



RAPORT ESG 2025

#TTSustainableTogether



1. O RAPORCIE

- 1.1 List Prezeski Zarządu
- 1.2 Podstawa sporządzenia raportu (ESRS / CSRD)
- 1.3 Zakres raportowania i granice organizacyjne
- 1.4 Metodyka raportowania danych niefinansowych
- 1.5 Oświadczenie o zgodności z ESRS
- 1.6 Proces weryfikacji danych

2. O SPÓŁCE

- 2.1 Profil działalności TTST
- 2.2 Kluczowe obszary kompetencyjne
- 2.3 Pozycja rynkowa i otoczenie biznesowe
- 2.4 Kluczowe dane operacyjne 2025
- 2.5 Wartości i kultura organizacyjna

3. MODEL BIZNESOWY I ŁAŃCUCH TWORZENIA WARTOŚCI

- 3.1 Model biznesowy TTST
- 3.2 Łańcuch tworzenia wartości
- 3.3 Kapitały wykorzystywane w modelu biznesowym
- 3.4 Wpływ modelu biznesowego
- 3.5 Odporność modelu biznesowego na czynniki ESG

4. OTOCZENIE REGULACYJNE I RYNKOWE

- 4.1 Transformacja energetyczna i jej znaczenie dla TTST
- 4.2 Wymogi regulacyjne sektora energetycznego
- 4.3 Regulacje ESG, CSRD i ich wpływ na spółkę
- 4.4 Trendy technologiczne i cyberbezpieczeństwo

5. STRATEGIA ESG

- 5.1 Rola ESG w strategii biznesowej TTST
- 5.2 Struktura zarządzania ESG
- 5.3 Zarządzanie ryzykiem ESG
- 5.4 Proces oceny istotności i podwójna istotność
- 5.5 Istotni interesariusze i ich zaangażowanie
- 5.6 Istotne zagadnienia zrównoważonego rozwoju

6. KLIMAT

- 6.1 Charakter wpływu środowiskowego TTST
- 6.2 Zarządzanie obszarem środowiskowym
- 6.3 Emisje gazów cieplarnianych (Scope 1, 2, wybrane Scope 3)
- 6.4 Ryzyka klimatyczne
- 6.5 Szanse wynikające z transformacji energetycznej
- 6.6 Cele środowiskowe i kierunki działań
- 6.7 Inicjatywy środowiskowe
- 6.8 Wyniki 2025 i wskaźniki środowiskowe

7. SPOŁECZEŃSTWO

- 7.1 Kapitał ludzki
 - 7.1.1 Struktura zatrudnienia
 - 7.1.2 Różnorodność i równe traktowanie
 - 7.1.3 Wynagrodzenia i polityka benefitowa
 - 7.1.4 Rozwój kompetencji i szkolenia
 - 7.1.5 Satysfakcja pracowników
 - 7.1.6 Bezpieczeństwo i warunki pracy
- 7.2 Wspieranie kobiet w energetyce i IT
 - 7.2.1 Udział kobiet w strukturze TTST
 - 7.2.2 Inicjatywy branżowe i mentoring

- 7.2.3 Budowanie kultury inkluzywnej
- 7.3 Klienci i jakość usług
 - 7.3.1 Odpowiedzialność wobec klientów
 - 7.3.2 Bezpieczeństwo danych i systemów
 - 7.3.3 Satysfakcja i relacje długoterminowe
- 7.4 Społeczności i działania społeczne
 - 7.4.1 Inicjatywy społeczne 2025
 - 7.4.2 Współpraca z organizacjami zewnętrznymi
- 7.5 Wskaźniki społeczne 2025

8. ŁAD KORPORACYJNY

- 8.1 Struktura zarządcza i jego funkcjonowanie
- 8.2 Struktura i funkcjonowanie Rady Nadzorczej
- 8.3 System zarządzania ryzykiem
- 8.4 Etyka i przeciwdziałanie korupcji
- 8.5 Zgłaszanie nieprawidłowości (whistleblowing)
- 8.6 Zarządzanie bezpieczeństwem informacji
- 8.7 Odpowiedzialny łańcuch dostaw
- 8.8 Wskaźniki ładu korporacyjnego 2025

9. TABELA WSKAŹNIKÓW ESG

- 9.1 Zestawienie wskaźników środowiskowych
- 9.2 Zestawienie wskaźników społecznych
- 9.3 Zestawienie wskaźników ładu korporacyjnego
- 9.4 Zestawienie danych i tabel ESG
- 9.5 Indeks ujawnień ESRS

1. O RAPORCIE

Niniejszy raport prezentuje podejście Transition Technologies–Systems Sp. z o.o. do zarządzania zagadnieniami środowiskowymi, społecznymi oraz ładu korporacyjnego (ESG) w 2025 roku.

Dokument ma na celu przedstawienie kluczowych informacji dotyczących działalności Spółki w obszarze zrównoważonego rozwoju, w tym identyfikacji istotnych obszarów wpływu, podejmowanych działań oraz osiągniętych wyników.

Raport stanowi element systematycznego podejścia Spółki do zwiększania przejrzystości oraz doskonalenia procesów zarządzania w obszarze ESG, a jego szczegółowy zakres, metodyka oraz zgodność z obowiązującymi standardami zostały przedstawione w kolejnych podrozdziałach.



- 1.1 List Prezeski Zarządu
- 1.2 Podstawa sporządzenia raportu (ESRS / CSRD)
- 1.3 Zakres raportowania i granice organizacyjne
- 1.4 Metodyka raportowania danych niefinansowych
- 1.5 Oświadczenie o zgodności z ESRS
- 1.6 Proces weryfikacji danych



LIST PREZESKI ZARZĄDU

Szanowni Państwo

Rynek energii zmienia się dziś szybciej niż kiedykolwiek wcześniej. Transformacja energetyczna, rosnące znaczenie danych oraz coraz wyższe wymagania regulacyjne sprawiają, że stabilność systemu opiera się już nie tylko na infrastrukturze fizycznej, ale w coraz większym stopniu na technologii.

Transition Technologies–Systems działa właśnie w tym miejscu – na styku technologii, regulacji i operacyjnej rzeczywistości rynku energii.

Rok 2025 był dla nas czasem dalszego rozwoju, ale także momentem, w którym jeszcze wyraźniej dostrzegliśmy, że odpowiedzialność biznesu nie jest dodatkiem do działalności, jest jej integralną częścią. ESG nie traktujemy jako obowiązku raportowego, lecz jako naturalny kierunek rozwoju organizacji, która chce działać świadomie i długoterminowo.

W obszarze środowiskowym konsekwentnie ograniczamy nasz wpływ. W 2025 roku znacząco zmniejszyliśmy poziom emisji gazów cieplarnianych, jednocześnie utrzymując wykorzystanie energii elektrycznej w 100% pochodzącej ze źródeł odnawialnych. To pokazuje, że nawet organizacja technologiczna, której ślad środowiskowy jest relatywnie niewielki, może podejmować konkretne działania i osiągać mierzalne efekty.

Największą wartością TTST pozostają jednak ludzie. W 2025 roku rozwijaliśmy nasz zespół, inwestując w kompetencje, wiedzę i doświadczenie. Budujemy organizację opartą na współpracy, odpowiedzialności i zaufaniu, w której rozwój pracowników jest równie ważny jak rozwój technologii. Szczególną uwagę poświęcamy również różnorodności, wspierając obecność kobiet w sektorze energetycznym i IT oraz budując środowisko pracy oparte na równych szansach.

Odpowiedzialność rozumiemy także szerzej, jako relację z otoczeniem. W minionym roku angażowaliśmy się w inicjatywy społeczne, edukacyjne i środowiskowe, a także wspieraliśmy osoby potrzebujące pomocy w sytuacjach losowych. Wierzymy, że siła organizacji mierzy się nie tylko wynikami finansowymi, ale również tym, w jaki sposób reaguje na potrzeby innych.

Równolegle rozwijamy nasze standardy ładu korporacyjnego. W świecie, w którym bezpieczeństwo informacji i odporność systemów mają kluczowe znaczenie dla funkcjonowania całych sektorów gospodarki, transparentność, etyka i zarządzanie ryzykiem nie są wyborem, ale koniecznością.

Oddając w Państwa ręce niniejszy raport, chcemy pokazać nie tylko to, co już osiągnęliśmy, ale również kierunek, w którym zmierzamy. Budujemy organizację odporną, odpowiedzialną i świadomą swojej roli w zmieniającym się świecie.

Dziękuję wszystkim pracownikom, klientom oraz partnerom za zaufanie i współpracę w 2025 roku.

Z wyrazami szacunku

Urszula Jarosz

Prezeska Zarządu

Transition Technologies–Systems Sp. z o.o.



1.2 PODSTAWA SPORZĄDZENIA RAPORTU

Raport ESG 2025 Transition Technologies – Systems Sp. z o.o. został sporządzony zgodnie z wymogami Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2464 w sprawie sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (CSRD) oraz w oparciu o Europejskie Standardy Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju (ESRS) przyjęte Rozporządzeniem Delegowanym Komisji (UE) 2023/2772.

Raport obejmuje informacje dotyczące wpływu Spółki na środowisko i społeczeństwo, a także ryzyk i szans związanych z czynnikami ESG, które mogą mieć istotny wpływ na sytuację finansową, wyniki operacyjne i rozwój TTST.

Przy sporządzaniu raportu zastosowano zasadę podwójnej istotności, obejmującą:

- **istotność wpływu (impact materiality)** – analizę wpływu działalności Spółki na środowisko i społeczeństwo,
- **istotność finansową (financial materiality)** – analizę wpływu czynników ESG na wyniki finansowe, model biznesowy i pozycję rynkową Spółki.

Raport stanowi integralny element systemu zarządzania strategicznego TTST i odzwierciedla podejście Spółki do odpowiedzialnego prowadzenia działalności w sektorze energetycznym i technologicznym.

1.3 ZAKRES RAPORTOWANIA I GRANICE ORGANIZACYJNE

Raport obejmuje działalność Transition Technologies – Systems Sp. z o.o. za okres od 1 stycznia 2025 r. do 31 grudnia 2025 r.

Raport obejmuje:

- dane środowiskowe związane z działalnością operacyjną (w szczególności zużycie energii i emisje gazów cieplarnianych),
- dane społeczne dotyczące pracowników, klientów i społeczności,
- informacje dotyczące ładu korporacyjnego, zarządzania ryzykiem oraz systemów kontroli wewnętrznej.

W przypadku emisji gazów cieplarnianych raport obejmuje:

- emisje bezpośrednie (Scope 1),
- emisje pośrednie związane z zakupioną energią (Scope 2),
- wybrane kategorie emisji pośrednich (Scope 3), w szczególności związane z podróżami służbowymi.

Zakres raportowania może być rozwijany w kolejnych latach wraz z rozwojem systemu zbierania danych i rosnącymi wymogami regulacyjnymi.



1.4 METODYKA RAPORTOWANIA DANYCH NIEFINANSOWYCH

Dane niefinansowe prezentowane w raporcie zostały opracowane na podstawie:

- danych operacyjnych pozyskanych z systemów wewnętrznych Spółki,
- danych finansowych i kadrowych,
- informacji przekazanych przez poszczególne jednostki organizacyjne,
- danych dotyczących emisji.

W obszarze emisji gazów cieplarnianych Spółka stosuje podejście oparte na standardach rachunkowości emisji (GHG Protocol), w zakresie wymaganym przez ESRS. W przypadku emisji Scope 3 raport obejmuje wybrane kategorie, które zostały uznane za istotne na podstawie analizy podwójnej istotności.

W przypadku braku pełnej dostępności danych zastosowano najlepsze dostępne szacunki oparte na wiarygodnych źródłach i metodach kalkulacyjnych. Informacje te będą sukcesywnie doskonalone w kolejnych okresach raportowych.





1.5 OŚWIADCZENIE O ZGODNOŚCI Z ESRS

Transition Technologies – Systems Sp. z o.o. oświadcza, że niniejszy raport został sporządzony zgodnie z wymogami ESRS, w zakresie mającym zastosowanie do Spółki, przy uwzględnieniu wyników przeprowadzonej analizy podwójnej istotności.

Raport obejmuje wszystkie istotne zagadnienia środowiskowe, społeczne oraz związane z łańcem korporacyjnym, które zostały zidentyfikowane jako mające znaczący wpływ na działalność Spółki lub na jej otoczenie.

W przypadku zagadnień uznanych za nieistotne z punktu widzenia działalności TTST, Spółka zastosowała zasadę proporcjonalności wynikającą z ESRS, uwzględniając skalę i charakter prowadzonej działalności jako podmiotu świadczącego usługi technologiczne.

1.6 PROCES WERYFIKACJI DANYCH

Dane prezentowane w raporcie podlegają wewnętrznemu procesowi weryfikacji obejmującemu:

- przegląd merytoryczny przez jednostki odpowiedzialne za dany obszar (HR, Finanse, IT, Zarządzanie Ryzykiem),
- weryfikację zgodności z przyjętą metodyką raportowania,
- zatwierdzenie przez Zarząd Spółki.

Spółka planuje dalszy rozwój systemu kontroli jakości danych ESG, w tym standaryzację procesów zbierania danych oraz integrację wybranych wskaźników ESG z systemem zarządzania ryzykiem i raportowania zarządczego.

2. O SPÓŁCE

Tworzymy rozwiązania, które napędzają sektor energii.

Transition Technologies – Systems Sp. z o.o. jest spółką technologiczną specjalizującą się w dostarczaniu zaawansowanych rozwiązań IT dla sektora energetycznego, przemysłowego oraz infrastrukturalnego. Spółka wspiera klientów w procesie transformacji cyfrowej, koncentrując się na projektowaniu, wdrażaniu i utrzymaniu systemów informatycznych wspierających zarządzanie infrastrukturą krytyczną, procesami operacyjnymi oraz danymi.



- 2.1 Profil działalności TTST
- 2.2 Kluczowe obszary kompetencyjne
- 2.3 Pozycja rynkowa i otoczenie biznesowe
- 2.4 Kluczowe dane operacyjne 2025
- 2.5 Wartości i kultura organizacyjna



Transition Technologies-Systems

Działalność Transition Technologies – Systems Sp. z o.o. wpisuje się w kierunek zrównoważonej transformacji energetycznej poprzez rozwój i implementację rozwiązań cyfrowych zwiększających efektywność operacyjną, transparentność procesów oraz optymalizację wykorzystania zasobów. Systemy wdrażane przez Spółkę wspierają m.in.:



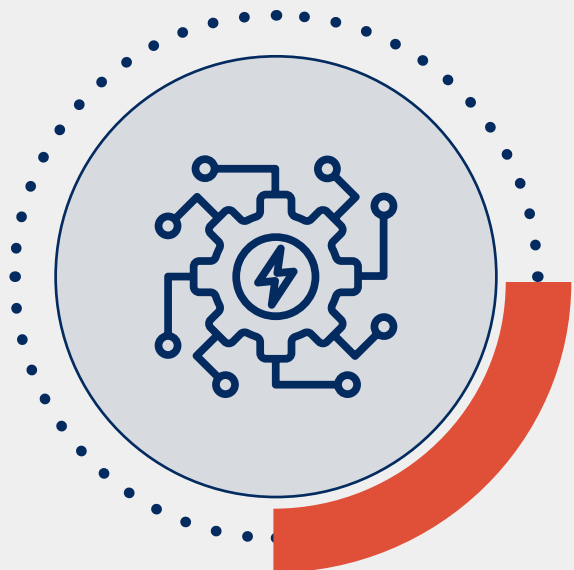
Zarządzanie majątkiem sieciowym i infrastrukturą energetyczną



Monitorowanie i analizę danych operacyjnych



Optymalizację procesów technicznych i utrzymaniowych



integracja systemów wspierających rozwój odnawialnych źródeł energii oraz nowoczesnych modeli rynku energii

Poprzez rozwój narzędzi informatycznych umożliwiających lepsze planowanie, analizę i raportowanie danych Spółka pośrednio przyczynia się do ograniczania strat operacyjnych, poprawy efektywności energetycznej oraz redukcji śladu środowiskowego działalności swoich klientów.

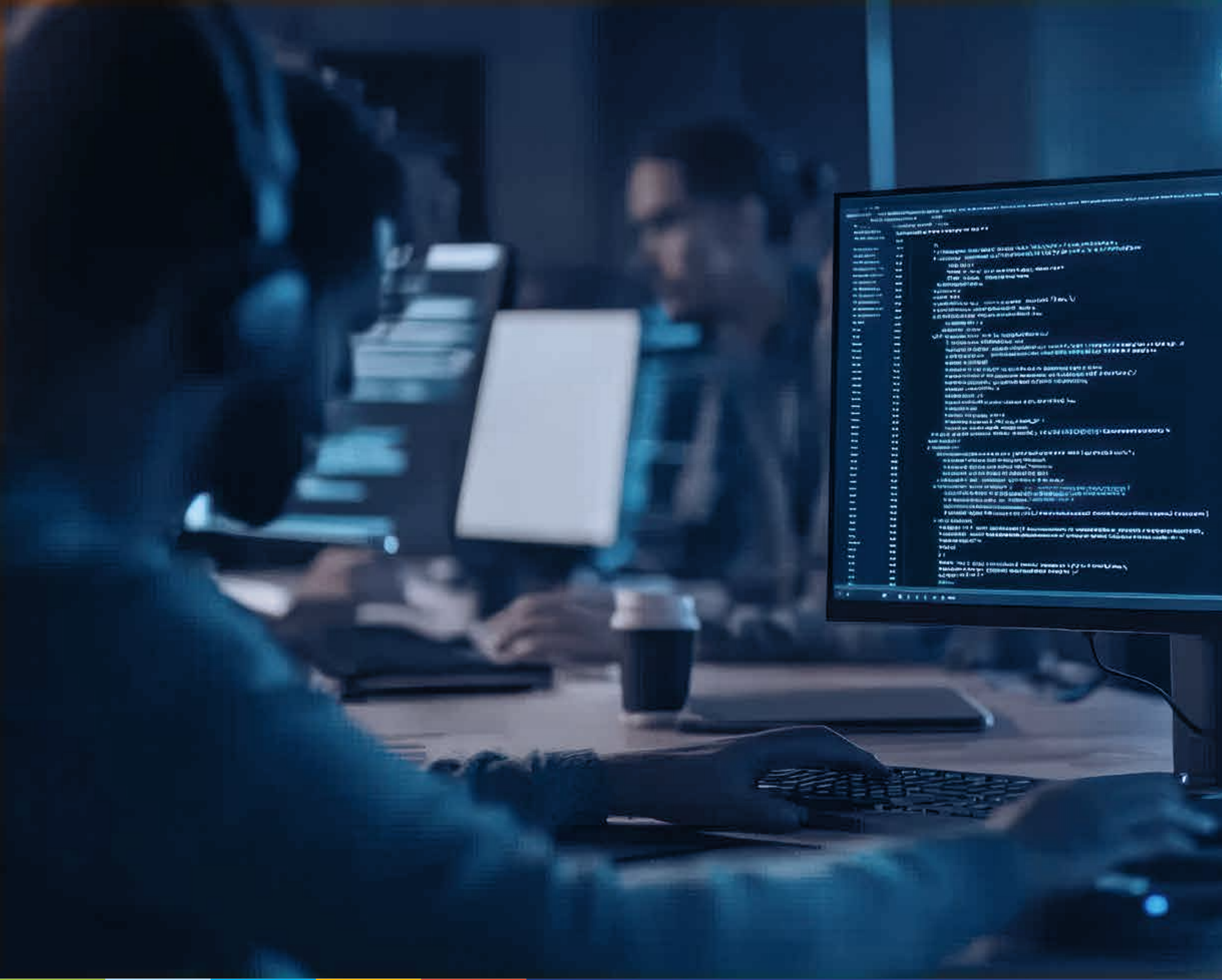
Transition Technologies – Systems Sp. z o.o. realizuje projekty dla podmiotów działających w obszarze wytwarzania, dystrybucji i obrotu energią, a także dla przedsiębiorstw przemysłowych zarządzających złożoną infrastrukturą techniczną. Kompetencje Spółki obejmują zarówno doradztwo technologiczne, jak i kompleksową realizację projektów wdrożeniowych, integracyjnych oraz rozwojowych. Model działalności Spółki opiera się na wiedzy eksperckiej zespołu specjalistów IT oraz ścisłej współpracy z klientami, przy zachowaniu wysokich standardów jakości, bezpieczeństwa informacji oraz zgodności regulacyjnej.

NAJWAŻNIEJSZE OSIĄGNIĘCIA 2025

- Umocnienie pozycji jako dostawcy kompleksowych rozwiązań informatycznych dla sektora energetycznego, obsługującego projekty dla operatorów systemów, Dostawców Usług Bilansujących oraz przedsiębiorstw energetycznych.
- Realizacja szeregu kluczowych projektów integracji systemów klasy CTRM i narzędzi wspierających procesy handlowe oraz zarządzanie ryzykiem dla klientów rynku energii, co przyczyniło się do usprawnienia operacji i zwiększenia cyfrowej efektywności działalności biznesowej partnerów.
- Wdrożenie rozwiązań cyberbezpieczeństwa dla systemów OT i IT, zwiększając odporność technologicznego środowiska operacyjnego swoich klientów. Jest to odpowiedź na rosnące znaczenie bezpieczeństwa infrastruktury krytycznej.

- Współpraca w obszarze transformacji cyfrowej energetyki. Spółka aktywnie wspiera procesy transformacji energetycznej poprzez dostarczanie narzędzi informatycznych, które ułatwiają monitorowanie, analizę i optymalizację procesów rynkowych i operacyjnych uczestników rynku energii, w tym narzędzi wymaganych przez regulatorów i operatorów systemu.
- II miejsce Firmy IT o największej sprzedaży do sektora energetyki - Raport ITwiz Best 100 (Edycja 2025)
- III miejsce w Plebiscycie Supermeni Jakości 2025 organizowanym przez TUV NORD Polska





2.1 PROFIL DZIAŁALNOŚCI

Transition Technologies – Systems Sp. z o.o. (TTST) jest wyspecjalizowaną spółką technologiczną działającą w obszarze projektowania, integracji oraz utrzymania systemów informatycznych dla sektora energetycznego, gazowego oraz infrastruktury technicznej.

Spółka koncentruje się na dostarczaniu rozwiązań wspierających:

- handel energią i zarządzanie portfelem,
- raportowanie regulacyjne,
- zarządzanie ryzykiem rynkowym,
- integrację systemów IT/OT,
- cyberbezpieczeństwo środowisk krytycznych.

TTST łączy kompetencje regulacyjne, technologiczne oraz projektowe, działając na styku prawa energetycznego, transformacji rynku energii oraz nowoczesnych architektur systemowych. Dzięki temu Spółka pełni rolę partnera technologicznego wspierającego klientów w zapewnieniu zgodności operacyjnej oraz efektywności procesowej.

Działalność TTST ma charakter usługowy i ekspercki. Spółka nie prowadzi działalności produkcyjnej ani przemysłowej.



