



Rapport ESG

2023

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



Spis Treści

1. O Transition Technologies - Systems

- 1.1 List Urszuli Jarosz, CEO Transition Technologies – Systems Sp. z o.o.
- 1.2 TTST w liczbach
- 1.3 Kim jesteśmy
- 1.4 Misja i wizja
- 1.5 Filary działalności TTST
- 1.6 Strategia i rozwój działalności
- 1.7 Cele operacyjne na 2024 rok

2. Strategia ESG

- 2.1 Wsparcie dla celów zrównoważonego rozwoju ONZ (SDGs)
- 2.2 Zrównoważony rozwój stawiamy coraz wyżej. Cele SDG do 2030 roku

3. TTST4Progress

- 3.1 Najwyższy poziom zarządzania
- 3.2 Certyfikaty ISO
- 3.3 Etyka działalności

4. TTST4People

- 4.1 Równe szanse
- 4.2 Rozwój talentów
- 4.3 Opinie i zaangażowanie pracowników
- 4.4 Przyjazne środowisko pracy
- 4.5 Społeczna odpowiedzialność i działania charytatywne
- 4.6 Zadowolenie klienta w centrum uwagi

5. TTST4Planet

- 5.1 Nasza strategia dla środowiska i klimatu
- 5.2 Inicjatywy i edukacja ekologiczna
- 5.3 Wpływ działalności na środowisko
- 5.4 Zrównoważone rozwiązania IT

6. O raporcie

- 6.1 Tabele z danymi niefinansowymi
- 6.2 Opis procesu raportowania
- 6.3 Indeks wskaźników
- 6.4 Kontakt

1. O Transition Technologies - Systems

Solidne fundamenty, innowacyjne podejście –
budujemy przyszłość na wartościowych zasadach.



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

Szanowni Państwo,

Z przyjemnością prezentujemy tegoroczny raport ESG, podsumowujący działania Transition Technologies – Systems za rok 2023. Jako prezeska zarządu naszej Spółki, jestem głęboko przekonana, że odpowiedzialność społeczna, troska o środowisko oraz zrównoważony rozwój stanowią fundamenty sukcesu każdej nowoczesnej organizacji. W branży energetycznej i IT, gdzie innowacje oraz efektywne wykorzystanie zasobów są kluczowe, przyjmujemy podejście ESG jako jeden z głównych filarów naszej strategii.

W obliczu dynamicznych zmian na rynku energetycznym, Transition Technologies – Systems z determinacją dąży do rozwijania się w nowych niszach, które naturalnie korelują z naszą dotychczasową działalnością w dostarczaniu zaawansowanych systemów IT dla branży energetycznej i elektroenergetycznej. W szczególności, planujemy intensyfikację naszych działań w obszarze magazynowania energii oraz szerokiego wykorzystania odnawialnych źródeł energii. Transformacja energetyczna w Polsce, prowadząca do zwiększonego użycia OZE, jest kluczowym czynnikiem kształtującym naszą przyszłość. W rezultacie, nasz portfel klientów będzie obejmował coraz więcej podmiotów działających na tym rynku.

Największymi wyzwaniami dla firm IT obecnie są rozbieżne kwestie – otwarta sztuczna inteligencja, szeroki dostęp

i analiza ogromnych ilości danych, a z drugiej strony zapewnienie bezpieczeństwa, które powinno być priorytetem zarządczym w każdej organizacji. Nie pozostajemy głusi na oba te głosy i włączamy elementy AI do naszych rozwiązań, ale w sposób ściśle kontrolowany i odpowiedzialny. Świadomość potrzeby bezpieczeństwa jest u nas dodatkowo podkreślana przez fakt, że świadczymy usługi cyberbezpieczeństwa dla obiektów infrastruktury krytycznej.

W Transition Technologies – Systems wierzymy, że inkluzywność i różnorodność są nieodzownymi elementami sukcesu organizacji. Tworzymy takie środowisko pracy, w którym każdy pracownik czuje się szanowany i doceniany, niezależnie od swojej płci, wieku, pochodzenia czy innych różnic. Wierzymy, że zróżnicowane zespoły przyczyniają się do powstawania innowacyjnych rozwiązań oraz lepszego zrozumienia potrzeb naszych klientów.

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

Jestem niesamowicie dumna z naszych dotychczasowych osiągnięć, ale zdaję sobie również sprawę, że poprawa lub utrzymanie tych wskaźników to nieustanna praca wszystkich pracowników. Codziennie staramy się doskonalić nasze podejście do aspektów ESG i dostosowujemy je do zmieniających się potrzeb naszej organizacji i naszego otoczenia. Dążymy do tworzenia wartości zarówno dla naszych klientów, jak i dla społeczeństwa jako całości.

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

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

Z poważaniem,

Urszula Jarosz
Prezes Zarządu Transition Technologies-Systems Sp. z o.o.



| 1.2 TTST w liczbach

5,2 mln PLN

zysk netto

66%

wzrost zysku netto

134

projekty

123

procesy sprzedażowe

2

nowe działy

150

pracowników

1492

godzin szkoleniowych pracowników

17

awansów

39%

zatrudnionych na pełny
etat to kobiety

35%

redukcji CO₂

40%

floty to samochody hybrydowe

0,61

wskaźnik CO₂ na pracownika w [t]

241

posadzonych
drzew liściastych

78

uczestników akcji ekologicznych



| 1.3 Kim jesteśmy

Specjalizujemy się w dostarczaniu zaawansowanych systemów informatycznych, nowoczesnych rozwiązań technologicznych oraz wyspecjalizowanych usług IT, skierowanych do wybranych sektorów rynku. Koncentrujemy się na kluczowych branżach, które mają istotny wpływ na rozwój gospodarczy. Dzięki innowacyjnemu podejściu i dedykowanym rozwiązaniom, produkty oraz usługi przyczyniają się do efektywności i wzrostu naszych klientów. Głównym obszarem działalności jest rynek polski, gdzie mamy silną pozycję i długą historię współpracy zbudowaną dzięki działalności Grupy Kapitałowej Transition Technologies. Ponadto, prowadzimy działalność na rynkach Europy Zachodniej oraz na Ukrainie, gdzie nasze rozwiązania są cenione za ich innowacyjność i wysoką jakość.



| 1.4 Misja i wizja

Misja

Tworzenie systemów IT, które nie tylko opierają się na najnowszych osiągnięciach technologicznych, ale również zapewniają najwyższy standard wdrożeń i obsługi posprzedażowej, co jest w pełni dostosowane do potrzeb klientów. W strategii rozwoju TTST oprócz celów biznesowych, duży nacisk kładziemy również na działania z zakresu odpowiedzialności społecznej (CSR) oraz aspektów środowiskowych, społecznych i zarządzania (ESG). Do rozwoju biznesu podchodzimy holistycznie z założeniem, że sukces ekonomiczny idzie w parze z odpowiedzialnością społeczną i środowiskową. Spółka już po pierwszym roku działalności opublikowała Raport ESG za rok 2022 oraz zdobyła certyfikaty ISO 14001, 27001, 20000.

Wizja

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

| 1.5 Filary działalności TTST

ENERGETYKA

Jesteśmy twórcami kompleksowego systemu CTRM dla branży energetycznej w Polsce. LUXtrade, to nasz zaawansowany zestaw modułów wspierających handel energią elektryczną, oferujący elastyczne rozwiązania dopasowane do indywidualnych potrzeb każdego uczestnika rynku. Moduły te mogą być wdrażane oddzielnie lub jako zintegrowany system, dostosowany do specyficznych wymagań biznesowych klienta.

LUXtrade wspiera kluczowe operacje handlowe, zgodnie z polityką organizacyjną i celami klienta, umożliwiając m.in. planowanie wytwarzania, zakup i sprzedaż energii, zarządzanie jednostkami wytwórczymi, optymalizację portfela kontraktów, zarządzanie ryzykiem, handel SPOT, oraz pełną obsługę klienta końcowego.

ELEKTROENERGETYKA

Specjalizujemy się w kompleksowym przyłączaniu nowo budowanych jednostek wytwórczych dla przedsiębiorstw energetycznych, OSP (PSE) oraz OSD do sieci. Oferujemy pełne wsparcie, w tym niezbędne oprogramowanie, usługi IT oraz nadzór nad pracami projektowymi. Nasza oferta obejmuje:

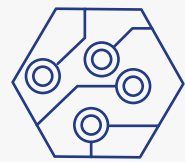
- Projektowanie i budowę zaawansowanych systemów telekomunikacyjnych
- Integrację systemów z PSE, zgodnie z wymaganiami i warunkami przyłączenia
- Wdrażanie i integrację kluczowych systemów, takich jak WIRE, SOWE, LFC, SMPP, PABX oraz systemy pomiarowe
- Usługi serwisowe dla wdrożonych rozwiązań

CYBERSECURITY

Oferujemy kompleksowe usługi w zakresie cyberbezpieczeństwa IT i OT, dostosowane do indywidualnych potrzeb klientów. Zapewniamy pełne wsparcie w ochronie infrastruktury, od integracji systemów po monitorowanie i analizę zdarzeń.

Nasza oferta obejmuje mitygację ryzyka, zarządzanie incydentami oraz testy bezpieczeństwa. Korzystamy z zaawansowanych technologii, aby dostarczać skuteczne i kompleksowe rozwiązania, które w pełni odpowiadają na potrzeby naszych klientów.

1.6 Strategia i rozwój działalności

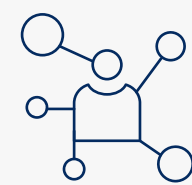


Koncentrujemy się na rozwinięciu linii produktowych na wysokim, eksperckim poziomie, oferując produkty i usługi stanowiące kluczową wartość intelektualną naszej organizacji. Dzięki szybkiemu reagowaniu na potrzeby rynku, szczególnie w obszarach technologii. **Strategia Spółki koncentruje się na intensyfikacji działań w obszarze technologii związanych z magazynowaniem energii.** W odpowiedzi na dynamicznie zmieniające się potrzeby rynku energetycznego, priorytetem jest rozwój zaawansowanych rozwiązań IT i systemów zarządzania energią, które wspierają transformację energetyczną w Polsce. Implementacja innowacyjnych technologii programistycznych oraz integracja nowych produktów z istniejącymi infrastrukturami będą kluczowymi czynnikami w osiągnięciu celów zrównoważonej energetyki, zwiększaniu efektywności energetycznej oraz redukcji emisji.

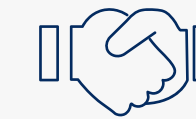
Wprowadzamy **elementy sztucznej inteligencji** do naszych rozwiązań, dbając o ich kontrolowane i odpowiedzialne wdrożenie. Oferta TTST obejmująca **rozwiązania chmurowe i bazy danych,** jest nieustannie rozwijana i dostosowywana, aby spełniać coraz wyższe oczekiwania klientów.



Jesteśmy **zaangażowani w działania związane z zero-emisyjnością i ekologią.** Podejście Spółki obejmuje zarówno rozwój własnych rozwiązań dla rynku OZE, jak i działania wewnętrzne, takie jak mierzenie śladu węglowego i spełnianie norm ISO 14001. Wdrożone normy i standardy, w tym certyfikaty ISO, pozwalają spełniać wymagania przetargowe i prezentować Spółkę jako wiarygodnego partnera na globalnym rynku biznesowym.



Rosnąca liczba zatrudnionych ekspertów oraz ciągłe działania w zakresie edukacji specjalistów w określonych dziedzinach są kluczowe dla naszego sukcesu. Silna pozycja rynkowa w obszarze własnych produktów jest wspierana przez znaczący backlog zamówień oraz długotrwałe relacje z klientami.



