E S G

RAPORT

2025

TRANSITION
TECHNOLOGIES MS

Spis treści

1. O Raporcie 4
1.1 Zakres i okres raportowania 5
1.2 Jak powstał Raport 6
1.3 Metodyka zbierania i weryfikacji danych 7
2. O spółce 9
2.1 Kim jesteśmy 10
2.2 Nasze usługi i obszary działalności 11
3. Nasze podejście do ESG 14
3.1 Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości 15
3.2 Odpowiedzialność za kwestie ESG 20
3.3 Analiza podwójnej istotności 21
3.4 Interesariusze spółki 31
3.5 Należyta staranność 32
4. Środowisko 34
4.1 Zarządzanie środowiskowe w TTMS 35
4.2 Cele związane z łagodzeniem klimatu i przystosowaniem się do niej 37
4.3 Zużycie energii i koszyk energetyczny 39
4.4 Emisje gazów cieplarnianych 40
4.5 Inicjatywy środowiskowe 43
4.6 Zarządzanie gospodarką obiegu zamkniętego 44
4.7 Cele związane z wykorzystaniem zasobów i gospodarką o obiegu zamkniętym 47
4.8 Wskaźniki GOZ 49
5. Społeczność 51
5.1 Zarządzanie kapitałem ludzkim w TTMS 52
5.2 Dialog z pracownikami 53
5.3 Kanały zgłaszania problemów przez pracowników 55

5.4 Podejmowane działania 56
5.5 Cele dotyczące kapitału ludzkiego 57
5.6 Struktura zatrudnienia 59
5.7 Różnorodność 63
5.8 Wynagrodzenia i ochrona socjalna 63
5.9 Udział osób z niepełnosprawnościami w strukturze zatrudnienia 68
5.10 Szkolenia i rozwój umiejętności 68
5.11 Bezpieczeństwo i higiena pracy 70
5.12 Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym 71
5.13 Incydenty 72
6. Konsumenci i użytkownicy końcowi 73
6.1 Dialog z konsumentami i użytkownikami końcowymi 74
6.2 Podejście do interesariuszy 76
6.3 Zarządzanie wpływem na klientów i użytkowników końcowych 78
6.4 Cele i kierunki działań 79
7. Ład korporacyjny 81
7.1 Ład organizacyjny w TTMS 82
7.2 Rola organów administrujących, nadzorczych i zarządzających 83
7.3 Kultura organizacyjna i standardy działania 84
7.4 Zarządzanie stosunkami z dostawcami 86
7.5 Zapobieganie korupcji i przekupstwu oraz ich wykrywanie 88
7.6 Praktyki płatnicze 90
8. Wykaz ujawnień ESRS 92

01 O Raporcie

1. O Raporcie

1.1 Zakres i okres raportowania

ESRS 2 BP-1

Raport ESG został sporządzony w formie skonsolidowanej za 2025 rok. Zakres konsolidacji przyjęty dla Raportu dotyczącego zrównoważonego rozwoju jest taki sam jak zakres konsolidacji sprawozdania finansowego.

Raport obejmuje Grupę TTMS, w tym: **TTMS S.A.**, **TTMS Software Sdn Bhd**, **TTMS Nordic**, **TTMS Schweiz AG**, **TTMS Software UK Ltd**, **TTMS Software India Private Limited**.

Jednostka dominująca oraz spółki wchodzące w skład Grupy Kapitałowej nie są obecnie objęte obowiązkiem sporządzania sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju wynikającym z obowiązujących przepisów. Niniejszy Raport został przygotowany z inicjatywy własnej Grupy jako wyraz jej zaangażowania w transparentne komunikowanie kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem.

Przy sporządzaniu Raportu uwzględniono koncepcję łańcucha wartości obejmującą kluczowe obszary: dostawców (upstream) → własne operacje → klientów (downstream) oraz aspekty związane z odpadami. Łańcuch wartości został uwzględniony w szczególności w procesie oceny istotności (oddziaływań, ryzyk i możliwości), który obejmował perspektywę dostawców, własnych operacji oraz klientów.

Polityki dotyczące zrównoważonego rozwoju obowiązujące w Grupie obejmują zarówno obszary wewnętrzne, jak i elementy odnoszące się do relacji w łańcuchu wartości (w tym zasady dotyczące dostawców oraz klientów). Działania ukierunkowane na dalsze wzmacnianie podejścia w łańcuchu wartości (m.in. ankiety SAQ oraz działania edukacyjne wobec dostawców) są rozwijane i planowane do wdrażania w kolejnych okresach sprawozdawczych.

W zakresie mierników (KPI) stosowanych do ujawnień, podejście do pomiaru w łańcuchu wartości jest prezentowane zgodnie z zakresem danych dostępnych dla roku 2025, z uwzględnieniem stopniowego doskonalenia systemu pomiaru w kolejnych latach.

1.2 Jak powstał Raport

ESRS 2 BP-2

Niniejszy dobrowolny Raport ESG został przygotowany z wykorzystaniem struktury i wybranych wymogów ESRS (European Sustainability Reporting Standards), w zakresie odpowiadającym dostępności danych oraz dobrowolnemu charakterowi raportowania GK TTMS. W związku z tym większość zaprezentowanych informacji ilościowych i jakościowych nie podlega bezpośredniemu porównaniu z danymi za lata 2021–2024, które były raportowane zgodnie ze standardami GRI. W Raporcie nie dokonano przekształcenia ani korekty danych za wcześniejsze okresy sprawozdawcze.

Na potrzeby niniejszego Raportu Spółka przyjęła definicje perspektyw czasowych zgodnie z ESRS 1 sekcja 6.4:

KRÓTKOTERMINOWA	ŚREDNIOTERMINOWA	DŁUGOTERMINOWA
okres objęty sprawozdaniem finansowym Spółki (rok obrotowy)	okres do 5 lat od zakończenia krótkoterminowego okresu sprawozdawczego	okres powyżej 5 lat

Spółka nie stosuje odmiennych definicji perspektyw czasowych na potrzeby raportowania zrównoważonego rozwoju.

W Raporcie przedstawiono ujawnienia wynikające ze standardów E1, E5, S1, S4 oraz G1, których zakres odpowiada obszarom oddziaływania Spółki określonym w ramach przeprowadzonej analizy podwójnej istotności.

1.3 Metodyka zbierania i weryfikacji danych

ESRS 2 GOV-5

Grupa Kapitałowa TTMS rozwija formalne zasady zarządzania ryzykiem i kontroli wewnętrznej w procesie raportowania zrównoważonego rozwoju. Ich celem jest zapewnienie kompletności, poprawności, spójności, terminowości i weryfikowalności ujawnianych informacji. Zasady obejmują wszystkie spółki Grupy, osoby zaangażowane w raportowanie oraz dane ilościowe i jakościowe, w tym dane oparte na szacunkach.

Proces raportowania jest koordynowany przez **Dział ds. Zrównoważonego Rozwoju i Administracji** i obejmuje określenie zakresu ujawnień, przypisanie właścicieli danych, ich pozyskanie, weryfikację, konsolidację, przygotowanie treści raportu, akceptację wewnętrzną, publikację oraz archiwizację dokumentacji.



Zakres kontroli jest dostosowany do znaczenia danego ujawnienia i poziomu ryzyka. Kontrole obejmują między innymi sprawdzenie kompletności i zgodności danych ze źródłami, poprawności obliczeń, spójności metodologii, jednostek miary i granic raportowania, a także zgodności treści opisowych z danymi liczbowymi. W przypadku stosowania szacunków dokumentowane są przyjęte metody, założenia i źródła danych.

Ryzyka związane z raportowaniem są oceniane co najmniej raz w roku oraz w przypadku istotnych zmian regulacyjnych, organizacyjnych lub metodologicznych. Do głównych ryzyk należą w szczególności niekompletność lub niespójność danych, błędy obliczeniowe, opóźnienia w ich przekazywaniu, ograniczona jakość danych zewnętrznych, niewłaściwe stosowanie metodologii, brak odpowiedniej dokumentacji oraz niepełny ślad audytowy.

Ryzyka są ograniczane poprzez stosowanie ujednoliconych szablonów, harmonogramów i przypomnień, przypisanie odpowiedzialności, uzgadnianie danych, dodatkowe przeglądy kluczowych informacji, dokumentowanie metod i założeń, kontrolę wersji dokumentów oraz archiwizację dowodów wykonania kontroli.

Wyniki przeglądów i kontroli są wykorzystywane do doskonalenia procesu raportowania, w tym aktualizacji zakresu ujawnień, metodologii, instrukcji i odpowiedzialności. Nadzór nad procesem sprawuje Zarząd, który zatwierdza końcową wersję raportu.

02 O spółce

2. O spółce

2.1 Kim jesteśmy

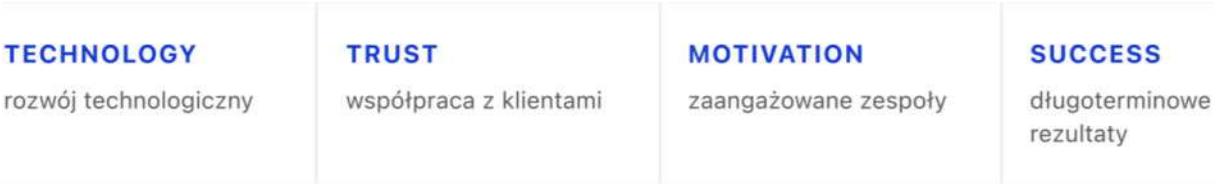
Transition Technologies MS S.A. (TTMS) jest polską spółką technologiczną o międzynarodowym zasięgu, specjalizującą się w świadczeniu usług IT oraz dostarczaniu nowoczesnych rozwiązań wspierających rozwój i cyfrową transformację klientów. Spółka realizuje projekty dla dużych przedsiębiorstw i globalnych korporacji, zapewniając wsparcie na każdym etapie ich realizacji – od analizy potrzeb i projektowania rozwiązania, przez wdrożenie, aż po utrzymanie i dalszy rozwój systemów.

TTMS jest częścią Grupy Kapitałowej Transition Technologies, obecnej na polskim rynku IT od ponad trzydziestu lat. Spółki należące do Grupy specjalizują się m.in. w rozwiązaniach dla sektorów energetycznego, gazowniczego, przemysłowego, farmaceutycznego i medycznego. Połączenie kompetencji poszczególnych podmiotów umożliwia realizację zaawansowanych, zintegrowanych projektów technologicznych oraz odpowiadanie na zróżnicowane potrzeby klientów.

Grupa Kapitałowa TTMS posiada pięć zagranicznych spółek zależnych i prowadzi działalność na różnych kontynentach. Międzynarodowa obecność, zespoły pracujące w różnych strefach czasowych oraz znajomość lokalnych uwarunkowań pozwalają skutecznie wspierać klientów niezależnie od miejsca prowadzenia przez nich działalności. Podstawą współpracy jest długoterminowe budowanie relacji oparte na zaufaniu, rzetelności, profesjonalizmie i zrozumieniu specyfiki branż, w których działają wszyscy klienci.

Spółka rozwija rozwiązania i usługi IT wspierające efektywność operacyjną, automatyzację procesów, bezpieczeństwo informacji oraz utrzymanie wysokiej jakości systemów. TTMS posiada kompetencje i doświadczenie w zakresie technologii dostarczanych m.in. przez Salesforce, Microsoft i Adobe Experience Manager. Zaangażowanie w inicjatywy związane z innowacyjnością i bezpieczeństwem, w tym członkostwo w NATO Innovation Hub, wzmacnia rolę Spółki jako odpowiedzialnego i wiarygodnego partnera technologicznego.

Działalność TTMS opiera się na czterech wartościach: **Technology, Trust, Motivation i Success**. Odzwierciedlają one podejście Spółki do rozwoju technologicznego, współpracy z klientami, budowania zaangażowanych zespołów oraz wspólnego osiągania długoterminowych rezultatów. Jednocześnie TTMS uwzględnia w swojej działalności kwestie środowiskowe i społeczne, rozwijając odpowiedzialną kulturę organizacyjną, ograniczając wpływ działalności operacyjnej na środowisko oraz wspierając inicjatywy służące ochronie klimatu i zasobów naturalnych.



2.2 Nasze usługi i obszary działalności

Grupa Kapitałowa TTMS świadczy kompleksowe usługi IT wspierające rozwój, optymalizację i utrzymanie systemów informatycznych klientów. Realizujemy projekty na każdym etapie ich cyklu życia – od analizy potrzeb i doradztwa technologicznego, przez projektowanie i wdrażanie rozwiązań, po ich testowanie, utrzymanie oraz dalszy rozwój. Zakres i model współpracy każdorazowo dostosowujemy do specyfiki działalności klienta, jego potrzeb biznesowych oraz wykorzystywanego środowiska technologicznego.

Nasze usługi kierujemy zarówno do dużych międzynarodowych organizacji, jak i przedsiębiorstw poszukujących wsparcia w określonych obszarach działalności IT. Dzięki zespołom o zróżnicowanych kompetencjach technologicznych i branżowych możemy realizować projekty kompleksowo, łącząc wiedzę techniczną, doradczą i biznesową.

Technologie i specjalizacje

Istotną częścią działalności Grupy jest rozwój i utrzymanie rozwiązań opartych na technologiach wiodących dostawców. Nasze kompetencje obejmują między innymi:

Adobe Experience Manager
tworzenie i rozwój zaawansowanych, wielojęzycznych serwisów oraz platform zarządzania treścią

Salesforce
wdrażanie, integrację i rozwój systemów CRM wspierających sprzedaż, marketing i obsługę klienta,

Microsoft Azure
projektowanie skalowalnych rozwiązań chmurowych, integracji, architektury systemowej oraz rozwiązań z obszaru Internetu rzeczy

Microsoft Power Platform i Microsoft 365
automatyzację procesów, budowę aplikacji biznesowych i wsparcie w efektywnym wykorzystaniu środowiska pracy

Power BI, Microsoft Fabric i Snowflake
tworzenie hurtowni danych, platform analitycznych, raportowania zarządczego i rozwiązań Business Intelligence

WEBCON BPS
automatyzację procesów biznesowych i tworzenie aplikacji typu low-code

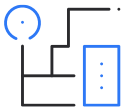
Sztuczna inteligencja
automatyzację zadań, analizę danych i dokumentów, przetwarzanie języka naturalnego oraz wspieranie procesów decyzyjnych.

Rozwijając rozwiązania wykorzystujące sztuczną inteligencję, uwzględniamy kwestie bezpieczeństwa, prywatności, przejrzystości działania modeli oraz odpowiedzialnego zarządzania danymi. Technologie te traktujemy jako narzędzia wspierające pracowników i klientów, a nie zastępujące kontrolę człowieka nad kluczowymi decyzjami.



Zarządzanie jakością i bezpieczeństwem

Wysoka jakość oraz bezpieczeństwo realizowanych usług stanowią jeden z podstawowych elementów naszego modelu działania. Wspieramy klientów w walidacji systemów skomputeryzowanych, prowadzeniu audytów, zarządzaniu jakością oraz zapewnianiu zgodności z wymaganiami branżowymi i standardami ISO. Kompetencje te mają szczególne znaczenie w projektach realizowanych dla sektorów regulowanych, w tym farmaceutycznego i medycznego, gdzie rozwiązania IT muszą spełniać podwyższone wymagania dotyczące jakości, dokumentacji i bezpieczeństwa informacji.



Defence & Space

Grupa rozwija również usługi technologiczne i doradcze dla sektora obronnego i kosmicznego. Obejmują one między innymi rozwój i utrzymanie systemów komunikacji i dowodzenia, integrację systemów, rozwiązania wykorzystujące analizę obrazu oraz oprogramowanie dla technologii satelitarnych i kosmicznych.

Działalność w tym obszarze polega na świadczeniu usług IT, tworzeniu oprogramowania i doradztwie technologicznym na rzecz klientów z sektora Defence & Space. Grupa nie prowadzi działalności polegającej na produkcji uzbrojenia, amunicji ani innych wyrobów militarnych.

03 Nasze podejście do ESG

3. Nasze podejście do ESG

3.1 Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości

ESRS 2 SBM-1

Grupa Kapitałowa TTMS prowadzi działalność w obszarze usług IT, outsourcingu IT, managed services oraz zaawansowanych usług cyfrowych świadczonych na rzecz klientów biznesowych i instytucjonalnych. Model działalności Grupy opiera się na dostarczaniu specjalistycznych kompetencji technologicznych, pracy zespołów eksperckich oraz budowaniu długoterminowych relacji z klientami, którzy oczekują wysokiej jakości, bezpieczeństwa, zgodności regulacyjnej oraz przewidywalnego partnerstwa.

GK TTMS działa na rynkach międzynarodowych i rozwija działalność w obszarach takich jak rozwój oprogramowania, utrzymanie i administracja systemów, integracje, konsulting technologiczny, rozwiązania chmurowe, cyberbezpieczeństwo, usługi CRM/ERP, transformacja cyfrowa oraz rozwiązania oparte na sztucznej inteligencji. Grupa świadczy usługi przede wszystkim w modelu B2B, nie kierując swojej oferty bezpośrednio do konsumentów indywidualnych.

OBSZARY DZIAŁALNOŚCI GK TTMS WRAZ Z PRZYKŁADAMI

Obszar działalności	Przykładowe usługi
Outsourcing IT i managed services	świadczenie usług IT, utrzymanie systemów, wsparcie operacyjne, administracja systemów
Rozwój oprogramowania	tworzenie, rozwój i wdrażanie dedykowanych rozwiązań programistycznych
Transformacja cyfrowa	digitalizacja procesów, automatyzacja, integracje systemowe
Systemy biznesowe	rozwój i utrzymanie systemów CRM/ERP oraz innych systemów wspierających procesy klientów
Rozwiązania chmurowe	wdrażanie, utrzymanie i obsługa środowisk oraz usług chmurowych
Bezpieczeństwo informacji	usługi i procesy związane z ochroną danych, cyberbezpieczeństwem i zgodnością
AI i nowoczesne technologie	rozwój kompetencji i rozwiązań opartych na sztucznej inteligencji, automatyzacji i zaawansowanych usługach cyfrowych
Usługi edukacyjne i e-learningowe	rozwiązania wspierające edukację, szkolenia i rozwój kompetencji użytkowników

Kluczowymi grupami klientów Grupy są przedsiębiorstwa, instytucje publiczne, partnerzy strategiczni oraz inne organizacje korzystające z końcowych efektów usług świadczonych przez GK TTMS. Użytkownikami końcowymi są natomiast osoby lub podmioty korzystające z systemów, aplikacji, platform lub rozwiązań tworzonych, rozwijanych, wdrażanych lub utrzymywanych przez Grupę na rzecz klientów.

Grupa nie prowadzi działalności w sektorach związanych z paliwami kopalnymi, produkcją chemikaliów, produkcją broni ani uprawą lub produkcją tytoniu. Na podstawie profilu działalności nie zidentyfikowano również produktów ani usług objętych zakazami na określonych rynkach. Przychody z sektorów zbrojeniowego i kosmicznego, wykazane w sprawozdaniu finansowym spółki, dotyczą wyłącznie świadczenia usług informatycznych i doradczych na rzecz klientów działających w tych branżach. Grupa nie prowadzi działalności polegającej na produkcji uzbrojenia, amunicji ani innych wyrobów o przeznaczeniu militarnym.

Liczba pracowników i współpracowników Grupy oraz ich podział według lokalizacji geograficznych zostały przedstawione w ujawnieniach dotyczących własnych zasobów pracowniczych. Działalność GK TTMS opiera się na pracy zespołów specjalistycznych, w tym ekspertów IT, konsultantów, zespołów projektowych, zespołów wsparcia, administracji, sprzedaży, HR, finansów oraz funkcji odpowiedzialnych za jakość, bezpieczeństwo informacji i zrównoważony rozwój.

Strategia ESG GK TTMS na lata 2026–2030 porządkuje kierunek działań środowiskowych, społecznych i zarządczych oraz wskazuje, w jaki sposób zrównoważony rozwój wspiera model biznesowy, relacje z interesariuszami i odporność organizacji w długim horyzoncie. Strategia nie stanowi odrębnego programu wobec działalności biznesowej, lecz rozwija obszary, które są istotne dla sposobu funkcjonowania Grupy: jakość usług, bezpieczeństwo informacji, odpowiedzialne wykorzystanie technologii i AI, rozwój ludzi, relacje z klientami i dostawcami oraz ograniczanie wpływu środowiskowego.