2.2 KLUCZOWE OBSZARY KOMPETENCYJNE

Model kompetencyjny TTST opiera się na wysoko wyspecjalizowanych zespołach projektowych i eksperckich. Kluczowe obszary kompetencji obejmują:

-  **Systemy rynku energii**

 - wdrożenia systemów wspierających obrót energią,
 - konfigurację i rozwój narzędzi tradingowych,
 - integrację z systemami operatorów i giełd energii.
-  **Regulacje i raportowanie**

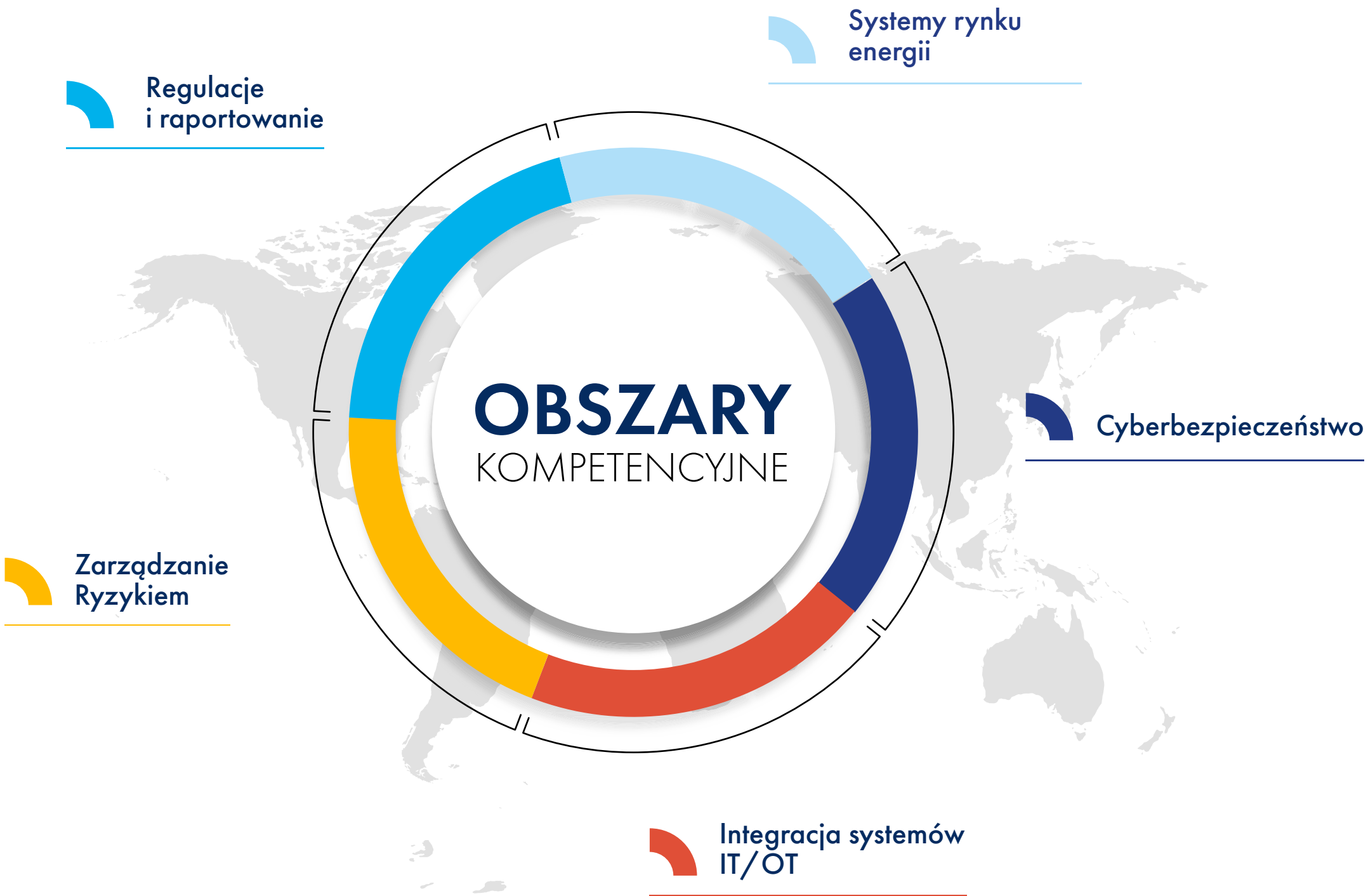
 - implementację wymogów regulacyjnych (np. raportowanie transakcyjne, wymogi rynkowe),
 - dostosowanie systemów do zmieniających się przepisów,
-  **Zarządzanie ryzykiem**

 - wdrażanie narzędzi wspierających analizę ryzyka rynkowego,
 - automatyzację procesów raportowych,
 - integrację danych rynkowych i operacyjnych.
-  **Integracja systemów IT/OT**

 - projektowanie architektury systemowej,
 - integrację środowisk informatycznych z systemami operacyjnymi,
 - rozwój rozwiązań zwiększających odporność infrastruktury technologicznej.
-  **Cyberbezpieczeństwo**

 - zabezpieczenie środowisk systemowych,
 - wdrażanie mechanizmów kontroli dostępu i monitoringu,
 - podnoszenie świadomości bezpieczeństwa w organizacjach klientów.

Kompetencje te umożliwiają TTST realizację złożonych projektów technologicznych w środowisku wysokich wymagań regulacyjnych i operacyjnych.



2.3 POZYCJA RYNKOWA I OTOCZENIE BIZNESOWE

TTST funkcjonuje w sektorze energetycznym, który podlega dynamicznym zmianom regulacyjnym, technologicznym i strukturalnym. Transformacja energetyczna, rozwój odnawialnych źródeł energii, zmiany modeli handlu energią oraz rosnące wymogi cyberbezpieczeństwa generują zapotrzebowanie na wyspecjalizowane rozwiązania IT.

Rok 2025 w sektorze energetycznym charakteryzował się dalszą intensyfikacją transformacji oraz wysoką zmiennością operacyjną rynku. Wzrost udziału odnawialnych źródeł energii, w szczególności fotowoltaiki i energetyki wiatrowej, prowadzi do większej niestabilności generacji oraz zwiększonego znaczenia mechanizmów bilansujących i usług systemowych. W konsekwencji rośnie zapotrzebowanie na zaawansowane narzędzia analityczne, automatyzację procesów oraz integrację systemów IT z infrastrukturą operatorów rynku.

Istotnym trendem rynkowym jest dynamiczny rozwój magazynów energii oraz rosnąca liczba projektów wymagających integracji technologicznej, zarządzania pracą jednostek oraz rozliczeń z operatorami systemów energetycznych. Jednocześnie zwiększa się znaczenie Dostawców Usług Bilansujących oraz systemów wspierających zarządzanie portfelem energii w czasie rzeczywistym.

Równolegle obserwowany jest wzrost znaczenia cyberbezpieczeństwa infrastruktury krytycznej, wynikający zarówno z rosnącej liczby incydentów, jak i zaostrzających się wymogów regulacyjnych. Organizacje sektora energetycznego zwiększają inwestycje w systemy monitoringu, detekcji zagrożeń oraz zabezpieczeń środowisk IT i OT.

Spółka posiada ugruntowaną pozycję rynkową w obszarze wdrożeń systemów dla podmiotów uczestniczących w rynku energii. Jej przewagą konkurencyjną jest połączenie wiedzy branżowej z doświadczeniem technologicznym oraz zdolność dostosowania systemów do zmieniających się wymogów regulacyjnych.

Otoczenie biznesowe TTST charakteryzuje się:

- wysoką regulacją sektora,
- rosnącą presją na bezpieczeństwo infrastruktury krytycznej,
- wzrostem znaczenia raportowania ESG,
- postępującą cyfryzacją procesów operacyjnych,
- rosnącą rolą systemów wspierających bilansowanie i zarządzanie energią,
- zwiększoną zmiennością rynku energii wynikającą z rozwoju OZE.

W tym kontekście TTST postrzega transformację rynku jako szansę rozwojową, a nie wyłącznie jako czynnik ryzyka, aktywnie rozwijając kompetencje w obszarach wspierających transformację energetyczną oraz cyfryzację sektora.

2.4 KLUCZOWE DANE OPERACYJNE 2025

W 2025 roku TTST kontynuowała rozwój działalności w obszarze projektów wdrożeniowych i utrzymaniowych, realizując projekty dla podmiotów sektora energetycznego oraz rozwijając kompetencje technologiczne w obszarach kluczowych dla transformacji rynku.

Kluczowe dane operacyjne za 2025 rok:

 Liczba pracowników: 179

 Przychody ogółem: 73,6 mln PLN

 Dynamika przychodów r/r: –8,8%

 Zysk netto: ponad 9,2 mln PLN

 EBITDA: 12 mln PLN

 Rentowność EBITDAL 16,4%

 Dynamika EBITDA t/r - 17,4%



Struktura przychodów TTST opiera się na modelu projektowym oraz kontraktach utrzymaniowych, co zapewnia stabilność operacyjną i przewidywalność przepływów finansowych. Spółka realizuje zarówno projekty wdrożeniowe, jak i długoterminowe usługi utrzymania oraz rozwoju systemów IT.

Model działalności pozwala na dywersyfikację źródeł przychodów oraz budowanie długoterminowych relacji z klientami, co ma istotne znaczenie w kontekście stabilności finansowej oraz odporności biznesowej organizacji. Pomimo spadku przychodów i EBITDA w ujęciu rok do roku, Spółka utrzymuje stabilną sytuację finansową oraz wysoką zdolność do generowania wartości.



2.5 WARTOŚĆ I KULTURA ORGANIZACYJNA

TTST buduje swoją kulturę organizacyjną w oparciu o profesjonalizm, odpowiedzialność i współpracę, łącząc kompetencje technologiczne z wiedzą branżową sektora energetycznego.

Kluczowe wartości Spółki obejmują:

- rzetelność w realizacji zobowiązań,
- odpowiedzialność za bezpieczeństwo systemów klientów,
- rozwój kompetencji eksperckich,
- transparentność w relacjach biznesowych,
- dbałość o jakość i zgodność regulacyjną.

Kultura organizacyjna TTST opiera się na:

- współpracy interdyscyplinarnej,
- ciągłym doskonaleniu kompetencji,
- otwartości na zmiany technologiczne i regulacyjne,
- wysokich standardach etycznych.

Spółka promuje środowisko pracy sprzyjające rozwojowi zawodowemu, wymianie wiedzy oraz długoterminowej współpracy, uznając kapitał ludzki za kluczowy element swojej przewagi konkurencyjnej.

Istotnym elementem kultury organizacyjnej TTST jest również orientacja na jakość oraz bezpieczeństwo realizowanych rozwiązań, wynikająca z charakteru działalności Spółki w obszarze infrastruktury krytycznej. Wysokie standardy pracy przekładają się na sposób realizacji projektów, zarządzanie ryzykiem oraz relacje z klientami i partnerami biznesowymi.

Misja i strategia biznesowa

Misją Transition Technologies – Systems Sp. z o.o. jest wspieranie transformacji cyfrowej sektora energetycznego i przemysłowego poprzez dostarczanie bezpiecznych, skalowalnych i zgodnych regulacyjnie rozwiązań IT.

Spółka koncentruje się na dostarczaniu wartości dla klientów poprzez rozwój zaawansowanych systemów informatycznych wspierających funkcjonowanie rynku energii, integrację procesów oraz zwiększanie efektywności operacyjnej organizacji.

Strategia TTST zakłada budowanie długofalowych relacji partnerskich z klientami, opartych na wiedzy eksperckiej, jakości realizacji projektów oraz odpowiedzialnym podejściu do technologii. Istotnym elementem strategii jest również rozwój kompetencji zespołu oraz dostosowywanie oferty do zmieniających się uwarunkowań rynkowych i regulacyjnych.

3 MODEL BIZNESOWY

Tworzymy cyfrową infrastrukturę, bez której nowoczesny rynek energii nie mógłby funkcjonować.

Rynek energii jest jednym z najbardziej regulowanych i dynamicznie zmieniających się sektorów gospodarki. Każda zmiana regulacyjna, każda modyfikacja zasad rynku bilansującego, czy obowiązków raportowych wymaga dostosowania systemów informatycznych, które stanowią fundament funkcjonowania uczestników rynku.

Transition Technologies – Systems Sp. z o.o. działa właśnie w tym obszarze — na styku technologii, regulacji i operacyjnej rzeczywistości sektora energetycznego.

Projektujemy, integrujemy i rozwijamy systemy IT, które pozwalają naszym klientom bezpiecznie handlować energią, zarządzać ryzykiem, raportować dane oraz spełniać wymogi regulatorów. Nasza działalność ma charakter ekspercki i specjalistyczny — opiera się na wiedzy, doświadczeniu i zdolności łączenia systemów w środowiskach o wysokiej złożoności technologicznej.



- 3.1 Model biznesowy TTST
- 3.2 Łańcuch tworzenia wartości
- 3.3 Kapitały wykorzystywane w modelu biznesowym
- 3.4 Wpływ modelu biznesowego
- 3.5 Odporność modelu biznesowego na czynniki ESG



Transition Technologies-Systems

3.1 MODEL BIZNESOWY TTST

Transition Technologies – Systems Sp. z o.o. działa jako wyspecjalizowany partner technologiczny dla uczestników rynku energii i infrastruktury krytycznej. Rolą Spółki jest projektowanie, integracja i utrzymanie systemów IT, które zapewniają sprawne, bezpieczne i zgodne z regulacjami funkcjonowanie procesów rynkowych.

TTST działa na styku technologii, regulacji oraz operacyjnej rzeczywistości sektora energetycznego, wspierając klientów w dostosowywaniu systemów do dynamicznie zmieniającego się otoczenia rynkowego.

Co dostarczamy klientom

Model biznesowy TTST koncentruje się na świadczeniu usług technologicznych obejmujących:

- wdrożenia i rozwój systemów wspierających obrót energią (CTRM),
- integrację systemów handlowych i operacyjnych,
- automatyzację wymiany danych z operatorami rynku,
- dostosowanie systemów do zmieniających się wymogów regulacyjnych,
- rozwój i zabezpieczenie środowisk IT/OT w sektorze infrastruktury krytycznej.

Realizowane projekty obejmują m.in. wdrożenia systemów wspierających zarządzanie portfelem energii, obsługę procesów bilansowania, integrację z systemami operatorów rynku oraz rozwój narzędzi analitycznych umożliwiających podejmowanie decyzji w czasie rzeczywistym.

Rozwiązania TTST umożliwiają klientom zarządzanie ryzykiem rynkowym, realizację obowiązków raportowych oraz utrzymanie ciągłości operacyjnej w warunkach dynamicznych zmian regulacyjnych.

Model działalności opiera się na przekształcaniu wiedzy eksperckiej w rozwiązania zwiększające efektywność operacyjną i bezpieczeństwo procesów klientów. Systemy TTST stanowią istotny element infrastruktury cyfrowej wspierającej funkcjonowanie rynku energii.

Model przychodowy

Przychody Spółki generowane są w oparciu o:

- projekty wdrożeniowe i integracyjne,
- rozwój i modyfikacje systemów dostosowujące klientów do zmian regulacyjnych,
- usługi utrzymaniowe i długoterminowe kontrakty serwisowe.

Dodatkowo Spółka realizuje projekty obejmujące rozwój i modernizację istniejących systemów klientów oraz integrację nowych rozwiązań technologicznych z funkcjonującą infrastrukturą IT.

Połączenie działalności projektowej z usługami utrzymaniowymi zapewnia równowagę pomiędzy wzrostem a stabilnością operacyjną oraz umożliwia budowanie długoterminowych relacji z klientami.

Miejsce w łańcuchu wartości

TTST funkcjonuje jako integrator technologiczny w środkowej części łańcucha wartości rynku energii.

- współpracuje z dostawcami technologii i infrastruktury IT,
- dostarcza rozwiązania operatorom systemów, podmiotom obrotu energią oraz przedsiębiorstwom infrastrukturalnym,
- wspiera klientów w integracji systemów oraz dostosowaniu ich do wymogów regulacyjnych
- i operacyjnych rynku.

Spółka nie uczestniczy bezpośrednio w wytwarzaniu ani sprzedaży energii – jej rolą jest zapewnienie zaplecza technologicznego umożliwiającego sprawne funkcjonowanie procesów rynkowych.

TTST pełni funkcję cyfrowego integratora procesów energetycznych, wspierając stabilność i efektywność działania rynku.

3.2 ŁAŃCUCH TWORZENIA WARTOŚCI

Jak tworzymy wartość?

1.

Zaczynamy od wiedzy

Naszym najważniejszym zasobem są ludzie — analitycy rynku energii, architekci systemów, programiści i eksperci integracyjni. To ich kompetencje stanowią punkt wyjścia w łańcuchu tworzenia wartości.

Łączymy:

- znajomość regulacji rynku energii,
- doświadczenie projektowe,
- kompetencje technologiczne,
- praktykę operacyjną sektora.

To połączenie pozwala nam projektować rozwiązania nie tylko poprawne technicznie, ale również zgodne regulacyjnie i odporne na zmiany prawa.

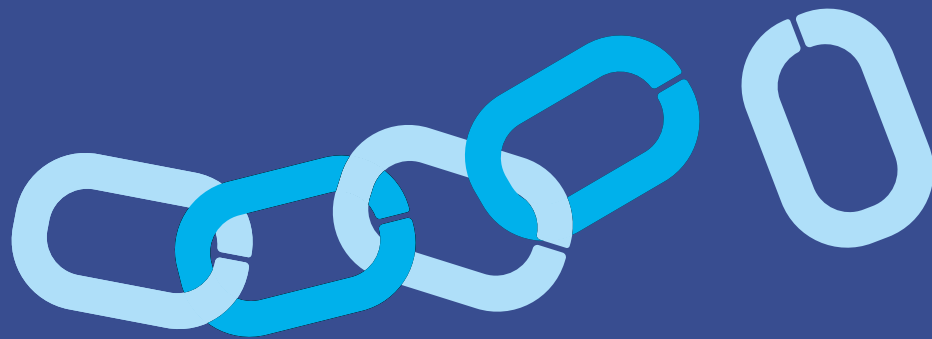
Projektujemy rozwiązania, które łączą systemy.

2.

Kolejne etapy łańcucha wartości:

- Analizujemy potrzeby klienta i jego otoczenie regulacyjne
- Projektujemy architekturę rozwiązania
- Integrujemy systemy z infrastrukturą rynku energii
- Testujemy i wdrażamy rozwiązania produkcyjnie
- Zapewniamy długoterminowe utrzymanie i rozwój

Efektom są systemy, które umożliwiają klientom sprawne funkcjonowanie na rynku energii, redukcję ryzyk operacyjnych oraz zwiększenie bezpieczeństwa przetwarzania danych.



3.

Nasze rozwiązania przekładają się na realne efekty dla klientów:

- większą efektywność operacyjną,
- automatyzację procesów handlowych i raportowych,
- ograniczenie ryzyka błędów regulacyjnych,
- poprawę cyberbezpieczeństwa infrastruktury IT/OT,
- gotowość na zmiany regulacyjne.

Pośrednio wspieramy również transformację energetyczną — umożliwiając funkcjonowanie nowoczesnych modeli rynku energii i integrację danych z różnych źródeł.



3.3 KAPITAŁY WYKORZYSTYWANE W MODELU BIZNESOWYM

Zgodnie z wymogami ESRS 2, model biznesowy Transition Technologies – Systems Sp. z o.o. opiera się na wykorzystaniu określonych zasobów i relacji, które umożliwiają tworzenie wartości w perspektywie krótko-, średnio- i długoterminowej.

Ze względu na usługowy i technologiczny charakter działalności, kluczowe znaczenie mają zasoby niematerialne, kompetencyjne oraz relacyjne.

Kapitał intelektualny i technologiczny

Kapitał intelektualny obejmuje:

- know-how projektowe i integracyjne,
- doświadczenie w realizacji projektów dla uczestników rynku energii,
- wypracowane metodyki wdrożeniowe,
- architektury systemowe dostosowane do wymogów regulacyjnych,
- rozwiązania zwiększające bezpieczeństwo systemów IT/OT.

Zasoby te umożliwiają Spółce szybkie dostosowywanie rozwiązań do zmieniających się wymogów regulacyjnych oraz technologicznych.

Kapitał intelektualny ma charakter kumulatywny i wzrasta wraz z realizacją kolejnych projektów oraz rozwojem kompetencji zespołu.

Kapitał ludzki (Human capital)

Kapitał ludzki stanowi podstawowy zasób Spółki. Obejmuje on wysoko wykwalifikowanych specjalistów w obszarach:

- integracji systemów IT dla sektora energetycznego,
- architektury systemowej i programowania,
- regulacji rynku energii i raportowania,
- zarządzania ryzykiem rynkowym,
- cyberbezpieczeństwa środowisk IT/OT.

Zdolność Spółki do realizacji projektów wdrożeniowych i utrzymaniowych jest bezpośrednio uzależniona od:

- dostępności specjalistów,
- poziomu ich kompetencji,
- stabilności zatrudnienia,
- systemu rozwoju i doskonalenia kwalifikacji.

Kapitał ludzki stanowi kluczowy czynnik tworzenia wartości oraz główny element odporności modelu biznesowego

Kapitał organizacyjny i systemowy

Kapitał organizacyjny obejmuje:

- system zarządzania projektami,
- procedury bezpieczeństwa informacji,
- system kontroli wewnętrznej,
- proces zarządzania ryzykiem,
- system raportowania ESG.

Zasoby te wspierają zgodność regulacyjną, bezpieczeństwo operacyjne oraz spójność procesów decyzyjnych.

Kapitał finansowy

Kapitał finansowy zapewnia możliwość:

- realizacji projektów wdrożeniowych,
- finansowania rozwoju kompetencji i technologii,
- utrzymania stabilności operacyjnej.

Struktura przychodów Spółki obejmuje:

- projekty wdrożeniowe i integracyjne,
- usługi utrzymaniowe,
- kontrakty serwisowe o charakterze długoterminowym.

Dywersyfikacja przychodów oraz rozwój usług utrzymaniowych ograniczają wrażliwość modelu biznesowego na wahania koniunkturalne.

Kapitał relacyjny

Model biznesowy TTST opiera się na długoterminowych relacjach z:

- klientami sektora energetycznego i infrastrukturalnego,
- operatorami rynku energii,
- dostawcami technologii,
- podmiotami w ramach Grupy Transition Technologies.

Relacje te mają charakter partnerski i często obejmują wieloletnie umowy utrzymaniowe. Zaufanie klientów, szczególnie w obszarze bezpieczeństwa informacji oraz zgodności regulacyjnej, stanowi istotny element wartości niematerialnej Spółki.

O RAPORCIE O SPÓŁCE MODEL BIZNESOWY OTOCZENIE REGULACYJNE STRATEGIA ESG KLIMAT SPOŁECZEŃSTWO ŁĄD KORPORACYJNY TABELA WSKAŹNIKÓW

TTST Raport ESG 2025 | 19

Transformacja kapitałów w wartość

Model biznesowy TTST polega na przekształcaniu kapitału ludzkiego i intelektualnego, przy wsparciu kapitału relacyjnego i finansowego, w:

- rozwiązania IT wspierające funkcjonowanie rynku energii,
- systemy zwiększające efektywność operacyjną klientów,
- narzędzia wzmacniające zgodność regulacyjną i bezpieczeństwo informacji.

Zdolność do efektywnego zarządzania tymi kapitałami determinuje trwałość modelu biznesowego oraz możliwość generowania stabilnych przychodów w długim okresie.



3.4 WPŁYW MODELU BIZNESOWEGO

Jako spółka technologiczna działająca w sektorze infrastruktury krytycznej, Transition Technologies – Systems Sp. z o.o. wywiera wpływ o charakterze systemowym i pośrednim. Oddziaływanie to realizuje się poprzez projektowanie, integrację i utrzymanie systemów IT wspierających funkcjonowanie rynku energii.

Wpływ środowiskowy (E)

Bezpośredni wpływ środowiskowy Spółki jest ograniczony i wynika głównie z zużycia energii elektrycznej w biurach oraz w wykorzystywanej infrastrukturze IT. Istotniejsze znaczenie ma wpływ pośredni, związany z charakterem realizowanych projektów.

Poprzez cyfryzację i automatyzację procesów rynkowych Spółka przyczynia się do:

- ograniczenia manualnych, zasobochłonnych operacji,
- zwiększenia efektywności przetwarzania danych,
- poprawy jakości raportowania operacyjnego i regulacyjnego,
- optymalizacji procesów handlowych i bilansujących.

Mierniki wpływu środowiskowego (pośredniego):

Ze względu na charakter działalności Transition Technologies– Systems, główny wpływ środowiskowy Spółki ma charakter pośredni i wynika z dostarczania rozwiązań informatycznych dla sektora energetycznego.

Wpływ ten przejawia się poprzez:

- wspieranie efektywności energetycznej u klientów,
- umożliwianie integracji odnawialnych źródeł energii,
- optymalizację procesów operacyjnych i handlowych na rynku energii,
- poprawę jakości i dostępności danych wykorzystywanych w zarządzaniu energią.

Spółka monitoruje skalę swojego wpływu pośredniego poprzez analizę liczby realizowanych projektów, zakresu wdrażanych systemów oraz charakteru obsługiwanych klientów z sektora energetycznego.

Wpływ społeczny (S)

Kapitał ludzki stanowi kluczowy zasób TTST. Spółka tworzy wysokospecjalistyczne miejsca pracy w sektorze IT i energetyki, rozwijając kompetencje ekspertów rynku energii.

Działalność Spółki przyczynia się do:

- budowy eksperckiego zaplecza technologicznego dla sektora energetycznego,
- podnoszenia kompetencji w obszarze regulacji i cyberbezpieczeństwa,
- rozwaju wiedzy specjalistycznej w zakresie integracji systemów IT/OT.

Mierniki wpływu społecznego:

- 179 pracowników w 2025 r.
- 55% szkoleń technicznych (IT, AI, analiza danych, systemy)
- 27% szkoleń eksperckich (prawo, energetyka, ESG, regulacje)
- 18% szkoleń z kompetencji ogólnych i wellbeingu
- 5,2 h średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika
- 932,5 h łączna liczba godzin szkoleniowych w 2025 r.
- 7,3% wskaźnik rotacji pracowników (%)
- 7 inicjatyw społecznych

Tworzenie stabilnych, wyspecjalizowanych zespołów projektowych wzmacnia jakość realizowanych usług oraz długoterminowe relacje z klientami.

Wpływ w obszarze ładu korporacyjnego (G)

Działalność TTST ma istotne znaczenie dla podnoszenia standardów zgodności regulacyjnej i bezpieczeństwa informacji w sektorze energetycznym.

Rozwiązania projektowane i utrzymywane przez Spółkę:

- umożliwiają prawidłowe raportowanie do operatorów i regulatorów,
- zwiększają transparentność procesów handlowych,
- wzmacniają kontrolę i audytowalność operacji,
- podnoszą odporność infrastruktury IT/OT na zagrożenia cybernetyczne.