Współpraca z innymi spółkami w ramach Grupy Kapitałowej umożliwia nam realizację synergii biznesowej. Elastyczność rozliczeń finansowych oraz stabilność przepływów finansowych są kluczowe dla strategii rozwoju we wszystkich obszarach naszej działalności.



Jesteśmy również aktywni we współpracy z Uczelniami Wyższymi w Polsce oraz jednostkami branżowymi, takimi jak Izby i Klasty, co umożliwia budowanie innowacyjnych rozwiązań i dostosowanie produktów do zmieniających się potrzeb rynku.

Dobre wyniki finansowe Spółki i jej stabilna pozycja na rynku pozwalają na kreślenie blisko i dalekosiężnych planów. Bez odpowiedniego planowania i podejmowania właściwych działań, nawet najlepsze wyniki finansowe i największa sta-

bilność nie są w stanie zapewnić dalszego rozwoju i sukcesu. Głównym celem zgodnie z misją jest dalsze zwiększenie udziału w rynku oraz zwiększenie rozpoznawalności marki.

| 1.7 Cele operacyjne na 2024



Utrzymanie **wysokiego poziomu sprzedaży** oraz marży.



Rozwój dotychczasowych linii produktowych ze szczególnym naciskiem na **dostosowanie produktów do zielonej transformacji** jaka zachodzi na rynku Polski i Europy jak również do zmian technologicznych na rynku.



Rozwój zaawansowanych rozwiązań IT dla **Odnawialnych Źródeł Energii**.



Współpraca ze spółkami w Grupie Kapitałowej.



Rozwój wszystkich działów, ze szczególnym uwzględnieniem dwóch nowych obszarów: **Cyberbezpieczeństwo i Elektroenergetykę**.



Rozwój działu elektroenergetyki szczególnie w zakresie magazynów energii.

2. Strategia ESG

Zrównoważony rozwój w centrum naszych działań



| 2.1 Wsparcie dla celów zrównoważonego rozwoju ONZ (SDGs)

Aspekty związane ze środowiskiem, społeczeństwem i ładem korporacyjnym (ESG) są nierozrwalną częścią działalności biznesowej TTST oraz długoterminowych planów strategicznych. ESG jest kluczowym elementem przy podejmowaniu decyzji biznesowych, a strategia jest realizowana poprzez współpracę we wszystkich obszarach w tym rozwoju technologii, obsługi klienta, administracji, HR, marketingu i PR.

Osiągnęliśmy 4 cele zrównoważonego rozwoju ONZ



Działania firmy w obszarze HR i Administracji, przyczyniające się do poprawy zdrowia i dobrostanu pracowników. Nowe benefity wspierające aktywności fizyczną oraz work-life-balance.



Inicjatywy na rzecz przeciwdziałania zmianom klimatycznym. Redukcja emisji CO₂, efektywne zarządzanie, logistyka wewnętrzna i zewnętrzna. Aktywne działania kompensacyjne w szczególności inicjatywy w środowisku lokalnym.



Równość płci jest ważnym elementem w działaniach HR. Wzmocniona pozycja kobiet na wszystkich szczeblach zarządzania i operacji jest znacząca.



Wdrażanie innowacji w produktach i infrastrukturze. Promowanie innowacji i wdrażanie nowoczesnych technologii. Rozbudowana oferta rozwiązań dla rynku OZE oraz Cybersecurity.

| 2.2 Zrównoważony rozwój stawiamy coraz wyżej. Cele SDG do 2030 roku

Infrastruktura firmy



Działania wspierające **rozwój gospodarczy firmy** poprzez udoskonalanie oferty produktów i działania sprzedażowe



Ciągłe wprowadzanie innowacji, w szczególności sztucznej inteligencji tak, aby rozwiązania IT były nowoczesne i dostosowane do wymagań rynku oraz klientów.



Dążenie do zminimalizowania śladu węglowego poprzez wymianę floty na samochody hybrydowe i elektryczne, działania kompensacyjne takie jak sadzenie drzew, edukacja ekologiczna pracowników, dodawanie kolejnych wskaźników do wyliczeń śladu węglowego. Rozwój oferty i udoskonalanie rozwiązań dla rynku OZE.

Human Resources



Ciągłe poszerzanie oferty prozdrowotnych benefitów oraz zaangażowanie pracowników w akcje profilaktyki zdrowia oraz inicjatywy poprawiające jakość życia.



Rozwój pracowników jest dla nas priorytetem, dlatego nadal będziemy **wspierać podnoszenie kompetencji oraz edukację pracowników Spółki**.



Zmniejszenie nierówności płci w zespołach Spółki.



Zmniejszenie nierówności występujących we wszystkich działach poprzez **wdrożenie polityk zarówno awansu i wynagrodzeń**, mających na celu wprowadzenia zmian, jeżeli zajdzie taka potrzeba, poprzez analizę poszczególnych aspektów w zespołach. Chcemy zapewnić przyjazne miejsce pracy, z godnym wynagrodzeniem, respektującym równość, różnorodność i inkluzywność.



Chcemy **wspierać społeczność lokalną**, dlatego będziemy wprowadzać inicjatywy o zasięgu lokalnym i mającym wpływ na bliskie otoczenie naszej organizacji, ale również działania dedykowane pracownikom i ich rodzinom.

| 2.2 Zrównoważony rozwój stawiamy coraz wyżej. Cele SDG do 2030 roku

Rozwój technologii



Wdrożenie innowacji i AI zgodnie z wymaganiami rynkowymi.



Rozwiązania IT dla rynku Odnawialnych Źródeł Energii i Magazynów energii.



Wpływ wprowadzanych rozwiązań IT na poprawę jakości życia i ochronę klimatu.



Rozwiązania IT **dla rynku OZE** wspierają korzystanie oraz magazynowanie energii odnawialnej. Planujemy cały czas poszerzać ofertę o nowe produkty oraz udoskonalać obecne rozwiązania, aby zminimalizować ich wpływ na otoczenie oraz wspierać wykorzystanie źródeł energii odnawialnych.



Rozwój kompetencji pracowników w działach projektowych i produkcyjnych w szczególności zakresie wykorzystywania nowoczesnych technologii, a także organizacja szkoleń wewnętrznych - tworzenie kultury dzielenia się wiedzą i umiejętnościami. Wsparcie studentów w rozwoju i doskonaleniu umiejętności.



Większy udział kobiet w działach projektowych i produkcyjnych oraz zniwelowanie różnic. Wprowadzenie działań szkoleniowych i zachęcających kobiety do pracy w branży IT i energetyki.

Zaopatrzenie i logistyka



Zaopatrzenie biura w ekologiczne materiały i produkty. Prowadzenie działań kompensacyjnych mających na celu obniżenia wpływu działalności na środowisko.



Korzystanie w dużej części z **energii odnawialnej oraz obniżenie zużycia energii**. Poszerzanie wskaźników śladu węglowego o kolejne aspekty.



Chcemy pozytywnie oddziaływać na środowisko lokalne oraz wspierać społeczności w bliskim otoczeniu. Planujemy wprowadzić **procedurę wyboru kontrahentów z naciskiem na lokalne przedsiębiorstwa oraz zrównoważone podejście**, poprzez wdrożenie Polityki zamówień i procedury wyboru dostawców.

| 2.2 Zrównoważony rozwój stawiamy coraz wyżej. Cele SDG do 2030 roku

Usługi



Dostarczanie **innowacyjnych rozwiązań** i **wykorzystanie nowoczesnych technologii** w produktach.



Rozwiązania proekologiczne, wspierające zrównoważony wpływ działalności na środowisko z wykorzystaniem źródeł energii odnawialnych.

Marketing i sprzedaż



Promocja rozwiązań IT z **naciskiem na wykorzystane innowacje i nowoczesne technologie**.



Edukacyjne kampanie mające na celu **podnoszenie świadomości ekologicznej** zarówno dla pracowników jak i społeczności lokalnych i interesariuszy.



Edukacyjne kampanie mające na celu **podnoszenie świadomości prozdrowotnej** zarówno dla pracowników jak i społeczności lokalnych i interesariuszy



Zamieszczanie treści edukacyjnych o tematyce: IT, Cybersecurity, OZE, Elektroenergetyka, wdrożonych innowacji.



Promowanie zatrudnienia kobiet w IT i energetyce.

#TTSTustainableTogether

TTST4People

6
kampanii społecznych

39%
pracowników zatrudnionych
na UoP, to kobiety

TTST4Planet

8
akcji ekologicznych

241
posadzone drzewa liściaste

40%
floty to samochody hybrydowe

TTST4Progress

5
innowacyjnych projektów
badawczo-rozwojowych



3. TTST4Progress

Zarządzanie z pasją i przejrzystością – nasza struktura wspiera równość, różnorodność i najwyższe standardy etyczne.



| 3.1 Najwyższy poziom zarządzania

100% kobiet
w Zarządzie

50% kobiet na stanowiskach
managerskich

Władze spółki TTST tworzą dwie kobiety pełniące kluczowe funkcje zarządcze: Prezeska i Członkini Zarządu. W skład Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy wchodzi pięciu członków, z czego dwie to kobiety, co stanowi 40% udziału kobiet. Rada Nadzorcza składa się z trzech osób, w tym jednej kobiety, co daje 33% udziału kobiet.

Spółka TTST stosuje transparentne zarządzanie, zgodne z zapisami kodeksu etycznego, który jest jednym z najważniejszych dokumentów regulujących nasze działania. Kodeks ten wyznacza najwyższe standardy zarządzania, które są skrupulatnie przestrzegane, aby zapewnić uczciwość, przejrzystość i odpowiedzialność we wszystkich aspektach działalności firmy.



Urszula Jarosz

CEO Transition Technologies-Systems sp. z o.o.

Stanowisko Prezesa Zarządu pełni od początku działalności Spółki, czyli od listopada 2021 roku. W Grupie Kapitałowej Transition Technologies zatrudniona od 2009 roku.

Doktorantka Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, magister Wydziału Studiów Międzynarodowych i Politologicznych Uniwersytetu Łódzkiego na kierunku International Marketing.



Ewa Kwapis

BoD Member Transition Technologies – Systems sp. z o.o.

Stanowisko Członka Zarządu Transition Technologies-Systems objęła od początku działalności firmy, czyli od 2021 roku. W Grupie Kapitałowej Transition Technologies zatrudniona od 2004 roku.