ELEMENTY MODELU BIZNESOWEGO GK TTMS

Ludzie i kompetencje

eksperci IT, zespoły projektowe oraz kompetencje w obszarze AI, chmury, jakości, bezpieczeństwa i zarządzania projektami

Procesy i standardy zarządzania

jakość usług, cyberbezpieczeństwo, ochrona danych, zgodność regulacyjna, systemy zarządzania i dojrzałość organizacyjna

Relacje

długoterminowe relacje z klientami, partnerami technologicznymi, dostawcami, podwykonawcami, spółkami z Grupy oraz innymi interesariuszami

Rozwój oferty

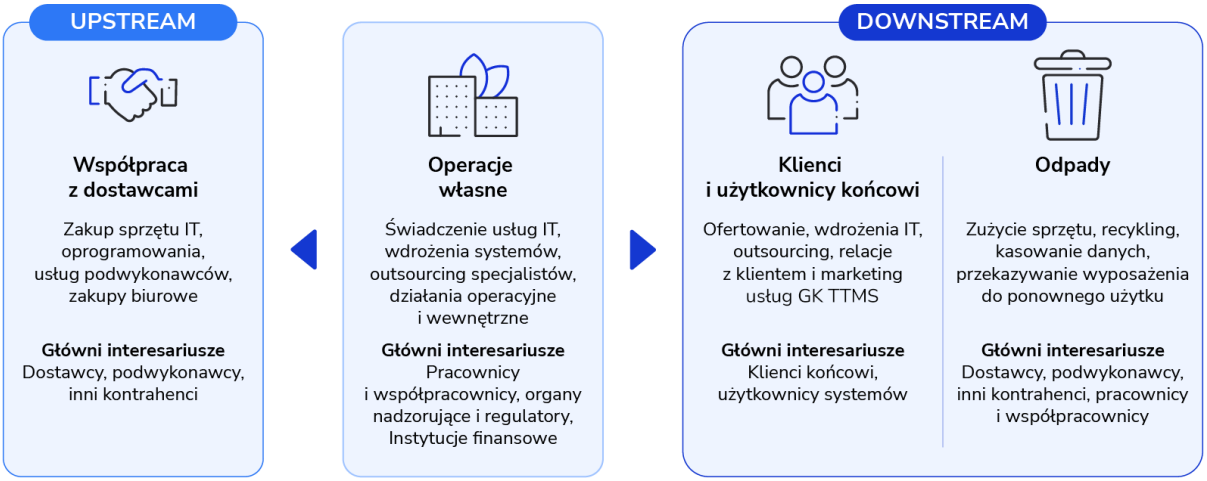
dostosowywanie usług do zmian technologicznych i rynkowych, w tym rosnącego znaczenia AI, automatyzacji, chmury i odpowiedzialnych usług cyfrowych

Kluczowe dane wejściowe i zasoby wykorzystywane w modelu biznesowym obejmują kompetencje pracowników i współpracowników, wiedzę technologiczną, infrastrukturę IT, sprzęt komputerowy, licencje, narzędzia programistyczne, infrastrukturę chmurową, dane i dokumentację projektową, relacje z klientami oraz wsparcie dostawców i partnerów technologicznych. Dane i informacje przetwarzane w ramach realizacji usług są zabezpieczane zgodnie z wymaganiami klientów, obowiązującymi przepisami oraz przyjętymi standardami bezpieczeństwa informacji.

Wynikiem działalności Grupy są usługi i rozwiązania technologiczne, które wspierają klientów w transformacji cyfrowej, automatyzacji procesów, poprawie efektywności operacyjnej, utrzymaniu ciągłości działania, zwiększaniu jakości danych oraz zapewnianiu bezpieczeństwa informacji. Dla klientów oznacza to możliwość korzystania ze specjalistycznych kompetencji technologicznych, skalowalnych usług IT oraz rozwiązań dopasowanych do potrzeb biznesowych i regulacyjnych.

ŁAŃCUCH WARTOŚCI GK TTMS

Łańcuch wartości GK TTMS obejmuje działania w górnym łańcuchu wartości, działalność własną Grupy, dolny łańcuch wartości oraz etap końca życia zasobów. Takie ujęcie pozwala powiązać model biznesowy z rzeczywistymi etapami tworzenia wartości oraz z oddziaływaniami, ryzykami i możliwościami występującymi w działalności własnej i w relacjach z podmiotami zewnętrznymi.



Powiązanie modelu biznesowego ze zrównoważonym rozwojem jest widoczne na wszystkich etapach łańcucha wartości. W części upstream Grupa kształtuje standardy współpracy z dostawcami, w tym dostawcami technologii, energii, usług biurowych i wsparcia operacyjnego. W działalności własnej kluczowe znaczenie mają kompetencje pracowników, jakość usług, bezpieczeństwo informacji, etyka, zgodność regulacyjna oraz zarządzanie wpływem środowiskowym. W części downstream TTMS dostarcza klientom rozwiązania wpływające na jakość, efektywność i bezpieczeństwo ich procesów biznesowych. Etap end-of-life pozwala natomiast uwzględnić odpowiedzialne zarządzanie sprzętem IT, nośnikami danych i elektroodpadami.

Strategia ESG wspiera model biznesowy Grupy poprzez uporządkowanie priorytetów, celów i odpowiedzialności w obszarach mających znaczenie dla długoterminowej odporności organizacji. Jednocześnie model biznesowy wpływa na zakres i charakter działań ESG, ponieważ działalność GK TTMS jako dostawcy usług IT wymaga szczególnej koncentracji na jakości, bezpieczeństwie, zaufaniu klientów, kompetencjach pracowników, odpowiedzialnym wykorzystaniu technologii oraz współpracy w łańcuchu wartości.

W kolejnych latach GK TTMS planuje rozwijać podejście do zrównoważonego rozwoju poprzez dalsze integrowanie celów ESG z procesami zarządzania, monitorowania danych, współpracy z dostawcami, bezpieczeństwa informacji, zarządzania AI oraz doskonalenia jakości usług. Strategia ESG będzie okresowo aktualizowana w przypadku zmian regulacyjnych, zmian modelu biznesowego, wyników analizy podwójnej istotności lub istotnych zmian oczekiwań interesariuszy.

3.2 Odpowiedzialność za kwestie ESG

ESRS 2 GOV-2 ESRS 2 GOV-3

W GK TTMS kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem są nadzorowane na poziomie Zarządu, przy czym formalną odpowiedzialność w tym obszarze pełni Prezes Zarządu. W strukturze Spółki funkcjonują ponadto Rada Nadzorcza oraz Zespół ds. Zrównoważonego Rozwoju i Administracji, którego prace wspiera doradczy zespół ds. ESG złożony z przedstawicieli poszczególnych działów Spółki. Operacyjne przygotowanie informacji dotyczących zrównoważonego rozwoju dla organów Spółki koordynuje Dyrektor ds. Zrównoważonego Rozwoju i Administracji.



Organy administrujące, zarządzające i nadzorcze są informowane o istotnych kwestiach związanych ze zrównoważonym rozwojem w sposób dostosowany do bieżących potrzeb zarządczych, regulacyjnych i strategicznych. Informacje przekazuje Dyrektor ds. Zrównoważonego Rozwoju i Administracji, w szczególności w formie notatek, analiz i prezentacji.

Zakres komunikacji obejmuje najważniejsze oddziaływania, ryzyka i możliwości związane ze zrównoważonym rozwojem, wyniki analizy podwójnej istotności, realizację polityk i działań, postęp w osiąganiu celów ESG oraz kwestie zgodności z obowiązującymi i planowanymi regulacjami. Omawiane są również zagadnienia klimatyczne, społeczne i dotyczące ładu korporacyjnego, wyniki procesów należytej staranności, a także postęp prac nad raportowaniem zgodnym z ESRS i CSRD oraz realizacją inicjatyw takich jak EcoVadis i SBTi.

Sposób i częstotliwość przekazywania informacji są każdorazowo dostosowywane do znaczenia danego zagadnienia, dzięki czemu organy Grupy mogą uwzględniać kwestie zrównoważonego rozwoju w podejmowaniu kluczowych decyzji.

Zarząd i Rada Nadzorcza uwzględniają kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem w nadzorze nad strategią Spółki, w szczególności poprzez zatwierdzanie celów ESG, monitorowanie wybranych wskaźników oraz uwzględnianie ryzyk ESG w działaniach strategicznych i procesach zarządzania ryzykiem. Kwestie ESG są

także brane pod uwagę przy wybranych decyzjach operacyjnych i organizacyjnych, w tym w procesie wyboru dostawców oraz przy kształtowaniu polityk pracowniczych. Spółka włącza ryzyka i możliwości ESG do ogólnego systemu zarządzania ryzykiem, m.in. poprzez ocenę dostawców pod kątem wybranych kryteriów ESG oraz przegląd dokumentów i regulacji wewnętrznych związanych z tym obszarem, prowadzony co najmniej raz w roku oraz częściej w przypadku zmian przepisów.

W okresie sprawozdawczym organy Spółki zajmowały się w szczególności zagadnieniami dotyczącymi identyfikacji istotnych oddziaływań, ryzyk i możliwości, postępu prac związanych z raportowaniem ESG i dostosowaniem do wymogów ESRS/CSRD, realizacji celów i działań ESG, oceny dostawców w obszarze zrównoważonego rozwoju, a także przyjmowaniem i zatwierdzaniem wybranych polityk oraz planów działań.

W przypadku zagadnień wymagających bieżącego monitorowania Zarząd zapewnia nadzór nad realizacją działań poprzez wyznaczanie odpowiedzialnych osób i jednostek organizacyjnych. Operacyjne monitorowanie realizacji działań ESG prowadzi Dyrektor ds. Zrównoważonego Rozwoju i Administracji, przy wsparciu Zespołu ds. Zrównoważonego Rozwoju i Administracji. Istotnym elementem monitorowania postępów w tym obszarze jest również coroczne przygotowanie raportu ESG.

W 2025 r. wyniki związane ze zrównoważonym rozwojem nie były formalnie powiązane z systemami wynagrodzeń zmiennych ani innymi systemami zachęt członków organów zarządzających i nadzorczych GK TTMS.

3.3 Analiza podwójnej istotności

ESRS 2 SBM-3 ESRS 2 IRO-1

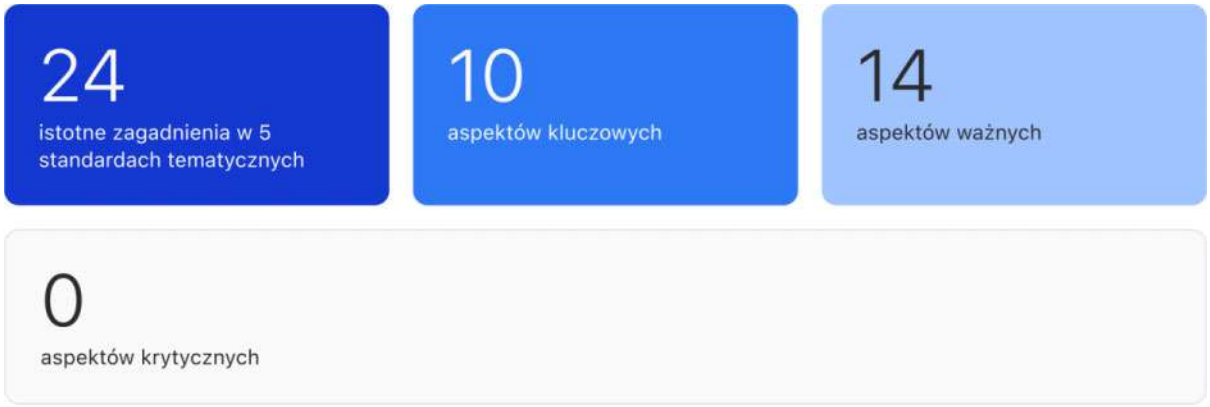
W 2025 r. Grupa Kapitałowa TTMS przeprowadziła analizę zagadnień związanych ze zrównoważonym rozwojem, której celem było zidentyfikowanie kwestii mających największe znaczenie z punktu widzenia oddziaływania Grupy na ludzi i środowisko lub mogących wiązać się z ryzykami lub możliwościami istotnymi dla działalności, wyników i dalszego rozwoju GK TTMS.

Analiza uwzględniała specyfikę działalności GK TTMS jako międzynarodowego dostawcy usług IT, model biznesowy i łańcuch wartości Grupy, relacje z pracownikami i współpracownikami, klientami i użytkownikami końcowymi, dostawcami i partnerami biznesowymi, a także perspektywę zainteresowanych stron.

Proces objął kwestie środowiskowe, społeczne oraz związane z prowadzeniem działalności gospodarczej wskazane w standardach ESRS. W pierwszym etapie zagadnienia oceniono z dwóch perspektyw: zainteresowanych stron oraz wewnętrznej perspektywy GK TTMS. Wyniki obu ocen zostały znormalizowane, a następnie zestawione w celu określenia względnego poziomu priorytetu poszczególnych zagadnień.

Ocena interesariuszy odzwierciedlała postrzegane przez zainteresowane strony znaczenie poszczególnych kwestii ESG. Ocena wewnętrzna służyła natomiast określeniu znaczenia poszczególnych zagadnień z perspektywy działalności GK TTMS oraz identyfikacji powiązanych z nimi oddziaływań, ryzyk i możliwości. Łączny wynik obu ocen został wykorzystany jako narzędzie priorytetyzacji zagadnień i określenia zakresu dalszej analizy.

Dla zagadnień zakwalifikowanych jako istotne przeprowadzono następnie pogłębioną analizę związanych z nimi potencjalnych oddziaływań, ryzyk i możliwości oraz określono działania, mierniki i cele wspierające zarządzanie poszczególnymi obszarami.



W wyniku procesu zidentyfikowano **24 istotne zagadnienia** przyporządkowane do pięciu standardów tematycznych: ESRS E1, ESRS E5, ESRS S1, ESRS S4 oraz ESRS G1. Dziesięć zagadnień zakwalifikowano jako aspekty kluczowe, natomiast czternaście jako aspekty ważne. Nie zidentyfikowano zagadnień osiągających przyjęty próg aspektu krytycznego.

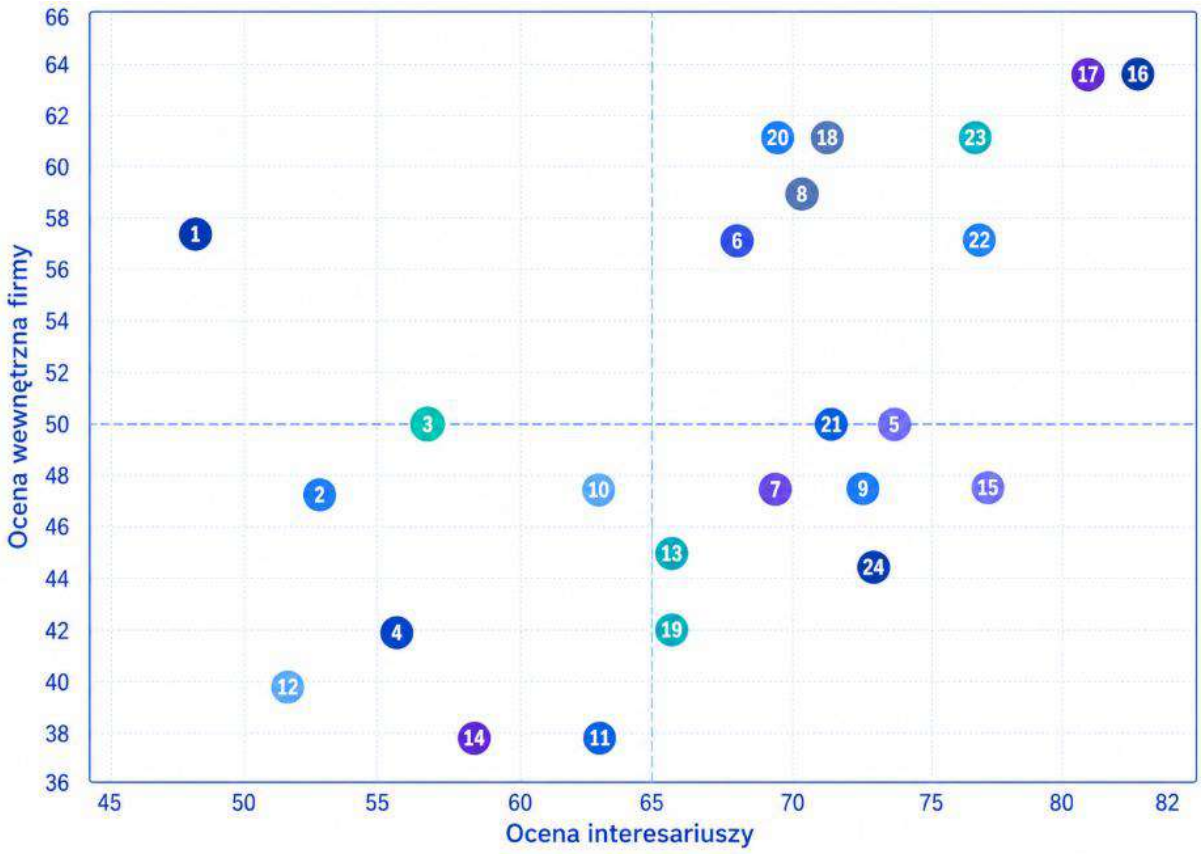
ETAPY ANALIZY ISTOTNOŚCI ZAGADNIEŃ ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Etap	Zastosowane podejście	Efekt prac
Określenie kontekstu działalności	Analiza specyfiki działalności GK TTMS, relacji biznesowych i łańcucha wartości	Określenie obszarów, w których mogą występować oddziaływania, ryzyka i możliwości
Identyfikacja zagadnień	Przegląd kwestii środowiskowych, społecznych i zarządczych wskazanych w ESRS	Lista potencjalnie istotnych zagadnień
Uwzględnienie perspektywy interesariuszy	Ocena znaczenia poszczególnych zagadnień przez zainteresowane strony	Wyniki oceny interesariuszy
Ocena wewnętrzna	Ocena zagadnień z perspektywy działalności GK TTMS oraz identyfikacja związanych z nimi oddziaływań, ryzyk i możliwości	Wyniki oceny wewnętrznej organizacji
Konsolidacja wyników	Normalizacja ocen, zsumowanie wyników i zastosowanie progów istotności	Lista zagadnień istotnych, ważnych i kluczowych
Analiza oddziaływań, ryzyk i możliwości	Pogłębiona analiza zagadnień uznanych za istotne wraz z określeniem związanych z nimi ryzyk, możliwości, działań oraz celów	Powiązanie zagadnień z procesami zarządzania ESG
Określenie zakresu raportowania	Przyporządkowanie istotnych zagadnień do odpowiednich standardów ESRS i przedstawienie wyników Zarządowi	Określenie zakresu ujawnień raportowych i dalszych działań

W celu zobrazowania wyników oceny przygotowano **macierz priorytetyzacji zagadnień ESG.** Oś pozioma przedstawia znormalizowaną ocenę interesariuszy, natomiast oś pionowa – znormalizowaną ocenę wewnętrzną GK TTMS. Położenie poszczególnych tematów na macierzy pozwala porównać ich znaczenie z obu analizowanych perspektyw.

Macierz stanowi narzędzie wspierające priorytetyzację zagadnień. Wynik punktowy został następnie uzupełniony analizą związanych z poszczególnymi tematami oddziaływań, ryzyk i możliwości oraz ich związku z modelem biznesowym i łańcuchem wartości GK TTMS.

