ESRS E1-6, E1-4
GRI 305: Emissions 2016	305-3: Pozostałe pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 3)	21-22	ESRS E1-6, E1-4
GRI 305: Emissions 2016	305-5: Redukcja emisji gazów cieplarnianych	21-22	ESRS E1-6
GRI 401: Employment 2016	401-1: Całkowita liczba i wskaźniki zatrudnienia nowych pracowników oraz rotacji pracowników w podziale na grupy wiekowe, płeć i region	53	ESRS S1-6
GRI 401: Employment 2016	401-2: Świadczenia zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie przysługują pracownikom tymczasowym lub zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin	33-34	ESRS S1-11
GRI 401: Employment 2016	401-3: Odsetek powrotów do pracy i wskaźnik retencji po urlopie macierzyńskim/ tacierzyńskim, w odniesieniu do płci	54	ESRS S1

Standard	Ujawnienie	Strona	Wstępne i informacyjne nawiązanie do DR ESRS*
GRI 403:Occupational Health and Safety 2018	403-3: Usługi w zakresie zdrowia zawodowego	33-34; 40-41	ESRS S1-14
GRI 403:Occupational Health and Safety 2018	403-5: Szkolenia z zakresu BHP	30; 52	Pośrednio: ESRS S1-14
GRI 403:Occupational Health and Safety 2018	403-6: Promocja zdrowia	33-34	Pośrednio: ESRS S1-14
GRI 403:Occupational Health and Safety 2018	403-9: Wypadki przy pracy	30; 52	ESRS S1-14
GRI 403:Occupational Health and Safety 2018	403-10: Choroby zawodowe	33-34	ESRS S1-14
GRI 404:Training and Education 2016	404-1: Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownik	37	ESRS S1-13
GRI 404:Training and Education 2016	404-2: Programy rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego	37-39	ESRS S1-1
GRI 404:Training and Education 2016	404-3: Procent pracowników otrzymujących regularne oceny swoich wyników oraz informacje rozwoju zawodowego	30; 32; 35-36	ESRS S1-13
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Różnorodność w ciałach zarządzających i kadrze pracowniczej	56	ESRS S1-9
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-2 Stosunek pensji podstawowej i wynagrodzenia kobiet i mężczyzn	55	ESRS S1-16

Wskaźniki wg „Wytycznych do raportowania ESG. Przewodnik dla spółek” z 2023

Kod wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Ujawnienia i informacje dodatkowe	Lokalizacja	Zakres ujawnienia	Komentarz
I-P1	Model biznesowy		Strategia i rozwój działalności	Kompletny	
I-P2	Integracja kwestii dotyczących zrównoważonego rozwoju		Nasze wsparcie dla celów zrównoważonego rozwoju ONZ (SDGs); Nasza strategia dla środowiska i klimatu	Kompletny	
I-P3	Zarządzanie kwestiami dotyczącymi zrównoważonego rozwoju		Nasze wsparcie dla celów zrównoważonego rozwoju ONZ (SDGs); Nasza strategia dla środowiska i klimatu	Kompletny	
I-P4	Istotny wpływ, ryzyko i szanse		Nasze wsparcie dla celów zrównoważonego rozwoju ONZ (SDGs); Nasza strategia dla środowiska i klimatu	Kompletny	
I-P5	Zaangażowanie interesariuszy		Opis procesu raportowania	Kompletny	
Środowisko					
E-P1	Zarządzanie kwestiami dot. zmiany klimatu		Nasze wsparcie dla celów zrównoważonego rozwoju ONZ (SDGs); Nasza strategia dla środowiska i klimatu	Kompletny	
E-P2	Emisje gazów cieplarnianych		Wpływ działalności na środowisko; Tabele z danymi niefinansowymi	Kompletny	
E-P3	Intensywność emisji gazów cieplarnianych			Niekompletny	Spółka planuje stopniowe rozszerzenie raportowania wskaźników emisyjności gazów cieplarnianych w kolejnych latach odpowiednio 2025 - 2026
E-P4	Zużycie energii i jej źródła	Całkowite zużycie energii w organizacji	Wpływ działalności na środowisko; Tabele z danymi niefinansowymi	Kompletny	
E-P5	Polityka środowiskowa	Spółka przyjęła politykę środowiskową	Nasza strategia dla środowiska i klimatu	Kompletny	
E-D1	Zużycie wody			Niekompletny	Spółka nie prezentuje danych odnośnie zużycia wody. Planuje się wprowadzenie wskaźnika od 2025 roku.
E-D2	Zarządzanie zasobami wodnymi			Niekompletny	Spółka nie prezentuje danych odnośnie zarządzania zasobami wodnymi. Planuje się wprowadzenie wskaźnika od 2025 roku.
E-D3	Wpływ na bioróżnorodność		Nasza strategia dla środowiska i klimatu; Inicjatywy i edukacja ekologiczna; Wpływ działalności na środowisko	Kompletny	
E-D4	Zarządzanie odpadami		Nasza strategia dla środowiska i klimatu	Kompletny	

Wskaźniki wg „Wytycznych do raportowania ESG. Przewodnik dla spółek” z 2023

Kod wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Ujawnienia i informacje dodatkowe	Lokalizacja	Zakres ujawnienia	Komentarz
Społeczeństwo					
S-P1	Polityka różnorodności		Równe szanse; Społeczna odpowiedzialność i działania charytatywne	Kompletny	
S-P2	Polityka zatrudnienia		Równe szanse Etyka działalności	Kompletny	
S-P3	Polityka work-life balance		Przyjazne środowisko pracy Etyka działalności	Kompletny	Wdrożone inicjatywy wellbeingowe
S-P4	Polityka reintegracji	Całkowite zużycie energii w organizacji	Przyjazne środowisko pracy Etyka działalności	Kompletny	
S-P5	Wskaźnik równości wynagrodzeń	Spółka przyjęła politykę środowiskową	Równe szanse Tabele z danymi niefinansowymi		
S-P6	Rotacja zatrudnienia		Tabele z danymi niefinansowymi	Kompletny	
S-P7	Wolność zrzeszania się i negocjacji zbiorowych		Tabele z danymi niefinansowymi		
S-D1	Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)		Przyjazne środowisko pracy Etyka działalności	Kompletny	
S-P8	Polityka praw człowieka		Etyka działalności Równe szanse	Kompletny	

Wskaźniki wg „Wytycznych do raportowania ESG. Przewodnik dla spółek” z 2023

Kod wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Ujawnienia i informacje dodatkowe	Lokalizacja	Zakres ujawnienia	Komentarz
Ład korporacyjny					
G-P1	Struktura organów zarządczych firmy		Najwyższy poziom zarządzania	Kompletny	
G-P2	Niezależni członkowie organów		Najwyższy poziom zarządzania	Kompletny	
G-P3	Różnorodność w składzie organów		Najwyższy poziom zarządzania	Kompletny	
G-P4	Kodeks etyczny		Etyka działalności	Kompletny	
G-P5	Polityka antykorupcyjna		Etyka działalności	Kompletny	
G-P6	Mechanizm zgłaszania naruszeń		Etyka działalności Opinie i zaangażowanie pracowników	Kompletny	
G-D1	Polityka ochrony danych		Etyka działalności	Kompletny	wdrożenie RODO, ISO 27001, audyty

Kontakt

Wszelkie pytania, opinie lub sugestie, prosimy przesyłać na adres:
Katarzyna Skarzyńska
Specjalista ds. zrównoważonego rozwoju
katarzyna.skarzynska@ttst.pl