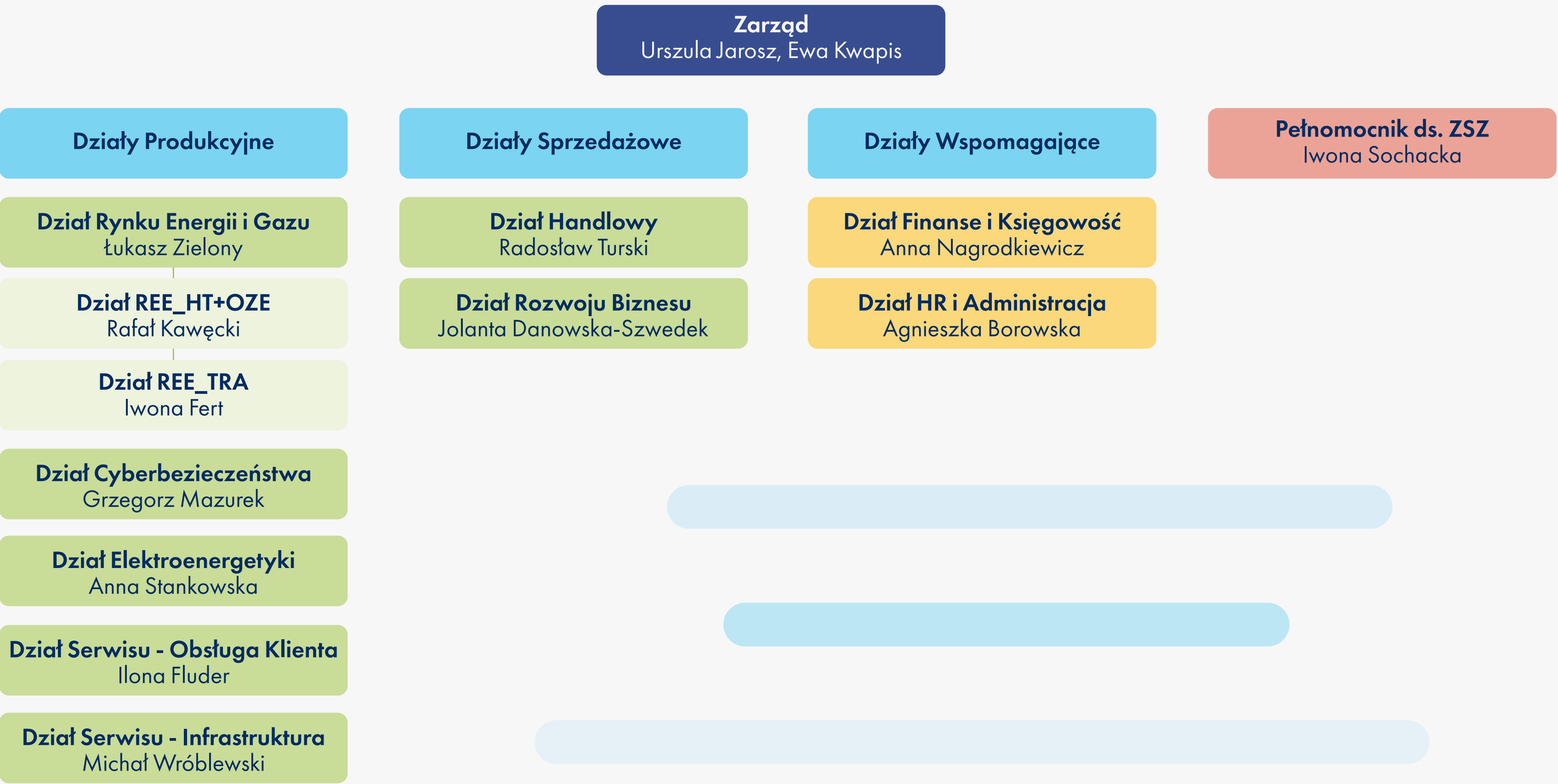
Absolwentka Politechniki Warszawskiej, magister inżynier informatyki Wydziału Elektroniki i Technik Informatycznych.



Struktura organizacji

Nasza organizacja jest zbudowana w sposób umożliwiający efektywne zarządzanie i realizację celów strategicznych. Na szczycie struktury znajduje się Zarząd, który wyznacza kierunki rozwoju i nadzoruje działalność firmy. Zarząd wspierany jest przez wyspecjalizowane działy produkcyjne, w tym dział Rynku Energii i Gazu, Cyberbezpieczeństwa, Elektroenergetyki, Serwisu - obsługi klienta oraz działu Serwisu - Infrastruktury. Te kluczowe jednostki odpowiadają za rozwój i wdrażanie innowacyjnych rozwiązań oraz zapewnienie wysokiej jakości usług dla klientów.

Struktura organizacji obejmuje także działy sprzedażowe, które koncentrują się na pozyskiwaniu nowych klientów, utrzymaniu relacji z obecnymi partnerami biznesowymi i rozwoju naszego biznesu. Wsparcie operacyjne dla całej firmy zapewniają działy wspomagające, takie jak Księgowość, HR i Administracja. Dzięki tej kompleksowej strukturze organizacyjnej, jesteśmy w stanie skutecznie realizować cele, odpowiadając na zmieniające się potrzeby rynku i klientów.



Rada Nadzorcza

Rada Nadzorcza Transition Technologies- Systems Sp. z o.o. w 2023 roku działała w następującym składzie:



| 3.2 Certyfikaty ISO, to gwarancja jakości i zrównoważonego rozwoju

Spółka Transition Technologies-Systems w strategii rozwoju i codziennym działaniu duży nacisk kładzie na jakość, co potwierdza pozytywne przejście audytu certyfikującego zgodność z czterema prestiżowymi normami ISO w marcu 2023. Osiągnięcie to nie tylko świadczy o wysokim standardzie zarządzania jakością, bezpieczeństwem informacji, zarządzaniem środowiskowym oraz zarządzaniem usługami IT, ale również zobowiązuje spółkę do utrzymania tych standardów w przyszłości. Samodzielne certyfikaty są wyrazem ciągłego zaangażowania w dostarczanie usług na najwyższym poziomie, co czyni TTST wzorem jakości w branży.

Zintegrowany System Zarządzania w TT Systems obejmuje:

- Zarządzanie Bezpieczeństwem Informacji wg ISO/IEC 27001
- Zarządzanie Jakością wg ISO 9001
- Zarządzanie Środowiskowe wg ISO 14001
- Zarządzanie Usługami IT w Działach Serwisu wg ISO/IEC 20000-1.

Zakres certyfikacji to usługi związane z oprogramowaniem i automatyką, w tym sprzedaż, projektowanie, wdrażanie, utrzymanie i serwis oraz sprzedaż sprzętu komputerowego.



Bezpieczeństwo na najwyższym poziomie

W dzisiejszym dynamicznym i coraz bardziej cyfrowym świecie, bezpieczeństwo infrastruktury krytycznej stanowi kluczowy element zarządzania każdą organizacją. Dział cyberbezpieczeństwa zapewnia kompleksową ochronę, dostosowaną do indywidualnych potrzeb klientów. Usługi w ofercie Spółki obejmują Plany Ciągłości Działania oraz zaawansowane systemy kopii zapasowych, które gwarantują, że dane są bezpieczne i dostępne nawet w najtrudniejszych sytuacjach. Zespół specjalistów skupia się także na zaawansowanych technikach zabezpieczania systemów, takich jak skanowanie podatności, utwardzanie systemów, HIDS, NIDS, NDR, oraz zarządzanie zaporami ogniowymi i separacją sieci. Dodatkowo, dział monitoruje infrastrukturę IT za pomocą narzędzi SIEM, SOAR, co umożliwia szybką reakcję na incydenty bezpieczeństwa oraz proaktywne zarządzanie ryzykiem. Holistyczne podejście Spółki do cyberbezpieczeństwa gwarantuje ochronę na najwyższym poziomie, minimalizując ryzyko naruszeń i utraty danych.

| 3.3 Etyka działalności

W TTST promujemy kulturę odpowiedzialności, opartą na zasadach określonych w naszym „Kodeksie Etycznym”. Misją Spółki jest dostarczanie najwyższej jakości produktów i usług opartych na innowacyjnych rozwiązaniach z zakresu systemów informatycznych. Dbamy, aby wszyscy nasi pracownicy, podwykonawcy, konsultanci oraz osoby zaangażowane w dystrybucję i serwis produktów, posiadali niezbędną wiedzę o obowiązujących przepisach prawa polskiego i umowach międzynarodowych. Dodatkowo, wprowadziliśmy wewnętrzną instrukcję dotyczącą zapobiegania korupcji.

Postanowienia Kodeksu dotyczą między innymi:



Stosunku z klientami i partnerami biznesowymi



Pracowników



Rzetelności dokumentacji



Jakości i bezpieczeństwa informacji. Zachowania poufności



Zachowania poufności



Konkurencji



Zapobiegania korupcji i konfliktom interesów

4. TTST4People

Pracownicy są naszą siłą – inwestujemy w równość, rozwój i zaangażowanie.



Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet w TTST było o 80,6% wyższe niż średnia krajowa. To bardzo pozytywny wskaźnik, pokazujący, że pracownice Spółki są wynagradzane znacznie lepiej niż przeciętnie w Polsce.

4.1 Równe szanse

W dzisiejszym dynamicznym świecie równość szans stanowi fundament odpowiedzialnego zarządzania. W TTST stawiamy na tworzenie środowiska, w którym każdy pracownik, niezależnie od płci, wieku czy pochodzenia, ma równe możliwości rozwoju i awansu. Działania w zakresie różnorodności i inkluzyjności są nie tylko zgodne z naszymi wartościami, ale także przyczyniają się do innowacyjności i efektywności organizacji. 100% pracowników zatrudnionych na UoP, są polskiej narodowości.

Aktualnie 100% Zarządu TTSystems stanowią kobiety, co podkreśla zaangażowanie w promowanie różnorodności na najwyższych szczeblach zarządzania. Równocześnie, **wśród pracowników etatowych, kobiety stanowią 39%**, co świadczy o determinacji w budowaniu zespołu, w którym każda osoba ma równe szanse na awans i sukces.

Te dane nie tylko ilustrują wysiłki na rzecz równości, ale również przyczyniają się do zwiększenia innowacyjności i efektywności w organizacji. Wierzymy, że różnorodność perspektyw jest kluczem do lepszego zrozumienia potrzeb klientów i efektywnego podejmowania decyzji. Dążąc do dalszej poprawy, będziemy kontynuować działania na rzecz równości szans i różnorodności w miejscu pracy.

Analiza wynagrodzeń w TTST pokazuje, że w wielu kategoriach wiekowych i stanowiskowych **wynagrodzenia kobiet są porównywalne, a nawet wyższe niż mężczyzn**. Szczególnie pozytywne są wyniki w działach nieprodukcyjnych oraz na stanowiskach inżynierskich. Wyniki wynagrodzeń, znacznie przewyższające średnią krajową, świadczą o silnym zaangażowaniu TTST w zapewnienie uczciwego i konkurencyjnego wynagrodzenia dla wszystkich pracowników. Kontynuowanie tych działań przyczyni się do dalszego wzrostu zaangażowania pracowników, przyciągania talentów oraz budowania pozytywnego wizerunku firmy na rynku.

| 4.2 Rozwój talentów

W TTSystems wierzymy, że kluczowym elementem sukcesu jest inwestowanie w rozwój talentów oraz dbanie o dobrostan pracowników. Dlatego **oferujemy różnorodne programy szkoleniowe**, które mają na celu podnoszenie kompetencji oraz rozwijanie umiejętności zespołu. Inwestując w rozwój talentów, nie tylko wspieramy indywidualne aspiracje pracowników, ale także budujemy silniejszą organizację, gotową na wyzwania przyszłości.

W ostatnim okresie zrealizowaliśmy szereg szkoleń, które obejmowały różnorodne tematy, od języków obcych po zaawansowane zarządzanie projektami takie jak:

- Kursy językowe (angielski, włoski)
- Analiza Biznesowa: „Zarządzanie modelowaniem procesów biznesowych”
- PRINCE2® 6th edition Practitioner - akredytowane szkolenie z egzaminem
- SCRUMstudy Scrum Product Owner Certified (SPOC®) - szkolenie z egzaminem
- Uwarunkowania Rynku Energii w Polsce
- ZP-PMI Zarządzanie projektami wg standardu PMI®/PMBok®: podejście praktyczne
- HR-IT-ZZ / AMIT_PL_DL: Akademia Menedżera IT cz. I - szkolenie online
- Kadry, Płace i ZUS z Płatnikiem z obsługą programu Symfonia (poziom podstawowy)
- Vmware NSX: Install, Configure, Manage [V4.0]
- PRINCE2® 6th edition Foundation - akredytowane szkolenie z egzaminem
- PRINCE2® Agile Foundation - akredytowane szkolenie z egzaminem
- Kubernetes Fundamentals (LFS258)
- AWS Certified Solutions Architect – Associate (SAA-C03)
- Oracle Cloud Database Migration and Integration Professional 2023

Łącznie w szkoleniach aktywny udział wzięło 67 osób, w tym 43 mężczyzn i 24 kobiety. Te liczby pokazują zaangażowanie w rozwój wszystkich pracowników, a także dążenie do tworzenia zróżnicowanego i kompetentnego zespołu.