MACIERZ PRIORYTETYZACJI ISTOTNYCH ZAGADNIEŃ ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU GK TTMS



LEGENDA DO MACIERZY

Nr	Temat	Nr	Temat
1	Adaptacja do zmian klimatu	**13**	Zapobieganie przemocy i nękaniu w miejscu pracy
2	Łagodzenie zmian klimatu	**14**	Różnorodność
3	Energia i energochłonność	**15**	Prywatność pracownika
4	Odpady	**16**	Prywatność konsumenta
5	Bezpieczeństwo zatrudnienia	**17**	Bezpieczeństwo osoby
6	Czas pracy	**18**	Niedyskryminacja
7	Odpowiednia płaca	**19**	Dostęp do produktów i usług
8	Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym	**20**	Kultura korporacyjna
9	Bezpieczeństwo i higiena pracy	**21**	Ochrona sygnalistów
10	Równouprawnienie płci i równość wynagrodzeń za pracę o takiej samej wartości	**22**	Zarządzanie stosunkami z dostawcami, w tym praktyki płatnicze
11	Szkolenia i rozwój umiejętności	**23**	Zapobieganie korupcji oraz jej wykrywanie, w tym szkolenia
12	Zatrudnienie i integracja osób z niepełnosprawnościami	**24**	Incydenty

PODSUMOWANIE MACIERZY



Numeracja zgodna z legendą macierzy priorytetyzacji zagadnień ESG.

Najwyższe wyniki uzyskały zagadnienia dotyczące prywatności i bezpieczeństwa użytkowników końcowych. W grupie aspektów kluczowych znalazły się również kwestie dotyczące przeciwdziałania korupcji, odpowiedzialnego zarządzania relacjami z dostawcami, niedyskryminacji, kultury organizacyjnej oraz warunków pracy. Wyniki odzwierciedlają charakter modelu biznesowego GK TTMS, w którym szczególne znaczenie mają bezpieczeństwo informacji, jakość i odpowiedzialność świadczonych usług IT, kompetencje pracowników i współpracowników oraz relacje oparte na zaufaniu.

Powiązanie istotnych zagadnień ze strategią, modelem biznesowym i łańcuchem wartości GK TTMS

Ujawnienie w ESRS	Zagadnienia uznane za istotne	Główne miejsce występowania	Perspektywa czasowa wpływu
ESRS E1 Zmiana klimatu	Adaptacja do zmian klimatu; łagodzenie zmian klimatu; energia i energochłonność	Operacje własne oraz wyższy szczebel łańcucha wartości	Krótkoterminowa, średnioterminowa i długoterminowa

W ramach analizy wszystkie trzy zagadnienia związane z ESRS E1 zostały zakwalifikowane jako aspekty ważne. Działalność GK TTMS wiąże się ze zużyciem energii przez biura, sprzęt IT oraz infrastrukturę wykorzystywaną do świadczenia usług. Istotne znaczenie mają również ryzyka związane z dostępnością energii i internetu, kosztami energii oraz rosnącymi oczekiwaniami klientów w zakresie zarządzania emisjami. Grupa rozwija monitoring zużycia energii i emisji gazów cieplarnianych oraz działania wspierające efektywność energetyczną.

Ujawnienie w ESRS	Zagadnienia uznane za istotne	Główne miejsce występowania	Perspektywa czasowa wpływu
ESRS E5 Wykorzystanie zasobów oraz gospodarka o obiegu zamkniętym	Odpady	Operacje własne oraz partnerzy zajmujący się odbiorem sprzętu	Krótkoterminowa i średnioterminowa; w odniesieniu do skutków środowiskowych niewłaściwego zagospodarowania odpadów również długoterminowa

Zagadnienie odpadów zostało zakwalifikowane jako aspekt ważny. Szczególne znaczenie w tym obszarze ma odpowiednie postępowanie ze sprzętem IT po zakończeniu jego okresu użytkowania. Wydłużanie cyklu życia urządzeń, ich ponowne wykorzystanie oraz prawidłowe przekazywanie do odzysku lub recyklingu ograniczają wpływ środowiskowy i ryzyko wycieku danych.

Ujawnienie w ESRS	Zagadnienia uznane za istotne	Główne miejsce występowania	Perspektywa czasowa wpływu
ESRS S1 Własni pracownicy	Bezpieczeństwo zatrudnienia, czas pracy, odpowiednia płaca, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, BHP, równość płci i wynagrodzeń, szkolenia i rozwój, integracja osób z niepełnosprawnościami, zapobieganie przemocy i nękaniu, różnorodność, prywatność pracownika	Operacje własne	Krótkoterminowa, średnioterminowa i długoterminowa

W obszarze S1 najwyższy priorytet uzyskały: równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, czas pracy, prywatność pracownika oraz bezpieczeństwo zatrudnienia. Zagadnienia te zostały zakwalifikowane jako aspekty kluczowe. Pozostałe kwestie S1 objęte analizą zostały sklasyfikowane jako aspekty ważne. Model biznesowy GK TTMS opiera się na wiedzy, kompetencjach i zaangażowaniu pracowników oraz współpracowników. Warunki pracy, możliwości rozwoju, dobrostan, równe traktowanie i ochrona prywatności mają wpływ na retencję specjalistów, jakość realizowanych usług oraz atrakcyjność Grupy jako pracodawcy.

Ujawnienie w ESRS	Zagadnienia uznane za istotne	Główne miejsce występowania	Perspektywa czasowa wpływu
ESRS S4 Konsumenci i użytkownicy końcowi	Prywatność konsumenta, bezpieczeństwo osoby, niedyskryminacja, dostęp do produktów i usług	Operacje własne oraz niższy szczebel łańcucha wartości	Krótkoterminowa i średnioterminowa; w przypadku trwałych skutków naruszeń prywatności, bezpieczeństwa lub dostępności cyfrowej również długoterminowa

Obszar S4 uzyskał najwyższe wyniki w całej analizie. Zagadnienia: prywatność konsumenta, bezpieczeństwo osoby oraz niedyskryminacja zostały zakwalifikowane jako aspekty kluczowe. Dostęp do produktów i usług został sklasyfikowany jako aspekt ważny. Rozwiązania cyfrowe tworzone lub wdrażane przez GK TTMS mogą pośrednio wpływać na użytkowników końcowych. Szczególne znaczenie mają ochrona danych, bezpieczeństwo systemów oraz dostępność cyfrowa. Uwzględnianie tych kwestii wzmacnia zaufanie klientów i ogranicza ryzyka projektowe, prawne i reputacyjne.

Ujawnienie w ESRS	Zagadnienia uznane za istotne	Główne miejsce występowania	Perspektywa czasowa wpływu
ESRS G1 Prowadzenie działalności gospodarczej	Kultura korporacyjna, ochrona sygnalistów, zarządzanie relacjami z dostawcami, w tym praktyki płatnicze, przeciwdziałanie korupcji i jej wykrywanie, incydenty	Operacje własne oraz wyższy szczebel łańcucha wartości	Krótkoterminowa, średnioterminowa i długoterminowa

W obszarze G1 jako aspekty kluczowe wskazano zapobieganie korupcji oraz jej wykrywanie, w tym szkolenia, zarządzanie stosunkami z dostawcami, w tym praktyki płatnicze oraz kulturę korporacyjną. Ochrona sygnalistów oraz incydenty zostały zakwalifikowane jako aspekty ważne. Etyczne i przejrzyste prowadzenie działalności wpływa na wiarygodność GK TTMS wobec klientów, pracowników, dostawców i inwestorów. Istotne znaczenie mają działania antykorupcyjne, ochrona sygnalistów, monitorowanie incydentów oraz odpowiedzialne relacje z dostawcami.

Wyniki analizy są wykorzystywane do określania priorytetów GK TTMS w zakresie zrównoważonego rozwoju, zakresu ujawnień raportowych, kierunków Strategii ESG na lata 2026–2030 oraz dalszych działań operacyjnych. Dla zidentyfikowanych zagadnień określane są odpowiednie działania, mierniki i cele, których realizacja jest monitorowana przez właściwe jednostki organizacyjne.

Zidentyfikowane zagadnienia nie zmieniają podstawowego charakteru modelu biznesowego GK TTMS, lecz wpływają na sposób zarządzania Grupą, rozwój polityk i procedur, zarządzanie ryzykiem, relacje z pracownikami, klientami i dostawcami oraz kierunki doskonalenia procesów. Szczegółowe informacje dotyczące polityk, działań, mierników i celów przedstawiono w odpowiednich częściach tematycznych Raportu.

Prowadząc działalność usługową w branży IT, Grupa Kapitałowa TTMS może wywierać rzeczywisty lub potencjalny negatywny wpływ na ludzi i środowisko zarówno w ramach własnej działalności operacyjnej, jak i poprzez relacje z dostawcami oraz projekty realizowane dla klientów. W ramach analizy podwójnej istotności zidentyfikowano obszary, w których mogą wystąpić istotne negatywne oddziaływania oraz powiązane z nimi ryzyka. Są to w szczególności:

ZIDENTYFIKOWANE ODDZIAŁYWANIA, RYZYKA I MOŻLIWOŚCI ORAZ PODEJŚCIE DO ZARZĄDZANIA

Obszar [powiązany ESRS]	Potencjalne ryzyka i oddziaływania	Możliwości	Istniejące zabezpieczenia i działania ograniczające
Klimat, energia i ciągłość działania [E1 – Zmiana klimatu]	Zużycie energii związane z funkcjonowaniem biur, sprzętu IT i infrastruktury wykorzystywanej do świadczenia usług. Ryzyka obejmują wzrost kosztów energii, czasowe zakłócenia w dostępie do energii lub internetu, wpływ ekstremalnych zjawisk pogodowych na warunki pracy i ciągłość świadczenia usług oraz rosnące oczekiwania klientów dotyczące zarządzania emisjami GHG.	Zwiększanie efektywności energetycznej, ograniczanie emisji związanych z działalnością operacyjną, poprawa jakości danych środowiskowych, rozwój pomiaru śladu węglowego oraz zwiększanie odporności organizacji na skutki zmian klimatu.	Monitorowanie zużycia energii i emisji GHG, działania na rzecz efektywności energetycznej, praca zdalna i hybrydowa, ograniczanie emisji związanych z podróżami służbowymi, rozwiązania wspierające ciągłość działania oraz przygotowanie planu transformacji klimatycznej.
Sprzęt elektroniczny i gospodarka odpadami [E5 – Wykorzystanie zasobów oraz gospodarka o obiegu zamkniętym]	Ryzyko niewłaściwego zagospodarowania wycofywanego sprzętu IT, braku pełnej informacji o jego dalszym losie, niewystarczającego wykorzystania możliwości ponownego użycia oraz ryzyko utraty danych znajdujących się na wycofywanych urządzeniach.	Wydłużanie cyklu życia sprzętu IT poprzez naprawę i ponowne wykorzystanie, odsprzedaż sprawnych urządzeń, ograniczanie zapotrzebowania na nowe zasoby oraz rozwój współpracy z podmiotami prowadzącymi odzysk i recykling.	Ewidencjonowanie wycofywanego sprzętu, bezpieczne usuwanie danych, naprawa i ponowne wykorzystanie urządzeń, współpraca ze zweryfikowanymi odbiorcami odpadów oraz rozwój systemu zarządzania elektroodpadami.
Warunki pracy, równe traktowanie i dobrostan [S1 – Własne zasoby pracownicze]	Potencjalne ryzyka dotyczą czasu pracy, bezpieczeństwa i stabilności zatrudnienia, poziomu wynagrodzeń, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, ergonomii i dobrostanu, równości wynagrodzeń, dostępu do rozwoju, prywatności pracowników oraz przeciwdziałania dyskryminacji, przemocy i nękaniu.	Zwiększanie zaangażowania i retencji pracowników i współpracowników, rozwój kompetencji, wzmacnianie dobrostanu i kultury szacunku, zwiększanie różnorodności oraz budowanie atrakcyjności GK TTMS jako odpowiedzialnego pracodawcy.	Polityki i procedury HR, zasady równego traktowania, badania satysfakcji, szkolenia i rozwój kompetencji, działania wellbeing, rozwiązania wspierające work-life balance, przeglądy wynagrodzeń, działania dotyczące różnorodności oraz kanały zgłaszania nieprawidłowości.
Prywatność, cyberbezpieczeństwo i jakość usług IT [S4 – Konsumenci i użytkownicy końcowi]	Potencjalne błędy w projektowaniu, wdrażaniu lub utrzymaniu systemów mogą prowadzić do naruszenia prywatności, niewłaściwego przetwarzania lub ujawnienia danych, zagrożeń dla bezpieczeństwa	Rozwój usług opartych na wysokich standardach ochrony danych, bezpieczeństwa i dostępności cyfrowej, wzmacnianie kompetencji w zakresie cyberbezpieczeństwa	Zasady ochrony danych i bezpieczeństwa informacji, kontrola dostępów, testy jakości i bezpieczeństwa, zarządzanie incydentami, standardy projektowe i jakościowe, bieżąca współpraca z klientami oraz rozwijanie podejścia uwzględniającego

Obszar [powiązany ESRS]	Potencjalne ryzyka i oddziaływania	Możliwości	Istniejące zabezpieczenia i działania ograniczające
Prywatność, cyberbezpieczeństwo i jakość usług IT [S4 – Konsumenci i użytkownicy końcowi]	użytkowników, niewystarczającej dostępności cyfrowej lub nierównego dostępu do rozwiązań. Mogą one powodować również ryzyka prawne, kontraktowe i reputacyjne dla GK TTMS.	oraz budowanie pozycji GK TTMS jako wiarygodnego partnera technologicznego, w szczególności dla sektorów o wysokich wymaganiach regulacyjnych.	prywatność, bezpieczeństwo i dostępność na etapie projektowania rozwiązań.
Etyka biznesu i relacje z partnerami [G1 – Prowadzenie działalności gospodarczej]	Ryzyka związane z nieprawidłowościami etycznymi, korupcją i przekupstwem, nieskuteczną ochroną sygnalistów, niewłaściwymi praktykami w relacjach z dostawcami, nieterminowymi płatnościami oraz potencjalnymi nieprawidłowościami występującymi w łańcuchu dostaw.	Wzmacnianie reputacji GK TTMS jako transparentnego i odpowiedzialnego partnera biznesowego, rozwój odpowiedzialnego łańcucha dostaw, zwiększanie zaufania klientów, pracowników, dostawców i inwestorów oraz ograniczanie ryzyk regulacyjnych i reputacyjnych.	Kodeks etyczny, Polityka antykorupcyjna, system ochrony sygnalistów, procedury zgłoszeń i działań następczych, Polityka Zrównoważonych Zakupów, Kodeks Postępowania Dostawców, ankiety SAQ, weryfikacja kontrahentów oraz monitorowanie praktyk płatniczych.

Zidentyfikowane oddziaływania, ryzyka i możliwości zostały przyporządkowane do odpowiednich zagadnień i standardów ESRS oraz wykorzystane przy określaniu zakresu raportowania, działań zarządczych, mechanizmów kontrolnych, wskaźników i celów ESG. Wyniki analizy stanowią również jedno z podstawowych źródeł wykorzystywanych przy realizacji Strategii ESG GK TTMS na lata 2026–2030 oraz dalszym rozwoju systemu zarządzania zrównoważonym rozwojem.

3.4 Interesariusze spółki

ESRS 2 SBM-2

Dialog z zainteresowanymi stronami stanowi istotny element działalności Grupy Kapitałowej TTMS. Grupa dąży do przejrzystego informowania interesariuszy o bieżących działaniach oraz do poznawania ich opinii, potrzeb i oczekiwań. Informacje pozyskiwane w toku współpracy są analizowane i uwzględniane w procesach zarządzania, w tym przy doskonaleniu działań operacyjnych, inicjatyw pracowniczych oraz sposobu współpracy z klientami i partnerami biznesowymi.

Zarząd jest informowany o istotnych opiniach i oczekiwaniach interesariuszy za pośrednictwem raportów, prezentacji, spotkań oraz korespondencji. Zarząd zapoznał się również z wynikami analizy podwójnej istotności. Informacje te są wykorzystywane przy podejmowaniu decyzji dotyczących Grupy przy zrównoważonym rozwoju.

KLUCZOWE GRUPY ZAINTERESOWANYCH STRON GK TTMS I TYPOWE FORMY ZAANGAŻOWANIA

Grupa zainteresowanych stron	Typowe formy kontaktu i zaangażowania
Pracownicy i osoby współpracujące -pracownicy etatowi, osoby współpracujące na podstawie umów cywilnoprawnych i B2B, potencjalni pracownicy i współpracownicy, praktykanci i studenci, byli pracownicy oraz osoby wykonujące pracę u poddostawców	Bieżąca komunikacja, spotkania zespołowe i działowe, ankiety satysfakcji pracowników, rozmowy i informacje zwrotne, wydarzenia firmowe, inicjatywy integracyjne, sportowe i społeczne oraz kanał dla sygnalistów
Administracja publiczna, regulatorzy i organizacje branżowe - między innymi UODO, UOKiK, UKE, PIP i analogiczne instytucje w pozostałych krajach działalności Grupy	Sformalizowane spotkania, korespondencja i komunikacja prowadzona w ramach postępowań administracyjnych, współpraca z organizacjami branżowymi oraz udział w wydarzeniach i konferencjach
Społeczności lokalne i społeczeństwo -mieszkańcy terenów sąsiadujących z biurami, organizacje społeczne i pozarządowe, instytucje edukacyjne, szkoły wyższe oraz media	Strona internetowa i media społecznościowe, kontakt z mediami, udział w wydarzeniach branżowych i społecznych, współpraca z uczelniami i organizacjami pozarządowymi oraz inicjatywy edukacyjne
Rynek i klienci - klienci, dostawcy sprzętu i oprogramowania, kontrahenci, podwykonawcy oraz inni partnerzy biznesowi	Spotkania biznesowe, bieżąca korespondencja, kontakt telefoniczny i mailowy, wymiana informacji w toku realizacji projektów, udział w wydarzeniach branżowych oraz ankieta samooceny dostawców SAQ
Rynek kapitałowy - akcjonariusze strategiczni i pozostali akcjonariusze, inwestorzy, analitycy giełdowi, Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie, audytorzy oraz instytucje finansowe	Publikacja raportów i sprawozdań, Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy, komunikacja korporacyjna oraz bezpośrednie kontakty z przedstawicielami rynku kapitałowego i instytucji finansowych
Środowisko naturalne - traktowane jako cichy interesariusz; jego perspektywę reprezentują między innymi dane środowiskowe, administracja lokalna, Lasy Państwowe i organizacje ekologiczne	Analiza danych środowiskowych oraz realizacja inicjatyw proekologicznych, w tym projektów prowadzonych we współpracy z administracją samorządową i Lasami Państwowymi

3.5 Należyta staranność

ESRS 2 GOV-4

Spółka rozumie należytą staranność jako ciągły proces zarządzania wpływami, ryzykami i działaniami związanymi ze zrównoważonym rozwojem, obejmujący własną działalność oraz odpowiednie elementy łańcucha wartości. Proces ten obejmuje identyfikację i ocenę negatywnych oddziaływań, dialog z interesariuszami, wdrażanie działań ograniczających oraz monitorowanie ich skuteczności.

Poszczególne elementy procesu należytej staranności ujawniono w następujących częściach Raportu:

Podstawowe elementy procesu należytej staranności	Punkty w Raporcie dotyczącym zrównoważonego rozwoju
a) Uwzględnienie należytej staranności w rządzeniu, strategii i modelu biznesowym	**GOV-1, GOV-2, SBM-1, SBM-2, SBM-3**
b) Współpraca z zainteresowanymi stronami, na które jednostka wywiera wpływ, na wszystkich kluczowych etapach procesu należytej staranności	**SBM-2, S1-2, S4-2**
c) Identyfikacja i ocena niekorzystnego oddziaływania	**IRO-1, SBM-3**
d) Podejmowanie działań w celu ograniczenia zidentyfikowanego niekorzystnego oddziaływania	**E1-3, E5-2, S1-3, S1-4, S4-3, S4-4, G1-1, G1-2**
e) Monitorowanie skuteczności tych starań i przekazywanie stosownych informacji w tym zakresie	**E1-4, E1-5, E1-6, E5-3, E5-5, S1-5, S4-5, G1-4**

04 Środowisko

4. Środowisko

585,22	1 836,28	13 500	43,4
MWh całkowitego zużycia energii	t CO_2e emisji łącznych (market-based)	drzew posadzonych od 2023r.	kg elektroodpadów do ponownego użycia i recyklingu

4.1 Zarządzanie środowiskowe w TTMS

ESRS E1-2

Podstawowym dokumentem określającym podejście TTMS do kwestii klimatycznych jest **Polityka środowiskowa i klimatyczna Transition Technologies MS S.A.** Dokument odnosi się do ograniczania negatywnego wpływu działalności na środowisko, w tym do potrzeby redukcji emisji gazów cieplarnianych oraz uwzględniania skutków środowiskowych i klimatycznych w decyzjach biznesowych. Polityka wskazuje również na znaczenie systemu zarządzania środowiskowego zgodnego z ISO 14001.