Mierniki wpływu w obszarze ładu:

- 15 – przeprowadzonych audytów wewnętrznych w obszarze IT i systemów zarządzania (dane TTST + TT)
- 13 – incydentów bezpieczeństwa informacji (SZBI) w 2025 roku
- działania realizowane cyklicznie – testy bezpieczeństwa i mechanizmy kontrolne (audyty, monitoring, skanowanie systemów, testy odtworzeniowe)
- projekty realizowane w sposób ciągły – wdrożenia systemów wspierających zgodność regulacyjną w sektorze energetycznym
- kilkudziesięciu klientów objętych długoterminowymi umowami serwisowymi

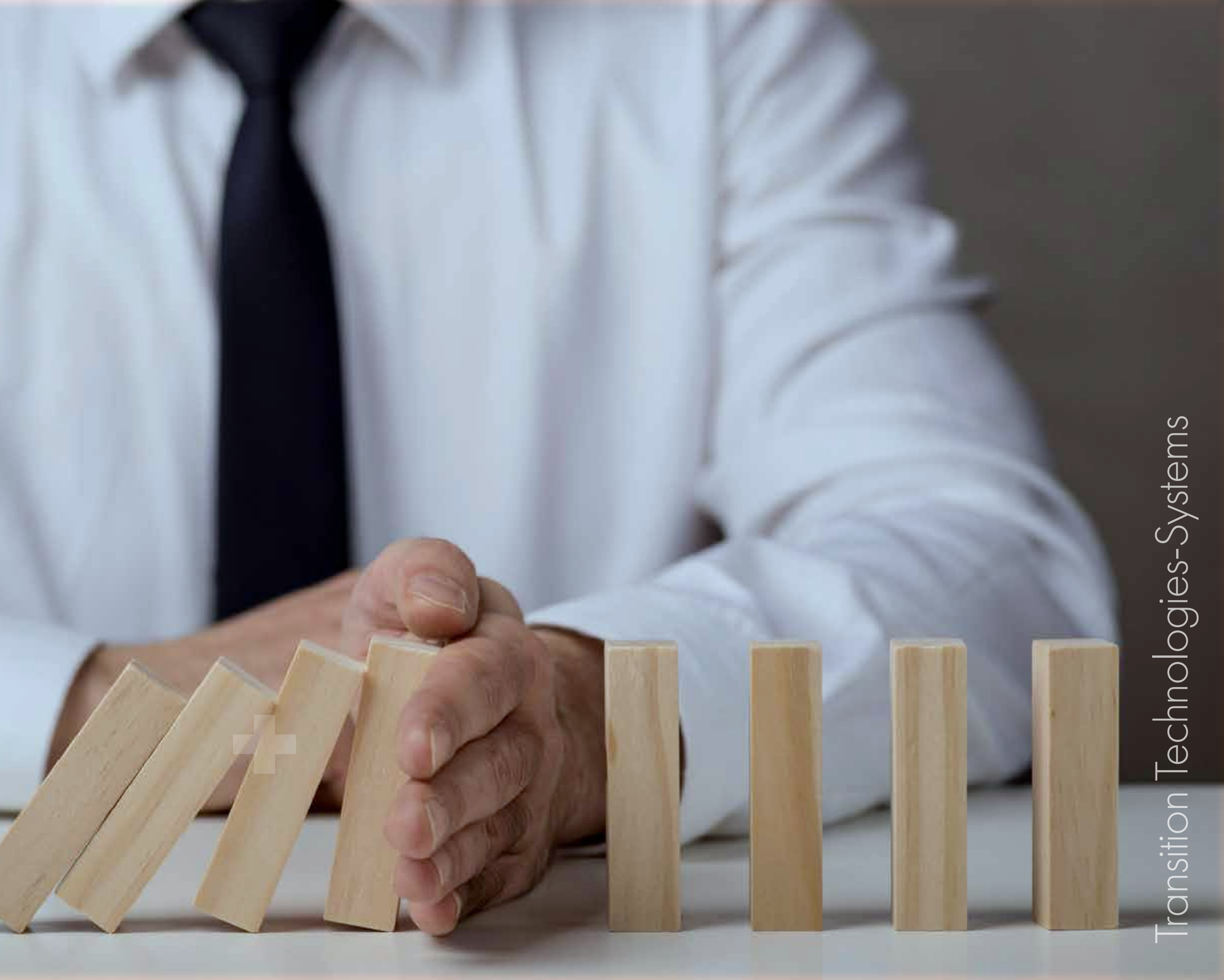
Wzmacnianie bezpieczeństwa informacji i zgodności regulacyjnej stanowi element budowania stabilności operacyjnej rynku energii oraz zaufania w relacjach biznesowych. Spółka monitoruje efektywność ładu korporacyjnego poprzez realizację audytów wewnętrznych, zarządzanie incydentami bezpieczeństwa oraz utrzymywanie systemów zarządzania zgodnych z normami ISO.

Charakter i skala wpływu

Wpływ TTST ma charakter:

- systemowy – oddziałujący na funkcjonowanie rynku energii jako całości,
- pośredni – realizowany poprzez technologię,
- długoterminowy – związany z trwałością infrastruktury cyfrowej i kompetencji eksperckich.

Zarządzanie wpływem oraz powiązаныmi ryzykami stanowi integralną część modelu biznesowego i systemu zarządzania ESG Spółki.



3.5 ODPORNOŚĆ MODELU BIZNESOWEGO NA CZYNNIKI ESG

Transition Technologies – Systems Sp. z o.o. działa w sektorze energetycznym, który należy do najbardziej regulowanych i dynamicznie zmieniających się obszarów gospodarki w Polsce i Unii Europejskiej. Otoczenie regulacyjne, technologiczne oraz rynkowe w sposób bezpośredni kształtuje model biznesowy Spółki, zakres oferowanych usług oraz profil ryzyk i szans.

Ekspozycja na kluczowe czynniki sektorowe

Działalność TTST jest szczególnie zależna od:

- stabilności i przewidywalności regulacji rynku energii,
- poziomu wymogów w zakresie cyberbezpieczeństwa infrastruktury krytycznej,
- dostępności wysoko wykwalifikowanych specjalistów IT i ekspertów rynku energii,
- sytuacji geopolitycznej wpływającej na sektor energetyczny i inwestycje infrastrukturalne,
- tempa rozwoju nowych technologii, w tym rozwiązań opartych na sztucznej inteligencji.

Kluczowe ryzyka

Do głównych ryzyk wpływających na model biznesowy należą:

- zagrożenia w obszarze cyberbezpieczeństwa oraz bezpieczeństwa informacji,
- zmienność regulacyjna rynku energii oraz rosnące wymagania raportowe,
- presja kadrowa w sektorze IT i ryzyko utraty kluczowych pracowników,

- ryzyka związane z realizacją projektów informatycznych, w tym jakością i ciągłością działania systemów,
- sytuacje nadzwyczajne, w tym konflikty geopolityczne oraz ich wpływ na sektor energetyczny,
- zmienność cen technologii i usług IT oraz zakłócenia w łańcuchach dostaw.

Zmiany regulacyjne, nowe obowiązki raportowe oraz rosnące wymagania w zakresie ochrony danych i ciągłości działania systemów wymagają stałego dostosowywania rozwiązań technologicznych oraz inwestycji w kompetencje zespołu.

Szanse rozwojowe

Jednocześnie te same czynniki stanowią istotne źródło szans. Rosnące wymagania bezpieczeństwa, cyfryzacja procesów rynkowych oraz transformacja energetyczna zwiększają zapotrzebowanie na wyspecjalizowane rozwiązania IT wspierające:

- integrację systemów rynku energii,
- automatyczną wymianę danych,
- zarządzanie ryzykiem rynkowym,
- zgodność regulacyjną uczestników rynku,
- rozwój systemów wspieranych przez sztuczną inteligencję i automatyzację procesów.

Wzrost złożoności procesów rynkowych oraz decentralizacja wytwarzania energii dodatkowo wzmacniają strategiczne znaczenie kompetencji Spółki.

Mechanizmy wzmacniające odporność modelu

Model biznesowy TTST charakteryzuje się odpornością dzięki:

- długoterminowym relacjom z klientami sektora energetycznego,
- wysokiemu poziomowi specjalizacji branżowej zespołu,
- powtarzalności projektów integracyjnych,
- rozwijaniu usług utrzymaniowych i kontraktów serwisowych,
- integracji zagadnień cyberbezpieczeństwa z ofertą produktową,
- stosowaniu standardów zarządzania, w tym systemów ISO w obszarze jakości i bezpieczeństwa informacji,
- dywersyfikacji portfela klientów oraz projektów.

Stabilność przychodów wspierana jest przez rozwój usług utrzymaniowych oraz kontrakty długoterminowe, które zapewniają ciągłość współpracy i przewidywalność przepływów finansowych.

Dodatkowo Spółka monitoruje ryzyka finansowe, w tym ryzyko kredytowe i płynnościowe, utrzymując bezpieczny poziom wskaźników finansowych oraz dywersyfikując portfel odbiorców, co ogranicza koncentrację ryzyka.

4 OTOCZENIE REGULACYJNE I RYNKOWE

Współczesny rynek energii znajduje się w epicentrum transformacji gospodarczej.

Znajduje się pod wpływem presji dekarbonizacyjnej, zmieniających się regulacji oraz intensywnej cyfryzacji.

Dla spółki technologicznej takiej jak Transition Technologies – Systems, otoczenie to tworzy zarówno dynamikę rynkową, jak i tworzy perspektywy rozwoju oraz odpowiedzialności w obszarze ESG.



- 4.1 Transformacja energetyczna i jej znaczenie dla TTST
- 4.2 Wymogi regulacyjne sektora energetycznego
- 4.3 Regulacje ESG, CSRD i ich wpływ na spółkę
- 4.4 Trendy technologiczne i cyberbezpieczeństwo



Transition Technologies-Systems

4.1 TRANSFORMACJA ENERGETYCZNA I JEJ ZNACZENIE DLA TTST

Transformacja energetyczna redefiniuje sposób funkcjonowania rynku energii w Europie. Nie dotyczy wyłącznie struktury wytwarzania, lecz obejmuje całą architekturę operacyjną sektora – od mechanizmów bilansowania, przez modele handlu, po sposób raportowania i zarządzania ryzykiem.

Rosnący udział odnawialnych źródeł energii, w szczególności fotowoltaiki i energetyki wiatrowej, prowadzi do zwiększonej zmienności generacji oraz większego znaczenia mechanizmów bilansujących i usług systemowych. W efekcie rynek energii staje się bardziej dynamiczny i złożony, a jego funkcjonowanie wymaga zaawansowanych narzędzi analitycznych oraz zdolności przetwarzania danych w czasie rzeczywistym.

Postępująca decentralizacja wytwarzania energii oraz rozwój magazynów energii powodują wzrost liczby uczestników rynku oraz zwiększenie liczby interakcji pomiędzy systemami.

W konsekwencji rośnie zapotrzebowanie na integrację systemów IT, automatyzację procesów oraz zapewnienie spójności danych w całym łańcuchu wartości.

Istotnym elementem transformacji jest również rozwój nowych modeli biznesowych, takich jak działalność Dostawców Usług Bilansujących (DUB), które wymagają zaawansowanych systemów wspierających zarządzanie portfelem energii, prognozowanie oraz rozliczenia z operatorami systemów energetycznych.

Równolegle rośnie znaczenie cyberbezpieczeństwa infrastruktury krytycznej, zarówno w kontekście rosnącej liczby zagrożeń, jak i

zaostżających się wymogów regulacyjnych. Systemy IT i OT stają się kluczowym elementem stabilności sektora energetycznego, co zwiększa znaczenie ich bezpieczeństwa, niezawodności oraz zgodności z regulacjami.

W tym środowisku kluczową rolę odgrywają dane – ich jakość, dostępność oraz zdolność systemów do ich przetwarzania w czasie rzeczywistym.

Dla Transition Technologies – Systems oznacza to wzrost znaczenia kompetencji w obszarze integracji systemów handlowych i operacyjnych, zarządzania architekturą danych oraz projektowania środowisk IT gotowych na zmiany regulacyjne i operacyjne. Spółka rozwija rozwiązania, które umożliwiają klientom funkcjonowanie w warunkach rosnącej zmienności, zapewniając stabilność operacyjną, spójność danych i zgodność regulacyjną.

W warunkach transformacji energetycznej przewagę budują podmioty zdolne do łączenia wiedzy regulacyjnej z kompetencjami technologicznymi. To właśnie w tym obszarze TTST konsekwentnie buduje swoją pozycję ekspercką.

Technologia przestaje być wsparciem procesów. Staje się ich fundamentem.

4.2 WYMOGI REGULACYJNE SEKTORA ENERGETYCZNEGO

Rynek energii w Polsce i UE jest jednym z najbardziej regulowanych sektorów gospodarki, co wynika z konieczności:

- zapewnienia bezpieczeństwa dostaw energii,
- harmonizacji zasad funkcjonowania rynku,
- ochrony konsumentów,
- i przeciwdziałania zmianom klimatycznym.

Regulacje obejmują m.in.:

- mechanizmy bilansowania i współpracę z operatorami systemów,
- obowiązki raportowe dla uczestników rynku,
- standardy interoperacyjności systemów informatycznych,
- wymogi związane z dostępem do informacji rynkowej.

Zmiany regulacyjne generują bezpośrednie skutki dla uczestników rynku i ich systemów IT — ponieważ każda nowa dyrektywa, rozporządzenie czy standard techniczny wymaga dostosowania oprogramowania, procesów i integracji.

Dla TTST, jako dostawcy zaawansowanych systemów IT dla sektorów energetycznego, gazowego i OZE, regulacje te stanowią zarówno wymaganie, jak i pole do innowacji — ponieważ nowe obowiązki często wiążą się z funkcjonalnościami, które muszą być dostarczone w systemach klientów.

4.3 REGULACJE ESG, CSRD I ICH WPŁYW NA SPÓŁKĘ

W ostatnich latach w Europie kluczowym trendem regulacyjnym stały się przepisy dotyczące zrównoważonego rozwoju i sprawozdawczości niefinansowej. Najważniejszym z nich jest Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2464 (CSRD), która:

- wymaga od przedsiębiorstw ujawniania istotnych informacji ESG,
- opiera raportowanie na Europejskich Standardach Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju (ESRS),
- zwiększa przejrzystość informacji o wpływach organizacji na środowisko, społeczeństwo i ład korporacyjny.

Implementacja CSRD oznacza, że TTST, działając w sektorze o wysokim stopniu powiązania z infrastrukturą krytyczną i dużym potencjałem wpływu, musi:

- monitorować zakres ujawnień ESG,
- dostosować systemy raportowania,
- zapewnić spójność danych niefinansowych i finansowych,
- uwzględnić wymogi dotyczące podwójnej istotności.

Regulacje ESG nie są postrzegane przez Spółkę jedynie jako obowiązek, ale jako szansa na uporządkowanie procesów wewnętrznych, poprawę jakości danych i wzmocnienie relacji z interesariuszami.



4.4 TRENDY TECHNOLOGICZNE I CYBERBEZPIECZEŃSTWO

Rynek energii w XXI wieku to nie tylko infrastruktura fizyczna - to przede wszystkim infrastruktura informacyjna.

W obliczu rosnącej cyfryzacji, standaryzacji protokołów komunikacyjnych oraz integracji systemów automatyki z warstwą IT, rynek generuje ogromne ilości danych, które muszą być przetwarzane, analizowane i chronione w czasie rzeczywistym. Jednocześnie:

- zwiększa się ryzyko cyberataków na systemy krytyczne,
- rośnie skala integracji IT z OT (systemy automatyki przemysłowej),
- przyspiesza automatyzacja procesów operacyjnych,
- coraz większe znaczenie mają rozwiązania klasy SIEM/SOAR,
- rozwijane są narzędzia wspierające analizę danych oraz podejmowanie decyzji w czasie rzeczywistym.

Dynamiczny rozwój technologii, w tym rozwiązań opartych na sztucznej inteligencji, wpływa na sposób projektowania i rozwijania systemów IT. Automatyzacja procesów developerskich, analiza danych oraz wykorzystanie AI w obszarach takich jak cyberbezpieczeństwo czy zarządzanie systemami stają się istotnym elementem budowania przewagi konkurencyjnej.

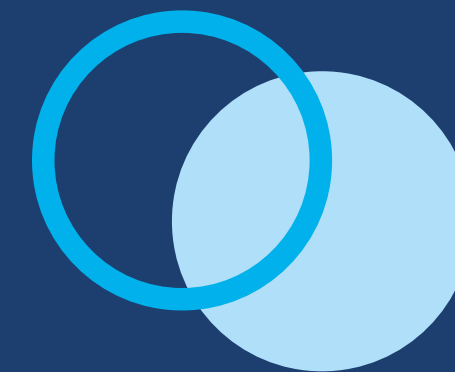
Rosnące uzależnienie procesów operacyjnych od systemów informatycznych zwiększa znaczenie ich niezawodności, ciągłości działania oraz odporności na incydenty bezpieczeństwa.

Cyberbezpieczeństwo stało się fundamentem bezpieczeństwa energetycznego, a jego rola ma charakter strategiczny. W odpowiedzi

na rosnące zagrożenia oraz wymagania regulacyjne TTST rozwija kompetencje w obszarze bezpieczeństwa informacji oraz realizuje projekty obejmujące zabezpieczenie środowisk IT i OT, monitorowanie systemów oraz zarządzanie incydentami bezpieczeństwa.

W procesie wytwarzania i rozwoju oprogramowania Spółka stosuje podejście „security by design” oraz „privacy by design”, uwzględniając wymagania bezpieczeństwa już na etapie projektowania systemów. Obejmuje to m.in. kontrolę dostępu, ochronę danych, monitorowanie zdarzeń oraz stosowanie mechanizmów kryptograficznych.

Rozwiązania TTST wspierają klientów w spełnianiu wymogów regulacyjnych oraz standardów branżowych, w tym w obszarze bezpieczeństwa infrastruktury krytycznej, umożliwiając jednocześnie rozwój systemów odpornych na zmieniające się zagrożenia.



5. STRATEGIA ESG

Zrównoważony rozwój w Transition Technologies - Systems nie funkcjonuje jako odrębny projekt ani inicjatywa raportowa. Jest konsekwencją sposobu, w jaki Spółka rozumie swoją rolę w sektorze infrastruktury krytycznej.

Działając w środowisku, w którym stabilność operacyjna, bezpieczeństwo informacji i zgodność regulacyjna mają wymiar systemowy, TTST traktuje ESG jako element odpowiedzialnego zarządzania technologią. Odpowiedzialność ta obejmuje zarówno wpływ pośredni – wynikający z dostarczanych rozwiązań IT – jak i wpływ bezpośredni, związany z organizacją pracy, kulturą zarządzania i przejrzystością procesów.

Strategia ESG jest zatem osadzona w modelu biznesowym Spółki i wspiera jego długoterminową odporność.



- 5.1 Rola ESG w strategii biznesowej TTST
- 5.2 Struktura zarządzania ESG
- 5.3 Zarządzanie ryzykiem ESG
- 5.4 Proces oceny istotności i podwójna istotność
- 5.5 Istotni interesariusze i ich zaangażowanie
- 5.6 Istotne zagadnienia zrównoważonego rozwoju



Transition Technologies-Systems



5.1 ROLA ESG W STRATEGII BIZNESOWEJ TTST

W sektorze energetycznym technologia nie jest neutralna. Systemy IT definiują sposób funkcjonowania rynku, poziom jego bezpieczeństwa oraz jakość danych, na których opierane są decyzje operacyjne i finansowe.

Z tego względu TTST postrzega ESG jako integralny element strategii biznesowej, wpływający na:

- projektowanie architektur systemowych,
- rozwój kompetencji zespołu,
- sposób zarządzania ryzykiem,
- relacje z klientami i regulatorami,
- reputację Spółki w środowisku infrastruktury krytycznej.

W praktyce oznacza to, że decyzje inwestycyjne, kierunki rozwoju oferty oraz rozwój technologii analizowane są również pod kątem ich wpływu na stabilność operacyjną rynku, bezpieczeństwo danych i zgodność regulacyjną.

ESG w TTST nie jest inicjatywą wizerunkową - stanowi element budowania długoterminowej wartości.

5.2 STRUKTURA ZARZĄDZANIA ESG

Zarządzanie zagadnieniami ESG zostało włączone w strukturę zarządczą Spółki. Nadzór nad obszarem sprawuje Zarząd, który odpowiada za integrację czynników zrównoważonego rozwoju z procesami strategicznymi i systemem zarządzania ryzykiem.

Za koordynację działań raportowych oraz monitorowanie kluczowych obszarów ESG odpowiada dedykowany zespół współpracujący z przedstawicielami obszarów:

- IT i cyberbezpieczeństwa,
- Grow&Brand,
- HR i rozwoju kompetencji,
- finansów i controllingu.

Model ten zapewnia, że ESG nie funkcjonuje równolegle do biznesu – jest osadzone w jego codziennym zarządzaniu.

Regularne przeglądy ryzyk, wskaźników oraz postępów w realizacji celów ESG stanowią element cyklu zarządczego Spółki.

Nadzór nad zagadnieniami ESG sprawuje Zarząd Spółki, który odpowiada za integrację czynników zrównoważonego rozwoju z procesami decyzyjnymi oraz systemem zarządzania ryzykiem.

5.3 ZARZĄDZANIE RYZYKIEM ESG

Zarządzanie ryzykiem w sektorze infrastruktury krytycznej wykracza poza wymiar finansowy i obejmuje również aspekty operacyjne, reputacyjne oraz systemowe.

Transition Technologies–Systems integruje ryzyka ESG z ogólnym systemem zarządzania ryzykiem, obejmującym identyfikację, analizę, ocenę oraz monitorowanie czynników mogących wpływać na stabilność operacyjną i wyniki Spółki.

W Spółce funkcjonuje formalny proces zarządzania ryzykiem, będący częścią Zintegrowanego Systemu Zarządzania, obejmującego obszary jakości, bezpieczeństwa informacji oraz usług IT. Proces ten ma charakter ciągły i podlega regularnym przeglądom, nie rzadziej niż raz w roku lub w przypadku istotnych zmian organizacyjnych, incydentów lub zmian w otoczeniu regulacyjnym.

Odpowiedzialność za identyfikację ryzyk spoczywa na dyrektorach poszczególnych działów oraz kierownikach projektów, natomiast koordynację procesu prowadzi Pełnomocnik Zarządu ds. Zintegrowanego Systemu Zarządzania.

Ocena ryzyka prowadzona jest w oparciu o analizę prawdopodobieństwa jego wystąpienia oraz potencjalnego wpływu na funkcjonowanie organizacji. Wyniki analizy stanowią podstawę do określenia działań minimalizujących ryzyko oraz planów postępowania z ryzykiem.

W ramach zarządzania ryzykiem ESG Spółka identyfikuje w szczególności następujące kluczowe obszary:

- cyberbezpieczeństwo i ochrona danych,
- zmienność regulacyjna rynku energii,
- dostępność wysoko wykwalifikowanych specjalistów,
- jakość i spójność danych raportowych,
- rosnące wymagania w zakresie przejrzystości ESG.

Analiza ryzyk uwzględnia zarówno ich potencjalny wpływ finansowy, jak i wpływ na ciągłość działania, reputację oraz relacje z klientami. Takie podejście pozwala utrzymywać wysoki poziom kontroli w środowisku dynamicznych zmian.

W środowisku infrastruktury krytycznej zarządzanie ryzykiem ESG stanowi integralny element stabilności operacyjnej oraz ciągłości świadczenia usług, a nie wyłącznie wymóg regulacyjny.

5.4 PROCES OCENY ISTOTNOŚCI I PODWÓJNA ISTOTNOŚĆ

Identyfikacja kluczowych obszarów ESG jako fundament odpowiedzialnego rozwoju.

W Transition Technologies–Systems proces identyfikacji istotnych zagadnień zrównoważonego rozwoju został przeprowadzony w oparciu o analizę modelu biznesowego Spółki oraz charakteru jej działalności w sektorze IT i energetyki.

Ocena została przygotowana na podstawie:

- przeglądu modelu biznesowego oraz łańcucha wartości,
- analizy procesów operacyjnych i projektowych,
- identyfikacji potencjalnych wpływów środowiskowych i społecznych,
- analizy ryzyk i szans związanych z czynnikami ESG,
- przeglądu wymagań regulacyjnych oraz oczekiwań klientów sektora energetycznego.

Proces miał charakter ekspercki i został przeprowadzony w oparciu o dostępne dane wewnętrzne oraz wiedzę specjalistyczną dotyczącą działalności Spółki.

Ocena podwójnej istotności

Ocena podwójnej istotności została przeprowadzona zgodnie z wymogami European Sustainability Reporting Standards (ESRS) i obejmowała dwa komplementarne wymiary:

- istotność wpływu (impact materiality) – odnoszącą się do rzeczywistego lub potencjalnego wpływu działalności Spółki na środowisko oraz społeczeństwo,
- istotność finansową (financial materiality) – dotyczącą ryzyk i szans związanych z czynnikami ESG, które mogą wpływać na wyniki finansowe, sytuację operacyjną oraz perspektywy rozwoju Spółki.

Ocena została przeprowadzona w oparciu o analizę ekspercką oraz przegląd dokumentów wewnętrznych i procesów organizacyjnych. Na obecnym etapie proces ma charakter wstępny i będzie rozwijany w kolejnych latach, w szczególności poprzez dalsze angażowanie interesariuszy oraz rozwój metod analitycznych.