Program rozwoju kompetencji managerskich

W ramach rozwoju kadry menedżerskiej zrealizowaliśmy I cz. programu „**Akademia Menedżera**”, który miał na celu podniesienie ich umiejętności zarządzania oraz efektywnej komunikacji w zespole. Szkolenie koncentrowało się na kluczowych kompetencjach, takich jak efektywne rozwiązywanie konfliktów, motywowanie pracowników oraz budowanie współpracy w zespole. Dzięki tym działaniom, menedżerowie zyskali narzędzia potrzebne do tworzenia pozytywnej atmosfery pracy, co przekłada się na wyższą efektywność i zaangażowanie całego zespołu. Program obejmował następujące moduły:

1. **Współpraca i Komunikacja w Zespole**
2. **Przyjmowanie Informacji Zwrotnej i Efektywna Komunikacja**
3. **Skuteczny Menedżer**
4. **Przekonywanie, Wywieranie Wpływu i Prowadzenie Negocjacji**
5. **Przywództwo w Zarządzaniu i Motywowanie**
6. **Budowanie Autorytetu, Wizerunku Lidera i Pewności Siebie**

Podczas szkolenia uczestnicy zdobyli **wiedzę niezbędną do budowania silnych zespołów, skutecznego motywowania pracowników oraz efektywnego prowadzenia negocjacji**. Inwestycja w rozwój menedżerów jest ważnym krokiem w kierunku osiągania długoterminowych celów organizacji oraz tworzenia atmosfery sprzyjającej innowacyjności i zaangażowaniu. Dzięki tym szkoleniom, kadra TTST zyskała nowe narzędzia do lepszego zarządzania i skuteczniejszego realizowania strategii firmy.

4.3 Opinie i zaangażowanie pracowników

W 2023 roku przeprowadziliśmy **dwa badania satysfakcji pracowników TTST**, które odnotowało najwyższą frekwencję w historii Spółki. Celem badania było zrozumienie poziomu zadowolenia pracowników TTSystems,, identyfikacja obszarów wymagających poprawy oraz zebranie cennych uwag i sugestii dotyczących przyszłych działań. Względem poprzedniego roku udało nam się poprawić aż dwa obszary, które uznaliśmy za kluczowe. Przede wszystkim **wzrost frekwencji do 89%** po ostatnim badaniu oraz zwiększenie częstotliwości integracji zespołowych.

Badanie satysfakcji pracowników w 2023 roku dostarczyło nam cennych informacji na temat zadowolenia i oczekiwań naszych pracowników. Dzięki uzyskanym wynikom możemy lepiej zrozumieć potrzeby zespołu i podejmować skuteczne działania na rzecz ich zadowolenia i rozwoju zawodowego. Naszym celem jest nieustanne doskonalenie warunków pracy i budowanie jeszcze bardziej przyjaznego i motywującego środowiska pracy w TTST.

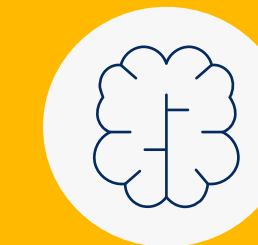
Kluczowe wnioski po badaniu satysfakcji:



Wysoki poziom zadowolenia pracowników z pracy w TTST.



Pozytywna ocena atmosfery w pracy, w której 89% respondentów oceniło ją jako przyjazną.



Pracownicy pozytywnie oceniają zachowanie work-life balance w firmie.



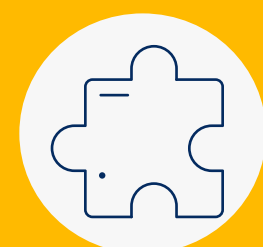
Pracownicy doceniają współpracę z przełożonymi, którzy inspirują, słuchają pomysłów i doceniają ich wkład.



Wysokie zadowolenie z możliwości rozwoju zawodowego i poszerzania kompetencji w TTST.



Pozytywny odbiór inicjatyw proekologicznych realizowanych przez firmę.



Pracownicy są zadowoleni z oferowanych benefitów pozapłacowych.



Frekwencja 71% w Q2 i 89% w Q4 2023
Miernik zadowolenia Q2 2023: 80% Q4 2023: 88%

Nie tolerujemy MOBBINGU!

W 2023 roku zainicjowaliśmy **kampanię „Nie tolerujemy MOBBINGU!”** mającą na celu zwiększenie świadomości na temat mobbingu w miejscu pracy. Pracownicy Spółki mają dostęp do zakładki z definicją mobbingu oraz instrukcjami, jak zgłaszać niepożądane zachowania.

Wyniki badań jednoznacznie pokazują, że mobbing nie występuje w TTST.

Atmosfera w firmie jest oceniana jako przyjazna i wspierająca. Pracownicy potwierdzają, że są traktowani równo i sprawiedliwie. Działania te podkreślają zaangażowanie w tworzenie bezpiecznego środowiska pracy.

4.4 Przyjazne środowisko pracy

W TTST dokładamy wszelkich starań, aby tworzyć przyjazne i wspierające środowisko pracy, które sprzyja zarówno produktywności, jak i zadowoleniu pracowników. Rozumiemy, że zdrowie i dobrostan są kluczowe dla ich efektywności i zaangażowania, dlatego oferujemy szeroki wachlarz benefitów, które odpowiadają na różnorodne potrzeby zespołu. Wspieramy równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, umożliwiając elastyczne godziny pracy. Pracownicy mogą dostosować swój harmonogram pracy do osobistych potrzeb i zobowiązań. W odpowiedzi na zmieniające się realia, zapewnia-

my możliwość pracy zdalnej. Pracownicy mogą pracować z dowolnego miejsca, co zwiększa komfort i efektywność pracy. Poprzez elastyczność, dostęp do opieki zdrowotnej, wsparcie psychologiczne oraz promowanie aktywności fizycznej, staramy się zapewnić najlepsze możliwe warunki pracy. Jesteśmy dumni z tego, że pracownicy czują się doceniani i wspierani, co przekłada się na ich zaangażowanie i satysfakcję z pracy w TTST. Każdy z pracowników cyklicznie przechodzi szkolenie BHP. Nie odnotowano żadnych wypadków przy pracy.

Program Rodzic w Pracy

8 benefitów dedykowanych rodzicom

18 dzieci uczęszczających do PrzedszkolaTT

W TTST rozumiemy, jak ważne jest wsparcie pracowników na każdym etapie ich życia, dlatego nieustannie dążymy do wprowadzania rozwiązań, które odpowiadają na ich potrzeby. Program „Rodzic w Pracy” w TTST jest wyrazem naszego zaangażowania w tworzenie przyjaznego i wspierającego środowiska pracy. Dla rodziców wprowadziliśmy poza elastycznym czasem pracy, szereg udogodnień, które pomagają w równoważeniu obowiązków zawodowych i rodzicielskich, zapewniając nieocenione wsparcie w codziennym życiu.

Jednym z kluczowych elementów programu jest prowadzenie **PrzedszkolaTT** podczas wakacji. W lipcu i sierpniu zapewniamy dedykowaną przestrzeń dla dzieci pracowników oraz zatrudniamy wykwalifikowanego opiekuna. Dzięki temu rodzice mogą spokojnie wykonywać swoje obowiązki

zawodowe, wiedząc, że ich dzieci są pod dobrą opieką, zwłaszcza w okresie, gdy standardowe przedszkola mają przerwę wakacyjną. Dzięki przedszkolu w czasie wakacji oraz szerokiej gamie świadczeń socjalnych, pomagamy rodzicom w łatwiejszym łączeniu obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych gwarantuje 7 różnych form wsparcia dla rodziców i ich dzieci takich jak

- Wczasy pod gruszą
- Kolonie letnie
- Dopłata do chesnego dla dzieci
- Wyprawka pierwszoklasisty
- Paczki świąteczne
- Pomoc rzeczowa i zapomogi
- Dofinansowanie pobytu w sanatorium



#TTSportTeam

W TTST wierzymy, że aktywność fizyczna jest kluczowym elementem zdrowego i zrównoważonego stylu życia. Chcemy zaangażować pracowników TTST w różne formy aktywności sportowej, aby wspierać ich zdrowie, samopoczucie oraz budować silniejszą społeczność w miejscu pracy.



TTCzelendź

4 wyzwania

44 uczestników

3 645 km

9 176 000 kroków

270 000 spalonych kcal



TTRunners

14 uczestników

11 imprez biegowych

3 maratony/półmaratony

520 km w imprezach biegowych



| 4.5 Społeczna odpowiedzialność i działania charytatywne

W TTST wierzymy, że zaangażowanie w działalność charytatywną i społeczną odpowiedzialność przynosi realne zmiany w życiu ludzi. Dążymy do wspierania społeczności, w której działamy, poprzez różnorodne inicjatywy i programy. Projekty Spółki skierowane są zarówno do pracowników, jak i szerokiej społeczności. Dzięki licznym inicjatywom charytatywnym i społecznie odpowiedzialnym, staramy się tworzyć pozytywne zmiany zarówno w firmie, jak i w społecznościach, w których działamy. Jesteśmy

TTdlaUkrainy

Po raz kolejny zaangażowaliśmy się we wsparcie dla Ukrainy, tym razem poprzez **zakup rękawic zimowych dla wojska**. Pomoc ma na celu wspieranie tych, którzy znajdują się w trudnych sytuacjach i potrzebują wsparcia, szczególnie w trudnych czasach kryzysu.



dumni z naszych działań i zobowiązujemy się do kontynuowania wsparcia na wielu płaszczyznach w szczególności z wykluczeniem społecznym i edukacją młodzieży oraz w walce z podstępłą chorobą jaką jest depresja. Wierzymy, że każdy gest ma znaczenie, chcemy pogłębić świadomość pracowników dotyczącą raka szyjki macicy, piersi oraz jąder rozszerzając działania o edukację na temat badań profilaktycznych i akcje samobadania.

noTTdepression

W ramach świątecznej zbiórki **wsparliśmy fundację Zobacz Jestem**, która zajmuje się pomocą młodzieży zmagającej się z depresją. **Rozszerzyliśmy również ofertę poradni psychologicznej** dla pracowników, zapewniając im lepszy dostęp do wsparcia mentalnego. Zdajemy sobie sprawę, jak ważne jest zdrowie psychiczne, dlatego staramy się zapewnić pracownikom wszelką potrzebną pomoc i wsparcie.

leTT's GO!

Chcemy aktywnie przeciwdziałać wykluczeniu społecznemu i wspierać edukację w zakresie podnoszenia umiejętności w dziedzinie IT. W 2023 roku dzięki współpracy z **Fundacją Silva&Lewiński** poprowadziliśmy **kurs IT w Młodzieżowym Ośrodku Socjoterapii (MOS)** w Zielonce, obejmujący poszerzenie praktycznych umiejętności obsługi programów komputerowych oraz **Kurs Przedsiębiorczości dla Kobiet – Hello Power Girls!**, którego celem jest poszerzenie umiejętności przydatnych zarówno w karierze zawodowej, jak i w życiu prywatnym. Program obejmuje kluczowe obszary takie jak planowanie, kreatywność, rozwiązywanie konfliktów oraz umiejętne słuchanie. Głównym zamierzeniem jest umożliwienie kobietom równego wejścia na rynek pracy, szczególnie w sektorach biurowych i IT, które oferują interesujące i perspektywiczne ścieżki kariery. Chcemy, aby uczestniczki kursu miały świadomość swojego potencjału i patrzyły w przyszłość z pewnością siebie. Wierzymy, że poprzez rozwijanie tych kluczowych umiejętności, kobiety będą mogły lepiej konkurować na rynku pracy, osiągając sukcesy zarówno zawodowe, jak i osobiste.