Polityka obejmuje przede wszystkim działania związane z łagodzeniem zmiany klimatu, w tym ograniczaniem śladu węglowego, monitorowaniem procesów biznesowych, zmniejszaniem energochłonności oraz wspieraniem rozwiązań informatycznych, które mogą pomagać klientom w ograniczaniu ich oddziaływania środowiskowego i redukcji emisji gazów cieplarnianych.

W obszarze efektywności energetycznej TTMS zobowiązuje się do racjonalnego wykorzystania energii i innych zasobów naturalnych, m.in. poprzez zakup możliwie energooszczędnych środków trwałych, w szczególności elementów infrastruktury IT, oraz optymalizację procesów. W obszarze energii odnawialnej polityka wskazuje dążenie do pozyskiwania energii, zwłaszcza energii elektrycznej, ze źródeł odnawialnych lub innych źródeł nisko- i zeroemisyjnych.

Polityka odnosi się również do emisji pośrednich, w tym emisji Zakresu 3, m.in. poprzez promowanie rozwiązań ograniczających emisje związane z dojazdami pracowników do pracy. Dokument obejmuje także zobowiązanie do zwiększania świadomości środowiskowej pracowników, współpracowników i partnerów biznesowych oraz do uwzględniania kwestii środowiskowych we współpracy z dostawcami i podwykonawcami.

W zakresie przystosowania się do zmiany klimatu Polityka nie stanowi odrębnej, szczegółowej polityki adaptacyjnej, jednak wspiera uwzględnianie długoterminowych skutków środowiskowych i klimatycznych w decyzjach biznesowych. Kwestie odporności organizacji na ryzyka klimatyczne będą rozwijane wraz z dalszym doskonaleniem systemu zarządzania klimatem oraz przygotowaniem planu transformacji klimatycznej.

ESRS E1-3

W 2025 r. działania Grupy w obszarze klimatu koncentrowały się na monitorowaniu wpływu klimatycznego, ograniczaniu energochłonności działalności biurowej i IT, poprawie jakości danych środowiskowych oraz przygotowaniu organizacji do dalszego zarządzania emisjami gazów cieplarnianych. Działania te wynikają z Polityki środowiskowej i klimatycznej TTMS S.A., która obejmuje m.in. dążenie do obniżania śladu węglowego, racjonalnego wykorzystania energii, korzystania z energii odnawialnej lub niskoemisyjnej oraz ograniczania emisji pośrednich w Zakresie 3.

Obszar działania	Opis działania	Charakter działania
Pomiar emisji GHG	Coroczne obliczanie emisji gazów cieplarnianych w Zakresie 1, 2 oraz wybranych kategoriach Zakresu 3 i uwzględnianie wyników w raporcie ESG.	Działanie cykliczne
Dane o zużyciu energii	Zbieranie danych o zużyciu energii elektrycznej ze wszystkich biur Grupy, w tym danych od wynajmujących powierzchnie biurowe.	W toku
Efektywność energetyczna	Monitorowanie zużycia energii, promowanie dobrych praktyk oszczędzania energii w biurach i przy pracy zdalnej oraz wybór energooszczędnego sprzętu IT.	W toku / planowane
Praca zdalna i hybrydowa	Utrzymywanie modelu pracy zdalnej i hybrydowej, który ogranicza część emisji związanych z dojazdami pracowników do biur.	Kontynuacja działania
Sprzęt IT	Wydłużanie cyklu życia sprzętu IT oraz sprzedaż lub przekazywanie sprawnego sprzętu do ponownego użycia po zakończeniu eksploatacji.	W toku
Dostawcy i łańcuch wartości	Uwzględnianie kwestii środowiskowych we współpracy z dostawcami, w tym analiza możliwości współpracy z dostawcami usług IT i data center o niższym śladzie węglowym.	W toku / planowane
Przystosowanie do zmiany klimatu	Uwzględnianie ryzyk klimatycznych przy wyborze nowych lokalizacji biur oraz analiza wpływu ekstremalnych zjawisk pogodowych na warunki pracy i ciągłość działania.	Planowane / jakościowe
Plan transformacji klimatycznej	Opracowanie planu transformacji na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu, obejmującego działania redukcyjne, odpowiedzialności, harmonogram i sposób monitorowania postępów.	Planowane do końca 2027 r.

Działania dotyczące łagodzenia zmiany klimatu obejmują przede wszystkim poprawę efektywności energetycznej, lepsze zarządzanie zużyciem energii, wybór bardziej energooszczędnych rozwiązań IT, ograniczanie emisji związanych z dojazdami pracowników oraz współpracę z dostawcami w zakresie ograniczania śladu węglowego. Działania adaptacyjne są stopniowo rozwijane i dotyczą głównie odporności operacyjnej, w tym zapewnienia ciągłości pracy w przypadku ekstremalnych zjawisk pogodowych, przerw w dostawach energii lub problemów z dostępem do internetu.

W 2025 r. Grupa kontynuowała również działania wspierające ochronę środowiska i przeciwdziałanie zmianom klimatu poprzez współpracę z **posadzimy.pl.** W ramach tej współpracy w 2025 r. posadzono **1 500 drzew,** co zwiększyło łączną liczbę drzew posadzonych przez TTMS do 13 500. Działanie to ma charakter wspierający i uzupełniający wobec działań związanych z ograniczaniem emisji oraz budowaniem świadomości środowiskowej.

Na dzień 31.12.2025 r. Grupa nie określiła jeszcze ilościowo oczekiwanych redukcji emisji wynikających z poszczególnych działań. Ilościowe efekty działań będą możliwe do określenia wraz z dalszym rozwojem systemu pomiaru emisji oraz przygotowaniem planu transformacji klimatycznej.

Realizacja działań klimatycznych jest koordynowana przez Dział Zrównoważonego Rozwoju i Administracji przy współpracy z przedstawicielami spółek zależnych, działami odpowiedzialnymi za administrację, IT, zakupy oraz z dostawcami i wynajmującymi powierzchnie biurowe.

4.2 Cele związane z łagodzeniem klimatu i przystosowaniem się do niej

ESRS E1-4

Na dzień 31.12.2025 r. Grupa nie posiadała formalnie przyjętych ilościowych celów redukcji emisji gazów cieplarnianych wyrażonych jako bezwzględna redukcja emisji lub redukcja intensywności emisji. Cele klimatyczne Grupy miały charakter operacyjny i organizacyjny oraz koncentrowały się na poprawie jakości danych, regularnym

monitorowaniu śladu węglowego oraz ograniczaniu emisji poprzez działania w obszarze energii i podróży służbowych.

Cel	Zakres	Sposób realizacji
Monitorowanie i raportowanie śladu węglowego	Emisje GHG w Grupie oraz w wybranych elementach łańcucha wartości	Coroczne liczenie śladu węglowego zgodnie z GHG Protocol, obejmujące Zakres 1, Zakres 2 oraz istotne kategorie Zakresu 3.
Ujednolicenie zasad zbierania danych klimatycznych	Dane środowiskowe i klimatyczne w Grupie	Ustalenie i stosowanie jednolitych zasad zbierania danych w spółkach Grupy, w tym danych dotyczących energii, paliw, podróży służbowych i innych istotnych źródeł emisji.
Poprawa jakości danych	Dane wykorzystywane do obliczania emisji GHG	Regularna weryfikacja poprawności i kompletności danych oraz identyfikacja luk w danych, w szczególności w odniesieniu do danych od wynajmujących biura i dostawców.
Redukcja emisji CO_2 poprzez działania w obszarze energii i podróży służbowych	Zużycie energii, podróże służbowe i organizacja pracy	Kontynuacja działań ograniczających zużycie energii oraz wdrażanie dobrych praktyk w zakresie podróży służbowych.

Cele te wspierają realizację polityki klimatycznej Grupy, jednak na obecnym etapie nie stanowią jeszcze celów redukcji emisji gazów cieplarnianych w rozumieniu ilościowych ścieżek dekarbonizacji. Grupa nie określiła jeszcze wartości docelowej ani zakładanej redukcji emisji do 2030 r. lub 2050 r.

ESRS E1-1

Grupa planuje rozwijać system celów klimatycznych wraz z przygotowaniem planu transformacji klimatycznej, którego przyjęcie planowane jest do końca 2027 r. W ramach tych prac Grupa zamierza doprecyzować zakres celów redukcyjnych, możliwe dźwignie dekarbonizacji, sposób monitorowania postępów oraz powiązanie celów z działaniami w zakresie energii, podróży służbowych, zakupów i współpracy z dostawcami.

4.3 Zużycie energii i koszyk energetyczny

ESRS E1-5

Zużycie energii i koszyk energetyczny		01.01.2025 - 31.12.2025
1)	Zużycie paliwa z węgla i produktów węglowych (MWh)	0
2)	Zużycie paliwa z ropy naftowej i produktów naftowych (MWh)	29,20
3)	Zużycie paliwa z gazu ziemnego (MWh)	61,09
4)	Zużycie paliwa z innych źródeł kopalnych (MWh)	0,00
5)	Zużycie zakupionych lub pozyskanych energii elektrycznej, ciepła, pary wodnej i chłodzenia ze źródeł kopalnych (MWh)	406,80
6)	**Całkowite zużycie energii ze źródeł kopalnych (MWh)** *(obliczone jako suma wierszy 1-5)*	**497,09**
	Udział źródeł kopalnych w całkowitym zużyciu energii (%)	*84,94*
7)	**Zużycie energii ze źródeł jądrowych (MWh)**	**1,69**
	Udział zużycia energii ze źródeł jądrowych w całkowitym zużyciu energii (%)	*0,29*
8)	Zużycie paliwa w przypadku źródeł odnawialnych, w tym biomasy (obejmujących również odpady przemysłowe i komunalne pochodzenia biologicznego, biogaz, wodór odnawialny itp.) (MWh)	0
9)	Zużycie zakupionych lub pozyskanych energii elektrycznej, ciepła, pary wodnej i chłodzenia ze źródeł odnawialnych (MWh)	86,44
10)	Zużycie energii odnawialnej produkowanej samodzielnie bez użycia paliwa (MWh)	0
11)	**Całkowite zużycie energii odnawialnej i niskoemisyjnej (MWh)** *(obliczone jako suma wierszy 8–10)*	**86,44**
	Udział źródeł odnawialnych w całkowitym zużyciu energii (%)	*14,77*
	Całkowite zużycie energii (MWh) *(obliczone jako suma wierszy 6, 7 i 11)*	**585,22**

W 2025 roku całkowite zużycie energii w ramach działalności własnej Grupy wyniosło 585,22 MWh. Ujawnione wartości obejmują zużycie energii końcowej, wyrażone w MWh, zgodnie z zakresem raportowania przyjętym dla działalności własnej jednostki.

Największy udział w całkowitym zużyciu energii stanowiła energia pochodząca ze źródeł kopalnych, której zużycie wyniosło 497,09 MWh, co odpowiadało 84,94% całkowitego zużycia energii. Na wartość tę składało się przede wszystkim zużycie zakupionej lub pozyskanej energii elektrycznej, ciepła, pary wodnej i chłodzenia ze źródeł kopalnych, które wyniosło 406,80 MWh. Dodatkowo wykazano zużycie paliwa z ropy naftowej i produktów naftowych na poziomie 29,20 MWh oraz zużycie paliwa z gazu ziemnego na poziomie 61,09 MWh. W raportowanym okresie nie wykazano zużycia paliwa z węgla i produktów węglowych ani zużycia paliwa z innych źródeł kopalnych.

Zużycie energii ze źródeł odnawialnych i niskoemisyjnych wyniosło 86,44 MWh, co stanowiło 14,77% całkowitego zużycia energii. Wartość ta obejmowała zakupioną lub pozyskaną energię elektryczną, ciepło, parę wodną i chłodzenie ze źródeł odnawialnych. W 2025 roku Grupa nie wykazała zużycia paliw ze źródeł odnawialnych, takich jak biomasa, biopaliwa, biogaz czy wodór odnawialny ani zużycia energii odnawialnej produkowanej samodzielnie bez użycia paliwa.

GK TTMS nie prowadzi działalności w sektorach o znacznym oddziaływaniu na klimat, w związku z czym nie publikuje wskaźników energochłonności.



Koszyk energetyczny GK TTMS, 01.01.2025 – 31.12.2025.

4.4 Emisje gazów cieplarnianych

ESRS E1-6

W 2025 roku Grupa wykazała emisje gazów cieplarnianych w zakresie 1, 2 i 3. Emisje zostały przedstawione w tonach ekwiwalentu dwutlenku węgla, tj. t CO_2e. Kalkulacja obejmuje emisje bezpośrednie wynikające ze zużycia paliw, emisje pośrednie związane z zakupioną energią elektryczną i cieplną oraz wybrane istotne kategorie emisji pośrednich w łańcuchu wartości.

Dla emisji zakresu 2 zastosowano dwie metody kalkulacji: location-based oraz market-based. W przypadku energii cieplnej, dla której nie pozyskano danych market-based od dostawców, przyjęto emisje obliczone metodą location-based jako wartość zastępczą. W ramach tej korekty do wariantu market-based doliczono również emisje z ciepła w wysokości 65,75 t CO_2e.

Kategoria emisji	Metoda kalkulacji	2025, t CO_2e
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 1 brutto	—	37,65
Zakres 2 — energia elektryczna	location-based	102,59
Zakres 2 — energia elektryczna	market-based	80,49
Zakres 2 — energia cieplna	location-based	65,75
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 2 brutto — razem	**location-based**	**168,34**
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 2 brutto — razem	**market-based**	**146,23**
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 3 brutto	—	**1 607,41**
Całkowite emisje GHG	**location-based**	**1 813,40**
Całkowite emisje GHG	**market-based**	**1 791,29**

ZAKRES 1

Emisje zakresu 1 obejmowały bezpośrednie emisje związane ze zużyciem paliw w pojazdach. W 2025 roku emisje zakresu 1 wyniosły 37,65 t CO_2e.

Źródło emisji zakresu 1	2025, t CO_2e
Benzyna	23,03
Olej napędowy	14,62
Suma zakres 1	**37,65**

W raportowanym okresie nie wykazano emisji związanych z wyciekami czynników chłodniczych. Grupa nie prowadzi działalności objętej regulowanymi systemami handlu emisjami, w tym EU ETS, dlatego udział emisji zakresu 1 objętych regulowanymi systemami handlu emisjami wyniósł 0%.

ZAKRES 2

Emisje zakresu 2 obejmowały pośrednie emisje związane ze zużyciem zakupionej energii elektrycznej oraz energii cieplnej.

Źródło emisji zakresu 2	Location-based, t CO_2e	Market-based, t CO_2e
Energia elektryczna	102,59	80,49
Energia cieplna	65,75	65,75
Suma zakres 2	**168,34**	**146,23**

W przypadku energii elektrycznej emisje zostały obliczone według metody location-based oraz market-based. W przypadku energii cieplnej, ze względu na brak danych market-based od dostawców, zastosowano dane location-based jako podejście zastępcze. Dzięki temu emisje z ciepła zostały ujęte w obu wariantach kalkulacji zakresu 2 i nie pominięto ich w całkowitych emisjach gazów cieplarnianych.

ZAKRES 3

Emisje zakresu 3 obejmowały istotne pośrednie emisje występujące w łańcuchu war-tości Grupy. W 2025 roku emisje zakresu 3 wyniosły 1 607,41 t CO_2e.

Kategoria zakresu 3	2025, t CO_2e
Kategoria 1: Zakupione towary i usługi	1 409,75
Kategoria 2: Dobra kapitałowe	6,92
Kategoria 3: Działania związane z paliwami i energią nieujęte w zakresie 1 lub 2	54,80
Kategoria 4: Transport i dystrybucja wyższego szczebla	6,96
Kategoria 5: Odpady powstające w trakcie działalności operacyjnej	0,25
Kategoria 6: Podróże służbowe	40,60
Kategoria 7: Dojazdy pracowników do pracy	88,13
Suma zakres 3	**1 607,41**

Największy udział w emisjach zakresu 3 miała Kategoria 1: Zakupione towary i usługi, która odpowiadała za większość pośrednich emisji w łańcuchu wartości. Istotne wartości wykazano również w kategorii dojazdów pracowników do pracy, działań związanych z paliwami i energią nieujętych w zakresie 1 i 2 oraz podróży służbowych.

INTENSYWNOŚĆ EMISJI GAZÓW CIEPLARNIANYCH NA PODSTAWIE PRZYCHODÓW NETTO

Do obliczenia intensywności emisji gazów cieplarnianych przyjęto przychody netto z umów z klientami wykazane w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym za 2025 rok w wysokości 211 930 347,33 PLN.

Wskaźnik	2025
Przychody netto wykorzystane do obliczenia intensywności emisji GHG	211 930 347,33 PLN
Całkowite emisje GHG — metoda location-based	1813,40 t CO_2e
Intensywność emisji GHG — metoda location-based	**8,56 t CO_2e / mln PLN przychodów**
Całkowite emisje GHG — metoda market-based	1791,29 t CO_2e
Intensywność emisji GHG — metoda market-based	**8,45 t CO_2 e / mln PLN przychodów**

Intensywność emisji gazów cieplarnianych została obliczona jako relacja całkowitych emisji gazów cieplarnianych do przychodów netto Grupy. W 2025 roku intensywność emisji według metody location-based wyniosła 8,56 t CO_2e / mln PLN przychodów, natomiast według metody market-based 8,45 t CO_2e / mln PLN przychodów.

4.5 Inicjatywy środowiskowe

ESRS E1-7

W 2025 roku Grupa kontynuowała działania wspierające pochłanianie dwutlenku węgla poprzez projekty nasadzeń realizowane we współpracy z partnerami zewnętrznymi.



W ramach współpracy z posadzimy.pl w 2025 roku posadzono kolejne 1 500 drzew. Łącznie od rozpoczęcia współpracy w 2023 roku Grupa posadziła za pośrednictwem

posadzimy.pl 13 500 drzew. Według danych otrzymanych od partnera, drzewa posadzone w ramach współpracy przyczyniły się do pochłonięcia 81,00 t CO_2 w 2025 roku, a łącznie od 2023 roku do pochłonięcia 195,00 t CO_2.

Dodatkowo Grupa realizowała w poprzednich latach mniejsze inicjatywy środowiskowe, takie jak nasadzenia krzewów w Warszawie oraz zazielenianie przestrzeni biurowych.

Grupa nie nabywała, nie anulowała ani nie planowała anulowania jednostek emisji dwutlenku węgla, w tym jednostek offsetowych. Wskazane działania nie zostały wykorzystane do kompensacji emisji gazów cieplarnianych wykazanych w E1-6 ani do formułowania twierdzeń o neutralności klimatycznej.

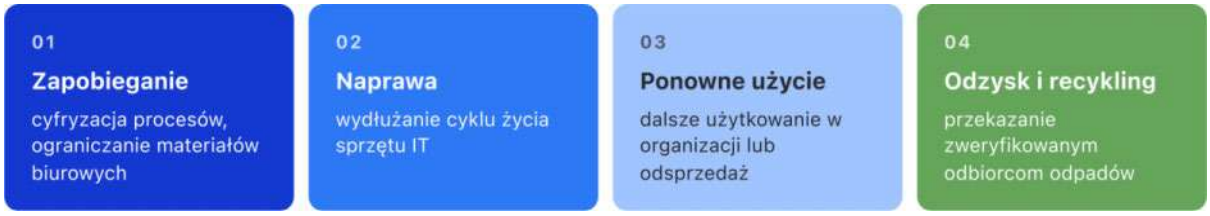
Rodzaj działania	Charakter działania	2025, t CO_2
Nasadzenia drzew we współpracy z posadzimy.pl	Działanie realizowane przy udziale partnera zewnętrznego, poza własnymi operacjami Grupy	81,00
Nasadzenia krzewów w Warszawie oraz zazielenianie biur	Mniejsze inicjatywy środowiskowe w otoczeniu działalności Grupy	0,46
Łączne pochłanianie CO_2		**81,46**

4.6 Zarządzanie gospodarką obiegu zamkniętego

ESRS E5-1

TTMS S.A. zarządza zagadnieniami związanymi z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym w oparciu o Politykę środowiskową i klimatyczną oraz System Zarządzania Środowiskowego zgodny z normą ISO 14001. Polityka ta stanowi główny dokument określający podejście TTMS S.A. do zarządzania kwestiami środowiskowymi, w tym wykorzystaniem zasobów i gospodarką odpadami. W odniesieniu do spółek zależnych Polityka pełni funkcję dokumentu referencyjnego wyznaczającego oczekiwany kierunek działań, przy czym poszczególne spółki realizują kwestie środowiskowe zgodnie z lokalnymi przepisami, warunkami operacyjnymi oraz przyjętymi praktykami. Celem Polityki jest ograniczanie wpływu działalności Spółki na środowisko poprzez racjonalne wykorzystanie zasobów, ograniczanie ilości odpadów, zmniejszanie zużycia energii oraz wspieranie działań służących redukcji emisji gazów cieplarnianych. Polityka formalnie obejmuje działalność TTMS S.A. oraz odnosi się do pracowników, współpracowników, dostawców i podwykonawców tej spółki.