Wnioski z analizy istotności

Tematy o najwyższym poziomie istotności obejmują przede wszystkim obszary związane z kapitałem ludzkim, relacjami z klientami, bezpieczeństwem danych oraz ładem korporacyjnym. Obszary te mają kluczowe znaczenie zarówno z perspektywy wpływu działalności Spółki na otoczenie, jak i wpływu czynników ESG na jej wyniki finansowe oraz rozwój.

Wyniki oceny podwójnej istotności stanowią podstawę zakresu ujawnień niniejszego raportu ESG oraz kierunków dalszego rozwoju działań Spółki w obszarze zrównoważonego rozwoju.

Macierz podwójnej istotności

Na podstawie przeprowadzonej analizy zidentyfikowano kluczowe tematy ESG, które oceniono pod kątem istotności wpływu oraz istotności finansowej.

Temat ESG	Istotność wpływu (Impact)	Istotność finansowa (Financial)	Poziom istotności
Zużycie energii i emisje GHG	średnia	niska	średni
Efektywność zasobowa (papier, woda)	niska	niska	niski
Kapitał ludzki	wysoka	wysoka	wysoki
Satysfakcja pracowników	wysoka	średnia	wysoki
Różnorodność i równe traktowanie	średnia	średnia	średni
Klienci i jakość usług	wysoka	wysoka	wysoki
Bezpieczeństwo danych i systemów	wysoka	wysoka	wysoki
Relacje z klientami	wysoka	wysoka	wysoki
Etyka biznesu i compliance	wysoka	wysoka	wysoki
Zarządzanie ryzykiem	średnia	wysoka	wysoki
Bezpieczeństwo informacji	wysoka	wysoka	wysoki
Odpowiedzialny łańcuch dostaw	średnia	średnia	średni

5.5 ISTOTNI INTERESARIUSZE I ICH ZAANGAŻOWANIE

TTST funkcjonuje w środowisku silnie powiązanym z infrastrukturą krytyczną, co powoduje, że relacje z interesariuszami mają charakter strategiczny.

Do kluczowych grup należą:

- klienci sektora energetycznego,
- pracownicy i eksperci technologiczni,
- partnerzy technologiczni,
- regulatorzy i instytucje nadzorcze,
- środowisko branżowe.

Dialog z interesariuszami prowadzony jest poprzez współpracę projektową, konsultacje regulacyjne, rozwój kompetencji oraz regularne przeglądy oczekiwań biznesowych.

Informacje pozyskane w ramach dialogu stanowią istotny element procesu definiowania priorytetów ESG.

5.6 ISTOTNE ZAGADNIENIA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Na podstawie przeprowadzonej analizy zidentyfikowano obszary o strategicznym znaczeniu dla TTST.

W obszarze środowiskowym:

- efektywność operacyjna i racjonalne wykorzystanie zasobów,
- pośredni wpływ na stabilność rynku energii poprzez rozwiązania technologiczne.

W obszarze społecznym:

- rozwój kompetencji technologicznych,
- stabilność zespołu i kultura odpowiedzialności,
- bezpieczeństwo informacji i ochrona danych.

W obszarze ładu korporacyjnego:

- zgodność regulacyjna,
- zarządzanie ryzykiem i przejrzystość procesów,
- cyberbezpieczeństwo infrastruktury krytycznej.

Obszary te stanowią fundament dalszych ujawnień oraz kierunków rozwoju strategii ESG w kolejnych latach.

6. KLIMAT

Zmiany klimatyczne stały się jednym z kluczowych wyzwań gospodarczych i regulacyjnych XXI wieku. Odpowiedzią na nie jest transformacja energetyczna oraz systemowa redukcja emisji gazów cieplarnianych – proces, który redefiniuje sposób funkcjonowania przemysłu, infrastruktury i całych sektorów gospodarki.

Dla Transition Technologies-Systems oznacza to odpowiedzialność za tworzenie technologii wspierających efektywność energetyczną, integrację odnawialnych źródeł energii i budowę inteligentnych systemów zarządzania infrastrukturą.

Technologia ma realny wpływ na klimat. To dzięki niej możliwe jest precyzyjne monitorowanie zużycia energii, ograniczanie strat przesyłowych, integracja odnawialnych źródeł energii czy budowanie inteligentnych sieci. Wierzymy, że dane są dziś jednym z najważniejszych narzędzi redukcji emisji – pozwalają mierzyć, analizować i skutecznie ograniczać ślad węglowy organizacji.

Nasze podejście do klimatu ma dwa wymiary. Z jednej strony konsekwentnie ograniczamy bezpośredni wpływ naszej działalności operacyjnej, zwiększając efektywność energetyczną, optymalizując wykorzystanie zasobów i promując odpowiedzialne postawy wśród pracowników. Z drugiej – i to jest nasza największa odpowiedzialność – projektujemy oraz wdrażamy rozwiązania, które pomagają klientom przechodzić na modele niskoemisyjne i budować odporność energetyczną.

Rozumiemy klimat jako wyzwanie systemowe. Dlatego tworzymy systemowe odpowiedzi: łączące automatykę, IT i analitykę danych w spójne środowiska wspierające transformację. W tym rozdziale prezentujemy nasze działania, cele oraz mierzalne efekty, które pokazują, w jaki sposób technologia może stać się realnym narzędziem dekarbonizacji i budowy gospodarki przyszłości.

- 6.1 Charakter wpływu środowiskowego TTST
- 6.2 Zarządzanie obszarem środowiskowym
- 6.3 Emisje gazów cieplarnianych (Scope 1, 2, wybrane Scope 3)
- 6.4 Ryzyka klimatyczne
- 6.5 Szanse wynikające z transformacji energetycznej
- 6.6 Cele środowiskowe i kierunki działań
- 6.7 Inicjatywy środowiskowe
- 6.8 Wyniki 2025 i wskaźniki środowiskowe



6.1 CHARAKTER WPŁYWU ŚRODOWISKOWEGO TTST



Charakter wpływu środowiskowego Transition Technologies-Systems wynika bezpośrednio z profilu naszej działalności. Jako spółka technologiczna specjalizująca się w projektowaniu i integracji systemów IT oraz automatyki dla sektora energetycznego, przemysłowego i infrastrukturalnego, oddziałujemy na środowisko w dwóch wymiarach: bezpośrednim i pośrednim.

Wpływ bezpośredni związany jest z naszą działalnością operacyjną – zużyciem energii w biurach, wykorzystaniem sprzętu IT, podróżami służbowymi oraz zarządzaniem zasobami. Skala tego oddziaływania jest relatywnie ograniczona w porównaniu do sektorów produkcyjnych czy energetycznych, jednak traktujemy ją z pełną odpowiedzialnością. Konsekwentnie dążymy do poprawy efektywności energetycznej, racjonalnego wykorzystania zasobów oraz ograniczania emisji związanych z działalnością administracyjną i projektową.

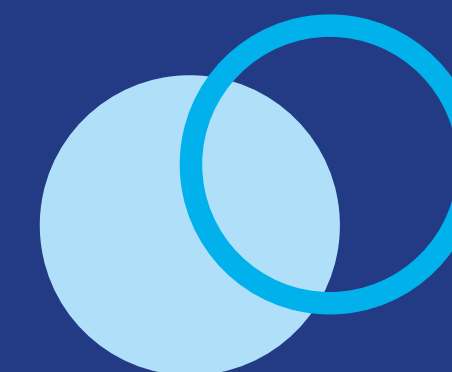
Kluczowy jest jednak nasz wpływ pośredni, wynikający z projektów realizowanych dla klientów. Tworzone i wdrażane przez nas systemy umożliwiają:

- monitorowanie zużycia energii i mediów w czasie rzeczywistym,
- optymalizację procesów przemysłowych,
- ograniczanie strat w sieciach energetycznych,
- integrację odnawialnych źródeł energii,
- zwiększanie efektywności infrastruktury krytycznej.

Dzięki wykorzystaniu zaawansowanej analityki danych, automatyki oraz rozwiązań integracyjnych wspieramy klientów w podejmowaniu decyzji opartych na danych, co przekłada się na mierzalne ograniczanie emisji gazów cieplarnianych oraz poprawę efektywności energetycznej.

Wpływ środowiskowy TTST ma zatem charakter systemowy. Nie polega wyłącznie na redukcji własnego śladu węglowego, lecz przede wszystkim na projektowaniu i wdrażaniu rozwiązań, które umożliwiają transformację energetyczną całych organizacji i sektorów gospodarki. Skala tego oddziaływania, wynikająca z roli technologii w procesie dekarbonizacji, stanowi istotny element naszej odpowiedzialności oraz przewagi strategicznej.

W kolejnych podrozdziałach przedstawiamy działania podejmowane w celu ograniczania wpływu bezpośredniego oraz rozwijania rozwiązań, które wzmacniają pozytywny wpływ pośredni na klimat i środowisko.



6.2 ZARZĄDZANIE OBSZAREM ŚRODOWISKOWYM

W Transition Technologies-Systems zarządzanie obszarem środowiskowym ma charakter systemowy i jest integralną częścią modelu zarządzania organizacją. Odpowiedzialność za kwestie klimatyczne i środowiskowe została włączona w struktury decyzyjne spółki oraz procesy operacyjne, co zapewnia spójność działań na wszystkich poziomach organizacji.

Podstawą naszego podejścia jest Zintegrowany System Zarządzania, obejmujący system zarządzania środowiskowego zgodny z międzynarodową normą International Organization for Standardization ISO 14001. Certyfikacja ta potwierdza, że identyfikujemy i monitorujemy aspekty środowiskowe naszej działalności, analizujemy ryzyka i szanse środowiskowe oraz wdrażamy mechanizmy ciągłego doskonalenia.

W ramach systemu:

- identyfikujemy bezpośrednie i pośrednie aspekty środowiskowe,
- monitorujemy zużycie energii oraz innych zasobów,
- wyznaczamy cele i działania doskonalące,
- prowadzimy regularne przeglądy zarządcze oraz audyty wewnętrzne,
- dbamy o zgodność z obowiązującymi regulacjami prawnymi.

Zarządzanie środowiskowe w TTST obejmuje zarówno działalność operacyjną, jak i realizowane projekty. Analiza ryzyk klimatycznych oraz regulacyjnych stanowi element planowania strategicznego, a decyzje inwestycyjne uwzględniają długoterminowe uwarunkowania transformacji energetycznej.

Istotnym elementem systemu jest również budowanie świadomości pracowników oraz promowanie postaw pro-środowiskowych w codziennej działalności. Odpowiedzialność środowiskowa traktowana jest jako wspólne zobowiązanie – od poziomu zarządczego po zespoły projektowe.

Dzięki podejściu opartemu na standardach międzynarodowych oraz zasadzie ciągłego doskonalenia zapewniamy, że działania środowiskowe są mierzalne, transparentne i osadzone w długoterminowej strategii rozwoju spółki.



6.3 EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH (SCOPE 1, 2, WYBRANE SCOPE 3)

Mierzmy, aby redukować.

W Transition Technologies–Systems wierzymy, że skuteczna transformacja energetyczna zaczyna się od danych. Rozwiązania, które tworzymy dla naszych klientów – systemy monitorowania, analitykę w czasie rzeczywistym oraz narzędzia wspierające efektywność energetyczną – stosujemy również w zarządzaniu własną działalnością.

Nasze podejście do emisji gazów cieplarnianych opiera się na trzech filarach:

mierzmy – analizujemy – redukujemy.

Ślad węglowy TTST analizowany jest w podziale na Scope 1, Scope 2 oraz wybrane Scope 3, koncentrując się na obszarach rzeczywistego wpływu operacyjnego.

Scope 1

Odpowiedzialność za emisje bezpośrednie

Emisje Scope 1 obejmują źródła znajdujące się pod bezpośrednią kontrolą operacyjną Spółki, w szczególności zużycie paliwa w samochodach służbowych.

Emisje Scope 1 w 2025 roku wyniosły:

13,54 t CO₂e

Poziom emisji bezpośrednich pozostaje charakterystyczny dla organizacji o profilu usługowo-technologicznym. Spółka traktuje ten obszar jako potencjał dalszej optymalizacji, zwłaszcza w zakresie zarządzania mobilnością i efektywnością floty.

Scope 2

Energia i jej wpływ na emisje

Emisje Scope 2 obejmują zużycie energii elektrycznej w biurze oraz energii wykorzystywanej do ładowania samochodów służbowych.

Emisje Scope 2 w 2025 roku wyniosły:

27,64 t CO₂e

W raportowanym okresie Spółka korzystała z energii objętej gwarancją pochodzenia potwierdzającą jej wytworzenie w 100% ze źródeł odnawialnych.

Udział energii z OZE: 100%

Wykorzystanie energii odnawialnej stanowi istotny element ograniczania emisji pośrednich oraz potwierdza spójność działań Spółki z kierunkiem transformacji energetycznej.

Scope 3

Odpowiedzialność w codziennej działalności

W ramach Scope 3 Spółka analizuje wybrane obszary emisji pośrednich związanych z działalnością operacyjną.

Podróże służbowe

Emisje związane z mobilnością pracowników wyniosły:

4,86 t CO₂e

Logistyka i przesyłki

Obejmują przesyłki pocztowe i kurierskie:

0,40 t CO₂e

Zużycie zasobów

Zużycie papieru i wody:

0,15 t CO₂e

Łączne emisje Scope 3:

5,41 t CO₂e

Całkowity ślad węglowy TTST

Łączna emisja (Scope 1 + Scope 2 + wybrane Scope 3) w 2025 roku wyniosła:

46,59 t CO₂e

Struktura emisji wskazuje, że największy udział mają emisje związane ze zużyciem energii elektrycznej oraz mobilnością pracowników.

Analiza emisji w czasie

W celu monitorowania efektywności działań redukcyjnych Spółka analizuje zmiany emisji w ujęciu wieloletnim.

W latach 2022–2025 obserwowany jest systematyczny spadek emisji we wszystkich kluczowych obszarach działalności, w szczególności w zakresie zużycia energii elektrycznej oraz mobilności.



Emisje w przeliczeniu na pracownika

Na koniec 2025 roku zatrudnienie w TTST wynosiło **179 osób**.

Wskaźnik emisji CO₂ na pracownika wyniósł:

0,26 t CO₂e / pracownika

Oznacza to spadek emisji w przeliczeniu na pracownika o 72% względem roku bazowego (2022).

Trend ten wskazuje na rosnącą efektywność operacyjną oraz skuteczność działań podejmowanych w obszarze ograniczania emisji.

Energia i emisje jako element wiarygodności

Dla TTST zarządzanie emisjami nie jest wyłącznie obowiązkiem raportowym, lecz elementem odpowiedzialności jako firmy technologicznej wspierającej transformację energetyczną.



Transformację zaczynamy od siebie.

Odpowiedzialność opieramy na danych.
Redukcję traktujemy jako proces ciągły.

W kolejnych latach Spółka planuje dalszą optymalizację mobilności, zwiększanie efektywności operacyjnej oraz utrzymanie wysokiego udziału energii ze źródeł odnawialnych.



6.4 RYZYKA KLIMATYCZNE

Ryzyko to nie zagrożenie. To sygnał do działania.

Zmiany klimatyczne redefiniują warunki prowadzenia biznesu. Rosnąca zmienność regulacyjna, presja inwestorów, oczekiwania klientów oraz dynamiczne tempo transformacji energetycznej sprawiają, że zarządzanie ryzykiem klimatycznym staje się elementem odpowiedzialnego i długoterminowego przywództwa.

W Transition Technologies-Systems postrzegamy ryzyka klimatyczne nie tylko jako wyzwanie, lecz również jako impuls do rozwoju. Jako firma wspierająca cyfryzację i transformację sektora energetycznego, funkcjonujemy w samym centrum zmian strukturalnych gospodarki.

Ryzyka przejścia (transition risks)

Są one związane z transformacją w kierunku gospodarki niskoemisyjnej i obejmują m.in.:

- zmiany regulacyjne i wymogi raportowe,
- rosnące oczekiwania interesariuszy w zakresie dekarbonizacji,
- presję na redukcję emisji w łańcuchu wartości,
- zmiany modeli biznesowych klientów w sektorach energochłonnych.

Dla TTST ryzyka te są jednocześnie naturalnym obszarem kompetencyjnym. Transformacja energetyczna klientów generuje zapotrzebowanie na rozwiązania systemowe, integracyjne i analityczne, które stanowią fundament naszej działalności.

Ryzyka fizyczne (physical risks)

Obejmują one potencjalne skutki ekstremalnych zjawisk pogodowych i długoterminowych zmian klimatu, takie jak:

- zakłócenia w funkcjonowaniu infrastruktury,
- ryzyka operacyjne związane z dostępnością zasobów,
- wpływ zdarzeń klimatycznych na ciągłość działania klientów.

Ze względu na charakter działalności TTST, bezpośrednia ekspozycja na ryzyka fizyczne jest ograniczona. Jednocześnie wspieramy klientów w budowaniu odporności infrastruktury poprzez wdrażanie systemów monitorowania, automatyki i zdalnego zarządzania.

Klimat jako element strategii

Ryzyka klimatyczne analizowane są w ramach systemu zarządzania ryzykiem i uwzględniane w procesach decyzyjnych, planowaniu strategicznym oraz rozwoju oferty.

Nasze podejście obejmuje:

- monitorowanie zmian regulacyjnych i rynkowych,
- ocenę wpływu transformacji energetycznej na model biznesowy,
- rozwój kompetencji w obszarach wspierających dekarbonizację,
- wzmacnianie odporności operacyjnej organizacji.

Od ryzyka do przewagi konkurencyjnej

W dynamicznie zmieniającym się otoczeniu rynkowym zdolność do identyfikacji i zarządzania ryzykiem klimatycznym staje się źródłem stabilności i przewagi konkurencyjnej.

Dla TTST klimat nie jest wyłącznie czynnikiem ryzyka. Jest kierunkiem rozwoju.

Transformacja energetyczna zwiększa zapotrzebowanie na technologie, które umożliwiają:

- monitorowanie i raportowanie emisji,
- optymalizację zużycia energii,
- integrację odnawialnych źródeł energii,
- budowę inteligentnych i odpornych systemów infrastrukturalnych.

Świadome zarządzanie ryzykiem klimatycznym to dla nas element odpowiedzialności – ale także przestrzeń do innowacji.

W kolejnych latach będziemy kontynuować rozwój kompetencji oraz systematyczną analizę ekspozycji na czynniki klimatyczne, zapewniając spójność działań z długoterminową strategią transformacyjną spółki.

6.5 SZANSE WYNIKAJĄCE Z TRANSFORMACJI ENERGETYCZNEJ

Zmiana, która napędza rozwój.

Transformacja energetyczna jest jednym z najważniejszych procesów gospodarczych XXI wieku. Obejmuje modernizację infrastruktury, cyfryzację systemów, rozwój odnawialnych źródeł energii oraz rosnącą rolę danych w zarządzaniu energią. Dla Transition Technologies-Systems jest to nie tylko kontekst rynkowy, ale przestrzeń strategicznego wzrostu.

W świecie, w którym dekarbonizacja staje się standardem, a efektywność energetyczna warunkiem konkurencyjności, technologia pełni rolę kluczowego katalizatora zmian.

Transformacja jako impuls inwestycyjny

Rosnące nakłady na modernizację sektora energetycznego i przemysłowego przekładają się na dynamiczny rozwój zapotrzebowania na:

- systemy monitorowania i zarządzania energią,
- integrację odnawialnych źródeł energii,
- inteligentne sieci i automatykę przemysłową,
- narzędzia raportowania danych środowiskowych i ESG,
- rozwiązania zwiększające odporność infrastruktury.

Kompetencje TTST w obszarze integracji systemów, automatyki i analityki danych wpisują się bezpośrednio w te potrzeby.

Cyfryzacja jako fundament dekarbonizacji

Dekarbonizacja bez danych jest niemożliwa. Transformacja energetyczna wymaga precyzyjnego pomiaru, analizy i optymalizacji procesów.

Systemy wdrażane przez TTST umożliwiają:

- monitorowanie zużycia energii w czasie rzeczywistym,
- identyfikację strat i nieefektywności,
- optymalizację pracy instalacji przemysłowych,
- zwiększenie udziału źródeł odnawialnych w miksie energetycznym,
- budowę środowisk wspierających raportowanie emisji.

Energia staje się danymi. Dane stają się decyzjami. Decyzje stają się redukcją emisji.

Nowe modele biznesowe i długoterminowe relacje

Transformacja energetyczna sprzyja rozwojowi długoterminowych projektów modernizacyjnych oraz partnerstw strategicznych. Klienci coraz częściej poszukują nie tylko dostawców technologii, lecz partnerów wspierających ich w całym procesie transformacyjnym.

Dla TTST oznacza to możliwość:

- rozszerzania zakresu usług o obszary związane z ESG i raportowaniem danych środowiskowych,
- rozwoju kompetencji w zakresie inteligentnych systemów energetycznych,
- budowania przewagi konkurencyjnej poprzez specjalizację w sektorach infrastrukturalnych i energetycznych.

Od odpowiedzialności do przewagi

Transformacja energetyczna łączy odpowiedzialność klimatyczną z potencjałem wzrostu gospodarczego.

Dla TTST to proces, który:

- wzmacnia popyt na zaawansowane rozwiązania systemowe,
- zwiększa znaczenie integracji technologii IT i automatyki,
- sprzyja innowacjom i rozwojowi kompetencji zespołu,
- buduje długoterminową stabilność biznesową.

Postrzegamy transformację nie tylko jako koszt dostosowania, lecz jako kierunek rozwoju i przestrzeń do wprowadzania innowacji.

W kolejnych latach będziemy konsekwentnie rozwijać ofertę wspierającą efektywność energetyczną i cyfryzację infrastruktury, umacniając pozycję TTST jako partnera odpowiedzialnej transformacji.



6.6 CELE ŚRODOWISKOWE I KIERUNKI DZIAŁAŃ

Deklaracje zamieniamy w działania, a działania w mierzalne efekty.

Strategia środowiskowa Transition Technologies-Systems opiera się na jasnych, mierzalnych celach oraz konsekwentnej realizacji działań ograniczających wpływ operacyjny na klimat i środowisko. Jako firma technologiczna wiemy, że skuteczność zaczyna się od precyzyjnego pomiaru, a trwała zmiana wymaga systemowego podejścia.

Nasze cele środowiskowe koncentrują się na trzech obszarach: redukcji emisji, efektywnym wykorzystaniu zasobów oraz budowaniu świadomości ekologicznej w organizacji:

1. Mobilność niskoemisyjna

Mniej spalania, więcej odpowiedzialności

Jednym z kluczowych kierunków działań jest stopniowa transformacja floty pojazdów służbowych.

Cel:

Stopniowe zmniejszenie udziału samochodów spalinowych na rzecz pojazdów hybrydowych.

Działanie to pozwala ograniczyć emisję Scope 1 oraz wspiera kulturę odpowiedzialnej mobilności w organizacji.

2. Redukcja zużycia energii

Najczystsza energia to ta, której nie zużyliśmy

Pomimo korzystania z energii objętej gwarancją pochodzenia ze źródeł odnawialnych, koncentrujemy się na dalszej optymalizacji jej zużycia.

Cel:

Zmniejszenie zużycia energii elektrycznej w biurze.

Działania obejmują:

- optymalizację wykorzystania przestrzeni biurowej,
- racjonalne zarządzanie infrastrukturą IT,
- budowanie świadomości pracowników w zakresie efektywności energetycznej.

3. Odpowiedzialne zarządzanie zasobami

Mierzymy więcej niż emisję W ramach działań środowiskowych rozwijamy wewnętrzne narzędzie umożliwiające:

- kalkulację śladu węglowego organizacji,
- monitorowanie zużycia plastiku (kg),
- analizę wybranych wskaźników środowiskowych w czasie rzeczywistym.

Cel:

Zwiększenie transparentności danych środowiskowych oraz wsparcie procesów decyzyjnych w oparciu o mierzalne wskaźniki.

Cyfryzacja zarządzania środowiskowego stanowi naturalne rozszerzenie naszych kompetencji systemowych.

4. Inicjatywy kompensacyjne i środowiskowe

Odpowiedzialność lokalna, to realny wpływ na środowisko

W ramach działań środowiskowych planujemy również inicjatywy o charakterze ekologicznym i edukacyjnym.

Cel:

Posadzenie 250 drzew liściastych jako element działań wspierających bioróżnorodności lokalne środowisko naturalne.

Choć działania kompensacyjne nie zastępują redukcji emisji, stanowią uzupełnienie naszej odpowiedzialności środowiskowej.

5. Kierunki dalszego rozwoju

W kolejnych latach planujemy:

- dalsze doskonalenie systemu monitorowania emisji Scope 1–3,
- rozwój narzędzi wspierających analizę danych środowiskowych,
- zwiększanie efektywności procesów administracyjnych poprzez cyfryzację,
- identyfikację nowych obszarów redukcji zużycia zasobów.

Środowisko jako proces ciągły

Cele środowiskowe TTST mają charakter ewolucyjny i podlegają corocznej weryfikacji oraz dostosowaniu do zmieniających się uwarunkowań regulacyjnych i rynkowych.

Nie traktujemy ich jako jednorazowych inicjatyw, lecz jako element długoterminowej strategii.
Redukcja emisji, to ciągły proces.

Konsekwentna realizacja wyznaczonych celów wzmacnia naszą wiarygodność jako partnera transformacji energetycznej oraz organizacji odpowiedzialnej za swój wpływ na klimat i środowisko.