TT4YOU

Inicjatywa ta koncentruje się na **profilaktyce zdrowia kobiet i mężczyzn**. Regularnie organizujemy kampanie podnoszenia świadomości badań profilaktycznych, które mają na celu zwiększenie świadomości zdrowotnej wśród pracowników i społeczności lokalnej w szczególności dołączając do akcji ThinkPink i Movember. Szczególnie **akcja ThinkPink** była znaczącym krokiem w kierunku podnoszenia świadomości zdrowotnej w firmie. Dzięki zaangażowaniu pracowników, udało się stworzyć inspirujące video promocyjne oraz i kampanię informacyjną, które przyczyniły się do zwiększenia świadomości na temat profilaktyki nowotworów

„od studenta do managera”

Stawiamy na rozwój i poszukujemy kompetentnych pracowników, którzy są gotowi dołączyć do zespołu TTST. Wierzymy, że **inwestowanie w młodych ludzi** i ich rozwój zawodowy przynosi korzyści zarówno im, jak i całej branży IT, tworząc przyszłych managerów i liderów. W ramach działań, współpracowaliśmy z **Kołem Naukowym Energetyków** oraz aktywnie uczestniczyliśmy w **Ogólnopolskiej Konferencji Młodych Energetyków**. Celem udziału w konferencji była nie tylko promocja firmy jako przyjaznej młodym talentom, ale również edukacja uczestników w zakresie zaawansowanych rozwiązań technologicznych. Była to

kobiecych. Kampania pokazała, jak ważne jest wspólne działanie na rzecz zdrowia i dobrostanu pracowników oraz jak duże znaczenie ma edukacja i wsparcie w promowaniu zdrowego stylu życia. Wierzymy, że zdrowie jest najważniejsze, dlatego promujemy regularne badania oraz zdrowy styl życia. Dla pracowników **stworzyliśmy stronę internetową na temat profilaktyki raka piersi oraz jąder z materiałami do pobrania. Regularnie organizujemy wyzwania sportowe, zachęcając do aktywności fizycznej. Dodatkowo pracownicy mogą skorzystać z porad dietetyka.**

Zobacz naszą kampanię ThinkPink



doskonała okazja do zaprezentowania nowoczesnych rozwiązań IT dla wirtualnych elektrowni. To wydarzenie przyciągnęło wielu studentów zainteresowanych pracą w branży IT. Pokazaliśmy im liczne korzyści płynące ze współpracy z naszą firmą, takie jak możliwość rozwoju zawodowego, uczestnictwo w nowatorskich projektach oraz przyjazne środowisko pracy, gdzie młode talenty mogą rozwijać swoje umiejętności, zdobywać cenne doświadczenie i realizować swoje zawodowe aspiracje. Wierzymy, że takie inicjatywy pomagają w budowaniu silnej, innowacyjnej kadry, która będzie kształtować przyszłość branży IT i energetycznej.

| 4.6 Zadowolenie klienta w centrum uwagi

81,5% **średnie zadowolenie klienta**

75% **klientów zadeklarowało chęć ponownego skorzystania z naszych usług**

W 2023 roku przeprowadziliśmy badanie satysfakcji klientów, mające na celu ocenę wdrożonych projektów oraz jakości świadczonych usług. Priorytetem było zrozumienie potrzeb i oczekiwań klientów oraz dalsza optymalizacja usług w oparciu o otrzymane opinie. Badanie satysfakcji klientów dostarczyło wiele cennych informacji, które pozwolą na dalsze doskonalenie usług. Pozytywne oceny dotyczące komunikacji, kompetencji zespołów oraz jakości świadczonych usług potwierdzają, że jesteśmy na właści-

wej drodze. Dzięki precyzyjnym prognozom oraz inteligentnemu zarządzaniu zasobami, zapewniamy efektywne wykorzystanie dostępnych technologii, co przekłada się na zadowolenie klientów TTSystems, a działania proekologiczne, takie jak TTgoesGREEN, dodatkowo wzmacniają naszą pozycję jako firmy odpowiedzialnej społecznie i środowiskowo.

Najwyżej oceniane przez Klientów

Komunikacja i Kompetencje

Zespoły handlowe, wdrożeniowe i serwisowe otrzymały wysokie oceny za zaangażowanie, kompetencje oraz skuteczną komunikację. Klienci docenili otwartość na dialog oraz umiejętność rozwiązywania problemów, co bezpośrednio przełożyło się na ich wysoki poziom satysfakcji.

Jakość Usług

Została oceniona bardzo wysoko, co potwierdza dobry wynik NPS (48). Klienci chwalili terminowość realizacji projektów oraz jakość dostarczanych produktów, co jest dowodem na dbałość o każdy aspekt współpracy.

Innowacyjność i Efektywność

Innowacyjność produktów oraz efektywność operacyjna były kolejnymi aspektami, które zostały pozytywnie ocenione. Klienci zauważyli starania Spółki w zakresie wdrażania nowoczesnych rozwiązań oraz ciągłego doskonalenia oferowanych technologii.

5. TTST4Planet

Dbamy o naszą planetę – zrównoważone działania dla lepszego jutra.



5.1 Nasza strategia dla środowiska i klimatu

W TTST przywiązujemy dużą wagę do prowadzenia działalności w sposób zrównoważony i przyjazny dla środowiska. Strategia ukierunkowana jest na ochronę środowiska oraz zapobieganie zanieczyszczeniom, a jej podstawowymi celami są:

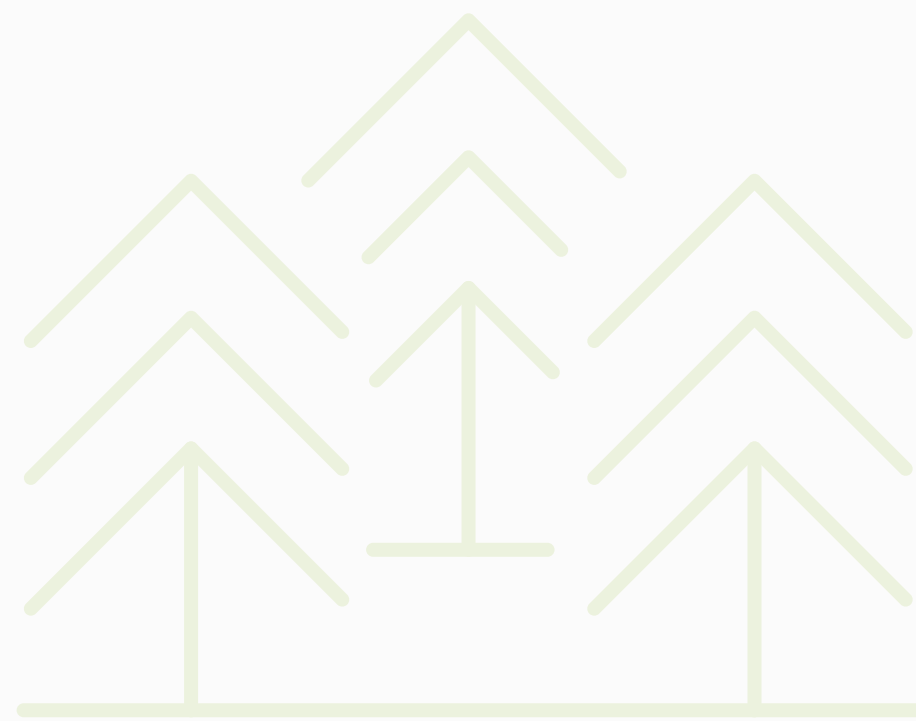
Prowadzenie zrównoważonego biznesu

W TTST dbamy o ochronę środowiska i staramy się minimalizować wpływ na otoczenie. W miarę możliwości, szczególnie w obszarze administracji, preferujemy współpracę z lokalnymi firmami z Polski.

Wspierając lokalną gospodarkę, nie tylko pomagamy rozwijać regionalne przedsiębiorstwa, ale również skracamy łańcuch dostaw, co przyczynia się do obniżenia emisji CO₂. Choć współpracujemy także z międzynarodowymi korporacjami, wierzymy, że lokalne wybory wzmacniają naszą pozycję na rynku i wspierają zrównoważony rozwój społeczności.

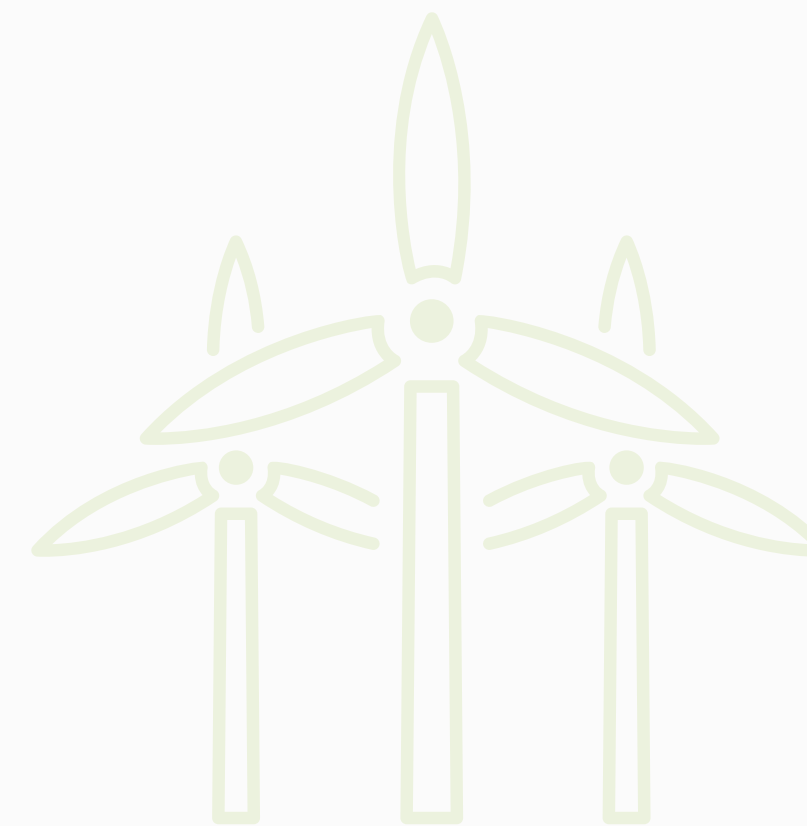
Redukcja śladu węglowego

Podajemy działania mające na celu zredukowanie śladu węglowego, co w konsekwencji ma doprowadzić do uzyskania całkowitej zeroemisyjności w ciągu najbliższych kilku lat.



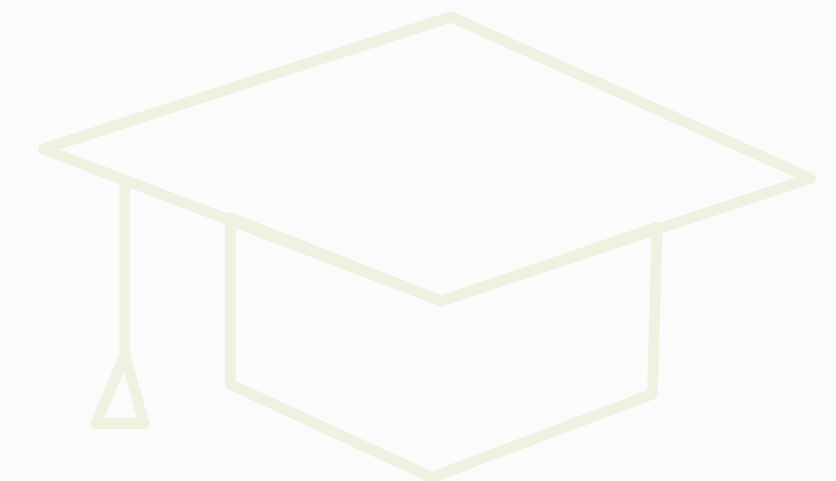
Innowacyjne rozwiązania IT dla rynku OZE

Tworzymy i wdrażamy innowacyjne rozwiązania IT wspierające rozwój rynku Odnawialnych Źródeł Energii.