Ze względu na charakter prowadzonej działalności GK TTMS jako firma usługowa nie prowadzi działalności produkcyjnej i nie generuje odpadów przemysłowych. Najistotniejszym strumieniem odpadów są elektroodpady, związane z użytkowaniem i wycofywaniem sprzętu IT. Pozostałe odpady biurowe, takie jak papier, opakowania i odpady komunalne, powstają w ograniczonej skali.



Polityka środowiskowa wspiera efektywne wykorzystanie zasobów poprzez cyfryzację procesów biznesowych, ograniczanie zużycia materiałów biurowych, zakup energooszczędnej infrastruktury IT oraz optymalizację procesów operacyjnych. Uwzględnia również hierarchię postępowania z odpadami, zakładając w pierwszej kolejności zapobieganie ich powstawaniu, wydłużanie cyklu życia sprzętu IT poprzez jego naprawę i ponowne wykorzystanie, a następnie przekazywanie zużytych urządzeń do odzysku lub recyklingu.

Polityka jest realizowana z uwzględnieniem obowiązujących przepisów środowiskowych, wymogów dotyczących gospodarowania odpadami oraz zasad gospodarki o obiegu zamkniętym, w tym zapobiegania powstawaniu odpadów, ponownego użycia, naprawy, odzysku i recyklingu.

Wykorzystanie surowców pierwotnych oraz zasobów odnawialnych nie stanowi głównego źródła wpływu GK TTMS ze względu na charakter działalności usługowej. W obszarach, w których Spółka korzysta z zasobów materialnych, w szczególności sprzętu IT i wyposażenia biurowego, Polityka wspiera ograniczanie zapotrzebowania na nowe zasoby poprzez dłuższe użytkowanie, naprawę, ponowne użycie oraz odpowiedzialne zagospodarowanie sprzętu po zakończeniu jego eksploatacji.

Kwestie środowiskowe uwzględniane są również w łańcuchu wartości. GK TTMS oczekuje od dostawców i podwykonawców przestrzegania zasad ochrony środowiska oraz uwzględnia aspekty środowiskowe w procesach zakupowych zgodnie

z **Polityką Zrównoważonych Zakupów.** Przy opracowywaniu i realizacji Polityki uwzględniane są oczekiwania kluczowych interesariuszy, w szczególności pracowników, klientów, dostawców i partnerów biznesowych.

Polityka odpowiada na ryzyka związane z niewłaściwym zagospodarowaniem zużytego sprzętu elektronicznego, naruszeniem przepisów środowiskowych, brakiem potwierdzonej ścieżki przekazania odpadów oraz bezpieczeństwem danych przechowywanych na wycofywanych urządzeniach. Jednocześnie GK TTMS identyfikuje możliwości wynikające z wydłużania cyklu życia sprzętu IT, współpracy z wyspecjalizowanymi partnerami zajmującymi się jego ponownym wykorzystaniem i recyklingiem oraz zwiększania świadomości pracowników w zakresie odpowiedzialnego korzystania z zasobów.

Realizacja Polityki środowiskowej i klimatycznej jest monitorowana w ramach **audytów i przeglądów Systemu Zarządzania Środowiskowego oraz bieżącego monitorowania działań dotyczących sprzętu IT i odpadów.** Nadzór nad jej realizacją sprawuje Zarząd GK TTMS, natomiast za wdrażanie i bieżącą koordynację odpowiada Zespół ds. Zrównoważonego Rozwoju i Administracji. Na poziomie Grupy działania związane z wykorzystaniem zasobów i gospodarką odpadami są monitorowane w ramach procesu raportowania ESG, a spółki zależne przekazują informacje zgodnie z przyjętym zakresem raportowania. Polityka jest komunikowana pracownikom oraz udostępniana interesariuszom w zakresie właściwym dla prowadzonej współpracy.

ESRS E5-2

W okresie sprawozdawczym GK TTMS kontynuowała cyfryzację procesów biznesowych, ograniczanie wykorzystania papieru i materiałów eksploatacyjnych oraz zwiększanie efektywności wykorzystania infrastruktury IT poprzez zakup energooszczędnego sprzętu i optymalizację wykorzystania posiadanych zasobów. Działania te wspierały ograniczanie zapotrzebowania na nowe zasoby oraz zmniejszanie ilości odpadów administracyjno-biurowych.

W ramach zarządzania sprzętem IT wycofywane urządzenia są czyszczone i – w zależności od ich stanu technicznego – naprawiane, przekazywane do dalszego użytkowania, odsprzedawane lub przekazywane wyspecjalizowanym podmiotom prowadzącym odzysk lub recykling zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz z zachowaniem wymogów bezpieczeństwa danych. Takie podejście pozwala ograniczać liczbę urządzeń kierowanych bezpośrednio do utylizacji oraz zwiększać kontrolę nad dalszym losem sprzętu po zakończeniu jego użytkowania.

W biurach objętych Systemem Zarządzania Środowiskowego prowadzona jest selektywna zbiórka odpadów, a zużyte tonery, źródła światła i pozostałe odpady administracyjno-biurowe przekazywane są do właściwego zagospodarowania. W spółkach zależnych działania dotyczące gospodarowania odpadami realizowane są zgodnie z lokalnymi przepisami i praktykami organizacyjnymi.

Działania obejmują również współpracę z dostawcami i partnerami biznesowymi poprzez uwzględnianie aspektów środowiskowych w procesach zakupowych oraz promowanie odpowiedzialnych praktyk środowiskowych w łańcuchu wartości. W szczególności dotyczy to współpracy z podmiotami zajmującymi się serwisem, odsprzedażą, odzyskiem lub recyklingiem sprzętu IT.

Na kolejny okres sprawozdawczy GK TTMS planuje dalsze doskonalenie **Systemu Zarządzania Środowiskowego ISO 14001** funkcjonującego w TTMS S.A., rozwój systemu zarządzania elektroodpadami, zwiększanie skali napraw i ponownego wykorzystania sprzętu IT, standaryzację procesu odsprzedaży i przekazywania sprzętu oraz dalszy rozwój i standaryzację monitorowania danych środowiskowych, w tym danych dotyczących masy i dalszego losu elektroodpadów oraz śladu węglowego.

4.7 Cele związane z wykorzystaniem zasobów i gospodarką o obiegu zamkniętym

ESRS E5-3

GK TTMS wyznaczyła cele środowiskowe na 2026 r., wspierające realizację Polityki środowiskowej i klimatycznej oraz rozwój gospodarki o obiegu zamkniętym. Cele odnoszą się przede wszystkim do działań realizowanych w TTMS S.A., w której funkcjonuje System Zarządzania Środowiskowego ISO 14001, a na poziomie Grupy stanowią kierunek rozwoju praktyk związanych z gospodarowaniem sprzętem IT, elektroodpadami i danymi środowiskowymi. Cele zostały zatwierdzone przez Zarząd i są monitorowane w ramach Systemu Zarządzania Środowiskowego oraz procesu raportowania ESG.

Do najważniejszych celów należą:

- utrzymanie i doskonalenie Systemu Zarządzania Środowiskowego ISO 14001
- wdrożenie systemu zarządzania elektroodpadami (WEEE)
- rozwój procesu napraw i ponownego wykorzystania sprzętu IT
- standaryzacja procesu odsprzedaży i przekazywania sprzętu oraz mebli
- utworzenie wspólnego magazynu sprzętu umożliwiającego jego wykorzystanie pomiędzy projektami
- współpraca wyłącznie ze zweryfikowanymi odbiorcami odpadów
- dalszy rozwój monitorowania śladu węglowego oraz danych środowiskowych
- prowadzenie działań edukacyjnych zwiększających świadomość pracowników w zakresie ochrony środowiska i GOZ

W ramach celów ilościowych TTMS zakłada przekazywanie co najmniej 80% wycofywanego sprzętu IT do ponownego wykorzystania, odzysku, recyklingu lub innego właściwego zagospodarowania z zachowaniem wymaganej dokumentacji, utrzymanie średniego okresu użytkowania sprzętu IT na poziomie co najmniej 4 lat, a także wdrożenie systemu ewidencjonowania elektroodpadów umożliwiającego monitorowanie ilości sprzętu przekazywanego do ponownego wykorzystania, odzysku i recyklingu.

Cele odnoszą się przede wszystkim do zapobiegania powstawaniu odpadów, przygotowania sprzętu do ponownego wykorzystania, wydłużania okresu jego użytkowania oraz zapewnienia właściwego odzysku lub recyklingu zgodnie z hierarchią postępowania z odpadami. Obejmują one własną działalność operacyjną TTMS S.A., a w wybranych obszarach również łańcuch wartości, w szczególności współpracę z dostawcami sprzętu IT oraz podmiotami odpowiedzialnymi za odbiór i zagospodarowanie elektroodpadów. Na poziomie spółek zależnych cele te stanowią kierunek rozwoju działań środowiskowych, z uwzględnieniem lokalnych przepisów, warunków operacyjnych i dostępności danych.

Realizacja celów monitorowana jest poprzez audyty wewnętrzne, przeglądy zarządzania, prowadzenie rejestrów środowiskowych oraz analizę wskaźników związanych z gospodarowaniem sprzętem IT i elektroodpadami.

Przy wyznaczaniu celów TTMS nie stosował progów ekologicznych ani metodologii Science Based Targets for Nature (SBTN). Cele mają charakter dobrowolny i wynikają z przyjętej Polityki środowiskowej i klimatycznej oraz wewnętrznych kierunków rozwoju Systemu Zarządzania Środowiskowego oraz potrzeby doskonalenia zarządzania sprzętem IT, elektroodpadami i danymi środowiskowymi.

≥ 80%	≥ 4 lata	WEEE
wycofywanego sprzętu IT do ponownego wykorzystania, odzysku lub recyklingu	średni okres użytkowania sprzętu IT	system ewidencjonowania elektroodpadów do wdrożenia

4.8 Wskaźniki GOZ

ESRS E5-5

GK TTMS prowadzi działalność usługową w obszarze outsourcingu IT i doradztwa technologicznego. Spółka nie prowadzi działalności produkcyjnej ani materiałochłonnej oraz nie wytwarza produktów fizycznych. W konsekwencji wykorzystanie zasobów oraz wypływy zasobów związane są przede wszystkim z funkcjonowaniem biur i eksploatacją infrastruktury informatycznej. Z tego względu informacje dotyczące trwałości, możliwości naprawy oraz zawartości materiałów nadających się do recyklingu w produktach i opakowaniach nie mają zastosowania do działalności GK TTMS.

Główne strumienie odpadów obejmują zużyty sprzęt elektryczny i elektroniczny oraz niewielkie ilości odpadów komunalnych i biurowych, takich jak papier i opakowania.

Najistotniejszą kategorię odpadów w działalności GK TTMS stanowią elektroodpady, obejmujące m.in. laptopy, monitory, telefony komórkowe, stacje dokujące, drukarki, zasilacze, okablowanie oraz pozostałe akcesoria IT. Odpady te zawierają przede wszystkim metale, tworzywa sztuczne, szkło, płytki drukowane oraz baterie.

TTMS S.A. stosuje zasady gospodarki o obiegu zamkniętym w zakresie zarządzania sprzętem IT. W pierwszej kolejności sprawny sprzęt jest czyszczony, naprawiany i przekazywany do dalszego użytkowania w organizacji lub odsprzedawany podmiotom specjalizującym się w dalszym wykorzystaniu urządzeń. Sprzęt nienadający się do dalszej eksploatacji przekazywany jest wyspecjalizowanym podmiotom prowadzącym odzysk, w tym recykling, lub inne właściwe zagospodarowanie zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Pozostałe odpady, w tym papier, opakowania i odpady komunalne, powstają w niewielkich ilościach i są zagospodarowywane zgodnie z zasadami obowiązującymi w budynkach, w których mieszczą się biura GK TTMS. Odpady te nie są indywidualnie ważone ani ewidencjonowane na poziomie Grupy, ponieważ są odbierane w ramach systemów gospodarowania odpadami funkcjonujących w poszczególnych budynkach biurowych. Dane ilościowe prezentowane w niniejszym ujawnieniu obejmują elektroodpady jako najistotniejszy i możliwy do zidentyfikowania strumień odpadów.



Łączna masa elektroodpadów objętych ewidencją w spółkach Grupy TTMS wyniosła 44,7 kg, z czego 35,0 kg pochodziło z działalności w Danii, a 9,7 kg z działalności w Malezji. W ramach procesów przekierowania odpadów z unieszkodliwiania łącznie 43,4 kg elektroodpadów przekazano do przygotowania do ponownego użycia lub recyklingu, w tym:

- 6,9 kg przekazano do przygotowania do ponownego użycia,
- 36,5 kg przekazano do recyklingu.

Do składowania na wysypisku przekazano 1,3 kg elektroodpadów. W okresie sprawozdawczym nie odnotowano odpadów kierowanych do spalania. GK TTMS nie wytwarza również odpadów promieniotwórczych.

Dane dotyczące elektroodpadów opracowano na podstawie wewnętrznej ewidencji środków trwałych, liczby wycofanych urządzeń oraz standardowych mas poszczególnych typów sprzętu.

Ze względu na charakter działalności wpływ GK TTMS na wypływy zasobów pozostaje ograniczony i koncentruje się przede wszystkim na odpowiedzialnym zarządzaniu sprzętem elektronicznym oraz wydłużaniu jego cyklu życia zgodnie z zasadami gospodarki o obiegu zamkniętym.

05 Społeczność

5. Społeczność

5.1 Zarządzanie kapitałem ludzkim w TTMS

ESRS S1-1



GK TTMS zarządza kwestiami związanymi z własną siłą roboczą przede wszystkim poprzez **Politykę Praw Człowieka i Ochrony Różnorodności GK TTMS**, która ma zastosowanie do pracowników, współpracowników oraz spółek zależnych należących do Grupy. Dokument ten wyznacza wspólne dla Grupy podejście do poszanowania praw człowieka, różnorodności, inkluzji, równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi, molestowaniu, pracy przymusowej, pracy dzieci i handlowi ludźmi. Polityka odwołuje się do międzynarodowych standardów, w tym Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Wytycznych ONZ dotyczących Biznesu i Praw Człowieka oraz fundamentalnych konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Zasady określone na poziomie Grupy są uzupełniane przez lokalne regulacje i procedury obowiązujące u poszczególnych pracodawców, zgodnie z właściwymi przepisami prawa pracy. W przypadku TTMS S.A. kwestie te zostały doprecyzowane m.in. w Regulaminie Pracy oraz Regulaminie Bezpieczeństwa i Higieny Pracy. Dokumenty te określają praktyczne zasady organizacji pracy, prawa i obowiązki pracowników oraz pracodawcy, zasady czasu pracy, pracy zdalnej, urlopów, równego traktowania, przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, a także bezpieczeństwa i higieny pracy.

W obszarze praw człowieka i różnorodności GK TTMS zobowiązuje się do tworzenia środowiska pracy opartego na poszanowaniu godności każdej osoby. Polityka obejmuje m.in. ochronę prywatności i danych osobowych, poszanowanie wolności przekonań i zrzeszania się, zapewnianie godziwych warunków pracy, dostęp do świadczeń oraz wspieranie rozwoju zawodowego. W ramach procesu należytej staranności Grupa prowadzi działania służące identyfikacji i ocenie ryzyka naruszeń praw człowieka, w tym wewnętrzne audyty zgodności, konsultacje z wybranymi grupami wewnętrznymi oraz szkolenia z zakresu praw człowieka i ochrony różnorodności.

W przypadku wystąpienia naruszeń GK TTMS przewiduje możliwość zastosowania działań naprawczych i korygujących, obejmujących wsparcie osób poszkodowanych, działania dyscyplinarne wobec sprawców oraz przegląd wewnętrznych procedur w celu ograniczenia ryzyka podobnych zdarzeń w przyszłości.

Kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy są zarządzane zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz wewnętrznymi zasadami przyjętymi na poziomie właściwego pracodawcy. **Regulamin BHP TTMS S.A.** określa m.in. obowiązki w zakresie zapewnienia bezpiecznych warunków pracy, informowania pracowników o ryzyku zawodowym, kierowania na badania lekarskie, prowadzenia szkoleń BHP oraz udostępniania instrukcji dotyczących bezpiecznego wykonywania pracy. Pracownicy mają również obowiązek zgłaszania wypadków i zagrożeń, a w przypadku bezpośredniego zagrożenia zdrowia lub życia – prawo do powstrzymania się od pracy.

5.2 Dialog z pracownikami

ESRS 2 SBM-2

Własne zasoby kadrowe stanowią jedną z kluczowych grup interesariuszy GK TTMS. Ze względu na charakter działalności Grupy, opierającej się przede wszystkim na wiedzy, doświadczeniu i kompetencjach osób świadczących pracę, ich zaangażowanie, rozwój oraz dobrostan mają istotne znaczenie dla jakości świadczonych usług, ciągłości realizowanych projektów oraz długoterminowego rozwoju organizacji.

GK TTMS uwzględnia interesy, opinie i prawa osób świadczących pracę w procesach związanych z zarządzaniem personelem oraz kształtowaniem środowiska pracy. Dotyczy to w szczególności takich obszarów jak warunki i bezpieczeństwo zatrudnienia, organizacja czasu pracy, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, wynagrodzenia, możliwości rozwoju kompetencji, równe traktowanie, przeciwdziałanie dyskryminacji i nękaniu oraz ochrona prywatności. Podejście Grupy obejmuje również poszanowanie praw człowieka oraz zapewnienie możliwości zgłaszania nieprawidłowości.

W 2025 roku jednym z narzędzi wykorzystywanych do poznania perspektywy pracowników była **ankieta satysfakcji pracownika.** Badanie umożliwiło zebranie opinii dotyczących doświadczeń związanych z pracą w organizacji oraz identyfikację obszarów wymagających dalszego monitorowania lub doskonalenia.

Uwzględnianie perspektywy osób świadczących pracę wspiera dostosowywanie działań Grupy do zmieniających się potrzeb zespołu. Ma to szczególne znaczenie w branży usług informatycznych, w której dostęp do wykwalifikowanych specjalistów, utrzymanie zaangażowania pracowników oraz rozwój ich kompetencji są istotnymi elementami modelu biznesowego i zdolności GK TTMS do realizacji celów strategicznych.

ESRS S1-2

GK TTMS prowadzi współpracę z własnymi pracownikami również w sposób bezpośredni, poprzez bieżący dialog z przełożonymi, działem HR, komunikację wewnętrzną, spotkania zespołowe oraz okresowe działania służące pozyskaniu opinii pracowników. Celem tych działań jest lepsze rozpoznanie faktycznych i potencjalnych oddziaływań Grupy na własną siłę roboczą, w szczególności w obszarze warunków pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, rozwoju zawodowego, atmosfery pracy, różnorodności, równego traktowania oraz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Opinie pracowników są pozyskiwane na różnych etapach zatrudnienia, w tym podczas onboardingu, bieżącej współpracy z przełożonymi, rozmów pracowniczych, spotkań zespołowych, ankiet pracowniczych oraz poprzez dostępne kanały komunikacji wewnętrznej. Pracownicy mają również możliwość zgłaszania nieprawidłowości lub naruszeń zgodnie z obowiązującą w TTMS S.A. procedurą zgłoszeń wewnętrznych. Współpraca z pracownikami ma charakter cykliczny oraz bieżący, w zależności od rodzaju tematu i potrzeb organizacyjnych.