6.7 INICJATYWY ŚRODOWISKOWE

Małe działania. Realny wpływ. Wspólna odpowiedzialność.

W Transition Technologies-Systems odpowiedzialność środowiskowa nie kończy się na wskaźnikach i raportach. To także codzienne wybory, zaangażowanie zespołu i inicjatywy, które budują kulturę świadomego działania. Wierzymy, że transformacja zaczyna się od ludzi, dlatego nasze projekty środowiskowe łączą wymiar edukacyjny z realnym wpływem na otoczenie.

TTgoesTrees Sadzenie drzew dla przyszłych pokoleń

W ramach akcji TTgoesTrees pracownicy TTST wspólnie posadzili drzewa liściaste, przyczyniając się do zwiększania bioróżnorodności i poprawy jakości lokalnego środowiska.

 **120** Posadzonych drzew liściastych

Inicjatywa miała charakter integracyjny i edukacyjny – pokazała, że odpowiedzialność klimatyczna może być działaniem wspólnotowym, a nie wyłącznie strategicznym hasłem.

Współpraca z Fundacją Aeris Futuro Długoterminowe wsparcie ekosystemów

TTST zaangażowała się również w działania realizowane we współpracy z Fundacją Aeris Futuro, wspierając projekty związane z zalesianiem i ochroną klimatu.

 **230** Posadzonych drzew liściastych w ramach współpracy

Działania te stanowią element naszej odpowiedzialności środowiskowej oraz wsparcia inicjatyw o charakterze systemowym i długofalowym.

#ForBees

W ramach tej inicjatywy pracownicy TTST posadzili rośliny przyjazne zapylaczom, zwiększając świadomość znaczenia bioróżnorodności.

 **151** Posadzonych roślin miododajnych

Akcja ta łączyła wymiar ekologiczny z edukacyjnym, podkreślając rolę pszczół w funkcjonowaniu ekosystemów i bezpieczeństwie żywnościowym.

Zero Waste – Dzień Recyklingu Drugie życie produktów

Z okazji Dnia Recyklingu zorganizowaliśmy konkurs Zero Waste, w ramach którego pracownicy dzielili się swoimi pomysłami na ograniczanie odpadów oraz nadawanie produktom drugiego życia. Jest to przykład, jak zmiana zaczyna się od prostych i indywidualnych decyzji.

Inicjatywa promowała:

- ponowne wykorzystanie materiałów,
- ograniczanie konsumpcji,
- kreatywne podejście do zasobów,
- budowanie codziennych nawyków pro-środowiskowych.

Quiz „Pszczoły pod lupą” – edukacja przez zaangażowanie

W ramach działań edukacyjnych przeprowadziliśmy również quiz o pszczołach, w którym pracownicy odpowiadali na pytania dotyczące ich roli w ekosystemie.

Celem inicjatywy było:

- zwiększenie wiedzy na temat znaczenia zapylaczy,
- budowanie świadomości ekologicznej,
- pokazanie, że edukacja jest równie ważna jak działania operacyjne.

Środowisko to wspólna sprawa

Inicjatywy środowiskowe TTST pokazują, że odpowiedzialność klimatyczna nie jest wyłącznie elementem strategii, ale jest częścią naszej kultury organizacyjnej.

Łączymy technologię z edukacją, dane z działaniem, cele strategiczne z lokalnym wpływem.

Bo transformacja zaczyna się od świadomości, a świadomość prowadzi do realnej zmiany.

- + **77** uczestników akcji ekologicznych
- + **120** posadzonych drzew w akcji TTgoesTrees
- + **136** krzewów posadzonych w akcji TTgoesTrees
- + **230** drzew posadzonych z Fundacją Aeris Futuro
- + **151** posadzonych roślin dla zapylaczy w akcji #forBees

6.8 WYNIKI 2025 I WSKAŹNIKI ŚRODOWISKOWE

To, co mierzymy, pokazuje kierunek. To, co publikujemy, buduje wiarygodność.

Rok 2025 był dla Transition Technologies-Systems okresem konsekwentnego wzmacniania systemowego podejścia do środowiska, opartego na danych, mierzalnych celach i transparentności.

Prezentowane wyniki stanowią podsumowanie naszych działań w obszarze klimatu, energii i zarządzania zasobami. To nie tylko obowiązek raportowy, ale element odpowiedzialnego zarządzania oraz fundament dalszej transformacji.

Kluczowe wskaźniki środowiskowe 2025

Emisje

46,59 t CO₂e
Łączna emisja (Scope 1 + 2 + 3)

-38%
Zmiana r/r (2024: 75,22 > 2025: 46,59)

0,26 t CO₂e / pracownika
(179 pracowników)

Mobilność

13,54 t CO₂e
Flota samochodowa (Scope 1)

4,86 t CO₂e
Podróże służbowe (Scope 3)

39%
Spadek emisji floty r/r (2024: 35,88 > 2025: 13,54)

Energia

27,64 t CO₂e
Emisje związane z energią (biuro + ładowanie aut)

0,15 t CO₂e / pracownika
(27,64 ÷ 179)

100%
Udział energii z OZE

-26%
Zmiana emisji energii r/r (2024: 37,98 > 2025: 27,64)

Działania środowiskowe

- 350 drzew liściastych posadzonych w 2025 roku
- 77 uczestników akcji ekologicznych
- 4 akcje ekologiczne

Wskaźniki efektywności środowiskowej

- 0,63 t CO₂e / mln PLN - intensywność emisji (tCO₂e / przychód)
- 72% redukcji emisji względem roku bazowego (obliczone: 0,93 - 0,26 t CO₂ / pracownika)
- 100% pracowników objętych działaniami edukacyjnymi (działania projektowane są w sposób inkluzywny i dostępny dla wszystkich pracowników, niezależnie od lokalizacji – obejmują zarówno inicjatywy online, takie jak konkursy i quizy, jak i aktywności indywidualne, np. sadzenie roślin, możliwe do realizacji w różnych warunkach, w tym na balkonie lub w ogrodzie)

Zakres emisji	Źródło emisji	Jednostka	Emisja 2025	Udział procentowy w emisji całkowitej
Scope 1	Emisje z użytkowania samochodów służbowych	t CO ₂ e	13,54	29%
Scope 2	Zużycie energii elektrycznej w biurze	t CO ₂ e	24,34	52%
Scope 2	Energia elektryczna wykorzystywana do ładowania samochodów służbowych	t CO ₂ e	3,30	7%
Scope 3	Podróże służbowe – pozostałe środki transportu	t CO ₂ e	4,86	10%
Scope 3	Wysyłana poczta	t CO ₂ e	0,10	0,2%
Scope 3	Przesyłki kurierskie	t CO ₂ e	0,30	0,6%
Scope 3	Zużycie wody w biurze	t CO ₂ e	0,07	0,15%
Scope 3	Zużycie papieru w biurze	t CO ₂ e	0,08	0,17%
Łączna emisja GHG	wszystkie zakresy	t CO ₂ e	46,59	100%

Zakres emisji	Emisja 2025	Udział procentowy
Scope 1	13,54	29%
Scope 2	27,64	59%
Scope 3	5,41	12%
Łącznie	46,59	100%

Emisje gazów cieplarnianych zostały oszacowane zgodnie z metodologią GHG Protocol, która dzieli emisje na trzy zakresy: emisje bezpośrednie (Scope 1), emisje pośrednie wynikające z zakupu energii (Scope 2) oraz inne emisje pośrednie w łańcuchu wartości (Scope 3).

Zakres raportowania obejmuje emisje związane z działalnością biurową spółki, użytkowaniem floty samochodowej, zużyciem energii elektrycznej oraz wybrane emisje pośrednie związane z działalnością operacyjną, takie jak podróże służbowe, transport przesyłek, zużycie papieru oraz zużycie wody.

Struktura emisji gazów cieplarnianych TTST w 2025 roku wskazuje, że dominującym źródłem emisji jest zużycie energii elektrycznej (Scope 2), odpowiadające za większość całkowitego śladu węglowego Spółki. Emisje bezpośrednie (Scope 1) stanowią istotny, lecz mniejszy udział, natomiast emisje pośrednie w ramach Scope 3 mają charakter uzupełniający i wynikają głównie z mobilności pracowników oraz zużycia zasobów.

Podsumowanie roku 2025

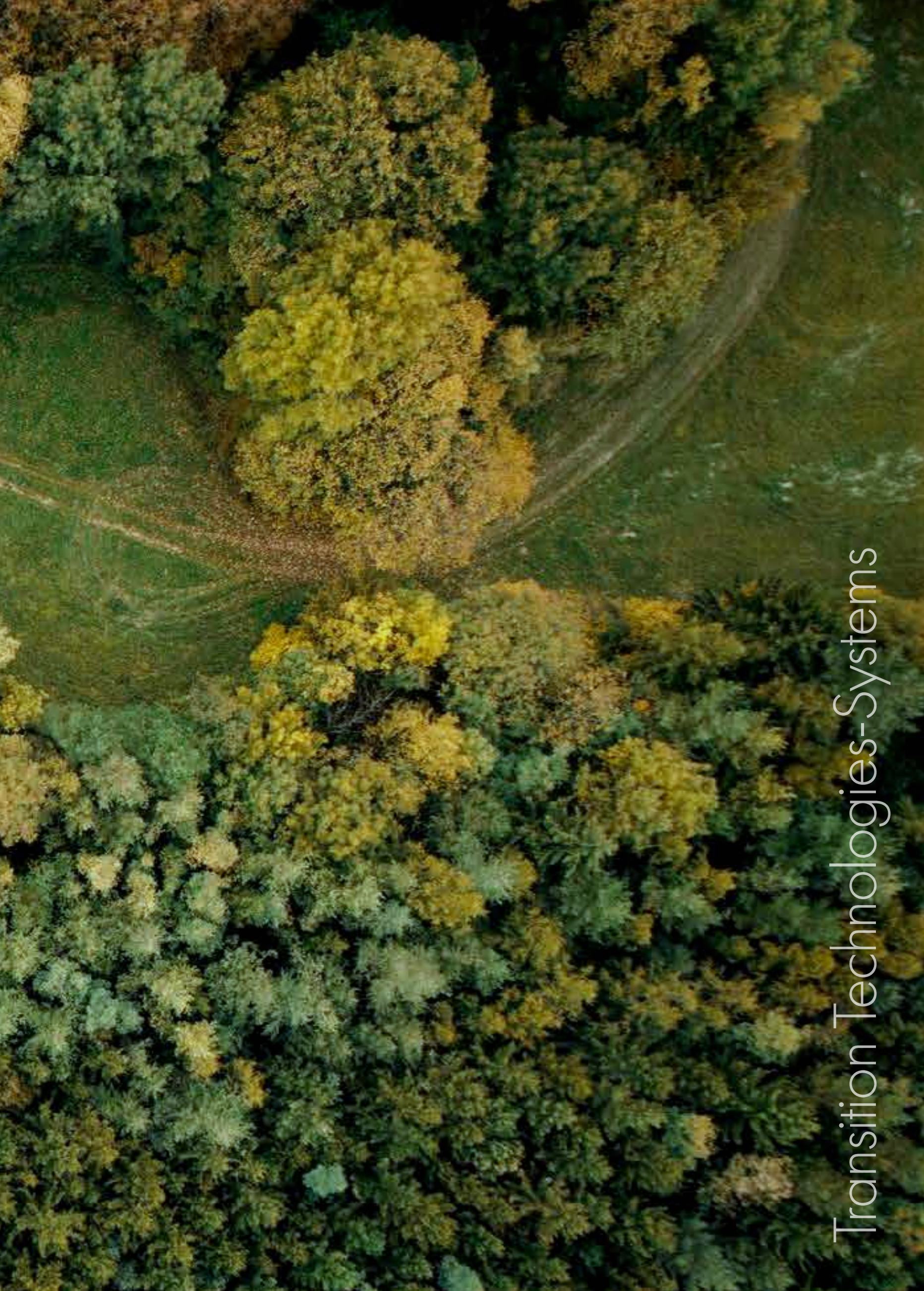
Wyniki 2025 potwierdzają, że działania środowiskowe TTST mają charakter mierzalny i długoterminowy.

Rok ten był okresem:

- utrzymania 100% energii z OZE,
- dalszej optymalizacji mobilności,
- rozszerzanie monitorowania śladu węglowego i zużycia zasobów o kolejne aspekty,
- wzmacniania kultury odpowiedzialności środowiskowej.

Transparentność, to nasz standard.
Efektywność, to nasz kierunek.
Transformacja, to nasza odpowiedzialność.

Prezentowane wskaźniki stanowią punkt odniesienia dla kolejnych lat oraz podstawę do wyznaczania ambitnych, lecz realistycznych celów środowiskowych.



7. SPOŁECZEŃSTWO

Ludzie i relacje z otoczeniem społecznym stanowią jeden z kluczowych elementów rozwoju Transition Technologies–Systems.

Wierzymy, że odpowiedzialny biznes, to nie tylko dostarczanie innowacyjnych rozwiązań technologicznych, ale również budowanie środowiska pracy opartego na współpracy, różnorodności i wzajemnym szacunku.

Transition Technologies–Systems angażuje się w działania wspierające rozwój pracowników, inicjatywy branżowe oraz projekty społeczne, które przyczyniają się do rozwoju sektora energetycznego i technologicznego. Spółka dąży do tworzenia wartości zarówno dla swoich pracowników i klientów, jak i dla społeczności w których funkcjonuje.

- 7.1 Kapitał ludzki
 - 7.1.1 Struktura zatrudnienia
 - 7.1.2 Różnorodność i równe traktowanie
 - 7.1.3 Wynagrodzenia i polityka benefitowa
 - 7.1.4 Rozwój kompetencji i szkolenia
 - 7.1.5 Satysfakcja pracowników
 - 7.1.6 Bezpieczeństwo i warunki pracy
- 7.2 Wspieranie kobiet w energetyce i IT
 - 7.2.1 Udział kobiet w strukturze TTST
 - 7.2.2 Inicjatywy branżowe i mentoring
 - 7.2.3 Budowanie kultury inkluzywnej
- 7.3 Klienci i jakość usług
 - 7.3.1 Odpowiedzialność wobec klientów
 - 7.3.2 Bezpieczeństwo danych i systemów
 - 7.3.3 Satysfakcja i relacje długoterminowe
- 7.4 Społeczności i działania społeczne
 - 7.4.1 Inicjatywy społeczne 2025
 - 7.4.2 Współpraca z organizacjami zewnętrznymi
- 7.5 Wskaźniki społeczne 2025



Transition Technologies–Systems

7.1 KAPITAŁ LUDZKI

Ludzie i ich kompetencje napędzają rozwój organizacji.

Pracownicy i współpracownicy stanowią kluczowy zasób Transition Technologies–Systems. Rozwój organizacji oraz realizacja projektów technologicznych dla sektora energetycznego opierają się na wiedzy, kompetencjach i doświadczeniu zespołu. Spółka dąży do tworzenia stabilnego środowiska pracy sprzyjającego rozwojowi zawodowemu, współpracy oraz budowaniu zaangażowania pracowników.

W Transition Technologies – Systems zarządzanie zasobami ludzkimi oparte jest na jasno określonych procedurach dotyczących zatrudniania, rozwoju oraz zakończenia współpracy z pracownikami i współpracownikami. Procesy kadrowe obejmują wszystkie działy organizacji i mają na celu zapewnienie transparentnych zasad zarządzania personelem oraz zgodności z obowiązującymi przepisami prawa.

Proces zatrudniania pracowników obejmuje formalny etap przygotowania dokumentacji kadrowej, wprowadzenia pracownika do organizacji oraz zapewnienia odpowiedniego wdrożenia do wykonywania obowiązków. Nowo zatrudnieni pracownicy otrzymują informacje dotyczące zasad funkcjonowania organizacji, bezpieczeństwa pracy oraz obowiązujących procedur wewnętrznych.

Każdy pracownik przed rozpoczęciem pracy przechodzi wymagane szkolenia wstępne BHP oraz badania lekarskie, a także zapoznaje się z obowiązującymi regulacjami dotyczącymi bezpieczeństwa informacji oraz odpowiedzialności za korzystanie z systemów informatycznych. W 2025 roku odbyło się 30 wstępnych szkoleń BHP.

Spółka stosuje również umowy o poufności oraz umowy o zakazie konkurencji, które mają na celu ochronę informacji poufnych oraz interesów biznesowych organizacji.



7.1.1 STRUKTURA ZATRUDNIENIA

Zróznicowany zespół jako siła organizacji.

Zatrudnienie w Transition Technologies–Systems obejmuje specjalistów z różnych obszarów działalności związanych z projektowaniem, wdrażaniem i utrzymaniem systemów informatycznych dla rynku energii. Struktura zatrudnienia odzwierciedla charakter działalności Spółki, która koncentruje się na realizacji projektów technologicznych wymagających wysokich kompetencji technicznych i analitycznych.

W organizacji zatrudnieni są pracownicy na stanowiskach obejmujących m.in. rozwój oprogramowania, analizę systemową, zarządzanie projektami, wsparcie techniczne oraz funkcje wspierające działalność operacyjną Spółki.

Skala i dynamika zatrudnienia

W latach 2022–2025 Transition Technologies–Systems odnotowała systematyczny wzrost zatrudnienia – z poziomu 143 pracowników w 2022 roku do 179 na koniec 2025 roku, co oznacza wzrost o 25,2%. Dynamika wzrostu zatrudnienia w 2025 roku wyniosła 6,5% r/r, co wskazuje na stopniową stabilizację organizacji po okresie intensywnego rozwoju.

Istotną zmianą w analizowanym okresie była transformacja struktury zatrudnienia. Udział pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę wzrósł z 34,3% w 2022 roku do 59,8% w 2025 roku, podczas gdy udział współpracy w modelu B2B zmniejszył się z 65,7% do 40,2%. Zmiana ta wskazuje na zwiększenie stabilności zatrudnienia oraz rozwój bardziej sformalizowanego modelu organizacyjnego.

Struktura zatrudnienia (2025)

Wskaźnik	2025
Liczba pracowników ogółem	179
Liczba kobiet	54
Liczba mężczyzn	125
Udział kobiet w zatrudnieniu	30%
Udział mężczyzn w zatrudnieniu	70%
Udział kobiet w kadrze menedżerskiej	47%
Udział pracowników zatrudnionych na umowę o pracę	59,8%
Udział współpracy B2B	40,2%
Udział pełnych etatów	95,3%

Struktura wiekowa i kompetencyjna

Struktura wiekowa pracowników TTST wskazuje na dominację osób w wieku 30–50 lat, które w 2025 roku stanowiły 63,6% zatrudnionych na umowę o pracę. Pracownicy poniżej 30 roku życia stanowili 30,8%, natomiast osoby powyżej 50 roku życia – 5,6% zespołu.

W latach 2022–2025 odnotowano istotny wzrost liczby pracowników we wszystkich grupach wiekowych, przy czym najszybszy wzrost dotyczył grupy 30–50 lat (+152%), co wskazuje na rozwój kompetencji eksperckich w organizacji. Jednocześnie liczba pracowników poniżej 30 roku życia wzrosła o 94%, co świadczy o skutecznym pozyskiwaniu młodszych specjalistów i budowaniu zaplecza kompetencyjnego na przyszłość.

Struktura wiekowa Spółki odzwierciedla równowagę pomiędzy doświadczeniem a potencjałem rozwojowym zespołu, co jest istotne w kontekście realizacji złożonych projektów technologicznych.

Rotacja i stabilność zespołu

Analiza rotacji pracowników w latach 2022–2025 wskazuje na stabilny poziom zatrudnienia oraz ograniczoną zmienność kadrową. Wskaźnik rotacji w analizowanym okresie kształtował się na poziomie od 5,3% do 8,4%, osiągając 7,3% w 2025 roku.

Poziom rotacji pozostaje relatywnie niski na tle branży IT, co wskazuje na stabilność zespołu oraz skuteczność działań w zakresie utrzymania pracowników. Jednocześnie Spółka odnotowuje dodatni bilans zatrudnienia we wszystkich analizowanych latach – liczba przyjęć przewyższa liczbę odejść, co potwierdza rozwój organizacji oraz rosnące zapotrzebowanie na kompetencje technologiczne. W 2025 roku bilans zatrudnienia wyniósł +18 osób.

Podsumowanie

Struktura zatrudnienia Spółki odzwierciedla specyfikę branży IT, w której znaczną część zespołu stanowią specjaliści techniczni odpowiedzialni za rozwój i utrzymanie systemów informatycznych wykorzystywanych przez uczestników rynku energii. Dominujący udział pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy wskazuje na stabilny charakter zatrudnienia oraz koncentrację na długoterminowym rozwoju kompetencji.

Jednocześnie TTST podejmuje działania na rzecz zwiększania różnorodności zespołu oraz wspierania udziału kobiet w sektorze IT i energetyki, co znajduje odzwierciedlenie zarówno w strukturze zatrudnienia, jak i w wysokim udziale kobiet na stanowiskach kierowniczych.

7.1.2 RÓŻNORODNOŚĆ I RÓWNE TRAKTOWANIE

Różnorodność, która wzmacnia współpracę i innowacyjność.

Transition Technologies–Systems prowadzi działalność w oparciu o zasady równego traktowania, poszanowania różnorodności oraz przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji. Spółka dąży do tworzenia środowiska pracy opartego na wzajemnym szacunku, w którym wszyscy pracownicy mają równe możliwości rozwoju zawodowego niezależnie od płci, wieku, pochodzenia czy innych cech osobistych.

Struktura zatrudnienia wskazuje na stopniowy wzrost udziału kobiet w organizacji. W latach 2022–2025 liczba kobiet wzrosła z 33 do 50, co oznacza wzrost o 49%. W tym samym okresie liczba mężczyzn zwiększyła się o 17,3%, co wskazuje na szybszy wzrost zatrudnienia kobiet w Spółce.

W efekcie udział kobiet w zatrudnieniu wzrósł z 23,1% w 2022 roku do 27,5% w 2025 roku, co odzwierciedla stopniowe zwiększanie różnorodności zespołu w branży technologicznej i energetycznej.

Szczególnie istotnym elementem struktury organizacyjnej jest udział kobiet w organach zarządczych. Zarząd Spółki w 100% reprezentowany jest przez kobiety, co stanowi wyróżnik na tle branży IT oraz sektora energetycznego.

W procesach rekrutacyjnych, oceny pracy oraz rozwoju zawodowego stosowane są kryteria oparte na kompetencjach, doświadczeniu oraz

potencjale pracowników. Decyzje dotyczące zatrudnienia i rozwoju zawodowego podejmowane są w sposób transparentny i zgodny z zasadami równego traktowania.

Spółka nie toleruje zachowań dyskryminacyjnych ani działań naruszających godność pracowników. Wszelkie przejawy nierównego traktowania mogą być zgłaszane zgodnie z obowiązującymi w organizacji procedurami zgłaszania nieprawidłowości.

Transition Technologies–Systems wspiera budowanie zespołów o zróżnicowanych kompetencjach i doświadczeniach, co sprzyja innowacyjności oraz efektywnej współpracy w ramach realizowanych projektów technologicznych.



7.1.3 WYNAGRODZENIA I POLITYKA BENEFITOWA

Atrakcyjne warunki pracy wspierają rozwój i zaangażowanie zespołu.

W Transition Technologies–Systems zasady wynagradzania pracowników określone są w Regulaminie wynagradzania. Dokument ten definiuje ramy ustalania wynagrodzeń oraz zapewnia spójność i przejrzystość stosowanych zasad w odniesieniu do zakresu obowiązków, poziomu odpowiedzialności oraz kompetencji pracowników.

System wynagrodzeń w Spółce oparty jest na kryteriach rynkowych oraz wewnętrznych zasadach oceny stanowisk, uwzględniających poziom doświadczenia, zakres odpowiedzialności oraz specjalizację zawodową. Wynagrodzenie pracowników obejmuje część stałą oraz – w zależności od stanowiska – komponent zmienny, powiązany z wynikami pracy, realizacją celów projektowych lub wynikami Spółki.

Proces ustalania wynagrodzeń ma charakter indywidualny i opiera się na obiektywnych kryteriach, w tym kompetencjach, doświadczeniu oraz zakresie realizowanych zadań. Spółka stosuje zasadę równego traktowania w zakresie wynagrodzeń oraz deklaruje brak dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, formę zatrudnienia lub inne cechy chronione.

W 2025 roku Spółka prowadziła analizę danych wynagrodzeniowych, obejmującą wybrane grupy pracowników. Analiza wskazuje na występowanie zróżnicowania poziomu wynagrodzeń pomiędzy kobietami i mężczyznami w niektórych obszarach organizacji. Różnice te są interpretowane z uwzględnieniem struktury stanowisk, poziomu doświadczenia zawodowego oraz specyfiki działalności projektowej.

Zróżnicowanie wynagrodzeń według wybranych grup pracowników (2025)

Obszar	Grupa pracowników	Zróżnicowanie wynagrodzeń w %
Działy nieprodukcyjne	pracownicy >30 lat	+7,7%
	pracownicy <30 lat	– 10,2%
Działy produkcyjne	pracownicy >30 lat	–2,1%
	pracownicy <30 lat	-3,7%
Stanowiska specjalistyczne	analityk biznesowy	+3,4%
Kadra zarządzająca	manager / dyrektor	+3,1%
Benchmark Polska	Kobiety	+45% vs średnia krajowa
	Mężczyźni	+44,5% vs średnia krajowa

Wartości dodatnie oznaczają wyższe średnie wynagrodzenie kobiet, wartości ujemne – wyższe średnie wynagrodzenie mężczyzn.