Edukacja ekologiczna

Angażujemy i edukujemy pracowników w zakresie ochrony środowiska i zrównoważonego rozwoju. W 2023 roku zrealizowaliśmy szereg działań kompensacyjnych, które nie tylko przysłużyły się planecie, ale także zwiększyły świadomość ekologiczną pracowników.



Jak realizujemy naszą Politykę Środowiskową?



ZARZĄDZAMY zgodnie z normami środowiskowymi: integrujemy elementy zarządzania środowiskowego zgodnie z wymaganiami normy ISO 14001 w ramach naszego Zintegrowanego Systemu Zarządzania.



KORZYSTAMY z energii OZE: przechodzimy na energię pochodzącą wyłącznie z odnawialnych źródeł energii. Biuro posiada certyfikat potwierdzający korzystanie z energii OZE, a budynek, w którym się znajdujemy, jest wyposażony w panele fotowoltaiczne, które częściowo pokrywają zużycie energii w częściach wspólnych.



UDOSTĘPNIAMY hulajnogi elektryczne: zachęcamy pracowników do korzystania z firmowych elektrycznych hulajnóg do poruszania się po mieście na krótkich dystansach.



WPROWADZAMY działania kompensacyjne: prowadzimy akcje sadzenia drzew, promujemy zrównoważony transport, organizujemy ekologiczne konkursy dla pracowników i ich rodzin oraz sprzątamy okolice biura i brzegi Wisły.



REZYGNUJEMY z zakupu gadżetów marketingowych i wydruku materiałów: całkowicie zrezygnowaliśmy z zakupów gadżetów marketingowych oraz drukowania ulotek, co pomaga nam w ograniczeniu negatywnego wpływu na środowisko.



SPEŁNIAMY wymagania prawne: analizujemy i spełniamy wszystkie wymagania prawne i inne w zakresie ochrony środowiska.



DOSKONALIMY rozwiązania: zobowiązujemy się do ciągłego doskonalenia systemów w celu poprawy środowiskowych efektów działalności.



ZMIENIAMY podejście w administracji: wprowadzamy ekologiczne zmiany, takie jak używanie ekologicznego papieru, pełna segregacja śmieci oraz utylizacja baterii i sprzętu elektronicznego.



KONTROLUJEMY ślad węglowy: regularnie monitorujemy i analizujemy ślad węglowy, podejmując działania mające na celu jego redukcję.



WYMIENIAMY flotę samochodową: wprowadzamy coraz więcej samochodów niskoemisyjnych. Obecnie posiadamy cztery samochody z silnikiem elektrycznym typu plug-in, a w przyszłości planujemy dalsze zwiększanie ich liczby.

W 2023 roku otrzymaliśmy **certyfikat normy środowiskowej dla systemu zarządzania zgodny z PN-EN ISO 14001:2015**, co potwierdza zaangażowanie w ochronę środowiska i zrównoważony rozwój.

| 5.2 Inicjatywy i edukacja ekologiczna

8 akcji ekologicznych

78 uczestników

68 kg zebranych śmieci

250 kg zutylizowanych elektrośmieci

241 posadzonych drzew liściastych



TTgoesTrees

W ramach strategii zrównoważonego rozwoju, prowadzimy inicjatywy mające na celu zmniejszenie śladu węglowego i ochronę środowiska. Jedną z najważniejszych akcji w 2023 roku była TTgoesTrees, której celem było **zwiększenie zielonej powierzchni poprzez sadzenie drzew i krzewów**. Jesienią, w ramach tej inicjatywy, **14 pracowników TTST posadziło aż 91 drzew liściastych i 67 krzewów w swoich najbliższych okolicach**. Te działania skompensują wygenerowany ślad węglowy, przyczyniając się do poprawy jakości powietrza oraz zwiększenia bioróżnorodności lokalnych ekosystemów. Zaangażowanie uczestników w sadzenie drzew i krzewów jest dowodem na to, że wspólnie możemy przyczynić się do pozytywnych zmian w środowisku. Nasze wysiłki w ramach TTgoesTrees nie kończą się na sadzeniu drzew. Planujemy kontynuować i rozwijać tę inicjatywę, angażując coraz więcej osób oraz organizacji, aby wspólnie dążyć do lepszej przyszłości dla planety. Dzięki takim działaniom możemy nie tylko zredukować wpływ na środowisko, ale również inspirować innych do podejmowania proekologicznych działań.

Zobacz więcej o TTgoesTrees



Czas na Las

Z okazji 30-lecia Izby Gospodarczej Energetyki i Ochrony Środowiska (IGEOŚ), postanowiliśmy dodatkowo **sfinansować posadzenie 150 drzew liściastych** w Wielkopolskim Parku Narodowym. Projekt ten został zrealizowany we współpracy z fundacją **Aeris Futuro**, która zajmuje się przeciwdziałaniem negatywnym skutkom globalnej zmiany klimatu, ochroną bioróżnorodności, edukacją ekologiczną, wspieraniem rozwoju społeczności lokalnych oraz promocją zrównoważonego rozwoju. Dzięki temu przedsięwzięciu, nie tylko przyczyniliśmy się do zwiększenia zasobów leśnych w Polsce, ale również wspieraliśmy ochronę różnorodności biologicznej w jednym z najcenniejszych parków narodowych w kraju.

Kampania #forBee

W ramach licznych inicjatyw ekologicznych, **kampania #forBee skupia się na ochronie i wspieraniu pszczół**, które odgrywają kluczową rolę w ekosystemie. Pszczoły są niezbędne do zapylania roślin, co bezpośrednio wpływa na bioróżnorodność i zdrowie. Dlatego też, podejmujemy różnorodne działania, aby wspierać te pożyteczne owady. Poprzez różnorodne działania edukacyjne i praktyczne, takie jak warsztaty, konkursy i współpraca z lokalnymi pasiekami, staramy się tworzyć świat bardziej przyjazny dla pszczół. Dzięki wspólnym wysiłkom możemy przyczynić się do ochrony tych ważnych owadów, a tym samym do zachowania równowagi w ekosystemie.



Nasze inicjatywy wspierające pszczoły

Wielki Dzień Pszczół

W tym roku Wielki Dzień Pszczół obchodziliśmy wyjątkowo hucznie. Podczas specjalnie zorganizowanych warsztatów dla pracowników TTST oraz dzieci uczęszczających do PrzedszkolaTT, **uczestnicy stworzyli 31 domków dla zapylaczy**. Domki te zostały następnie powieszone w ich ogrodach i na balkonach, tworząc bezpieczne i przyjazne miejsca dla pszczoł.



Akcja #TTgoesTrees

W ramach akcji #TTgoesTrees **rekomendujemy sadzenie roślin miododajnych**. Te rośliny są nie tylko piękne, ale również stanowią cenne źródło pokarmu dla pszczoł, wspierając ich przetrwanie i rozwój.

Konkursy i Nasiona Polnych Kwiatów

Organizujemy także dodatkowe **konkursy, w których można wygrać nasiona polnych kwiatów**. Zasiane kwiaty tworzą przyjazne pszczołom łąki kwietne, które stają się miejscem do żerowania i odpoczynku dla tych pożytecznych owadów.

Ekologiczne miody dla klientów

Dbamy również o to, aby nasze relacje z klientami były wzbogacone o ekologiczne inicjatywy. Dlatego **obdarowujemy klientów zestawami ekologicznych miodów z lokalnej pasieki**. W ten sposób wspieramy nie tylko pszczoły, ale także lokalnych pszczelarzy, promując zdrowe i ekologiczne produkty.

Materiały marketingowe

W wyjątkowych przypadkach, gdy jesteśmy zmuszeni udostępnić partnerom drukowane materiały informacyjne, **ulotki drukujemy w nieznacznych ilościach na papierze z celulozy zawierającym nasiona polnych kwiatów** przyjaznych owadom.

Dzień bez śmiecenia

W ramach działań na rzecz ochrony środowiska, zorganizowaliśmy akcję „Dzień bez Śmiecenia”. Tego dnia, pracownicy TTST postanowili wziąć sprawy w swoje ręce i **posprzątać okolice naszego warszawskiego biura**. W akcji wzięło udział 11 zaangażowanych uczestników, którzy poświęcili swój czas, aby poprawić stan środowiska w najbliższej okolicy. Wspólnie **zebraliśmy aż 14 kg śmieci**, przyczyniając się do poprawy estetyki i czystości otoczenia. Była to nie tylko akcja sprzątania, ale również ważny element strategii zrównoważonego rozwoju. Takie działania pokazują, że każdy z nas może mieć realny wpływ na środowisko, w którym żyjemy.

Zbiórka Elektrośmieci

Elektrośmieci i zużyte baterie zawierają szkodliwe substancje, które mogą negatywnie wpływać na środowisko, jeśli nie są odpowiednio utylizowane. Dlatego coroczna zbiórka jest tak ważna – pozwala na bezpieczne i odpowiedzialne zarządzanie tymi odpadami, minimalizując ich wpływ na środowisko naturalne. W tegorocznej zbiórce **zebraliśmy aż 250 kg odpadów elektronicznych i zużytych baterii**, które przekazaliśmy do specjalistycznej utylizacji. To imponujący wynik, który pokazuje, że pracownicy są świadomi znaczenia odpowiedzialnego pozbywania się elektrośmieci.



TTdlaWisły

W ramach działań proekologicznych, zorganizowaliśmy akcję „TTdlaWisły”, której celem było **sprzątanie brzegów Wisły**. Dołączyliśmy do ogólnodostępnej akcji organizowanej przez fundację **Ja Wisła** i w trakcie dwóch zbiórek śmieci, pracownicy z zaangażowaniem przystąpili do pracy, aby poprawić stan jednej z najważniejszych polskich rzek. W akcji wzięło udział 13 pracowników TTST oraz ich dzieci, którzy poświęcili swój czas, aby pomóc w oczyszczaniu brzegów Wisły. Wspólnie zebraliśmy imponującą ilość **54 kg śmieci**, co jest znaczącym krokiem w kierunku poprawy czystości środowiska naturalnego. Dzięki wspólnemu wysiłkowi, udało nam się usunąć różnorodne odpady, które negatywnie wpływały na stan rzeki i jej ekosystem.





Tydzień Zrównoważonego Rozwoju

Po raz kolejny zorganizowaliśmy akcję „Tydzień Zrównoważonego Rozwoju”, której celem było zachęcenie pracowników do korzystania z ekologicznych środków transportu w drodze do biura oraz po pracy. W akcji wzięło udział 7 pracowników TTST, którzy postanowili zrezygnować z samochodów na rzecz bardziej ekologicznych alternatyw. W sumie, uczestnicy pokonali 179 km, korzystając z rowerów, autobusów, pociągów oraz tramwajów. To działanie nie tylko zmniejszyło ślad węglowy, ale także przyczyniło się do promowania zdrowszego trybu życia i bardziej zrównoważonego stylu podróżowania. Przykład pracowników pokazuje, że istnieją praktyczne i efektywne alternatywy dla podróży samochodem. Wybierając rower, autobus, pociąg czy tramwaj, możemy znacząco zmniejszyć emisję CO₂, jednocześnie poprawiając jakość powietrza i zmniejszając ruch na drogach.