Za prowadzenie dialogu z pracownikami odpowiadają przede wszystkim bezpośredni przełożeni, dział HR oraz osoby zarządzające poszczególnymi obszarami działalności. Na poziomie strategicznym wyniki i wnioski z działań angażujących pracowników mogą być przekazywane Zarządowi lub kadrze zarządzającej, w szczególności gdy dotyczą istotnych tematów związanych z warunkami pracy, bezpieczeństwem, rozwojem pracowników lub kulturą organizacyjną.

GK TTMS nie posiada globalnych umów ramowych ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników dotyczących poszanowania praw człowieka w odniesieniu do własnej siły roboczej. Współpraca z pracownikami odbywa się przede wszystkim poprzez bezpośrednie kanały komunikacji oraz rozwiązania funkcjonujące lokalnie w poszczególnych spółkach, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

Skuteczność współpracy z pracownikami oceniana jest m.in. poprzez analizę wyników ankiet pracowniczych, zgłaszanych uwag i potrzeb, informacji przekazywanych

przez menedżerów oraz obserwację zmian w organizacji po wdrożeniu działań odpowiadających na zidentyfikowane potrzeby. Przykładem takiego podejścia jest wykorzystywanie wyników badań satysfakcji pracowników do identyfikacji obszarów wymagających poprawy oraz planowania działań organizacyjnych.

Grupa dąży do tego, aby kanały współpracy i komunikacji były dostępne dla wszystkich pracowników, niezależnie od lokalizacji, formy wykonywania pracy czy sytuacji osobistej. W ramach prowadzonych działań możliwe jest uwzględnianie perspektywy osób, które mogą być szczególnie narażone na negatywne oddziaływania, w tym osób z niepełnosprawnościami, rodziców, nowych pracowników, osób pracujących zdalnie oraz pracowników zatrudnionych w różnych lokalizacjach Grupy.

5.3 Kanały zgłaszania problemów przez praœowników

ESRS S1-3

GK TTMS podejmuje działania służące identyfikowaniu, analizowaniu i ograniczaniu potencjalnych oraz rzeczywistych negatywnych oddziaływań na własnych pracowników. W zależności od charakteru sprawy działania te mogą obejmować wyjaśnienie sytuacji, rozmowy z osobami zaangażowanymi, działania organizacyjne, komunikacyjne lub szkoleniowe, aktualizację zasad wewnętrznych, a w uzasadnionych przypadkach także działania dyscyplinujące lub inne środki wynikające z przepisów prawa i regulacji wewnętrznych.

Pracownicy mogą zgłaszać obawy, potrzeby lub nieprawidłowości bezpośrednio przełożonym, działowi HR lub innym osobom odpowiedzialnym za dany obszar. Zgłoszenia mogą dotyczyć m.in. organizacji pracy, relacji w zespole, warunków zatrudnienia, bezpieczeństwa i higieny pracy, rozwoju zawodowego, komunikacji oraz równego traktowania.

W Transition Technologies MS S.A. **funkcjonuje Procedura zgłoszeń wewnętrznych,** określająca zasady zgłaszania naruszeń prawa oraz prowadzenia działań następczych. Zgłoszenia mogą być dokonywane pisemnie lub ustnie za pośrednictwem dedykowanego systemu informatycznego, w tym poprzez formularz online albo nagranie głosowe online. Procedura dopuszcza również zgłoszenia anonimowe.



Obsługą zgłoszeń zajmuje się Komisja ds. naruszeń, odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń, analizę spraw, podejmowanie działań następczych, prowadzenie rejestru oraz przekazywanie informacji zwrotnej. Potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia przekazywane jest co do zasady w terminie 7 dni, a informacja zwrotna w terminie nieprzekraczającym 3 miesięcy, o ile sygnalista pozostawił dane kontaktowe.

Procedura przewiduje ochronę poufności i tożsamości sygnalisty. Dane osobowe sygnalisty oraz inne dane pozwalające na jego identyfikację nie są ujawniane bez jego zgody. Administratorem danych zgromadzonych w rejestrze i w ramach zgłoszeń jest pracodawca, a osoby przetwarzające dane są zobowiązane do zachowania tajemnicy. Wobec sygnalistów, osób pomagających w zgłoszeniu oraz osób z nimi powiązanych obowiązuje zakaz działań odwetowych, takich jak m.in. wypowiedzenie umowy, obniżenie wynagrodzenia, mobbing, dyskryminacja, zastraszanie lub niekorzystne traktowanie.

W GK TTMS kwestie zgłaszania problemów pracowniczych oraz prowadzenia działań następczych są realizowane z uwzględnieniem lokalnych przepisów prawa, praktyk HR oraz dostępnych kanałów komunikacji wewnętrznej. W Transition Technologies MS S.A. funkcjonuje formalna Procedura zgłoszeń wewnętrznych, określająca zasady zgłaszania naruszeń, ochrony sygnalistów oraz podejmowania działań następczych.

5.4 Podejmowane działania

ESRS S1-4

GK TTMS podejmuje działania ukierunkowane na tworzenie stabilnego, bezpiecznego i wspierającego środowiska pracy. Obejmują one zarówno bieżące zarządzanie kwestiami pracowniczymi, jak i działania wspierające zaangażowanie, rozwój, równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, sprawną komunikację oraz identyfikowanie potrzeb pracowników.

Działania w obszarze pracowniczym realizowane są z uwzględnieniem struktury organizacyjnej Grupy oraz lokalnych praktyk obowiązujących w poszczególnych spółkach. Za ich prowadzenie odpowiadają przede wszystkim dział HR, bezpośredni przełożeni oraz kadra zarządzająca, a w zależności od charakteru zagadnienia także osoby odpowiedzialne za BHP, ochronę danych osobowych, bezpieczeństwo informacji, administrację oraz komunikację wewnętrzną.

W 2025 r. w Transition Technologies MS S.A. realizowano m.in. działania wspierające komunikację z pracownikami oraz organizację pracy. Jednym z nich było wdrożenie **Health Checków**, czyli rozmów prowadzonych przez zespół HR z osobami po pierwszych trzech miesiącach pracy. Celem spotkań było zebranie informacji zwrotnej dotyczącej onboardingu, satysfakcji z pracy, realizowanych projektów oraz ewentualnych trudności. Działanie to wspiera szybsze identyfikowanie problemów adaptacyjnych i umożliwia usprawnianie procesu wdrożenia.

W całej Grupie istotną rolę odgrywa bieżąca komunikacja z pracownikami, realizowana poprzez kontakt z przełożonymi, działami HR, spotkania zespołowe, komunikację wewnętrzną oraz dostępne kanały zgłaszania problemów.

W przypadku zidentyfikowania problemów lub negatywnych oddziaływań na pracowników GK TTMS podejmuje działania dostosowane do charakteru sprawy. Mogą one obejmować wyjaśnienie sytuacji, rozmowy z osobami zaangażowanymi, działania organizacyjne lub komunikacyjne, aktualizację zasad wewnętrznych, działania szkoleniowe albo inne środki wynikające z przepisów prawa i regulacji wewnętrznych.

5.5 Cele dotyczące kapitału ludzkiego

ESRS S1-5

GK TTMS wyznacza cele w obszarze własnych pracowników w celu wzmacniania pozytywnych oddziaływań na zatrudnionych, ograniczania potencjalnych negatywnych skutków związanych z organizacją pracy oraz wspierania bezpiecznego, równego i angażującego środowiska pracy. Cele odnoszą się m.in. do dobrostanu pracowników, bezpieczeństwa pracy, kultury szacunku, przeciwdziałania nękaniu, różnorodności oraz regularnego pozyskiwania informacji zwrotnej od pracowników.

Cele mają charakter roczny lub cykliczny i są monitorowane na podstawie danych HR, informacji zwrotnych od pracowników, danych BHP oraz realizacji zaplanowanych działań komunikacyjnych i edukacyjnych.

Cel	Zakładany sposób realizacji / miernik
Coroczne **badanie satysfakcji** pracowników	Przeprowadzenie badania co najmniej raz w roku w celu pozyskania informacji zwrotnej dotyczącej zaangażowania, satysfakcji, komunikacji, warunków pracy oraz potrzeb pracowników.
Wprowadzenie cyklicznego wydarzenia firmowego **„Tydzień dla siebie”**	Organizacja tygodnia poświęconego mikroaktywnościom wspierającym dobrostan pracowników, np. w obszarze odpoczynku, zdrowia psychicznego, ergonomii, aktywności fizycznej lub równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.
Utrzymanie celu **„0” poważnych wypadków** przy pracy	Brak poważnych wypadków przy pracy skutkujących utratą zdrowia lub hospitalizacją. Cel monitorowany na podstawie danych BHP.
Promowanie **profilaktyki zdrowotnej** wśród pracowników GK TTMS	Realizacja działań komunikacyjnych lub edukacyjnych dotyczących zdrowia pracowników, np. stresu, wzroku, ergonomii pracy, kręgosłupa lub profilaktyki zdrowotnej.
Przeprowadzenie minimum 1 kampanii rocznie promującej **kulturę szacunku i reagowania na nękanie**	Realizacja co najmniej jednej kampanii rocznie, np. w formie infografiki, webinaru, newslettera lub komunikatu edukacyjnego dotyczącego przeciwdziałania nękaniu i reagowania na zachowania niepożądane.
Realizacja minimum 1 wewnętrznej kampanii rocznie promującej **różnorodność i kulturę szacunku**	Przeprowadzenie co najmniej jednej kampanii rocznie, np. newslettera, wydarzenia, komunikatu tematycznego lub innego działania wzmacniającego świadomość w zakresie różnorodności, inkluzywności i równego traktowania.

Cele zostały określone z uwzględnieniem potrzeb związanych z budowaniem wspierającego środowiska pracy, ograniczaniem ryzyk pracowniczych oraz wzmacnianiem zaangażowania i dobrostanu pracowników. Ich realizacja ma wspierać zarówno zapobieganie potencjalnym negatywnym oddziaływaniom, jak i zwiększanie pozytywnego wpływu GK TTMS na własną siłę roboczą.

Za monitorowanie realizacji celów odpowiadają właściwe funkcje organizacyjne. Postępy będą oceniane na podstawie stopnia realizacji zaplanowanych działań, wyników badań satysfakcji, danych BHP oraz informacji zwrotnych pozyskiwanych od pracowników.

5.6 Struktura zatrudnienia

ESRS S1-6

PRACOWNICY JEDNOSTKI

Struktura zatrudnienia jest jednym z podstawowych elementów oceny sposobu zarządzania własną siłą roboczą GK TTMS. W analizie istotności kwestie dotyczące bezpieczeństwa zatrudnienia i czasu pracy zostały uznane za istotne dla Grupy, co wynika z charakteru modelu biznesowego opartego przede wszystkim na wiedzy, kompetencjach i dostępności specjalistów.

GK TTMS ujawnia informacje dotyczące własnych pracowników w celu przedstawienia skali zatrudnienia, struktury pracowników oraz głównych cech zatrudnienia w Grupie. Dane obejmują pracowników zatrudnionych w spółkach objętych zakresem raportowania na koniec okresu sprawozdawczego, tj. na dzień 31 grudnia 2025 r., o ile w tabelach nie wskazano inaczej.

Dane prezentowane są jako liczba osób. Dane dotyczące rotacji obejmują pracowników, którzy odeszli z Grupy w okresie sprawozdawczym, niezależnie od przyczyny odejścia, chyba że wskazano inaczej.

LICZBA PRACOWNIKÓW WEDŁUG PŁCI NA OSTATNI DZIEŃ ROKU KALENDARZOWEGO

Liczba pracowników według płci	2024	2025
Kobiety	162	153
Mężczyźni	172	145
Inna	0	0
Nie ujawniono	0	0
Ogółem	**334**	**298**

Na koniec 2025 r. GK TTMS zatrudniała 298 pracowników, wobec 334 osób na koniec 2024 r. W strukturze zatrudnienia udział kobiet i mężczyzn pozostawał zbliżony – kobiety stanowiły nieco ponad połowę zatrudnionych pracowników.

Zmiana całkowitej liczby pracowników w stosunku do roku poprzedniego odzwierciedla m.in. zmiany organizacyjne oraz dostosowanie wielkości zespołów do aktualnej skali działalności i potrzeb realizowanych projektów. Z uwagi na projektowy charakter branży IT poziom zatrudnienia może podlegać zmianom wraz ze strukturą i zapotrzebowaniem klientów na określone kompetencje.

LICZBA PRACOWNIKÓW WEDŁUG KRAJU NA OSTATNI DZIEŃ ROKU KALENDARZOWEGO

Liczba pracowników według kraju	2024	2025
Polska	262	231
Dania	16	12
Wielka Brytania	0	2
Szwajcaria	9	9
Indie	4	6
Malezja	43	38
Ogółem	**334**	**298**

Największa część pracowników GK TTMS jest zatrudniona w Polsce, która pozostaje główną lokalizacją działalności Grupy. Jednocześnie struktura zatrudnienia odzwierciedla międzynarodowy charakter GK TTMS i obecność zespołów w Europie i Azji.

W 2025 r. liczba pracowników w Polsce, Malezji i Danii była niższa niż rok wcześniej, natomiast wzrost zatrudnienia odnotowano w Indiach i Wielkiej Brytanii. W Szwajcarii poziom zatrudnienia pozostał stabilny w porównaniu z rokiem poprzednim.

LICZBA PRACOWNIKÓW WEDŁUG FORMY ZATRUDNIENIA NA OSTATNI DZIEŃ ROKU KALENDARZOWEGO

	2024			2025		
Rodzaj zatrudnienia	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
Liczba pracowników zatrudnionych na czas określony	41	42	**83**	30	15	**45**
Liczba pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony	121	130	**251**	123	130	**253**
Pracownicy, którym nie gwarantuje się godzin pracy	0	0	**0**	0	0	**0**

Struktura zatrudnienia wskazuje na wzrost znaczenia stabilnych form zatrudnienia. Na koniec 2025 r. 253 z 298 pracowników było zatrudnionych na czas nieokreślony, podczas gdy liczba osób zatrudnionych na czas określony zmniejszyła się z 83 do 45.

Zmiana ta jest spójna z podejściem Grupy do budowania długoterminowych relacji z pracownikami oraz utrzymywania kompetencji istotnych dla realizacji projektów i ciągłości świadczenia usług. Jednocześnie GK TTMS zachowuje elastyczność niezbędną w działalności projektowej i monitoruje strukturę form zatrudnienia.

ROTACJA PRACOWNIKÓW

Dane dotyczące rotacji obejmują pracowników, którzy odeszli z GK TTMS w okresie sprawozdawczym, niezależnie od przyczyny odejścia.

LICZBA PRACOWNIKÓW, KTÓRZY ODESZLI W ROKU SPRAWOZDAWCZYM I WSKAŹNIK ROTACJI

Wskaźnik	2024	2025
Liczba pracowników, którzy odeszli z GK TTMS w okresie sprawozdawczym	72	61
Średnia liczba pracowników w ciągu roku	373,99	342,35
Wskaźnik rotacji pracowników	**19,25%**	**17,82%**

W 2025 r. wskaźnik rotacji pracowników GK TTMS wyniósł 17,82%, wobec 19,25% w 2024 r. Liczba odejść zmniejszyła się w tym czasie z 72 do 61.

Spadek wskaźnika rotacji stanowi pozytywny sygnał z punktu widzenia stabilności zatrudnienia, choć wynik powinien być analizowany łącznie ze zmianą średniego poziomu zatrudnienia, który w 2025 r. był niższy niż rok wcześniej. Na poziom wskaźnika wpływały zarówno naturalne zmiany kadrowe, jak i zmiany organizacyjne oraz dostosowywanie struktury zespołów do potrzeb projektowych.

GK TTMS monitoruje poziom rotacji oraz przyczyny odejść, traktując te informacje jako jedno ze źródeł wykorzystywanych do oceny doświadczeń pracowników, skuteczności działań HR i stabilności zespołów.

OSOBY NIEBĘDĄCE PRACOWNIKAMI JEDNOSTKI, WCHODZĄCE W SKŁAD WŁASNYCH ZASOBÓW PRACOWNICZYCH

ESRS S1-7

Istotną częścią własnej siły roboczej GK TTMS są również osoby wykonujące pracę na rzecz Grupy, które nie są zatrudnione na podstawie umowy o pracę. Są to przede wszystkim współpracownicy B2B, osoby samozatrudnione oraz inne osoby świadczące usługi na rzecz spółek Grupy.

LICZBA OSÓB NIEBĘDĄCYCH PRACOWNIKAMI NA PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ, ALE STANOWIĄCYCH WŁASNE ZASOBY PRACOWNICZE JEDNOSTKI NA OSTATNI DZIEŃ ROKU

Wskaźnik	2024	2025
Osoby niebędące pracownikami stanowiące własnych pracowników jednostki	519	460

Na koniec 2025 r. Grupa współpracowała z 460 osobami niebędącymi pracownikami, wobec 519 osób rok wcześniej. Znaczący udział tej grupy jest charakterystycznym elementem modelu funkcjonowania GK TTMS i odzwierciedla specyfikę sektora usług IT, w którym współpraca ze specjalistami jest realizowana z wykorzystaniem różnych form prawnych.

Zmiana liczby współpracowników była związana z bieżącym zapotrzebowaniem projektowym oraz strukturą realizowanych usług. Z perspektywy zarządzania własną siłą roboczą Grupa uwzględnia tę grupę w działaniach dotyczących m.in. komunikacji, bezpieczeństwa, etyki i – w zakresie mającym zastosowanie – polityk dotyczących własnych zasobów pracowniczych.

5.7 Różnorodność

ESRS S1-9

GK TTMS prezentuje wybrane wskaźniki różnorodności dotyczące własnych pracowników oraz kadry kierowniczej najwyższego szczebla. Dane obejmują rozkład płci w kadrze kierowniczej najwyższego szczebla oraz strukturę wiekową pracowników według trzech grup wiekowych: poniżej 30 lat, od 30 do 50 lat oraz powyżej 50 lat.

UDZIAŁ KOBIET I MĘŻCZYZN W ZARZĄDACH SPÓŁEK GK TTMS

	2024		2025	
Płeć	Liczba osób	Udział procentowy	Liczba osób	Udział procentowy
Kobiety	2	14,3%	2	14,3%
Mężczyźni	12	85,7%	12	85,7%
Ogółem	**14**	**100%**	**14**	**100%**

STRUKTURA WIEKOWA PRACOWNIKÓW

	2025	
Grupa wiekowa	Liczba pracowników	Udział procentowy
Poniżej 30 lat	63	21,1%
Od 30 do 50 lat	221	74,2%
Powyżej 50 lat	14	4,7%

5.8 Wynagrodzenia i ochrona socjalna

Kwestie związane z odpowiednim poziomem wynagrodzeń oraz równością wynagrodzeń zostały wskazane w analizie istotności GK TTMS jako istotne zagadnienia dotyczące własnej siły roboczej. Grupa monitoruje je zarówno z punktu widzenia zgodności z wymaganiami lokalnego prawa, jak i wspierania przejrzystego i równego środowiska pracy.

Takie ujęcie pozwala przedstawić nie tylko poziom wybranych wskaźników, ale również uwarunkowania wynikające z różnic pomiędzy krajami, strukturą stanowisk i lokalnymi systemami ochrony socjalnej.

Wynagrodzenia

ESRS S1-10

Wynagrodzenia pracowników są ustalane zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz zasadami wynagradzania przyjętymi w poszczególnych krajach, w których działa GK TTMS. W okresie sprawozdawczym wszyscy pracownicy GK TTMS otrzymywali wynagrodzenie spełniające wymagane poziomy referencyjne właściwe dla danego kraju, w tym co najmniej minimalne stawki wynagrodzenia określone przepisami prawa lub innymi obowiązującymi regulacjami lokalnymi.

Dla Grupy odpowiedni poziom wynagrodzenia jest jednym z elementów budowania stabilnego środowiska pracy i utrzymywania specjalistycznych kompetencji wymaganych w działalności IT.