Spółka monitoruje poziom zróżnicowania wynagrodzeń oraz podejmuje działania mające na celu zapewnienie zgodności z obowiązującymi regulacjami, w tym Dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 w zakresie przejrzystości wynagrodzeń. Analiza wynagrodzeń stanowi element systemu zarządzania zasobami ludzkimi i podlega okresowym przeglądom.

Transition Technologies–Systems oferuje pracownikom świadczenia pozapłacowe, które stanowią uzupełnienie systemu wynagrodzeń. Zakres benefitów obejmuje m.in. opiekę medyczną, programy sportowe, ubezpieczenie na życie, dostęp do wsparcia psychologicznego oraz działania wspierające rozwój kompetencji. Szczegółowy zakres świadczeń jest dostępny dla pracowników zgodnie z obowiązującymi zasadami wewnętrznymi.



7.1.4 ROZWÓJ KOMPETENCJI I SZKOLENIA

Rozwój kompetencji jako fundament jakości usług.

Transition Technologies–Systems prowadzi działania rozwojowe ukierunkowane na wzmacnianie kompetencji technicznych, analitycznych oraz regulacyjnych pracowników, dostosowanych do specyfiki sektora energetycznego i technologicznego.

W 2025 roku zrealizowano łącznie 932,5 godzin szkoleń, co przekłada się na średnio 5,2 godziny szkoleniowe na pracownika. W działaniach rozwojowych uczestniczyło 27,9% pracowników, co wskazuje na selektywny i celowany charakter szkoleń, dostosowany do ról projektowych oraz potrzeb kompetencyjnych organizacji.

Struktura godzin szkoleniowych wskazuje na koncentrację działań rozwojowych w obszarach kluczowych dla działalności operacyjnej Spółki. Największy udział w szkoleniach mieli specjaliści (60,3% godzin), a także kadra średniego szczebla (26,1%), co potwierdza ukierunkowanie inwestycji rozwojowych na zespoły realizujące projekty technologiczne.

Zdecydowana większość działań szkoleniowych dotyczyła pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (94% wszystkich godzin szkoleniowych), co wynika z przyjętego modelu rozwoju kompetencji wewnętrznych.

Zakres tematyczny szkoleń obejmował m.in.:

- rozwój kompetencji technicznych (m.in. SQL, Power BI, testowanie, analiza biznesowa),
- wykorzystanie sztucznej inteligencji w pracy operacyjnej,
- zagadnienia związane z ESG i śladem węglowym,
- regulacje rynku energii i prawo energetyczne,
- bezpieczeństwo informacji oraz standardy ISO,
- rozwój kompetencji miękkich i organizacyjnych.

Działania szkoleniowe wspierają rozwój kompetencji przyszłości oraz umożliwiają dostosowanie organizacji do dynamicznych zmian technologicznych i regulacyjnych. Szkolenia w 2025 roku były silne ukierunkowane na rozwój kompetencji technicznych oraz eksperckich. Szkolenia techniczne stanowiły około 55% wszystkich inicjatyw rozwojowych, natomiast szkolenia eksperckie związane z regulacjami, energetyką i ESG – 27%. Pozostałe 18% obejmowało rozwój kompetencji ogólnych, organizacyjnych oraz wellbeing.



7.1.5 SATYSFAKCJA PRACOWNIKÓW

Zaangażowanie pracowników buduje silną organizację.

Regularne badanie opinii pracowników stanowi ważny element zarządzania kapitałem ludzkim w spółce. Pozwala ono identyfikować mocne strony organizacji, monitorować poziom satysfakcji z pracy oraz określać obszary wymagające dalszego rozwoju. Wyniki badań są wykorzystywane przez kierownictwo do planowania działań rozwojowych, wzmacniania kultury organizacyjnej oraz poprawy środowiska pracy.

Badanie satysfakcji pracowników prowadzone jest cyklicznie w formie anonimowej ankiety. W ostatnim badaniu poziom uczestnictwa wyniósł 83%, co wskazuje na wysoki poziom zaangażowania pracowników w proces oceny środowiska pracy oraz chęć dzielenia się opinią na temat funkcjonowania organizacji.

Ogólny wskaźnik satysfakcji pracowników wyniósł 81,4%, co potwierdza stabilny i wysoki poziom zadowolenia z pracy w spółce. Wyniki te wskazują na pozytywne postrzeganie organizacji jako miejsca pracy oraz na silne fundamenty kultury organizacyjnej.

Najwyżej oceniane obszary w badaniu dotyczyły współpracy i relacji w zespołach. Pracownicy szczególnie wysoko ocenili:

- współpracę w zespole – 4,68 / 5,
- współpracę z przełożonym – 4,61 / 5,
- atmosferę pracy – 4,42 / 5.

Wysokie oceny w tych obszarach potwierdzają dobrą jakość relacji pomiędzy pracownikami i kadrą zarządzającą oraz efektywną komunikację w organizacji.

Badanie obejmowało również ocenę wybranych elementów środowiska pracy oraz możliwości rozwoju zawodowego. Pracownicy pozytywnie ocenili między innymi:

- adekwatność realizowanych zadań do posiadanych kompetencji – 4,09 / 5,
- dostęp do odpowiednich narzędzi pracy – 4,32 / 5,
- możliwość uczestnictwa w szkoleniach zewnętrznych – 3,98 / 5,
- atrakcyjność inicjatyw wewnętrznych organizowanych przez firmę – 3,74 / 5.

Wyniki badania pokazują również, że pracownicy doceniają działania organizacji w obszarze zarządzania systemami jakości oraz bezpieczeństwa informacji. Aż 98% pracowników wskazuje, że certyfikaty ISO zwiększają zaufanie klientów i partnerów biznesowych, a także potwierdzają wysoki poziom organizacji procesów w spółce.

Uzyskane wyniki stanowią podstawę do dalszego doskonalenia środowiska pracy oraz rozwijania działań wspierających rozwój pracowników. W szczególności spółka planuje dalsze wzmacnianie obszarów związanych z rozwojem kompetencji, ścieżkami kariery oraz inicjatywami integrującymi zespoły.

Regularne badanie opinii pracowników pozwala na bieżąco monitorować poziom zaangażowania oraz skuteczność podejmowanych działań, a także wspiera budowanie kultury organizacyjnej opartej na współpracy, transparentności i wzajemnym szacunku.

Wyniki badania wskazują na wysoki poziom zaangażowania pracowników oraz pozytywną ocenę współpracy w zespołach i relacji z przełożonymi, co stanowi istotny element stabilności organizacyjnej spółki.

7.1.6 BEZPIECZEŃSTWO I WARUNKI PRACY

Bezpieczne środowisko pracy sprzyja efektywności i dobrostanowi zespołu.

Transition Technologies–Systems zapewnia pracownikom bezpieczne i odpowiednie warunki pracy zgodne z obowiązującymi przepisami prawa oraz standardami bezpieczeństwa. Spółka podejmuje działania mające na celu minimalizowanie ryzyka wypadków oraz zapewnienie komfortowego środowiska pracy.

Ze względu na charakter działalności spółki większość pracowników wykonuje pracę w środowisku biurowym lub z wykorzystaniem narzędzi informatycznych, co wpływa na relatywnie niski poziom ryzyka zawodowego. Jednocześnie spółka prowadzi działania mające na celu zapewnienie ergonomicznych warunków pracy oraz podnoszenie świadomości pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pracownicy objęci są obowiązkowymi szkoleniami z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, a także szkoleniami okresowymi zgodnie z obowiązującymi przepisami.

W 2025r.

Wskaźnik	2025
Liczba wypadków przy pracy	0
Liczba szkoleń BHP	71

Spółka dąży do utrzymania wysokiego poziomu bezpieczeństwa pracy oraz ciągłego doskonalenia warunków pracy poprzez monitorowanie potencjalnych zagrożeń i podejmowanie działań zapobiegawczych

7.2 WSPIERANIE KOBIET W ENERGETYCE I IT

Różnorodność, która wzmacnia przyszłość branży energetycznej i technologicznej.

Transition Technologies–Systems dostrzega znaczenie różnorodności w zespołach projektowych oraz rolę kobiet w rozwoju branży technologicznej i energetycznej. Spółka wspiera działania promujące udział kobiet w sektorach tradycyjnie zdominowanych przez mężczyzn, takich jak energetyka oraz technologie informatyczne.

W 2025 roku kobiety stanowiły 30% zatrudnionych w TTST, a ich udział w kadrze menedżerskiej wyniósł 47%, co znacząco przekracza średnie dla branży IT i energetyki. Dane te odzwierciedlają konsekwentne działania Spółki w zakresie budowania zróżnicowanych zespołów oraz wspierania rozwoju zawodowego kobiet.

Zaangażowanie w inicjatywy branżowe oraz promowanie równych szans w miejscu pracy stanowi element podejścia organizacji do budowania różnorodnych zespołów i wspierania rozwoju zawodowego kobiet w obszarach technologicznych.

Transition Technologies–Systems angażuje się w inicjatywy branżowe promujące aktywność zawodową kobiet w sektorze energetycznym oraz w branży technologicznej. Spółka wspiera działania organizacji i społeczności branżowych, które mają na celu zwiększanie udziału kobiet w sektorach technologicznych oraz rozwój ich kompetencji zawodowych.

W ramach współpracy z inicjatywami branżowymi Spółka uczestniczy w wydarzeniach, programach mentoringowych oraz działaniach edukacyjnych promujących rozwój kobiet w branży energetycznej i IT.

Udział w wydarzeniach branżowych stanowi element rozwoju kompetencji oraz wzmacniania obecności kobiet w sektorze energetycznym i technologicznym. W 2025 roku odnotowano 34 uczestnictwa kobiet w wydarzeniach branżowych, w tym konferencjach oraz inicjatywach networkingowych związanych z rozwojem sektora energetycznego i technologicznego, wzmacniając obecność kobiet w tych obszarach.

“Energetyka przyszłości nie powstanie bez technologii, ale nie powstanie również bez ludzi i różnorodnych perspektyw.

“Kobiety coraz wyraźniej zaznaczają swoją obecność w sektorze energii, IT i nowych technologii, pokazując, że kompetencje, innowacyjność i przywództwo nie mają płci.

W ostatnich latach obserwujemy dynamiczne zmiany zarówno w obszarze transformacji energetycznej, jak i cyfryzacji rynku. To procesy, które wymagają otwartości na nowe kompetencje, współpracę i odwagę do przełamywania utartych schematów. Coraz więcej kobiet angażuje się dziś w rozwój technologii, zarządzanie projektami oraz tworzenie nowoczesnych rozwiązań dla sektora energetycznego, aktywnie współtworząc kierunek zmian całej branży.

Naszą rolą jako organizacji jest tworzenie środowiska, w którym kobiety mogą rozwijać swoje kompetencje, zdobywać doświadczenie i budować swoją pozycję zawodową niezależnie od stereotypów czy ograniczeń związanych z charakterem branży. Wierzę, że różnorodność zespołów przekłada się nie tylko na kulturę organizacyjną, ale również na jakość podejmowanych decyzji, innowacyjność oraz długoterminową odporność organizacji.

Dlatego tak ważne jest wspieranie inicjatyw promujących obecność kobiet w energetyce i IT, budowanie przestrzeni do wymiany doświadczeń oraz pokazywanie, że nowoczesna energetyka jest branżą otwartą na różnorodne talenty, kompetencje i style przywództwa.”

Ewa Kwapis

Wiceprezeska Zarządu

Transition Technologies–Systems Sp. z o.o.



7.2.1 UDZIAŁ KOBIET W STRUKTURZE TTST

Równe szanse w budowaniu nowoczesnych zespołów technologicznych.

Transition Technologies–Systems dąży do budowania środowiska pracy sprzyjającego różnorodności oraz zapewniającego równe możliwości rozwoju zawodowego. W organizacji kobiety pełnią role zarówno na stanowiskach specjalistycznych, jak i menedżerskich orazw organach zarządzających spółki.

Spółka wspiera równy dostęp do możliwości rozwoju zawodowego oraz udział kobiet w projektach technologicznych i inicjatywach biznesowych. W strukturze organizacyjnej spółki kobiety uczestniczą w realizacji projektów związanych z rozwojem systemów informatycznych dla sektora energetycznego, zarządzaniem projektami, analizą systemową oraz w obszarach wspierających działalność operacyjną organizacji.

Na dzień 31 grudnia 2025 roku udział kobiet w strukturze zatrudnienia spółki przedstawiał się następująco:

Wsłaźnik	2025
Udział kobiet w całkowitym zatrudnieniu	30%
Udział kobiet na stanowiskach kierowniczych	47%
Udział kobiet w Zarządzie	100%
Udział kobiet w Radzie Nadzorczej	33%

Działania spółki w tym obszarze koncentrują się na tworzeniu środowiska pracy wspierającego rozwój zawodowy kobiet oraz wzmacnianiu ich obecności w sektorach technologicznych i energetycznych.



Transition Technologies-Systems

7.2.2 INICJATYWY BRANŻOWE I MENTORING

Dzielenie się wiedzą wzmacnia rozwój całej branży.

Transition Technologies–Systems wspiera rozwój kompetencji pracowników poprzez aktywne uczestnictwo w inicjatywach branżowych, wydarzeniach sektora energetycznego i technologicznego oraz działaniach wspierających wymianę wiedzy i doświadczeń w środowisku zawodowym, promując tym samym udział kobiet w branży energetycznej i IT.

Do inicjatyw wspieranych i organizowanych przez Spółkę należą m.in.:

- Organizacja spotkania „Energia Kobiet”

Inicjatywa ukierunkowana na wspieranie społeczności kobiet w sektorze energetycznym, umożliwiającą wymianę doświadczeń, budowanie relacji zawodowych oraz rozwój kompetencji w środowisku branżowym.

- Współorganizacja konferencji SHEnergy (we współpracy z TTPSC)

Wydarzenie poświęcone zwiększaniu świadomości roli kobiet w sektorach IT i energetyki, ze szczególnym uwzględnieniem wyzwań związanych z ich reprezentacją w branżach tradycyjnie zdominowanych przez mężczyzn.

- Udział w konferencji Women on Boards

Prezes Zarządu TTST aktywnie uczestniczyła w wydarzeniu promującym obecność kobiet na najwyższych szczeblach zarządzania oraz przełamywanie stereotypów płci w strukturach organizacyjnych.

Pracownice spółki biorą udział w konferencjach, seminariach oraz wydarzeniach branżowych związanych z rozwojem rynku energii, transformacją energetyczną, technologiami informatycznymi oraz cyberbezpieczeństwem. Uczestnictwo w tego typu inicjatywach umożliwia rozwój kompetencji zawodowych, śledzenie trendów technologicznych oraz budowanie relacji z przedstawicielami branży takie jak m.in. PIME czy inne inicjatywy wspierające rozwój sektora energii i nowych technologii.

W 2025 roku eksperci TT-Systems prowadzili działania edukacyjne dla instytucji publicznych i uczestników rynku energii. Zrealizowaliśmy m.in.:

- szkolenie dla Urzędu Regulacji Energetyki dotyczące funkcjonowania Nowego Rynku Bilansującego,
- szkolenie dla Polskiego Stowarzyszenia Energetyki Wiatrowej pt. „Systemy IT niezbędne do aktywnego uczestnictwa w Nowym Rynku Bilansującym (dla DUB)”.

Zaangażowanie w inicjatywy branżowe wspiera rozwój kompetencji zespołu oraz pozwala spółce aktywnie uczestniczyć w kształtowaniu rynku technologii dla sektora energetycznego.



7.2.3 BUDOWANIE KULTURY INKLUZYWNEJ



Kultura współpracy oparta na szacunku i otwartości.

Transition Technologies–Systems dąży do tworzenia środowiska pracy opartego na wzajemnym szacunku, współpracy oraz poszanowaniu różnorodności. Budowanie kultury inkluzywnej stanowi ważny element podejścia spółki do zarządzania kapitałem ludzkim oraz rozwoju organizacji.

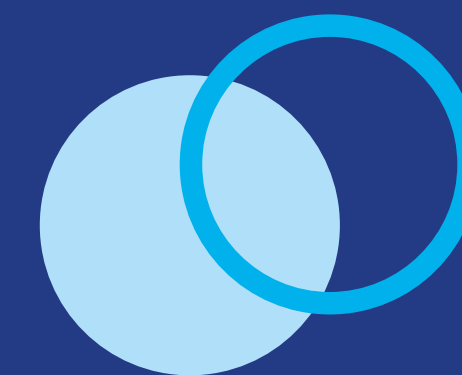
Spółka wspiera środowisko pracy, w którym wszyscy pracownicy mają możliwość swobodnego wyrażania opinii, dzielenia się wiedzą oraz uczestniczenia w procesach organizacyjnych. Różnorodność doświadczeń, kompetencji i perspektyw pracowników sprzyja innowacyjności oraz efektywnej współpracy w zespołach projektowych.

Transition Technologies–Systems promuje kulturę organizacyjną opartą na:

- wzajemnym szacunku i otwartej komunikacji,
- równym traktowaniu pracowników,
- wspieraniu współpracy między zespołami,
- tworzeniu środowiska sprzyjającego rozwojowi zawodowemu.

Budowanie inkluzywnego środowiska pracy jest wspierane przez działania organizacyjne, polityki wewnętrzne oraz praktyki zarządzania zespołami, które sprzyjają integracji pracowników oraz wymianie wiedzy i doświadczeń.

„Podoba mi się dobra atmosfera, otwarta komunikacja i poczucie, że wykonywana praca ma sens, a ludzie są traktowani z zaufaniem i szacunkiem.”



7.3 KLIENCI I JAKOŚĆ USŁUG

Jakość i zaufanie jako fundament relacji z klientami.

Transition Technologies–Systems koncentruje swoją działalność na dostarczaniu wysokiej jakości rozwiązań technologicznych dla sektora energetycznego. Spółka realizuje projekty informatyczne wspierające funkcjonowanie rynku energii, w tym systemy wspierające procesy handlu energią, integrację systemów operatorów rynku oraz rozwiązania dla przedsiębiorstw energetycznych.

Realizacja projektów opiera się na ścisłej współpracy z klientami oraz dostosowaniu rozwiązań technologicznych do ich potrzeb biznesowych. Spółka stosuje standardy zarządzania jakością oraz bezpieczeństwem informacji zgodne z międzynarodowymi normami (m.in. ISO 9001, ISO 27001), co pozwala zapewnić wysoki poziom jakości usług oraz bezpieczeństwo danych klientów.

Wyniki z badania satysfakcji klientów

Wsłaznik	Jednostka	Wartość	Źródła danych
Poziom satysfakcji klientów	%	92%	badanie satysfakcji
Frekwencja w badaniu	%	48,5%	badanie satysfakcji
Odsetek klientów deklarujących ponowną współpracę	%	83%	badanie satysfakcji
Liczba projektów objętych badaniem	liczba	68%	badanie satysfakcji
Liczba klientów objętych badaniem	liczba	60%	dane wewnętrzne
Liczba przeprowadzonych badań	liczba	1%	dane wewnętrzne

Uzyskane wyniki wskazują na wysoki poziom satysfakcji klientów oraz skuteczność realizowanych projektów. Szczególnie istotny jest wysoki odsetek klientów deklarujących ponowną współpracę, co potwierdza trwałość relacji biznesowych oraz zaufanie do świadczonych usług.

Operacyjna jakość usług IT

Jakość świadczonych usług monitorowana jest również na poziomie operacyjnym, poprzez analizę zgłoszeń serwisowych oraz incydentów obsługiwanych w ramach realizowanych usług IT.

W 2025 roku Spółka obsłużyła łącznie:

15 486 zgłoszeń operacyjnych, w tym:

- 4 523 incydenty
- 4 990 zgłoszeń serwisowych
- 258 zmian (change requests)
- 5 715 zadań pomocniczych

Analiza wolumenu zgłoszeń pozwala na bieżące monitorowanie jakości usług, identyfikację obszarów wymagających optymalizacji oraz doskonalenie procesów operacyjnych.

Podejście do jakości

TTST stosuje podejście oparte na ciągłym doskonaleniu, obejmujące:

- monitorowanie jakości realizowanych usług,
- analizę zgłoszeń i incydentów,
- cykliczne badania satysfakcji klientów,
- dostosowywanie rozwiązań do zmieniających się wymagań regulacyjnych i biznesowych.

Takie podejście pozwala utrzymywać wysoki poziom jakości usług oraz budować długoterminowe relacje z klientami w sektorze energetycznym.

7.3.1 ODPOWIEDZIALNOŚĆ WOBEC KLIENTÓW

Odpowiedzialne partnerstwo w realizacji projektów technologicznych.

Transition Technologies–Systems prowadzi działalność z uwzględnieniem odpowiedzialności wobec klientów oraz partnerów biznesowych. Spółka dąży do zapewnienia wysokiej jakości usług, bezpieczeństwa realizowanych projektów oraz transparentności współpracy.

W relacjach z klientami spółka kieruje się zasadami profesjonalizmu, rzetelności oraz partnerskiego podejścia. Projekty realizowane są z uwzględnieniem wymagań biznesowych klientów, obowiązujących regulacji branżowych oraz standardów bezpieczeństwa informacji.

Spółka rozwija swoje podejście do współpracy z klientami w oparciu o analizę doświadczeń projektowych oraz doskonalenie procesów zarządzania projektami i obsługi klienta.



7.3.2 BEZPIECZEŃSTWO DANYCH I SYSTEMÓW

Bezpieczne technologie dla stabilnego rynku energii.

Spółka rozwija i dostarcza rozwiązania informatyczne dla klientów sektora energetycznego, dlatego bezpieczeństwo systemów informatycznych stanowi jeden z kluczowych elementów odpowiedzialności wobec klientów.

W procesie wytwarzania oprogramowania stosowane są zasady bezpieczeństwa obejmujące analizę wymagań bezpieczeństwa informacji już na etapie projektowania systemów informatycznych. Analiza ta uwzględnia m.in. modelowanie zagrożeń, poziom wrażliwości przetwarzanych informacji oraz wymagania wynikające z przepisów prawa i umów z klientami.

W projektach informatycznych stosowane są zasady bezpieczeństwa architektury systemów, w tym podejście security-by-design oraz privacy-

by-design. Obejmuje to m.in. kontrolę dostępu do systemów, ochronę danych wrażliwych, monitorowanie transakcji oraz stosowanie zabezpieczeń kryptograficznych w komunikacji sieciowej.

Proces rozwoju oprogramowania obejmuje również kontrolę zmian w systemach informatycznych, nadzór nad wersjonowaniem oprogramowania oraz cykliczną weryfikację zabezpieczeń systemów udostępnianych w sieciach publicznych.

W przypadku korzystania z danych rzeczywistych w środowiskach testowych stosowane są odpowiednie mechanizmy ich ochrony, w tym anonimizacja danych oraz ograniczenie dostępu do środowisk testowych.



7.3.3 SATYSFAKCJA I RELACJE DŁUGOTERMINOWE

Satysfakcja klientów jako miernik jakości współpracy.

Jednym z kluczowych elementów doskonalenia jakości usług w Transition Technologies–Systems jest regularne monitorowanie poziomu satysfakcji klientów oraz analiza informacji zwrotnych dotyczących realizowanych projektów.

W 2025 roku spółka przeprowadziła badanie satysfakcji klientów obejmujące projekty realizowane w różnych obszarach działalności. W badaniu uzyskano następujące wyniki:

Wskaźnik	2025
Frekwencja w badaniu	48,5%
Poziom satysfakcji klientów	92%
Odsetek klientów deklarujących ponowną współpracę	83%
Liczba projektów objętych badaniem	68

Najwyżej oceniane aspekty współpracy obejmowały:

- kompetencje zespołów projektowych,
- jakość produktów,
- jakość świadczonych usług.

Wyniki badania potwierdzają wysoki poziom zadowolenia klientów oraz skuteczność realizowanych projektów. Informacje zwrotne od klientów wykorzystywane są do dalszego doskonalenia procesów projektowych oraz podnoszenia jakości usług.

7.4 SPOŁECZNOŚCI I DZIAŁANIA SPOŁECZNE

Odpowiedzialność biznesu wobec społeczności.

Transition Technologies–Systems angażuje się w działania społeczne oraz inicjatywy wspierające rozwój społeczności, w których funkcjonuje Spółka. Organizacja podejmuje działania mające na celu wspieranie inicjatyw edukacyjnych, środowiskowych oraz branżowych, ze szczególnym uwzględnieniem sektora energetycznego i technologicznego.

Działania społeczne realizowane są zarówno poprzez inicjatywy organizacyjne, jak i zaangażowanie pracowników w projekty społeczne oraz działania ekologiczne. Spółka wspiera inicjatywy sprzyjające rozwojowi kompetencji technologicznych, promocji sektora energetycznego oraz ochronie środowiska.