Ruszaj z Energią!

W TTST stale dążymy do promowania ekologicznych i zrównoważonych form transportu. Dlatego **w biurze umożliwiamy pracownikom wypożyczenie hulajnóg elektrycznych**. To wygodne i ekologiczne rozwiązanie cieszy się coraz większą popularnością wśród pracowników, którzy chętnie wybierają nowoczesne rozwiązania, które ułatwiają codzienne dojazdy do pracy i nie tylko.



Warsztaty Las w Słoiku

W ramach integracji zespołu, zorganizowaliśmy warsztaty „Las w Słoiku”, w których uczestniczyli pracownicy TTST. W warsztatach wzięło udział 14 osób, które miały okazję **stworzyć własne małe ekosystemy zamknięte w szklanych słoikach**. Warsztaty miały na celu nie tylko integrację pracowników, ale również promowanie świadomości ekologicznej i zrozumienia dla naturalnych procesów zachodzących w ekosystemach. Podczas zajęć uczestnicy uczyli się, **jak odpowiednio dobierać rośliny, jak je sadzić oraz jak dbać o swoje „lasy w słoiku”, aby stworzone mini-ekosystemy były samowystarczalne**. Stworzone kompozycje wprowadziły do biura elementy natury, które przypominają nam o znaczeniu ekologii i ochrony środowiska. Uczestnicy warsztatów byli bardzo zadowoleni z efektów swojej pracy i chętnie dzielili się swoimi doświadczeniami z innymi pracownikami.

Ta inicjatywa pokazuje, że działania na rzecz zrównoważonego rozwoju mogą być nie tylko pouczające, ale również inspirujące i przyjemne. Warsztaty „Las w Słoiku” to przykład, jak w kreatywny sposób można łączyć edukację ekologiczną z integracją zespołu, przynosząc korzyści zarówno pracownikom, jak i środowisku.

Trenuj z Przyrodą – wiosenne wyzwanie TTCzelendź

W ramach wiosennego wyzwania TTCzelendź dodatkowo zorganizowaliśmy akcję „Trenuj z Przyrodą”, której celem było **zachęcenie pracowników do aktywności fizycznej na świeżym powietrzu**. W akcji wzięło udział 5 entuzjastycznych pracowników, którzy z zaangażowaniem podjęli wyzwanie. Akcja „Trenuj z Przyrodą” była doskonałym przykładem, jak promowanie zdrowego stylu życia można połączyć z integracją zespołu i dbałością o środowisko. Uczestnicy wykazali się dużym zaangażowaniem i chętnie dzielili się swoimi doświadczeniami, inspirując innych do podjęcia aktywności fizycznej na świeżym powietrzu.

Dzięki tej inicjatywie pokazaliśmy, że aktywność fizyczna na łonie natury przynosi liczne korzyści zarówno dla zdrowia, jak i dla integracji zespołu oraz zwiększenia świadomości ekologicznej. „Trenuj z Przyrodą” to krok w stronę zrównoważonego stylu życia, który chcemy promować w naszej organizacji.



| 5.3 Wpływ działalności na środowisko

ENERGIA

50,68 wskaźnik emisyjności zużycia energii elektrycznej w biurze [t]

Certyfikat

100% zielonej energii

26% redukcji

SAMOCCHODY

39,93 wskaźnik emisyjności samochodów służbowych [t]

40% floty to samochody hybrydowe

38% redukcji

PRZESYŁKI

0,625 wskaźnik emisyjności wysyłanych paczek [t]

0,081 (nowy wskaźnik!) wskaźnik emisyjności wysyłanych przesyłek pocztowych [t]

67% wzrost

Działania naprawcze: zmiana firmy kurierskiej, na bardziej zrównoważoną i korzystającą z samochodów elektrycznych

EMISJA

0,61 wskaźnik CO₂ na osobę w danym roku [t]

241 posadzonych drzew liściastych

1694 kg pochłanianego CO₂ w przyszłości

35% redukcji

| 5.4 Zrównoważone rozwiązania IT

Napędzamy innowacje dla energetyki odnawialnej

W obliczu globalnych wyzwań związanych z kryzysem klimatycznym oraz potrzebą transformacji energetycznej, technologie informatyczne odgrywają kluczową rolę w tworzeniu zrównoważonych rozwiązań. Spółka **koncentruje się na opracowywaniu innowacyjnych produktów IT, które wspierają ochronę środowiska i efektywność energetyczną**. Dzięki połączeniu wiedzy oraz umiejętności z różnych dziedzin, rozwiązania IT są odpowiedzią na potrzeby nowoczesnego rynku energii. Dzięki wprowadzanim innowacjom przyczyniamy się do tworzenia efektywnego, ekologicznego systemu energetycznego i dążymy do zrównoważonego rozwoju, który przyniesie korzyści zarówno dla gospodarki, jak i dla środowiska.

Usługi IT dla OZE i efektywności energetycznej



Aktywna obsługa handlowa OZE



Rozwiązania dla nowych technologii gazowych



Kompleksowe przyłączanie magazynów energii do sieci

Energy Link



Łączymy OZE z innowacyjną technologią

Zaawansowany system zarządzania wirtualną elektrownią (VPP), który integruje jednostki wytwórcze, magazyny energii i odbiorców w jednym miejscu. Dzięki precyzyjnym prognozom oraz inteligentnemu zarządzaniu, system **maksymalizuje wykorzystanie potencjału zasobów, zwiększając wydajność operacyjną i minimalizując koszty.** Energy Link umożliwia **interaktywne wizualizacje danych oraz monitorowanie procesów ładowania i rozładowywania magazynów energii w czasie rzeczywistym.** Dzięki alertom dotyczącym realizacji planu i opcjom optymalizacji, użytkownicy mogą dostosować strategię do bieżących warunków rynkowych. Energy Link pozwala na łatwe tworzenie nowych obiektów i integrację z innymi systemami za pomocą API, co sprawia, że zarządzanie energetyką staje się jeszcze bardziej efektywne.

6. ○ Raportcie



6.1 Tabele z danymi niefinansowymi

Zatrudnienie na koniec roku

	2023			2022		
	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Czas nieokreślony	15	14	29	13	16	29
Czas określony	14	23	37	6	9	15
Na okres próbny	1	6	7	5	0	5
Na zastępstwo	0	0	0	0	0	0
Pełny etat	28	43	71	20	28	48
Niepełny etat	2	0	2	1	0	1
Według wieku						
wiek poniżej 30	6	17	23	5	12	17
wiek 30-50	23	21	44	15	11	26
wiek powyżej 50	1	5	6	0	5	5
Umowy cywilno-prawne						
samozatrudnienie, w tym doradcy terenowi itp. (nie uwzględniono osób na powołaniu)	6	71	77	12	82	94

Przyjęcia nowych pracowników

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

Odejścia pracowników

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

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

	2023			2022		
	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	0	2	2	2	2	4



Całkowita liczba godzin szkoleniowych z podziałem na rodzaj zajmowanych stanowisk

Stanowisko	2023	2022
Manager	854	129
non Manager	608	263
Suma	1462	392

Liczba godzin szkoleniowych z podziałem na płeć

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

Liczba osób korzystających z nauki języków obcych

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



Stosunek przeciętnego wynagrodzenia kobiety do wynagrodzenia mężczyzny w danej kategorii

Wskaźnik wieku				
	2023		2022	
wskaźnik	ocena	dokładne dane	ocena	dokładne dane
Pracownicy powyżej 30 roku życia w działach nieprodukcyjnych (administracja/HR)	W działach administracji i HR powyżej 30 roku życia zatrudnione są wyłącznie kobiety	Brak danych do porównania	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet i mężczyzn powyżej 30 roku życia w działach nieprodukcyjnych (administracja/HR) pozostawało na tym samym poziomie	plus 1 % (wynagrodzenie kobiet było wyższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn o 1 %.)
Pracownicy powyżej 30 roku życia w działach nieprodukcyjnych (sprzedawca)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet i mężczyzn powyżej 30 roku życia w działach nieprodukcyjnych (sprzedaż) było na tym samym poziomie	0,0% (wynagrodzenie kobiet i mężczyzn pozostaje na tym samym poziomie)		
Pracownicy poniżej 30 roku życia w działach nieprodukcyjnych (sprzedawca)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet poniżej 30 roku życia w działach nieprodukcyjnych (sprzedaż) było nieznacznie wyższe od wynagrodzenia mężczyzn	plus 11,1% (wynagrodzenie kobiet było wyższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn o 11,1%.)		
Pracownicy powyżej 30 roku życia w działach produkcyjnych (wdrożeńiowo- serwisowych)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet powyżej 30 roku życia w działach produkcyjnych (wdrożeńiowych) było nieznacznie niższe od wynagrodzenia mężczyzn	minus 4,4% (wynagrodzenie kobiet było niższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn o 4,4%.)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet powyżej 30 roku życia w działach produkcyjnych (wdrożeńiowo- serwisowych) było nieznacznie niższe od wynagrodzenia mężczyzn	minus 12,5% (wynagrodzenie kobiet było niższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn o 12,5%.)
Pracownicy poniżej 30 roku życia w działach produkcyjnych (wdrożeńiowo- serwisowych)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet poniżej 30 roku życia w działach produkcyjnych (wdrożeńiowych) było nieznacznie niższe od wynagrodzenia mężczyzn	minus 8,6% (wynagrodzenie kobiet było niższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn o 8,6%.)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet poniżej 30 roku życia w działach produkcyjnych (wdrożeńiowo- serwisowych) było nieznacznie niższe od wynagrodzenia mężczyzn	minus 11 % (wynagrodzenie kobiet było niższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn o 11 %.)



Stosunek przeciętnego wynagrodzenia kobiety do wynagrodzenia mężczyzny w danej kategorii

Wskaźnik stanowiska				
	2023		2022	
wskaźnik	ocena	dokładne dane	ocena	dokładne dane
Na stanowisku Inżynier projektowy	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto na stanowisku Inżynier Projektowy u kobiet było nieznacznie wyższe od wynagrodzenia mężczyzn	plus 3,6% (wynagrodzenie kobiet było wyższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn o 3,6%.)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet i mężczyzn na stanowisku Inżynier projektowy pozostawało na tym samym poziomie	plus 4,6% (wynagrodzenie kobiet było wyższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn o 4,6 %.)
Na stanowisku młodszy inżynier projektowy	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto na stanowisku Młodszy Inżynier Projektowy u kobiet było nieznacznie wyższe od wynagrodzenia mężczyzn	plus 2,8% (wynagrodzenie kobiet było wyższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn o 2,8%.)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet i mężczyzn na stanowisku Inżynier projektowy pozostawało na tym samym poziomie	plus 2,7% (wynagrodzenie kobiet było wyższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn o 2,7 %.)
Na stanowisku manager/dyrektor	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto na stanowiskach wyższej kadry managerskiej u kobiet było nieznacznie niższe od wynagrodzenia mężczyzn	minus 5,8% (wynagrodzenie kobiet było niższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn o 5,8%.)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto na stanowiskach wyższej kadry managerskiej u kobiet było nieznacznie niższe od wynagrodzenia mężczyzn	minus 8,3% (wynagrodzenie kobiet było niższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn o 8,3 %.)
średnia wynagrodzenia w Polsce				
Przeciętne wynagrodzenie kobiet w Polsce	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet w TTST było o 80,6% wyższe od przeciętnego wynagrodzenia w Polsce	plus 80,6%	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet w TTST było o 216% wyższe od przeciętnego wynagrodzenia kobiet w Polsce	plus 216%
Przeciętne wynagrodzenie mężczyzn w Polsce	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto mężczyzn w TTST było o 75,7% wyższe od przeciętnego wynagrodzenia w Polsce	plus 75,7%	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto mężczyzn w TTST było o 210% wyższe od przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn w Polsce	plus 210