Luka płacowa

ESRS S1-16

Równość wynagrodzeń stanowi jeden z elementów odpowiedzialnego zarządzania własnymi zasobami pracowniczymi GK TTMS. Zagadnienie równouprawnienia płci i równości wynagrodzeń za pracę o takiej samej wartości zostało również uwzględnione w analizie istotności Grupy jako jedna z kwestii dotyczących własnej siły roboczej.

Monitorowanie luki płacowej pozwala GK TTMS obserwować różnice pomiędzy średnimi poziomami wynagrodzeń kobiet i mężczyzn oraz identyfikować czynniki, które mogą wpływać na strukturę wynagrodzeń w poszczególnych spółkach i krajach działalności.

Metodyka obliczenia wskaźnika

Wskaźnik przedstawia różnicę pomiędzy średnim wynagrodzeniem brutto za godzinę pracy mężczyzn a średnim wynagrodzeniem brutto za godzinę pracy kobiet, odniesioną do średniego wynagrodzenia brutto za godzinę pracy mężczyzn i wyrażoną w procentach. Metoda odpowiada wymaganiom aplikacyjnym ESRS S1-16 dotyczącym kalkulacji gender pay gap.

Dodatnia wartość wskaźnika oznacza, że średnie wynagrodzenie brutto za godzinę kobiet było niższe od średniego wynagrodzenia mężczyzn. Wartość 0% oznacza brak różnicy pomiędzy średnimi poziomami wynagrodzeń, natomiast wartość ujemna

wskazuje, że średnie wynagrodzenie brutto za godzinę kobiet było wyższe od średniego wynagrodzenia mężczyzn.

Wyniki prezentowane są w podziale na kraje i powinny być interpretowane z uwzględnieniem struktury zatrudnienia w poszczególnych spółkach, w szczególności liczebności analizowanych grup, udziału kobiet i mężczyzn na różnych poziomach stanowisk, poziomu seniority oraz rodzaju wykonywanej pracy. ESRS pozwala na przedstawienie takiego kontekstu w celu właściwego zrozumienia wskaźnika.

Luka płacowa w 2025 r.

Kraj	Luka płacowa
Polska	15,84%
Dania	0,00%
Szwajcaria	-3,70%
Wielka Brytania	nie obliczono*
Malezja	13,13%
Indie	44,81%

* Brak kobiet zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w populacji objętej kalkulacją.

Prezentowana luka płacowa jest wskaźnikiem nieskorygowanym i nie stanowi bezpośredniej miary różnicy wynagrodzeń kobiet i mężczyzn wykonujących tę samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Na jej poziom wpływa również struktura zatrudnienia, w tym udział kobiet i mężczyzn w poszczególnych grupach stanowisk, poziomach seniority i obszarach specjalizacji.

Interpretacja wyników

W Polsce luka płacowa wyniosła 15,84%. Na wartość wskaźnika wpływa m.in. struktura zatrudnienia, w tym większy udział mężczyzn na stanowiskach dyrektorskich oraz w wysoko wynagradzanych rolach technicznych i programistycznych, przy jednocześnie większym udziale kobiet w części funkcji administracyjnych, wspierających i na stanowiskach juniorskich. Wynik wskazuje na zróżnicowanie średnich wynagrodzeń obu grup, które należy interpretować w kontekście ich udziału w poszczególnych grupach stanowisk i poziomach organizacji.

W Malezji luka płacowa wyniosła 13,13%. Przy interpretacji wyniku istotne znaczenie ma struktura lokalnego zatrudnienia, w tym większy udział mężczyzn na stanowi-

skach kierowniczych i wyższego szczebla, związanych z wyższymi poziomami wynagrodzeń. Grupa będzie uwzględniać ten czynnik przy monitorowaniu zmian wskaźnika w kolejnych okresach.

W Indiach wskaźnik wyniósł 44,81%. Jego interpretacja wymaga uwzględnienia niewielkiej liczebności lokalnego zespołu – w analizowanym okresie obejmował on średnio około sześciu osób, w tym jedną kobietę. W tak małej populacji wynagrodzenie lub zmiana zatrudnienia pojedynczej osoby może istotnie wpływać na wartość wskaźnika. Znaczenie ma również struktura stanowisk, z większym udziałem mężczyzn w wysoko wyspecjalizowanych rolach technicznych. Z tego względu wynik będzie monitorowany w kolejnych okresach wraz ze zmianami struktury lokalnego zatrudnienia.

W Danii w 2025 r. wskaźnik wyniósł 0,00%, co oznacza brak różnicy pomiędzy średnimi poziomami wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w populacji objętej analizą.

W Szwajcarii luka płacowa wyniosła -3,70%. Ujemna wartość wskaźnika oznacza, że w analizowanej populacji średnie wynagrodzenie brutto za godzinę kobiet było nieznacznie wyższe od średniego wynagrodzenia mężczyzn.

W Wielkiej Brytanii wskaźnik nie został obliczony ze względu na brak kobiet zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w populacji objętej analizą, co uniemożliwia porównanie średnich wynagrodzeń obu grup.

Podejście GK TTMS do wyników

GK TTMS traktuje wskaźnik luki płacowej jako narzędzie diagnostyczne wspierające monitorowanie struktury wynagrodzeń oraz identyfikowanie czynników wpływających na różnice pomiędzy średnimi wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn. Wyniki analizowane są z uwzględnieniem specyfiki lokalnych zespołów, struktury stanowisk, poziomu seniority oraz liczebności poszczególnych grup.

Wyniki stanowią punkt wyjścia do dalszego monitorowania wynagrodzeń i oceny czynników wpływających na ich zróżnicowanie, w tym – w uzasadnionych przypadkach – do bardziej szczegółowej analizy na poziomie porównywalnych stanowisk lub grup stanowisk. W kolejnych okresach raportowych Grupa zamierza kontynuować monitorowanie wskaźnika wraz z analizą zmian struktury zatrudnienia, wspierając przejrzystość wynagrodzeń i zasadę równego traktowania pracowników.

Roczny wskaźnik całkowitego wynagrodzenia przedstawia stosunek rocznego całkowitego wynagrodzenia najlepiej zarabiającej osoby do mediany rocznego całkowitego wynagrodzenia pozostałych pracowników.

ROCZNY WSKAŹNIK CAŁKOWITEGO WYNAGRODZENIA W 2025 R.

Kraj	Wskaźnik
Polska	2,63
Dania	1,43
Szwajcaria	1,32
Wielka Brytania	3,33
Malezja	1,55
Indie	2,90

Wartość wskaźnika była zróżnicowana pomiędzy krajami, co odzwierciedla m.in. różnice w wielkości poszczególnych spółek, strukturze stanowisk, poziomie specjalizacji oraz lokalnych warunkach wynagradzania.

W przypadku mniejszych spółek lokalnych wartość wskaźnika może pozostawać bardziej wrażliwa na poziom wynagrodzenia pojedynczych osób pełniących funkcje o szczególnej odpowiedzialności lub wymagające wysoko wyspecjalizowanych kompetencji. GK TTMS monitoruje strukturę wynagrodzeń w ramach bieżących procesów HR, z uwzględnieniem specyfiki lokalnych rynków pracy.

ESRS S1-11

Zakres ochrony socjalnej pracowników Grupy zależy od kraju zatrudnienia oraz obowiązujących lokalnie przepisów i programów oferowanych przez spółki. Pracownicy zatrudnieni w Polsce, Szwajcarii i Malezji są objęci ochroną socjalną w odniesieniu do wszystkich analizowanych zdarzeń, tj. choroby, bezrobocia rozpoczynającego się w czasie zatrudnienia, wypadku przy pracy i nabytej niepełnosprawności, urlopu rodzicielskiego oraz przejścia na emeryturę.

W Danii ochrona obejmuje chorobę, bezrobocie, wypadek przy pracy i nabytą niepełnosprawność oraz urlop rodzicielski. Nie wszyscy pracownicy są natomiast objęci ochroną emerytalną; objęcie firmowym programem emerytalnym jest obowiązkowe dla nowych pracowników. W Wielkiej Brytanii ochrona obejmuje urlop rodzicielski oraz przejście na emeryturę. W Indiach pracownicy są objęci ochroną socjalną obejmującą

świadczenia związane z przejściem na emeryturę, chorobą, wypadkami przy pracy, nabytą niepełnosprawnością oraz urlopem rodzicielskim.

5.9 Udział osób z niepełnosprawnościami w strukturze zatrudnienia

ESRS S1-12

Dane dotyczące osób z niepełnosprawnościami zostały opracowane na podstawie informacji możliwych do gromadzenia zgodnie z przepisami obowiązującymi w poszczególnych krajach. Wskaźnik obejmuje pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę i prezentuje stan na 31.12.2025 r. oraz 31.12.2024 r.

Na dzień 31.12.2025 r. udział osób z niepełnosprawnościami wśród pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w Polsce wyniósł 3,00%, a w pozostałych krajach objętych raportowaniem, tj. w Danii, Szwajcarii, Wielkiej Brytanii, Malezji i Indiach, zgodnie z dostępnymi danymi nie odnotowano udziału osób z niepełnosprawnościami wśród pracowników zatrudnionych na umowę o pracę.

UDZIAŁ OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI WŚRÓD PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH NA UMOWĘ O PRACĘ

Kraj	31.12.2024	31.12.2025
Polska	3,82%	3,00%
Dania	0,00%	0,00%
Szwajcaria	0,00%	0,00%
Wielka Brytania	0,00%	0,00%
Malezja	0,00%	0,00%
Indie	0,00%	0,00%

5.10 Szkolenia i rozwój umiejętności

ESRS S1-13

Rozwój kompetencji pracowników ma szczególne znaczenie dla modelu biznesowego GK TTMS, który opiera się na wiedzy, specjalistycznych umiejętnościach oraz zdolności zespołów do reagowania na dynamiczne zmiany technologiczne.

W analizie istotności szkolenia i rozwój umiejętności zostały wskazane jako istotne zagadnienie dotyczące własnej siły roboczej. Ujawnienie jest jednocześnie powiązane z ESRS S1-13 – Wskaźniki dotyczące szkoleń i rozwoju umiejętności, który służy ocenie skali uczestnictwa pracowników w działaniach wspierających rozwój kompetencji.

Dane prezentowane w Raporcie obejmują pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę i zostały przedstawione według płci oraz regionu zatrudnienia.

ŚREDNIA LICZBA GODZIN SZKOLENIOWYCH NA PRACOWNIKA

	2024		2025	
Region	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Europa	5,48	5,48	0,70	0,77
Azja	10,70	14,00	5,10	5,79

W 2025 r. średnia liczba godzin szkoleniowych ujętych w ewidencji była niższa niż w roku poprzednim. W Europie wskaźnik wyniósł 0,70 godziny dla kobiet i 0,77 godziny dla mężczyzn, natomiast w Azji odpowiednio 5,10 i 5,79 godziny.

W 2025 r. ewidencja obejmowała ograniczoną liczbę działań szkoleniowych, a poszczególne spółki stosowały zróżnicowane praktyki w zakresie rejestrowania aktywności rozwojowych. W konsekwencji prezentowany wskaźnik nie pozwala na jednoznaczne utożsamienie spadku liczby zarejestrowanych godzin ze spadkiem całkowitej aktywności rozwojowej pracowników.

Różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami pozostawały niewielkie zarówno w Europie, jak i w Azji. Na podstawie dostępnych danych nie zidentyfikowano zatem istotnego zróżnicowania liczby zarejestrowanych godzin szkoleniowych ze względu na płeć.

Jednocześnie wynik za 2025 r. wskazuje na potrzebę dalszego ujednolicania systemu zbierania informacji o szkoleniach na poziomie całej Grupy. Poprawa kompletności ewidencji jest istotna nie tylko z punktu widzenia jakości raportowania ESRS, lecz również z perspektywy zarządzania kompetencjami, które stanowią jeden z podstawowych zasobów modelu biznesowego GK TTMS.

GK TTMS zamierza rozwijać spójne zasady rejestrowania szkoleń i działań rozwojowych oraz monitorowania uczestnictwa pracowników. Pozwoli to w kolejnych

okresach na pełniejszą ocenę skali inwestycji w rozwój kompetencji, porównywanie wyników pomiędzy spółkami oraz lepsze powiązanie działań szkoleniowych z potrzebami pracowników i kierunkami rozwoju organizacji.

5.11 Bezpieczeństwo i higiena pracy

ESRS S1-14

W raportowanym okresie nie odnotowano zarejestrowanych wypadków przy pracy ani przypadków chorób zawodowych wśród pracowników zatrudnionych na umowę o pracę. Nie odnotowano również ofiar śmiertelnych w wyniku wypadków przy pracy lub chorób związanych z pracą oraz dni straconych z powodu takich zdarzeń.

W odniesieniu do osób współpracujących na podstawie innych umów niż umowa o pracę, zgodnie z dostępnymi danymi, również nie odnotowano w 2025 r. wypadków, chorób związanych z pracą, ofiar śmiertelnych ani dni straconych.

5.12 Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym

ESRS S1-15

Dane dotyczące urlopów ze względów rodzinnych obejmują pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę. Urlopy ze względów rodzinnych obejmują w szczególności urlopy związane z rodzicielstwem oraz opieką, dostępne zgodnie z przepisami obowiązującymi w poszczególnych krajach.

ODSETEK PRACOWNIKÓW UPRAWNIONYCH DO KORZYSTANIA Z URLOPU ZWIĄZANEGO Z OBOWIĄZKAMI RODZINNYMI NA DZIEŃ 31.12.2025 R.

Kraj	Mężczyźni	Kobiety
Polska	3%	8%
Dania	0%	17%
Szwajcaria	0%	0%
Wielka Brytania	100%	nie dotyczy*
Malezja	100%	100%
Indie	5%	1%

*Brak kobiet zatrudnionych na podstawie umowy o pracę

ODSETEK UPRAWNIONYCH PRACOWNIKÓW, KTÓRZY SKORZYSTALI Z URLOPU ZWIĄZANEGO Z RODZINĄ W 2025 R.

Kraj	Mężczyźni	Kobiety
Polska	66,67%	100%
Dania	0%	0%
Szwajcaria	0%	0%
Wielka Brytania	0%	nie dotyczy*
Malezja	5%	18%
Indie	0%	0%

*Brak kobiet zatrudnionych na podstawie umowy o pracę

5.13 Incydenty

ESRS S1-17

Dane obejmują incydenty i skargi związane z pracą, w tym przypadki dyskryminacji, molestowania oraz poważne incydenty dotyczące poszanowania praw człowieka wśród własnych pracowników Grupy.

W 2025 r. w żadnym z krajów objętych raportowaniem, tj. w Polsce, Danii, Szwajcarii, Wielkiej Brytanii, Malezji i Indiach, nie odnotowano przypadków dyskryminacji, w tym molestowania. Nie odnotowano również skarg zgłoszonych za pośrednictwem kanałów zgłaszania problemów przez osoby należące do własnych pracowników.

W raportowanym okresie nie stwierdzono także poważnych incydentów dotyczących poszanowania praw człowieka związanych z własnymi pracownikami. W związku z powyższym nie nałożono na Grupę grzywien, kar ani odszkodowań z tytułu incydentów i skarg dotyczących dyskryminacji lub naruszeń praw człowieka.

INCYDENTY ZWIĄZANE Z DYSKRYMINACJĄ, SKARGAMI PRACOWNICZYMI I NARUSZENIAMI PRAW CZŁOWIEKA W 2025 ROKU

Wskaźnik	2025
Całkowita liczba przypadków dyskryminacji, w tym molestowania	0
Liczba skarg zgłoszonych przez własnych pracowników	0
Łączna kwota grzywien, kar i odszkodowań związanych z incydentami dyskryminacji (PLN)	0
Liczba poważnych incydentów dotyczących poszanowania praw człowieka	0
Łączna kwota grzywien, kar i odszkodowań związanych z naruszeniami praw człowieka (PLN)	0

06 Konsumenci i użytkownicy końcowi

6. Konsumenci i użytkownicy końcowi

6.1 Dialog z konsumentami i użytkownikami końcowymi

ESRS 2 SBM-2

TTMS prowadzi działalność przede wszystkim w modelu B2B, świadcząc usługi IT, outsourcingowe i doradztwa technologicznego na rzecz klientów biznesowych. W związku z tym, w ramach ujawnienia S4, przez konsumentów i użytkowników końcowych rozumie się przede wszystkim klientów Grupy oraz użytkowników końcowych systemów, aplikacji i rozwiązań IT tworzonych, rozwijanych lub utrzymywanych przez TTMS.

Interesy, opinie i prawa klientów oraz użytkowników końcowych są istotne dla strategii i modelu biznesowego Grupy, ponieważ działalność TTMS opiera się na długoterminowej współpracy z klientami, wysokiej jakości świadczonych usług, bezpieczeństwie informacji, ochronie danych oraz dostosowywaniu rozwiązań technologicznych do potrzeb biznesowych klientów.

TTMS uwzględnia potrzeby i opinie klientów przede wszystkim w ramach bieżącej realizacji projektów, komunikacji biznesowej i projektowej, obsługi zgłoszeń serwisowych, analizy reklamacji oraz informacji zwrotnych przekazywanych przez przedstawicieli klientów. Informacje te są wykorzystywane do dostosowywania sposobu realizacji usług, usprawniania procesów, podnoszenia jakości współpracy oraz ograniczania potencjalnych negatywnych oddziaływań na klientów i użytkowników końcowych.

Strategia i model biznesowy TTMS wspierają ograniczanie potencjalnych negatywnych oddziaływań poprzez koncentrację na jakości usług, odpowiedzialnym prowadzeniu projektów, bezpieczeństwie informacji, ochronie danych oraz zgodności z wymaganiami klientów i obowiązującymi przepisami. Jednocześnie realizowane usługi mogą wywierać pozytywny wpływ na klientów poprzez wspieranie transformacji cyfrowej, automatyzację procesów, poprawę efektywności operacyjnej oraz rozwój nowoczesnych rozwiązań technologicznych.

ESRS S4-2

Spotkania projektowe i statusowe	Konsultacje w trakcie realizacji projektów	Poczta elektroniczna i kontakt telefoniczny
Komunikatory, w tym Microsoft Teams	Systemy ticketowe i helpdesk	Zgłoszenia serwisowe i reklamacyjne

Kontakt z klientami odbywa się m.in. za pośrednictwem spotkań projektowych i statusowych, konsultacji prowadzonych w trakcie realizacji projektów, poczty elektronicznej, rozmów telefonicznych, komunikatorów, w tym Microsoft Teams, systemów ticketowych i helpdesk oraz zgłoszeń serwisowych.

Współpraca z klientami ma charakter bieżący i odbywa się na poszczególnych etapach realizacji usług, w szczególności podczas ustalania zakresu prac, realizacji projektów, odbiorów, świadczenia usług utrzymaniowych oraz obsługi zgłoszeń.

W przypadku zgłoszenia reklamacji lub zastrzeżeń TTMS postępuje zgodnie z obowiązującą Procedurą reklamacji, która określa sposób przyjmowania, analizowania i rozpatrywania zgłoszeń oraz podejmowania działań wyjaśniających i korygujących. Proces ten stanowi jeden z mechanizmów identyfikowania i ograniczania potencjalnych negatywnych oddziaływań na klientów. Istotne kwestie wynikające ze współpracy z klientami mogą być eskalowane do właściwych osób zarządzających projektami, jednostek organizacyjnych lub w uzasadnionych przypadkach do Zarządu.

Za ciągłą współpracę z klientami odpowiadają osoby realizujące projekty oraz właściwe jednostki organizacyjne, zgodnie z zakresem odpowiedzialności wynikającym z realizowanych usług.

Skuteczność współpracy z klientami jest oceniana w ramach bieżącej realizacji projektów, analizy zgłaszanych uwag, obsługi zgłoszeń serwisowych i reklamacyjnych oraz działań podejmowanych w celu poprawy jakości świadczonych usług.

Ze względu na profil działalności oraz strukturę klientów TTMS nie prowadzi odrębnych działań ukierunkowanych na szczególnie podatne lub zmarginalizowane grupy konsumentów i użytkowników końcowych.

Spółka planuje do końca 2026 r. wdrożyć **ankietę satysfakcji klienta**, która będzie stanowić uzupełnienie obecnych kanałów komunikacji oraz umożliwi bardziej usystematyzowane pozyskiwanie informacji zwrotnych i ich wykorzystanie w doskonaleniu jakości świadczonych usług.