Zakres działań społecznych TTST

W 2025 roku działania społeczne Spółki koncentrowały się w szczególności na:

- wspieraniu inicjatyw edukacyjnych i rozwojowych w obszarze nowych technologii i energetyki,
- udziale w wydarzeniach branżowych oraz inicjatywach środowiskowych,
- angażowaniu pracowników w działania społeczne i inicjatywy o charakterze środowiskowym takie jak działania ekologiczne realizowane w ramach inicjatyw wewnętrznych (np. akcje sadzenia drzew, działania pro-środowiskowe).

Inicjatywy środowiskowe jako element działań społecznych

W 2025 roku Spółka zrealizowała działania środowiskowe angażujące pracowników, w tym inicjatywy związane z ochroną środowiska oraz zwiększaniem świadomości ekologicznej.

Jednym z przykładów takich działań była akcja sadzenia drzew, w ramach której posadzono 350 drzew liściastych, angażując pracowników w działania na rzecz środowiska naturalnego.

Znaczenie działań społecznych

Zaangażowanie w działania społeczne stanowi element odpowiedzialnego podejścia Spółki do prowadzenia działalności oraz budowania relacji z otoczeniem społecznym.

- Działania te wspierają:
- rozwój kompetencji społecznych i zawodowych,
- budowanie kultury organizacyjnej opartej na współpracy i zaangażowaniu,
- wzmacnianie relacji z interesariuszami oraz środowiskiem branżowym.

7.4.1 INICJATYWY SPOŁECZNE 2025

Wspólne działania na rzecz otoczenia społecznego.

W 2025 roku Transition Technologies–Systems angażowała się w różnorodne inicjatywy społeczne oraz działania wspierające rozwój społeczności lokalnych i środowiska branżowego.

Działania te obejmowały m.in.:

- udział w inicjatywach społecznych i edukacyjnych,
- wsparcie projektów związanych z ochroną środowiska,
- współpracę z organizacjami branżowymi,
- promowanie zdrowego stylu życia oraz aktywności fizycznej wśród pracowników.

W ramach działań wewnętrznych i społecznych Spółka realizowała inicjatywy wspierające dobrostan pracowników oraz integrację zespołu. W 2025 roku:

- zorganizowano 5 webinarów o łącznej frekwencji 173 uczestnictw, obejmujących tematykę m.in. zdrowia, aktywności fizycznej oraz cyberbezpieczeństwa,
- w inicjatywie sportowej TTCzelendź wzięło udział 120 uczestników,
- w ramach społeczności biegowej TTRunners aktywnie uczestniczyło 22 pracowników, realizując łącznie 30 aktywności biegowych.

Podjęmowane działania wspierają budowanie kultury organizacyjnej opartej na współpracy, integracji oraz dbałości o zdrowie fizyczne i psychiczne pracowników. Jednocześnie inicjatywy te stanowią element działań Spółki na rzecz wzmacniania zaangażowania pracowników oraz budowania relacji wewnątrz organizacji.



7.4.2 WSPÓŁPRACA Z ORGANIZACJAMI ZEWNĘTRZNYMI

Partnerstwa, które wspierają rozwój branży i społeczności.

Transition Technologies–Systems współpracuje z organizacjami branżowymi, instytucjami oraz inicjatywami środowiskowymi wspierającymi rozwój sektora energetycznego i technologicznego.

Współpraca ta obejmuje m.in.:

- udział w inicjatywach branżowych,
- współpracę z organizacjami promującymi rozwój rynku energii,
- udział w wydarzeniach branżowych i eksperckich,
- wspieranie inicjatyw edukacyjnych i społecznych.

Zaangażowanie w inicjatywy branżowe umożliwia spółce wymianę wiedzy oraz aktywne uczestnictwo w dyskusjach dotyczących rozwoju rynku energii i nowych technologii.

Do organizacji i inicjatyw, z którymi współpracowała spółka w 2025 roku, należały m.in.:

- IGEOŚ – Izba Gospodarcza Energetyki i Ochrony Środowiska
- PSEW – Polskie Stowarzyszenie Energetyki Wiatrowej
- PSME – Polskie Stowarzyszenie Magazynowania Energii
- PIME – Polska Izba Magazynowania Energii i Elektromobilności
- IGG – Izba Gospodarcza Gazownictwa



Wskaźniki społeczne prezentują wybrane dane dotyczące zatrudnienia, rozwoju pracowników oraz zaangażowania społecznego Transition Technologies–Systems w 2025 roku.

Kapitał ludzki

Skala i struktura zatrudnienia

- 179 pracowników
- +6,5% r/r wzrost zatrudnienia
- +25,2% wzrost vs 2022
- 59,8% UoP | 40,2% B2B
- 95,3% pełne etaty
- 39,2% umowy na czas nieokreślony

Różnorodność

- 30% kobiet | 70% mężczyzn
- 47% kobiet w kadrze menedżerskiej
- 100% kobiet w Zarządzie

Struktura wiekowa

- 63,6% – pracownicy 30–50 lat
- 30,8% – poniżej 30 lat
- 5,6% – powyżej 50 lat

Stabilność zatrudnienia

- Rotacja: 7,3%
- Wskaźnik zatrudnień: 17,3%
- Bilans zatrudnienia: +18 osób

- **stabilny zespół**
- **dodatni wzrost organizacji**

Rozwój kompetencji

- 932,5 godzin szkoleń
- 5,2 h szkoleniowe / pracownika
- 50 pracowników objętych szkoleniami
- 27,9% zespołu uczestniczyło w szkoleniach
- 355,5h szkoleń zrealizowanych przez kobiety

Struktura szkoleń

- 60,3% – specjaliści
- 26,1% – kadra średnia
- 11,2% – kadra wyższa
- 94% godzin – pracownicy UoP

Zaangażowanie

- 77 uczestników akcji ekologicznych
- 30 wydarzeń biegowych
- 22 aktywnych biegaczy
- 5 firmowych wyzwań sportowych
- 293 uczestnictwa w inicjatywach społecznych

Klienci i jakość usług

- 92% satysfakcji klientów
- 83% klientów deklaruje ponowną współpracę
- 48,5% frekwencji w badaniu
- 68 projektów objętych badaniem

- **wysoka jakość usług**
- **trwałe relacje biznesowe**

8. ŁAD KORPORACYJNY

Transparentność, odpowiedzialność i zaufanie jako fundament zarządzania.

Transition Technologies–Systems Sp. z o.o. prowadzi działalność w oparciu o zasady odpowiedzialnego zarządzania, transparentności oraz zgodności z obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami branżowymi. System ładu korporacyjnego w spółce opiera się na jasno określonym podziale kompetencji pomiędzy organami spółki, strukturą zarządczą oraz mechanizmami nadzoru, które wspierają realizację celów biznesowych i strategicznych, w tym celów z zakresu zrównoważonego rozwoju.

Model zarządzania zapewnia skuteczny nadzór nad działalnością operacyjną spółki, zarządzaniem ryzykiem oraz zgodnością procesów biznesowych z obowiązującymi regulacjami. Szczególną rolę w tym zakresie odgrywa kadra zarządzająca oraz struktura organizacyjna spółki, która umożliwia efektywne podejmowanie decyzji oraz realizację projektów technologicznych dla sektora energetycznego.

- 8.1 Struktura zarządcza i jego funkcjonowanie
- 8.2 Struktura i funkcjonowanie Rady Nadzorczej
- 8.3 System zarządzania ryzykiem
- 8.4 Etyka i przeciwdziałanie korupcji
- 8.5 Zgłaszanie nieprawidłowości (whistleblowing)
- 8.6 Zarządzanie bezpieczeństwem informacji
- 8.7 Odpowiedzialny łańcuch dostaw
- 8.8 Wskaźniki ładu korporacyjnego 2025



Transition Technologies-Systems

8.1 STRUKTURA ZARZĄDCZA I JEGO FUNKCJONOWANIE

Sprawne zarządzanie wspiera stabilny rozwój organizacji.

Najwyższym organem zarządczym w Transition Technologies–Systems jest Zarząd Spółki, odpowiedzialny za prowadzenie spraw spółki oraz realizację jej strategii rozwoju. Zarząd podejmuje decyzje dotyczące kierunków działalności, rozwoju produktów i usług, a także nadzoruje realizację projektów oraz funkcjonowanie poszczególnych jednostek organizacyjnych.

W 2025 roku Zarząd Spółki tworzyły:

Urszula Jarosz - Prezes Zarządu,

lat 40 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 Joanna Kwapis – Członek Zarządu,

lat 43- magister inżynier informatyki Wydziału Elektroniki i Technik Informacyjnych 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

Zarząd odpowiada za wyznaczanie kierunków strategicznych, zarządzanie działalnością operacyjną oraz nadzór nad realizacją kluczowych projektów technologicznych i rozwojowych. W ramach swoich kompetencji Zarząd monitoruje również realizację działań związanych z odpowiedzialnością biznesową i zrównoważonym rozwojem.

8.2 STRUKTURA I FUNKCJONOWANIE RADY NADZORCZEJ

Nadzór nad działalnością spółki sprawuje Rada Nadzorcza, która odpowiada za kontrolę strategicznych kierunków rozwoju oraz nadzór nad działalnością Zarządu. W 2025 roku w skład Rady Nadzorczej wchodzi:

 **Konrad Świrski** – przewodniczący

 **Tomasz Gilarski** – wiceprzewodniczący

 **Agnieszka Mazurek** – wiceprzewodnicząca

Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad działalnością spółki w zakresie realizacji strategii, zarządzania ryzykiem oraz zgodności z przepisami prawa i standardami rynkowymi





8.3 SYSTEM ZARZĄDZANIA RYZYKIEM



Świadome zarządzanie ryzykiem wspiera stabilność organizacji.

W Transition Technologies–Systems funkcjonuje system zarządzania ryzykiem obejmujący identyfikację, analizę oraz monitorowanie ryzyk związanych z działalnością operacyjną, technologiczną i finansową Spółki.

Zarządzanie ryzykiem stanowi element procesów zarządczych i jest realizowane na poziomie Zarządu oraz kadry menedżerskiej. Ryzyka są analizowane w sposób ciągły, a ich ocena uwzględnia zarówno czynniki wewnętrzne, jak i otoczenie rynkowe, w tym zmiany regulacyjne oraz sytuację makroekonomiczną.

Kluczowe obszary ryzyka

Na podstawie przeprowadzonych analiz zidentyfikowano następujące główne obszary ryzyka:

W ramach podejścia do zarządzania ryzykiem Spółka:

- identyfikuje kluczowe obszary ryzyka,
- analizuje ich potencjalny wpływ na działalność operacyjną i finansową,
- wdraża działania ograniczające ryzyko,
- monitoruje skuteczność podejmowanych działań.

System zarządzania ryzykiem jest powiązany z funkcjonującymi w Spółce systemami zarządzania, w tym w szczególności z obszarem bezpieczeństwa informacji oraz jakości usług.

Obszar ryzyka	Opis	Sposób zarządzania
Geopolityczne i makroekonomiczne	wpływ sytuacji międzynarodowej na sektor energetyczny	monitoring rynku, scenariusze działań
Cyberbezpieczeństwo	zagrożenia związane z bezpieczeństwem danych i systemów IT	systemy bezpieczeństwa, procedury ISO
Realizacja projektów IT	ryzyko błędów systemów i roszczeń klientów	kontrola jakości, standardy projektowe
Rozwój technologii (AI)	ryzyko utraty konkurencyjności	rozwój kompetencji, szkolenia
Konkurencja rynkowa	presja ze strony firm IT	analiza rynku, rozwój usług
Kapitał ludzki	ryzyko utraty kluczowych pracowników	systemy motywacyjne, rozwój
Łańcuch dostaw	zmienność cen sprzętu IT	monitoring rynku, relacje z dostawcami
Ryzyka finansowe	płynność, należności	analiza kontrahentów, monitoring finansowy

8.4 ETYKA I PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

Etyka, która buduje wiarygodność biznesu.

Transition Technologies–Systems prowadzi działalność zgodnie z zasadami etyki biznesu, przejrzystości oraz uczciwej konkurencji. Standardy postępowania obowiązujące w organizacji zostały określone w wewnętrznych dokumentach regulujących zasady etyczne oraz odpowiedzialność pracowników i współpracowników.

Dokumenty te określają zasady prowadzenia działalności w sposób zgodny z prawem oraz wartościami organizacji, w tym w szczególności zasady dotyczące uczciwego postępowania, unikania konfliktu interesów oraz przeciwdziałania nadużyciom i korupcji.

Spółka stosuje zasadę zero tolerancji dla korupcji oraz wszelkich form nadużyć. Pracownicy oraz współpracownicy są zobowiązani do przestrzegania zasad etycznych w relacjach z klientami, partnerami biznesowymi oraz instytucjami publicznymi. Zabronione jest przyjmowanie lub oferowanie korzyści majątkowych lub osobistych, które mogłyby wpływać na obiektywność podejmowanych decyzji biznesowych.

Zasady etyczne obowiązujące w spółce obejmują w szczególności:

- przeciwdziałanie korupcji i nadużyciom,
- zapobieganie konfliktowi interesów,
- transparentność relacji biznesowych,
- przestrzeganie obowiązujących przepisów prawa i regulacji branżowych.

Kadra zarządzająca odpowiada za promowanie kultury etycznej w organizacji oraz zapewnienie, że działalność spółki prowadzona jest zgodnie z obowiązującymi standardami. W celu zapewnienia zgodności działalności z obowiązującymi przepisami prawa oraz standardami etycznymi w spółce funkcjonują wewnętrzne procedury regulujące przeciwdziałanie nadużyciom.



8.5 ZGŁASZANIE NIEPRAWIDŁOWOŚCI

Otwartość na zgłaszanie nieprawidłowości wzmacnia kulturę odpowiedzialności.

W Transition Technologies–Systems funkcjonują mechanizmy umożliwiające zgłaszanie nieprawidłowości związanych z działalnością spółki. System zgłaszania naruszeń ma na celu umożliwienie pracownikom oraz współpracownikom informowania o potencjalnych naruszeniach przepisów prawa, zasad etycznych lub wewnętrznych procedur organizacji.

Zgłoszenia mogą dotyczyć w szczególności:

- naruszeń przepisów prawa,
- działań o charakterze korupcyjnym lub nadużyć,
- naruszeń zasad etycznych,
- zagrożeń dla bezpieczeństwa informacji lub danych.

Spółka zapewnia poufność procesu zgłaszania nieprawidłowości oraz ochronę osób dokonujących zgłoszeń przed działaniami odwetowymi. Każde zgłoszenie jest analizowane zgodnie z obowiązującymi procedurami wewnętrznymi, a w przypadku potwierdzenia naruszenia podejmowane są odpowiednie działania naprawcze.

System zgłaszania nieprawidłowości stanowi element systemu zarządzania zgodnością oraz wspiera budowanie kultury organizacyjnej opartej na odpowiedzialności i transparentności. W spółce funkcjonuje procedura wewnętrznych zgłoszeń naruszeń prawa, wprowadzona uchwałą Zarządu, która umożliwia pracownikom i współpracownikom zgłaszanie potencjalnych naruszeń przepisów prawa lub zasad etycznych.

8.6 ZARZĄDZANIE BEZPIECZEŃSTWEM INFORMACJI

Bezpieczeństwo danych jako podstawa zaufania w świecie technologii.

Ze względu na charakter działalności Transition Technologies–Systems szczególne znaczenie ma zapewnienie bezpieczeństwa informacji oraz ochrony danych przetwarzanych w ramach realizowanych projektów technologicznych. Spółka wdrożyła system zarządzania bezpieczeństwem informacji zgodny z międzynarodową normą ISO/IEC 27001, który określa zasady ochrony informacji oraz zarządzania ryzykiem w tym obszarze.

System ten obejmuje m.in.:

- identyfikację i ocenę ryzyk związanych z bezpieczeństwem informacji,
- wdrażanie środków organizacyjnych i technicznych chroniących dane,
- kontrolę dostępu do systemów informatycznych,
- zarządzanie incydentami bezpieczeństwa,
- zapewnienie ciągłości działania systemów IT.

W ramach zintegrowanego systemu zarządzania spółka stosuje również inne standardy wspierające jakość usług oraz bezpieczeństwo operacyjne, w tym normy ISO 9001, ISO 14001 oraz ISO/IEC 20000-1 dotyczące zarządzania usługami IT.

Regularne audyty oraz przeglądy systemów zarządzania pozwalają monitorować skuteczność stosowanych rozwiązań oraz zapewniają ich zgodność z obowiązującymi standardami i wymaganiami klientów.

W celu zapewnienia odpowiedniego poziomu ochrony informacji w spółce funkcjonuje również procedura zarządzania incydentami bezpieczeństwa informacji, określająca sposób reagowania na zdarzenia mogące wpływać na poufność, integralność lub dostępność danych i systemów informatycznych.

Każdy pracownik oraz współpracownik ma obowiązek zgłaszania incydentów bezpieczeństwa informacji. Zgłoszenia mogą dotyczyć m.in. nieautoryzowanego dostępu do danych, utraty sprzętu zawierającego dane, infekcji złośliwym oprogramowaniem czy naruszenia poufności informacji.

Po zgłoszeniu incydentu dokonywana jest analiza przyczyn zdarzenia oraz jego wpływu na działalność organizacji, a następnie podejmowane są działania naprawcze i zapobiegawcze mające na celu ograniczenie ryzyka podobnych zdarzeń w przyszłości.

8.7 ODPOWIEDZIALNY ŁAŃCUCH DOSTAW

Odpowiedzialne relacje biznesowe budują stabilny ekosystem współpracy.

Transition Technologies–Systems prowadzi współpracę z dostawcami w oparciu o zasady przejrzystości, uczciwej konkurencji oraz odpowiedzialności biznesowej. Spółka dąży do współpracy z partnerami, którzy spełniają wymagania jakościowe oraz działają zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i standardami rynkowymi.

Proces wyboru i współpracy z dostawcami opiera się na stosowanych w organizacji praktykach biznesowych oraz doświadczeniu zespołów odpowiedzialnych za realizację projektów i zakupy. Przy wyborze dostawców uwzględniane są kryteria jakościowe, techniczne oraz organizacyjne, mające na celu zapewnienie wysokiej jakości usług i produktów oraz ograniczenie ryzyk biznesowych.

W szczególności analizowane są:

- doświadczenie i kompetencje dostawcy,
- warunki współpracy, w tym terminy realizacji i warunki finansowe,
- referencje oraz dotychczasowa współpraca,
- reputacja rynkowa oraz etyczność prowadzonej działalności.

W przypadku współpracy z nowymi dostawcami lub realizacji większych zamówień możliwe jest porównanie ofert różnych podmiotów oraz wybór rozwiązania najlepiej dopasowanego do potrzeb biznesowych Spółki.

Bezpieczeństwo informacji i ochrona danych

W przypadku dostawców mających dostęp do informacji Spółki lub danych klientów stosowane są odpowiednie zabezpieczenia umowne oraz organizacyjne. Umowy z dostawcami mogą zawierać zapisy dotyczące poufności oraz ochrony danych, a w przypadku przetwarzania danych osobowych stosowane są umowy powierzenia przetwarzania danych.

W wybranych przypadkach dostawcy mogą być objęci dodatkowymi działaniami w zakresie oceny bezpieczeństwa informacji, w tym weryfikacją stosowanych praktyk oraz procedur bezpieczeństwa.

Monitorowanie współpracy z dostawcami

Po rozpoczęciu współpracy jakość realizowanych usług i dostaw jest monitorowana w ramach bieżącej współpracy projektowej. W przypadku wystąpienia problemów lub nieprawidłowości podejmowane są działania zgodnie z ustaleniami umownymi, a doświadczenia z realizacji współpracy są uwzględniane przy podejmowaniu decyzji o jej kontynuacji.

Obszar oceny	Kryteria	Cel oceny
Stabilność i wiarygodność	analiza sytuacji dostawcy, reputacja rynkowa	ograniczenie ryzyka współpracy
Zgodność regulacyjna	zgodność z przepisami prawa	minimalizacja ryzyk prawnych
Jakość usług i produktów	jakość rozwiązań, poziom usług	zapewnienie jakości projektów
Doświadczenie i kompetencje	wiedza, doświadczenie, referencje	wybór odpowiednich partnerów
Warunki współpracy	ceny, terminy, warunki realizacji	efektywność kosztowa
Bezpieczeństwo informacji	podejście do ochrony danych i informacji	ochrona danych spółki i klientów
Odpowiedzialność biznesowa	etyka, długoterminowa współpraca	budowanie stabilnych relacji

8.8 WSKAŹNIKI ŁADU KORPORACYJNEGO 2025

Obszar oceny	Kryteria
Liczba członków Zarządu	2
Liczba członków Rady Nadzorczej	3
Udział kobiet w Zarządzie	100%
Udział kobiet w Radzie Nadzorczej	33%
Liczba potwierdzonych naruszeń zasad etyki	0
Liczba incydentów bezpieczeństwa informacji	13
Liczba audytów wewnętrznych	1
Liczba audytów zewnętrznych systemów zarządzania	1
Liczba certyfikatów ISO	4

Wskaźniki ładu korporacyjnego są monitorowane w celu oceny skuteczności systemu zarządzania, poziomu transparentności oraz zgodności działalności spółki z zasadami odpowiedzialnego prowadzenia biznesu.



9. ZESTAWIENIE WSKAŹNIKÓW ESG

Poniższe zestawienia prezentują wybrane wskaźniki środowiskowe, społeczne oraz dotyczące ładu korporacyjnego odnoszące się do działalności Transition Technologies–Systems w 2025 roku.

Zestawienie obejmuje dane ilościowe wspierające analizę wpływu spółki w obszarach ESG oraz odniesienia do odpowiednich rozdziałów raportu.