Zużycie paliw i energii

Zużycie	j.m.	2023	2022
Olej napędowy (ON)	GJ (litr)	20727,33	8272,14
Benzyna	GJ (litr)	14190,02	4251,14
Energia elektryczna	GJ (kWh)	810	187824

Emisja CO2 na jednego pracownika

Zużycie	2023	2022
ilość CO2 ze zużytego paliwa (t)	39,93	64,7
ilość CO2 ze zużytego prądu (t)	50,68	68,67
ilość CO2 wysyłanie paczek kurierem (t)	0,625	0,287
ilość zatrudnionych na koniec roku w TTST	150	143
wskaźnik CO2 na osobę	0,61	0,93

Udział samochodów hybrydowych we flocie samochodowej

Flota	2023	2022
liczba samochodów ogółem	15	14
liczba samochodów hybrydowych	6	4

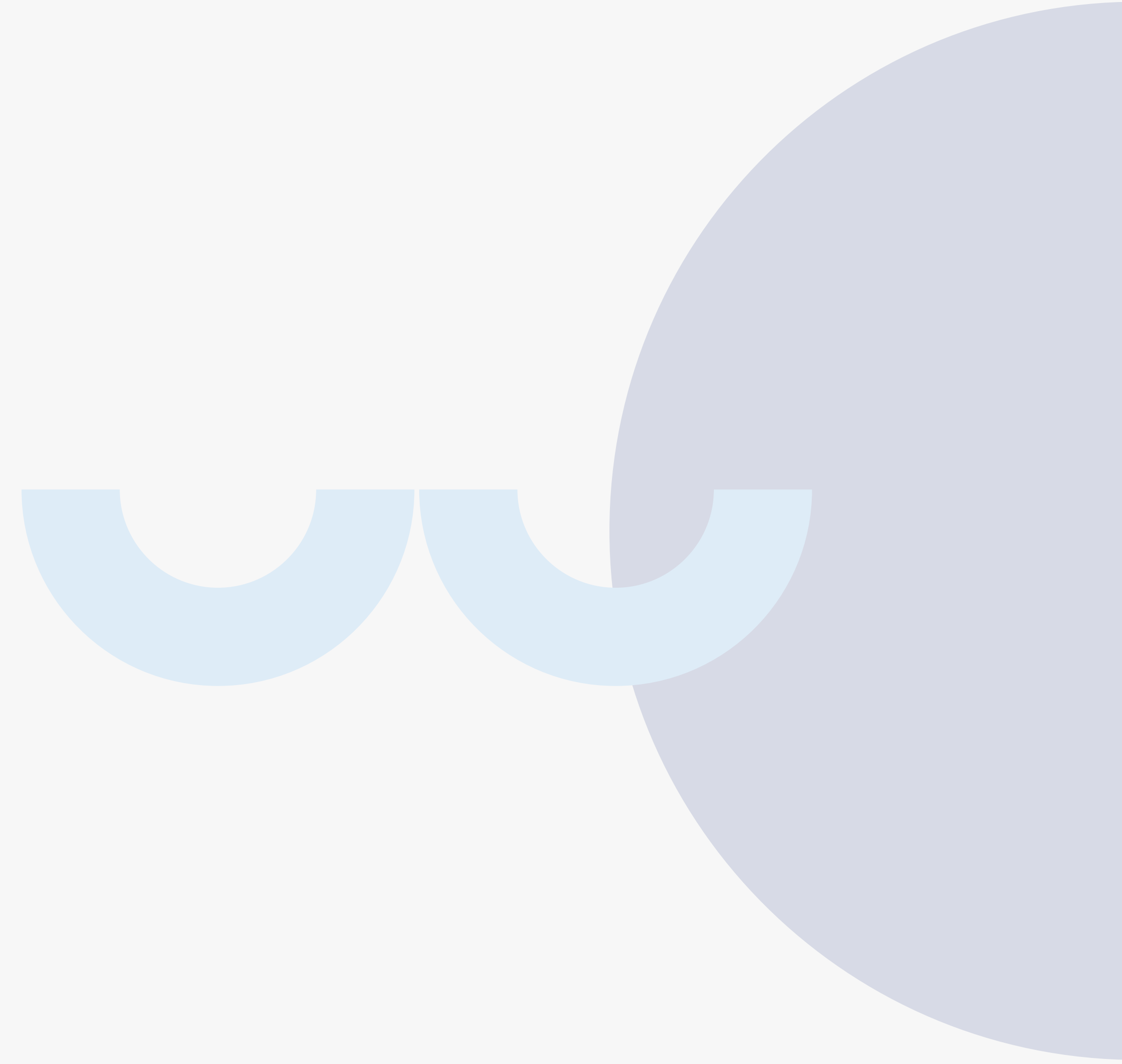
| 6.2 Opis procesu raportowania

Przedstawiony raport jest drugim 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 2023 roku do 31 grudnia 2023 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 TTST 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 2023 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:

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

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

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

6.3 Indeks wskaźników

7. Oświadczenie dotyczące wykorzystania standardu	Transition Technologies – Systems Sp. z o.o. zaraportowała poniższe informacje za rok 2022 w odniesieniu („ith reference”) do standardów GRI.
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	17	-
GRI 2: General Disclosures 2021	2-2 Podmioty uwzględnione w raporcie	6	ESRS 2 BP-1
GRI 2: General Disclosures 2021	2-3 Okres sprawozdawczy, częstotliwość i osoba kontaktowa	53	ESRS 1 §73
GRI 2: General Disclosures 2021	2-4 Przeformułowanie informacji	53	ESRS 2 BP-2
GRI 2: General Disclosures 2021	2-5 Zewnętrzna weryfikacja	19	Wymogi dyrektywy 2022/2464
GRI 2: General Disclosures 2021	2-6 Charakter działalności, łańcuch dostaw oraz pozostałe kwestie związane z relacjami biznesowym	6	ESRS 2 SBM-1
GRI 2: General Disclosures 2021	2-7 Pracownicy	21	ESRS 2 SBM-1, ESRS S1-6
GRI 2: General Disclosures 2021	2-9 Struktura i skład Zarządu	17	ESRS 2 GOV-1
GRI 2: General Disclosures 2021	2-11 Przewodniczący najwyższego organu zarządzającego	17	-
GRI 2: General Disclosures 2021	2-16 Informowanie o istotnych kwestiach	20	ESRS 2 GOV-2, ESRS G1-1
GRI 2: General Disclosures 2021	2-17 Zbiorowa wiedza najwyższego organu zarządzającego	17	ESRS 2 GOV-1 ESRS 2 GOV-1
GRI 2: General Disclosures 2021	2-22 Oświadczenie w sprawie strategii zrównoważonego rozwoju	10	ESRS 2 SBM-1

* 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	2-27 Zgodność z przepisami i regulacjami	19-20	ESRS 2 SMB-3, ESRS E2-4, ESRS S11-17, ESRS G1-4
GRI 2: General Disclosures 2021	2-29 Podejście do angażowania interesariuszy	54	ESRS 2 SMB-2, ESRS S2-1, ESRS S3-1, ESRS S4-1
GRI 3: Material Topics 2021	3-1 Proces definiowania aspektów materialnych	54	ESRS 2 IRO-1, BP-1
GRI 3: Material Topics 2021	3-2 Lista aspektów materialnych	54	ESRS 2 BP-2, SBM-3
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Podejście zarządcze	8-11; 19-20; 32	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	22; 50	ESRS S1-10
GRI 202: Market Presence 2016	202-2: Odsetek osób pochodzących z lokalnej społeczności na wyższych stanowiskach kierowniczych	22	ESRS S2
GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016	203-2: Znaczący pośredni wpływ ekonomiczny	5-9; 53	ESRS S1-4, ESRS S2-4; ESRS S3-4
GRI 204: Procurement Practices 2016	204-1: Odsetek wydatków na lokalnych dostawców	34-35	ESRS S3
GRI 302: Energy 2016	302-1: Bezpośrednie i pośrednie zużycie energii według pierwotnych źródeł energii	44; 52	ESRS E1-5
GRI 305: Emissions 2016	305-1: Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1)	44; 52	ESRS E1-6, E1-4
GRI 305: Emissions 2016	305-2: Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 2)	44; 52	ESRS E1-6, E1-4
GRI 305: Emissions 2016	305-3: Pozostałe pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 3)	44; 52	ESRS E1-6, E1-4



Standard	Ujawnienie	Strona	Wstępne i informacyjne nawiązanie do DR ESRS *
GRI 305: Emissions 2016	305-5: Redukcja emisji gazów cieplarnianych	36-45; 52	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	48	ESRS S1-6
GRI 401: Employment 2016	401-2: Świadczenia zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie przysługują pracownikom tymczasowym lub zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin	27	ESRS S1-11
GRI 401: Employment 2016	401-3: Odsetek powrotów do pracy i wskaźnik retencji po urlopie macierzyńskim/ tacierzyńskim, w odniesieniu do płci	48	ESRS S1
GRI 403:Occupational Health and Safety 2018	403-3: Usługi w zakresie zdrowia zawodowego	27	ESRS S1-14
GRI 403:Occupational Health and Safety 2018	403-5: Szkolenia z zakresu BHP	27	Pośrednio: ESRS S1-14
GRI 403:Occupational Health and Safety 2018	403-6: Promocja zdrowia	27-29; 31	Pośrednio: ESRS S1-14
GRI 403:Occupational Health and Safety 2018	403-9: Wypadki przy pracy	27	ESRS S1-14
GRI 403:Occupational Health and Safety 2018	403-10: Choroby zawodowe	27-29	ESRS S1-14
GRI 404:Training and Education 2016	404-1: Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownik	49	ESRS S1-13
GRI 404:Training and Education 2016	404-2: Programy rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego	23-24	ESRS S1-1

Standard	Ujawnienie	Strona	Wstępne i informacyjne nawiązanie do DR ESRS *
GRI 404:Training and Education 2016	404-3: Procent pracowników otrzymujących regularne oceny swoich wyników oraz informacje rozwoju zawodowego	23	ESRS S1-13
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Różnorodność w ciałach zarządzających i kadrze pracowniczej	17-18	ESRS S1-9
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-2 Stosunek pensji podstawowej i wynagrodzenia kobiet i mężczyzn	50-51	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 nie prezentuje danych o intensywności emisji w kształcie zalecanym przez wskaźnik
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		Wpływ działalności na środowisko; Tabele z danymi niefinansowymi	Kompletny	
S-P3	Polityka work-life balance			Niekompletny	Spółka nie prezentuje danych o intensywności emisji w kształcie zalecanym przez wskaźnik
S-P4	Polityka reintegracji	Całkowite zużycie energii w organizacji	Wpływ działalności na środowisko; Tabele z danymi niefinansowymi	Kompletny	
S-P5	Wskaźnik równości wynagrodzeń	Spółka przyjęła politykę środowiskową	Nasza strategia dla środowiska i klimatu	Kompletny	
S-P6	Rotacja zatrudnienia			Niekompletny	Spółka nie prezentuje danych odnośnie zużycia wody. Planuje się wprowadzenie wskaźnika od 2025 roku.
S-P7	Wolność zrzeszania się i negocjacji zbiorowych			Niekompletny	Spółka nie prezentuje danych odnośnie zarządzania zasobami wodnymi. Planuje się wprowadzenie wskaźnika od 2025 roku.
S-D1	Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)		Nasza strategia dla środowiska i klimatu; Inicjatywy i edukacja ekologiczna; Wpływ działalności na środowisko	Kompletny	
S-P8	Polityka praw człowieka		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
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	

| 6.4 Kontakt

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