- 9.1 Zestawienie wskaźników środowiskowych
- 9.2 Zestawienie wskaźników społecznych
- 9.3 Zestawienie wskaźników ładu korporacyjnego
- 9.4 Zestawienie danych i tabel ESG
- 9.5 Indeks ujawnień ESRS



Transition Technologies-Systems

9.1 ZESTAWIENIE WSKAŹNIKÓW ŚRODOWISKOWYCH

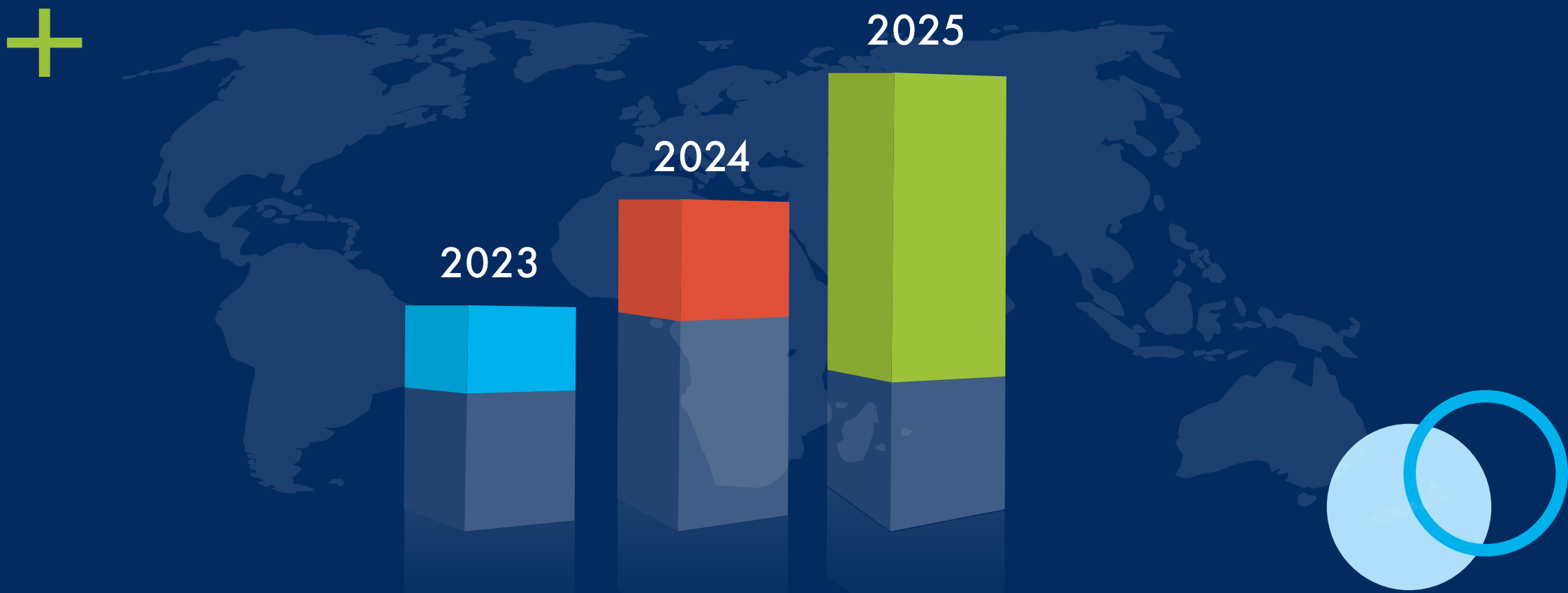
Wskaźnik	Jednostka	2025	Strona raportu
Zużycie energii elektrycznej	kWh	40762	[37, 44]
Zużycie energii na pracownika	kWh/os.	227,72	[37, 44]
Emisja CO ₂ (Scope 2 – energia elektryczna)	t CO ₂	24,34	[37, 44]
Zużycie papieru	kg	125,16	[37, 44]
Zużycie papieru na pracownika	kg/os.	0,70	[37, 44]
Liczba inicjatyw środowiskowych	liczba	4	[43]
Liczba pracowników zaangażowanych w działania środowiskowe	liczba	77	[44]
Udział energii ze źródeł odnawialnych	%	100	[44]
Liczba działań ograniczających zużycie zasobów	liczba	3 (energia, papier, cyfryzacja)	[42, 44]

9.3 ZESTAWIENIE WSKAŹNIKÓW ŁADU KORPORACYJNEGO

Wskaźnik	Jednostka	2025	Strona raportu
Liczba członków Zarządu	liczba	2	[66]
Liczba członków Rady Nadzorczej	liczba	3	[66]
Udział kobiet w Zarządzie	%	100	[66]
Udział kobiet w Radzie Nadzorczej	liczba	33	[66]
Liczba incydentów bezpieczeństwa informacji	liczba	13	[22]

9.2 ZESTAWIENIE WSKAŹNIKÓW SPOŁECZNYCH

Wskaźnik	Jednostka	2025	Strona raportu
Liczba pracowników ogółem	liczba	179	[48]
Udział kobiet w zatrudnieniu	%	30	[48, 55]
Udział kobiet na stanowiskach kierowniczych	%	63	[48, 55, 71]
Udział kobiet w Zarządzie	%	100	[55, 66, 71]
Udział kobiet w Radzie Nadzorczej	%	33	[66, 71]
Średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika	godziny	5,2	[76]
Liczba inicjatyw społecznych	liczba	7	[62]
Uczestnictwa w inicjatywach społecznych	liczba	293	[62]
Liczba wydarzeń branżowych z udziałem pracowników	liczba	27	[56]
Poziom satysfakcji pracowników	% / wynik ankiety	81,4%	[52, 64, 77]
Liczba wypadków przy pracy	liczba	0	[53]
Liczba szkoleń BHP	liczba	71	[53]



9.4. ZESTAWIENIE DANYCH I TABEL ESG

Zatrudnienie i formy współpracy	2022	2023	2024	2025
liczba pracowników ogółem	143	150	168	179
UoP	49	73	88	107
B2B i UC	94	77	80	72
pełny etat	48	71	85	102
niepełny	1	2	3	5
czas nieokreślony	29	29	30	42
czas określony	15	37	52	61
na okres próbny	5	7	6	4
na zastępstwo	0	0	0	0

Płeć i zarządzanie	2022	2023	2024	2025
kobiety ogółem	33	36	43	50
mężczyźni ogółem	110	114	125	129
kobiety zarząd	2	2	2	2

Wiek	2022	2023	2024	2025
pracownicy w wieku 30 lat	17	23	28	33
pracownicy w przedziale 30-50	27	44	55	68
pracownicy powyżej 50 lat	5	6	5	6

Rotacja	2022	2023	2024	2025
przyjęcia	17	30	35	31
odejścia	12	8	14	13

Zatrudnienie z podziałem na długość zatrudnienia w 2025 roku

Liczba osób	Długość zatrudnienia	Ujęcie procentowe
27	poniżej 1 roku	25%
51	od 1 do 3 lat	48%
29	4 lata i więcej	27%

Udział % kobiet i mężczyzn według poziomu zatrudnienia na umowach o pracę

2025		
Funkcja	Kobiety	Mężczyźni
Kadra wyższego szczebla	47%	53%
Kadra średniego szczebla	50%	50%
Specjaliści	35%	65%
Pozostali pracownicy	41%	59%

Pracownicy, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego w okresie sprawozdawczym

2025	
Kobiety	0
Mężczyźni	1

Stosunek przeciętnego wynagrodzenia kobiety do wynagrodzenia mężczyzny w danej kategorii

Wskaźnik wieku		
Wskaźnik	Ocena	Dokładne dane
Pracownicy powyżej 30 roku zycia w działach nieprodukcyjnych (sprzedawca)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet powyżej 30 roku zycia w działach nieprodukcyjnych (sprzedaż) było nieznacznie wyższe od wynagrodzenia mężczyzn	plus 7,7% (wynagrodzenie kobiet było wyższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn o 7,7%.)
Pracownicy poniżej 30 roku zycia w działach nieprodukcyjnych (sprzedawca)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet poniżej 30 roku zycia w działach nieprodukcyjnych (sprzedaż) było nieznacznie niższe od wynagrodzenia mężczyzn	minus 10,2% (wynagrodzenie kobiet było niższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn o 10,2%.)
Pracownicy powyżej 30 roku zycia w działach produkcyjnych (wdrożeńiowych)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet powyżej 30 roku zycia w działach produkcyjnych (wdrożeńiowych) było nieznacznie niższe od wynagrodzenia mężczyzn	minus 2,1% (wynagrodzenie kobiet było niższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn o 2,1%.)
Pracownicy poniżej 30 roku zycia w działach produkcyjnych (wdrożeńiowych)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet poniżej 30 roku zycia w działach produkcyjnych (wdrożeńiowych) było nieznacznie niższe od wynagrodzenia mężczyzn	minus 3,7% (wynagrodzenie kobiet było niższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn o 3,7%.)

Wskaźnik stanowiska		
Wskaźnik	Ocena	Dokładne dane
Na stanowisku Analityk Biznesowy	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto na stanowisku Analityk Biznesowy u kobiet było nieznacznie wyższe od wynagrodzenia mężczyzn	plus 3,4% (wynagrodzenie kobiet było wyższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn o 3,4%.)
Na stanowisku manager/dyrektor	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto mężczyzn w TTST było o 44,5% wyższe od przeciętnego wynagrodzenia w Polsce	plus 3,1% (wynagrodzenie kobiet było wyższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn o 3,1%.)
Średnia wynagrodzenia w Polsce		
Wskaźnik	Ocena	Dokładne dane
Przeciętne wynagrodzenie kobiet w Polsce	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet w TTST było o 45 % wyższe od przeciętnego wynagrodzenia w Polsce	plus 45%
Przeciętne wynagrodzenie mężczyzn w Polsce	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto mężczyzn w TTST było o 44,5% wyższe od przeciętnego wynagrodzenia w Polsce	plus 44,5%

Stosunek podstawowego i przeciętnego wynagrodzenia kobiet do wynagrodzenia mężczyzn na danym poziomie zatrudnienia, zatrudnionych na umowę o pracę w 2025 roku

	Wynagrodzenie podstawowe	Wynagrodzenie podstawowe/ Gender Pay Gap Ratio	Wynagrodzenie przeciętne	Wynagrodzenie przeciętne / Gender Pay Gap Ratio
Kadra wyższego szczebla	286 316,67	podstawowe wynagrodzenie kobiet było o 13,02% niższe od wynagrodzenia mężczyzn	15 069,30	przeciętne wynagrodzenie kobiet było o 3,35% niższe od wynagrodzenia mężczyzn
Kadra średniego szczebla	161 286,52	podstawowe wynagrodzenie kobiet było o 0,27% niższe od wynagrodzenia mężczyzn	9 487,44	przeciętne wynagrodzenie kobiet było o 11,36% niższe od wynagrodzenia mężczyzn
Specjaliści	353 709,33	podstawowe wynagrodzenie kobiet było o 46,80% niższe od wynagrodzenia mężczyzn	8 225,80	przeciętne wynagrodzenie kobiet było o 10,23% niższe od wynagrodzenia mężczyzn
Pozostali	202 747,56	podstawowe wynagrodzenie kobiet było o 46,10% niższe od wynagrodzenia mężczyzn	5 068,69	przeciętne wynagrodzenie kobiet było o 0,09% wyższe od wynagrodzenia mężczyzn



Całkowita liczba godzin szkoleniowych według grup pracowników (2022–2025)

Grupa pracowników	2022	2023	2024	2025
Kadra wyższego szczebla (Manager)	129	854	120	104
Pozostali pracownicy (non-Manager)	263	608	24	-
Specjaliści	-	-	-	562
Kadra średniego szczebla	-	-	-	243,5
Pozostali pracownicy (inne stanowiska)	-	-	-	23
Suma	392	1462	144	932,5

Dane za lata 2022–2024 prezentowane są w podziale na stanowiska menedżerskie i pozostałych pracowników, natomiast w 2025 roku zastosowano bardziej szczegółowy podział na grupy stanowisk. Zmiana wynika z rozwoju systemu raportowania danych HR w Spółce.

Godziny szkoleniowe z podziałem na płeć (2022–2025)

Wsłaznik	2022 K	2022 M	Suma	2023 K	2023 M	Suma	2024 K	2024 M	Suma	2025 K	2025 M	Suma
Liczba godzin szkoleniowych	171	221	392	535	927	1462	558	723	1281	356,5	576	932,5
Średnia liczba godzin na pracownika	nd	nd	2,74	14,86	8,13	9,75	13	6	7,6	9,64	14,4	5,2

Struktura godzin szkoleniowych według formy współpracy w 2025 roku

Forma współpracy	Liczba godzin
Umowa o pracę	876,5
B2B	48
Umowy cywilnoprawne	8
Zarząd	0*

* Członkowie Zarządu uczestniczyli w studiach podyplomowych (brak możliwości przeliczenia na godziny)

Zestawienie szkoleń (2024–2025)

Wsłaznik	Jednostka	2024	2025
Łączna liczba godzin szkoleniowych	godziny	1281	932,5
Średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika	godziny/osoba	7,6	5,2
Liczba pracowników (FTE)	liczba	168	179
Liczba zrealizowanych szkoleń	liczba	38	56
Udział szkoleń technicznych i eksperckich	%	50	90
Udział szkoleń miękkich i ogólnych	%	50	10

Struktura godzin szkoleniowych według kategorii (2024 – 2025)

Kategoria szkoleń	2024 liczba godzin	2024 udział (%)	2025 liczba godzin	2025 udział (%)
Szkolenia techniczne i eksperckie (IT, AI, cyberbezpieczeństwo, energetyka)	670	52%	602	65%
Szkolenia biznesowe i operacyjne (prawo, HR, finanse, procesy)	134	11%	231	25%
Szkolenia rozwojowe, językowe i wellbeing	477	37%	99,5	10%
Łącznie	1281	100%	932,5	100%

Uczestnictwo w szkoleniach językowych (2022–2025)

Język	2022 K	2022 M	Suma	2023 K	2023 M	Suma	2024 K	2024 M	Suma	2025 K	2025 M	Suma
angielski	3	5	8	6	9	15	7	8	15	5	7	12
niemiecki	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1
włoski	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0
rosyjski	0	2	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Ogółem	4	8	12	7	10	17	8	8	16	-	-	-



Wyniki badania satysfakcji pracowników

Wsłaznik	Jednostka	2024	2025
Poziom satysfakcji pracowników	%	81	81,4
Frekwencja w badaniu	%	88	83
Liczba pracowników objętych badaniem	liczba	168	179
Liczba respondentów	liczba	149	119
Liczba przeprowadzonych badań	liczba	1	1
Główne obszary badania	opis	satysfakcja, warunki pracy, rozwój, współpraca	satysfakcja, warunki pracy, rozwój, współpraca
Identyfikacja obszarów do poprawy	tak/nie	tak	tak

Zestawienie kosztów i nakładów związanych z obszarami ESG (zgodnie z ESRS)

Obszar ESRS	Pozycja	Wartość	Jednostka	Uwagi
E1 – Zmiana klimatu	Koszty energii (łącznie)	71408,92	PLN	
	CAPEX na dekarbonizację / OZE	0	PLN	Nie dotyczy
	OPEX związany z redukcją emisji	707,25	PLN	zakup gwarancji pochodzenia energii (OZE)
	Koszt uprawnień do emisji CO2	0	PLN	spółka nie podlega systemowi EU ETS
E2 – Zanieczyszczenia	Kary i opłaty środowiskowe	0	PLN	brak zdarzeń
	Rezerwy na zobowiązania środowiskowe	0	PLN	brak zobowiązań
E3 – Zasoby wodne	Koszt zużycia wody	796,7	PLN	
	Nakłady na ochronę zasobów wodnych	0	PLN	brak działań i nakładów w analizowanym okresie
E4 – Bioróżnorodność	Nakłady na ochronę bioróżnorodności	24969,19	PLN	akcje sadzenia drzew i inicjatywy środowiskowe

Obszar ESRS	Pozycja	Wartość	Jednostka	Uwagi
E5 – Gospodarka o obiegu zamkniętym	Koszty gospodarki odpadami	-	PLN	koszty są ujęte w opłatach eksploatacyjnych za powierzchnię biurową i nie są wyodrębniane jako osobna kategoria kosztowa
	Koszty recyklingu	-	PLN	brak wydzielonej ewidencji kosztów
S1 – Własna siła robocza	Całkowite koszty wynagrodzeń pracowników	12 048 720,93	PLN	wynagrodzenia zasadnicze
	Gender Pay Gap (średnie wynagrodzenie K vs M)	1,06%	%	różnica średnich wynagrodzeń
	Średnie wynagrodzenie kobiet	8 490,73	PLN	
	Koszty szkoleń	269 093,34	PLN	
	Koszty BHP	14 125,22	PLN	
	Koszty wypadków przy pracy	0	PLN	brak zdarzeń
S2–S4 – Łańcuch dostaw i społeczności	Koszty audytów dostawców	-	PLN	brak formalnych audytów dostawców
	Odszkodowania / rezerwy społeczne	0	PLN	brak zdarzeń
	Wsparcie społeczne	5733	PLN	wsparcie finansowe dla pracownika w sytuacji losowej
	Darowizny na społeczności	550	PLN	darowizna sprzętu komputerowego
G1 – Ład korporacyjny	Wynagrodzenie Zarządu – łącznie	684 000,00	PLN	
	Powiązanie wynagrodzeń z celami ESG	0	-	brak formalnego powiązania / do uzupełnienia
	Kary i sankcje za naruszenia prawa	0	PLN	brak zdarzeń
	Rezerwy na spory prawne	0	PLN	brak rezerw
	Koszty compliance i etyki	-	PLN	brak wydzielonej kategorii

Wskaźniki emisyjności spółki

Lp.	Dane do wyliczeń	2022	2023	2024	2025
1	Wskaźnik emisyjności samochodów służbowych [t]	64,70	39,93	35,88	13,54
2	Wskaźnik emisyjności zużycia energii elektrycznej w biurze [t]	68,32	50,68	34,88	24,34
3	Wskaźnik emisyjności zużycia energii elektrycznej do ładowania aut służbowych [t]				3,30
4	Wskaźnik emisyjności delegacji służbowych poz. środki transportu [t]		5,36	1,40	4,86
5	Wskaźnik emisyjności wysyłanej poczty [t]		0,08	0,21	0,10
6	Wskaźnik emisyjności wysyłanych przesyłek kurierskich [t]	0,37	0,63	0,59	0,30
7	Wskaźnik emisyjności zużycia wody w biurze				0,07
8	Wskaźnik emisyjności zużycia papieru w biurze				0,08
	wskaźnik CO2 na osobę w danym roku [t]	0,93	0,64	0,43	0,26

Działania kompensacyjne

	2022	2023	2024	2025
ilość posadzonych drzew [szt]	101	235	307	120
ilość posadzonych krzewów [szt]	88	58	93	136
ilość posadzonych roślin dla zapylaczy	-	-	-	151

Zużycie energii przez organizację z uwzględnieniem rodzaju surowców

Zużycie	j.m.	2022	2023	2024	2025
Olej napędowy (ON)	GJ (litr)	8272,14	20727,33	4450,59	4319,98
benzyna	GJ (litr)	4251,14	14190,02	10887,09	12108,01
Energia elektryczna	GJ (kWh)	89770,69	66602,93	58418,44	46282,96
Udział energii odnawialnej	%	100%	100%	100%	100%

Struktura floty samochodowej według rodzaju pojazdów

Flota	2022	2023	2024	2025
liczba samochodów ogółem	14	15	17	14
liczba samochodów hybrydowych	4	6	8	8
Liczba samochodów benzynowych	7	6	6	4
Liczba samochodów z silnikiem diesla	3	3	3	3

9.5. INDEKS UJAWNIEŃ ESRS

Standard ESRS	Zakres ujawnienia	Rozdział raportu	Strona
ESRS 2	Informacje ogólne	Informacje o spółce / Model biznesowy	[8, 23]
ESRS 2 GOV-1	Struktura organów zarządzających	Ład korporacyjny	[66]
ESRS 2 GOV-2	Rola organów w nadzorze ESG	Ład korporacyjny	[30]
ESRS 2 GOV-3	Integracja ESG z systemem zarządzania	System zarządzania	[29, 30]
ESRS 2 SBM-1	Strategia i model biznesowy	Strategia spółki	[16, 23]
ESRS 2 SBM-2	Interesariusze i ich potrzeby	Relacje z interesariuszami	[33]
ESRS 2 SBM-3	Wpływ działalności na środowisko i społeczeństwo	Wpływ działalności	[35]
ESRS 2 IRO-1	Identyfikacja ryzyk i szans	System zarządzania ryzykiem	[67]
ESRS 2 IRO-2	Proces oceny istotności	Analiza istotności	[32]
ESRS 2 IRO-3	Zarządzanie ryzykiem ESG	System zarządzania ryzykiem	[31, 67]
ESRS 2 MDR-P	Polityki ESG	Polityki i procedury	[30, 36, 41-42]
ESRS 2 MDR-A	Działania ESG	Działania w obszarze ESG	[43-45, 49, 51, 53, 55, 61-62, 64-71]
ESRS 2 MDR-T	Cele ESG	Cele ESG	[33, 41-42]
ESRS 2 MDR-M	Wskaźniki ESG	Tabela wskaźników ESG	[73-80]
ESRS E1	Zmiana klimatu	Środowisko / Emisje i energia	[37-38]



Standard ESRS	Zakres ujawnienia	Rozdział raportu	Strona
ESRS E1-1	Plan transformacji klimatycznej	Strategia klimatyczna	[41-42]
ESRS E1-2	Polityki dotyczące klimatu	Polityki środowiskowe	[36]
ESRS E1-3	Działania i zasoby związane z klimatem	Działania środowiskowe	[41-42]
ESRS E1-4	Cele redukcji emisji GHG	Cele klimatyczne	[42]
ESRS E1-5	Zużycie energii i miks energetyczny	Energia i emisje	[37-38, 44-45]
ESRS E1-6	Emisje gazów cieplarnianych Scope 1, 2, 3	Emisje GHG	[37-38, 44-45]
ESRS E1-7	Usuwanie i kompensacja emisji	Emisje GHG	[37-38, 42, 44-45]
ESRS E2	Zanieczyszczenia	Środowisko / Zanieczyszczenia	[35, 37-38]
ESRS E2-1	Polityki dotyczące zanieczyszczeń	Polityki środowiskowe	[36]
ESRS E2-2	Działania ograniczające zanieczyszczenia	Działania środowiskowe	[37-39, 41-45]
ESRS E2-3	Cele związane z zanieczyszczeniami	Cele środowiskowe	[42]
ESRS E2-4	Zanieczyszczenia powietrza, wody i gleby	Cele środowiskowe	[37-38, 44-45]
ESRS E3	Woda i zasoby wodne	Środowisko / Woda	[35, 44]
ESRS E3-1	Polityki dotyczące wody	Polityki środowiskowe	[41-42]
ESRS E3-2	Działania dotyczące zasobów wodnych	Działania środowiskowe	[nd]
ESRS E3-3	Cele dotyczące zużycia wody	Cele środowiskowe	[nd]
ESRS E3-4	Pobór i zużycie wody	Cele środowiskowe	[44, 78]
ESRS E4	Bioróżnorodność i ekosystemy	Środowisko / Bioróżnorodność	[35]
ESRS E4-1	Polityki dotyczące bioróżnorodności	Polityki środowiskowe	[36]
ESRS E4-2	Działania na rzecz ochrony ekosystemów	Działania środowiskowe	[43-45]
ESRS E4-3	Cele dotyczące bioróżnorodności	Cele środowiskowe	[41-42]
ESRS E5	Gospodarka o obiegu zamkniętym	Zużycie zasobów i odpady	[36-39, 44]
ESRS E5-1	Polityki dotyczące GOZ	Polityki środowiskowe	[nd]
ESRS E5-2	Działania związane z gospodarką obiegu zamkniętego	Działania środowiskowe	[nd]
ESRS E5-3	Cele związane z efektywnością zasobów	Cele środowiskowe	[nd]
ESRS E5-4	Zużycie zasobów i odpady	Dane środowiskowe	[37-38, 73, 78]

Standard ESRS	Zakres ujawnienia	Rozdział raportu	Strona
ESRS S1	Własna siła robocza	Kapitał ludzki	[47-49]
ESRS S-1	Polityki dotyczące pracowników	Polityka personalna	[47, 57]
ESRS S-2	Dialog społeczny i zaangażowanie pracowników	Relacje pracownicze	[53, 56, 61-62]
ESRS S-3	Procesy naprawcze i zgłaszanie naruszeń	Compliance / Etyka	[69]
ESRS S-4	Działania dotyczące pracowników	Rozwój pracowników	[51, 56]
ESRS S-5	Cele dotyczące pracowników	Cele HR	[48]
ESRS S-6	Charakterystyka zatrudnienia	Dane pracownicze	[48-49, 73-74]
ESRS S-7	Wynagrodzenia i luka płacowa	Wynagrodzenia i benefity	[50, 75, 77]
ESRS S-8	Bezpieczeństwo i higiena pracy	BHP	[53]
ESRS S-9	Szkolenia i rozwój kompetencji	Rozwój kompetencji	[51, 53, 56, 73, 76]
ESRS S2	Pracownicy w łańcuchu wartości	Odpowiedzialny łańcuch dostaw	[18-23]
ESRS S2-1	Polityki dotyczące dostawców	Zarządzanie dostawcami	[70]
ESRS S2-2	Działania dotyczące dostawców	łańcuch dostaw	[70]
ESRS S2-3	Cele dotyczące dostawców	Cele ESG w łańcuchu dostaw	[41-42]
ESRS S3	Społeczności lokalne	Społeczności i działania społeczne	[61-64]
ESRS S3-1	Polityki dotyczące społeczności lokalnych	Zaangażowanie społeczne	[61]
ESRS S3-2	Działania wobec społeczności lokalnych	Działania społeczne	[62-63]
ESRS S3-3	Cele dotyczące społeczności lokalnych	Cele społeczne	[61]
ESRS S4	Konsumenci i użytkownicy końcowi	Klienci i jakość usług	[58-59]
ESRS S4-1	Polityki dotyczące klientów	Obsługa klienta i jakość	[59]
ESRS S4-2	Działania dotyczące klientów	Relacje z klientami	[58-61]
ESRS S4-3	Cele dotyczące klientów	Cele jakościowe	[58-59]
ESRS G1	Ład korporacyjny	Ład korporacyjny	[66-71]
ESRS G1-1	Kultura organizacyjna i etyka biznesu	Etyka i compliance	[15]
ESRS G1-2	Zarządzanie relacjami z dostawcami	łańcuch dostaw	[70]
ESRS G1-3	Zapobieganie korupcji i nadużyciom	Compliance	[68]
ESRS G1-4	Przypadki korupcji lub naruszeń	Compliance	[68]



Wyniki analizy podwójnej istotności zgodnie z ESRS

Standard ESRS	Temat	Istotność wpływu (Impact)	Istotność finansowa (Financial)	Wynik oceny	Uzasadnienie
E1	Zmiana klimatu	Tak	Tak	Istotny	Spółka działa w sektorze energetycznym i wykorzystuje energię w działalności operacyjnej.
E2	Zanieczyszczenia	Nie	Nie	Nieistotny	Działalność spółki ma charakter usługowy i nie generuje istotnych emisji zanieczyszczeń.
E3	Woda i zasoby wodne	Nie	Nie	Nieistotny	Spółka nie prowadzi działalności wymagającej znaczącego zużycia zasobów wodnych.
E4	Bioróżnorodność i ekosystemy	Nie	Nie	Nieistotny	Działalność spółki nie wpływa bezpośrednio na ekosystemy i środowisko naturalne.
E5	Gospodarka o obiegu zamkniętym	Nie	Nie	Nieistotny	Wpływ spółki w tym obszarze ogranicza się do zużycia materiałów biurowych i sprzętu IT.
S1	Własna siła robocza	Tak	Tak	Istotny	Kapitał ludzki i rozwój pracowników stanowią kluczowy element działalności spółki.
S2	Pracownicy w łańcuchu wartości	Nie	Nie	Nieistotny	Łańcuch dostaw spółki jest ograniczony i nie obejmuje produkcji ani pracy fizycznej.
S3	Społeczności lokalne	Tak	Nie	Istotny	Spółka angażuje się w działania społeczne i branżowe wspierające społeczność.
S4	Konsumenci i użytkownicy	Tak	Tak	Istotny	Spółka dostarcza systemy IT dla rynku energii, dlatego relacje z klientami są kluczowe.
G1	Ład korporacyjny i etyka biznesu	Tak	Tak	Istotny	Transparentne zarządzanie, etyka biznesu i compliance są kluczowe dla funkcjonowania spółki.



Kontakt

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

Katarzyna Skarzyńska

Specjalista ds. zrównoważonego rozwoju
katarzyna.skarzynska@ttst.pl