6.2 Podejście do interesariuszy

ESRS S4-1

Kodeks etyczny	Polityka praw człowieka i ochrony różnorodności	Polityka antykorupcyjna	Polityka zrównoważonych zakupów	Kodeks postępowania dostawców

TTMS zarządza relacjami z klientami oraz użytkownikami końcowymi świadczonych usług w oparciu o **Kodeks etyczny, Politykę praw człowieka i ochrony różnorodności, Politykę antykorupcyjną**, a także (w zakresie współpracy z partnerami biznesowymi) **Politykę zrównoważonych zakupów oraz Kodeks postępowania dostawców.**

Celem wskazanych polityk jest zapewnienie odpowiedzialnego świadczenia usług, poszanowania praw człowieka, prowadzenia działalności zgodnie z zasadami etyki i uczciwości biznesowej oraz identyfikowania, monitorowania i ograniczania ryzyk mogących wpływać na klientów i użytkowników końcowych. Polityki wspierają również wykorzystywanie możliwości związanych z budowaniem długoterminowych relacji opartych na zaufaniu, wysokiej jakości usług oraz odpowiedzialnym prowadzeniu działalności.

Polityki mają zastosowanie do działalności własnej Grupy TTMS oraz w odpowiednim zakresie do współpracowników, podwykonawców i dostawców uczestniczących w realizacji usług. W odpowiednim zakresie odnoszą się również do relacji z klientami i użytkownikami końcowymi na wszystkich rynkach, na których działa Grupa TTMS, w zakresie, w jakim GK TTMS może wpływać na sposób świadczenia usług, jakość współpracy, bezpieczeństwo informacji, etyczne prowadzenie działalności oraz ograniczanie potencjalnych negatywnych oddziaływań.

TTMS zobowiązuje się do poszanowania praw człowieka klientów i użytkowników końcowych oraz prowadzenia działalności zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i przyjętymi zasadami etyki biznesu. Podejście Grupy uwzględnia, w zakresie mającym zastosowanie do prowadzonej działalności, **Wytyczne ONZ** dotyczące biznesu i praw człowieka, **Wytyczne OECD** dla przedsiębiorstw wielonarodowych oraz podstawowe konwencje **Międzynarodowej Organizacji Pracy.**

Realizacja polityk jest monitorowana w ramach procesów zarządzania ryzykiem, kontroli wewnętrznej oraz okresowych przeglądów prowadzonych przez właściwe jednostki organizacyjne. Nadzór nad wdrażaniem i skutecznością polityk sprawuje Zarząd TTMS.

Polityki są komunikowane pracownikom i współpracownikom za pośrednictwem wewnętrznych kanałów komunikacji, szkoleń oraz obowiązujących procedur. Wymagania dotyczące odpowiedzialnego prowadzenia działalności są przekazywane dostawcom i partnerom biznesowym za pośrednictwem Kodeksu postępowania dostawców, Polityki zrównoważonych zakupów oraz odpowiednich postanowień umownych. W relacjach z klientami zasady współpracy są komunikowane poprzez umowy, dokumentację projektową, bieżącą komunikację oraz ustalone procesy zarządzania projektami i jakością usług.

W okresie sprawozdawczym TTMS nie odnotował przypadków naruszenia praw człowieka dotyczących klientów lub użytkowników końcowych ani przypadków niezgodności z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka, Wytycznymi OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych lub podstawowymi konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy w zakresie mającym zastosowanie do prowadzonej działalności.

ESRS S4-3

TTMS stosuje operacyjne podejście do ograniczania oraz naprawy negatywnych oddziaływań wynikających z funkcjonowania dostarczanych rozwiązań IT. W przypadku identyfikacji nieprawidłowości Spółka podejmuje działania obejmujące analizę problemu, korektę funkcjonalności, usunięcie błędu, modyfikację rozwiązania oraz w razie potrzeby współpracę z klientem przy usuwaniu skutków dla konsumentów i użytkowników końcowych. Działania te realizowane są w ramach bieżącej obsługi projektów i usług oraz w relacji z klientem odpowiedzialnym za wdrożenie rozwiązania końcowego. Skuteczność podejmowanych działań naprawczych oceniana jest operacyjnie w toku współpracy z klientem.

Kanały zgłaszania problemów obejmują formularz kontaktowy dostępny na stronie internetowej, komunikację e-mailową oraz bezpośredni kontakt z zespołami projektowymi. Każdy klient posiada dedykowanego opiekuna, a regularne spotkania umożliwiają bieżące zgłaszanie i omawianie problemów. Ze względu na model działalności Spółki oparty głównie na relacjach B2B dostęp konsumentów i użytkowników końcowych do kanałów zgłaszania ma charakter pośredni i odbywa się za pośrednictwem klientów wdrażających rozwiązania końcowe.

6.3 Zarządzanie wpływem na klientów i użytkowników końcowych

ESRS S4-4

GK TTMS podejmuje działania mające na celu ograniczanie potencjalnych negatywnych oddziaływań świadczonych usług na klientów oraz użytkowników końcowych, a także wzmacnianie pozytywnych efektów wynikających z realizowanych projektów. Działania te są prowadzone zgodnie z przyjętymi politykami oraz w ramach bieżących procesów zarządzania projektami, jakością usług, bezpieczeństwem informacji i relacjami z klientami.

Podstawowym sposobem ograniczania ryzyka dla klientów jest zapewnienie wysokiej jakości świadczonych usług poprzez stosowanie standardów zarządzania projektami, bieżący nadzór nad realizacją usług, analizę zgłoszeń klientów oraz podejmowanie działań korygujących w przypadku zidentyfikowanych niezgodności. W trakcie realizacji projektów GK TTMS prowadzi regularną komunikację z klientami, umożliwiając wczesne identyfikowanie potencjalnych problemów oraz dostosowanie sposobu realizacji usług do zgłaszanych potrzeb.

W przypadku zgłoszenia reklamacji, zastrzeżeń, uwag projektowych lub zgłoszeń serwisowych Spółka prowadzi ich analizę, podejmuje działania wyjaśniające, naprawcze lub korygujące oraz w stosownych przypadkach monitoruje skuteczność wdrożonych rozwiązań. Jeżeli charakter zgłoszenia tego wymaga, wdrażane są również działania zapobiegawcze mające ograniczyć ryzyko wystąpienia podobnych zdarzeń w przyszłości.

GK TTMS dąży do wywierania pozytywnego wpływu na klientów poprzez dostarczanie usług wspierających rozwój cyfrowy, zwiększanie efektywności procesów biznesowych oraz wdrażanie nowoczesnych rozwiązań technologicznych odpowiadających na potrzeby klientów. Spółka promuje również odpowiedzialne podejście do bezpieczeństwa informacji, ochrony danych oraz etycznego prowadzenia działalności.

W odniesieniu do istotnych możliwości związanych z klientami i użytkownikami końcowymi TTMS wykorzystuje swoje kompetencje technologiczne, doświadczenie projektowe oraz znajomość procesów biznesowych klientów w celu rozwijania usług odpowiadających na potrzeby rynku. Możliwości te obejmują w szczególności rozwój usług IT wspierających transformację cyfrową, automatyzację procesów, poprawę jakości danych, bezpieczeństwo informacji oraz efektywność operacyjną klientów.

Skuteczność podejmowanych działań monitorowana jest w ramach bieżącego zarządzania projektami, analizy informacji zwrotnych od klientów, obsługi zgłoszeń serwisowych i reklamacyjnych, okresowych przeglądów oraz procesu zarządzania ryzykiem. Wyniki monitorowania wykorzystywane są do doskonalenia procesów oraz poprawy jakości świadczonych usług.

W okresie sprawozdawczym GK TTMS nie odnotowała istotnych naruszeń praw człowieka dotyczących klientów lub użytkowników końcowych ani incydentów wskazujących na systemowe negatywne oddziaływanie świadczonych usług na konsumentów lub użytkowników końcowych.

Działania związane z zarządzaniem oddziaływaniami na klientów realizowane są przez właściwe jednostki organizacyjne w ramach bieżącej działalności operacyjnej Spółki.

6.4 Cele i kierunki działań

ESRS S4-5

W 2025 roku TTMS nie posiadała odrębnych, określonych w czasie i ilościowych celów dotyczących konsumentów i użytkowników końcowych w rozumieniu ESRS S4-5. Kwestie związane z ochroną interesów klientów, jakością świadczonych usług oraz odpowiedzialnym prowadzeniem działalności były realizowane w ramach bieżących procesów operacyjnych, relacji projektowych i obowiązujących polityk Spółki.

Priorytety działań w tym obszarze obejmują:

01 ograniczanie ryzyka wystąpienia potencjalnych negatywnych oddziaływań na klientów poprzez stosowanie zasad etycznego prowadzenia działalności oraz zarządzania ryzykiem, zarządzania jakością usług oraz bieżącego reagowania na zgłaszane uwagi

02 wzmacnianie pozytywnych relacji z klientami poprzez odpowiedzialne świadczenie usług i poszanowanie praw człowieka, ochronę danych i bezpieczeństwo informacji

03 doskonalenie procesów wewnętrznych wspierających wysokie standardy współpracy z klientami oraz użytkownikami końcowymi rozwiązań dostarczanych przez GK TTMS

Postępy w realizacji powyższych działań są monitorowane w ramach bieżącego zarządzania projektami, analizy informacji zwrotnych od klientów, obsługi zgłoszeń serwisowych i reklamacyjnych, okresowych przeglądów oraz procesu zarządzania ryzykiem. Wyniki tych działań są wykorzystywane do doskonalenia procesów, poprawy jakości świadczonych usług oraz ograniczania potencjalnych ryzyk związanych ze świadczonymi usługami.

07 Ład korporacyjny

7. Ład korporacyjny

7.1 Ład organizacyjny w TTMS

ESRS 2 GOV-1

Na koniec 2025 roku Zarząd, odpowiedzialny za reprezentowanie spółki oraz prowadzenie jej bieżących spraw, liczył cztery osoby. Jego skład pozostawał niezmieniony przez cały rok.

Sebastian Sokołowski

PREZES ZARZĄDU

Pełni funkcję Prezesa Zarządu nieprzerwanie od momentu powstania spółki w 2015 roku. Wcześniej odegrał kluczową rolę w rozwoju działu SSC (Software Solution Center), świadczącego usługi outsourcingu IT w Grupie Transition Technologies, z którą jest związany zawodowo od 2001 roku. Posiada wieloletnie doświadczenie w zarządzaniu strategicznym oraz w sektorze usług informatycznych.

Lena Rożak

CZŁONEK ZARZĄDU, DYREKTOR FINANSOWY

Odpowiada za opracowywanie i realizację strategii finansowej, zarządzanie budżetem spółki oraz optymalizację procesów wewnętrznych. Dysponuje szeroką wiedzą i doświadczeniem w zakresie finansów korporacyjnych, zarządzania ryzykiem oraz tworzenia efektywnych struktur finansowo-operacyjnych.

Krzysztof Zapała

CZŁONEK ZARZĄDU, DYREKTOR OPERACYJNY

Od początku działalności spółki pełni istotną funkcję w obszarze zarządzania operacyjnego. Od 2017 roku aktywnie uczestniczy w rozwoju działalności międzynarodowej, ściśle współpracując ze spółką zależną TTMS Software Sdn Bhd w Malezji. Specjalizuje się w zarządzaniu operacyjnym oraz rozwoju biznesu na rynkach azjatyckich.

Adam Kaczmarczyk

CZŁONEK ZARZĄDU, DYREKTOR OPERACYJNY

Odpowiada za nadzór nad procesami operacyjnymi oraz realizację strategii międzynarodowego rozwoju spółki, ze szczególnym uwzględnieniem rynku DACH. Posiada doświadczenie w zarządzaniu operacyjnym oraz skutecznym wdrażaniu projektów na rynkach niemieckojęzycznych.

Transition Technologies MS S.A. prowadzi działalność zgodnie z przepisami **polskiego Kodeksu spółek handlowych.** Do najważniejszych organów spółki należą **Zarząd, Rada Nadzorcza oraz Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.** Zasady ich funkcjonowania określają przepisy prawa, statut spółki oraz obowiązujące regulaminy wewnętrzne.

Rada Nadzorcza, sprawująca funkcje nadzorcze i kontrolne, liczy pięciu członków. Do jej głównych zadań należy stałe monitorowanie działalności spółki oraz czuwanie

nad prawidłowością i efektywnością zarządzania. Na koniec 2025 roku w skład Rady Nadzorczej wchodzili:

Rada Nadzorcza — skład na 31.12.2025	Funkcja
KONRAD ŚWIRSKI	PRZEWODNICZĄCY RADY NADZORCZEJ
TOMASZ GILARSKI	WICEPRZEWODNICZĄCY RADY NADZORCZEJ, CZŁONEK KOMITETU AUDYTU
GRAŻYNA SOKOŁOWSKA	CZŁONEK RADY NADZORCZEJ
KONRAD ROMANOWSKI	CZŁONEK RADY NADZORCZEJ, PRZEWODNICZĄCY KOMITETU AUDYTU
KAROL SŁOMA	CZŁONEK RADY NADZORCZEJ, CZŁONEK KOMITETU AUDYTU

Do grona kluczowych menedżerów spółki, poza dyrektorami operacyjnymi (COO) i finansowymi (CFO), należą również dyrektor HR, dyrektorzy strategiczni oraz dyrektor ds. zrównoważonego rozwoju i administracji. Osoba pełniąca ostatnią z wymienionych funkcji odpowiada zarówno za strategiczne zagadnienia związane ze zrównoważonym rozwojem, jak i za nadzorowanie oraz koordynowanie działań operacyjnych w tym obszarze. Jej zadaniem jest zapewnienie skutecznej realizacji tych działań oraz ich zgodności z obowiązującymi regulacjami i standardami ESG.

7.2 Rola organów administrujących, nadzorczych i zarządzających

ESRS 2 GOV-1

Nadzór nad kwestiami związanymi ze zrównoważonym rozwojem w Grupie TTMS sprawuje Zarząd. Odpowiada on za ogólny kierunek działań w obszarze ESG, zatwierdzanie kluczowych założeń, monitorowanie istotnych wpływów, ryzyk i szans oraz zapewnienie, że kwestie zrównoważonego rozwoju są uwzględniane w działalności operacyjnej i strategicznej Grupy.

Za bieżącą koordynację działań związanych ze zrównoważonym rozwojem odpowiada Dział ds. Zrównoważonego Rozwoju i Administracji. Do jego zadań należy w szczególności gromadzenie i analiza danych ESG, koordynacja prac nad raportowaniem zrównoważonego rozwoju, monitorowanie realizacji działań i celów ESG, współpraca z jednostkami organizacyjnymi oraz przygotowywanie informacji dla Zarządu.

W realizację działań z zakresu zrównoważonego rozwoju zaangażowane są również inne funkcje i działy Grupy, w szczególności obszary odpowiedzialne za HR, finanse, jakość i bezpieczeństwo informacji, administrację, zakupy, relacje z klientami oraz współpracę ze spółkami zależnymi. Zakres ich zaangażowania zależy od charakteru danego zagadnienia, np. emisji gazów cieplarnianych, warunków pracy, ochrony danych, zarządzania dostawcami, etyki czy relacji z klientami.

Zarząd otrzymuje informacje dotyczące istotnych kwestii zrównoważonego rozwoju w ramach bieżącej współpracy z osobami odpowiedzialnymi za ESG oraz właściwymi jednostkami organizacyjnymi. Informacje te obejmują m.in. postępy w realizacji działań ESG, wyniki analizy podwójnej istotności, istotne ryzyka i szanse, dane niezbędne do raportowania oraz potrzeby związane z dalszym rozwojem systemu zarządzania zrównoważonym rozwojem.

Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad działalnością Spółki zgodnie z kompetencjami wynikającymi z przepisów prawa, statutu oraz wewnętrznych zasad ładu korporacyjnego. W zakresie, w jakim kwestie zrównoważonego rozwoju wpływają na działalność, strategię, ryzyka lub sprawozdawczość Grupy, mogą być one przedmiotem informacji przekazywanych organom nadzorczym.

Kompetencje organizacji w obszarze zrównoważonego rozwoju rozwijane są poprzez analizę wymogów regulacyjnych, współpracę między działami, korzystanie z wiedzy specjalistycznej pracowników oraz w razie potrzeby wsparcie zewnętrznych doradców. Podejście to ma zapewnić prawidłową identyfikację istotnych wpływów, ryzyk i szans oraz zgodność raportowania z obowiązującymi wymogami ESRS.

7.3 Kultura organizacyjna i standardy działania

ESRS G1-1

Kultura organizacyjna Spółki opiera się na wartościach takich jak zaufanie, profesjonalizm, odpowiedzialność i współpraca, wspierając podejmowanie odpowiedzialnych decyzji biznesowych oraz budowanie relacji z interesariuszami. Za jej kształtowanie i nadzór odpowiadają Zarząd oraz kadra zarządzająca, poprzez wdrażanie standardów postępowania, polityk i procedur oraz ich integrację z działalnością operacyjną. Kultura jest promowana poprzez komunikację wewnętrzną, procesy HR oraz działania kadry zarządzającej.

Ocena kultury organizacyjnej prowadzona jest w sposób ciągły, w oparciu o analizę wskaźników HR, mechanizmy feedbacku oraz wyniki audytów wewnętrznych i zewnętrznych.



Podejście Spółki do prowadzenia działalności gospodarczej regulują w szczególności: **Kodeks etyczny, Polityka antykorupcyjna, Procedura zgłoszeń wewnętrznych, Polityka praw człowieka i ochrony różnorodności, Polityka bezpieczeństwa danych osobowych** oraz **Polityka Systemu Zarządzania Jakością.**

TTMS wdraża mechanizmy umożliwiające identyfikację, zgłaszanie i analizę naruszeń prawa oraz zasad etycznych, obejmujące wewnętrzne kanały zgłoszeń, w tym kanał dostępny za pośrednictwem strony internetowej, procedury działań następczych oraz procedury zapewniające poufność i bezstronność. Z kanałów tych mogą korzystać osoby wskazane w Procedurze zgłoszeń wewnętrznych, w tym pracownicy oraz inne osoby dokonujące zgłoszenia w kontekście związanym z pracą. Spółka stosuje zasady przeciwdziałania korupcji i przekupstwu zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Funkcjonuje system ochrony sygnalistów, umożliwiający dokonywanie zgłoszeń – w tym anonimowo – oraz zapewniający ochronę przed działaniami odwetowymi. Pracownicy są informowani o zasadach dokonywania zgłoszeń, a informacje w tym zakresie przekazywane są również w ramach szkoleń. Za przyjmowanie i analizę zgłoszeń odpowiada Komisja ds. zgodności. Zgłoszenia podlegają analizie w ramach obowiązujących procedur, zapewniających ich niezależne i obiektywne rozpatrzenie oraz terminowe prowadzenie działań następczych i badanie zgłoszonych incydentów.



Spółka prowadzi szkolenia w zakresie bezpieczeństwa informacji, a także zapewnia pracownikom dostęp do szkoleń obejmujących zagadnienia związane ze zrównoważonym rozwojem i zasadami etycznego postępowania. Szkolenia z zakresu bezpieczeństwa informacji realizowane są co najmniej raz w roku. Dodatkowo pracownicy

są zobowiązani do odbycia szkolenia „Zrównoważony TTMS", obejmującego zapoznanie z Kodeksem Etyki oraz treścią Polityki antykorupcyjnej, co najmniej raz na trzy lata.

Kultura organizacyjna oraz polityki prowadzenia działalności pozostają pod nadzorem Zarządu i są wspierane przez mechanizmy feedbacku oraz działania wzmacniające zaangażowanie pracowników. Ze względu na charakter działalności Spółki polityka dobrostanu zwierząt nie ma zastosowania.

7.4 Zarządzanie stosunkami z dostawcami

ESRS G1-2

TTMS zarządza relacjami z dostawcami zgodnie z zasadami określonymi w **Polityce Zrównoważonych Zakupów** oraz **Kodeksie Postępowania dla Dostawców.** Celem przyjętego podejścia jest budowanie odpowiedzialnego, transparentnego i odpornego na ryzyka łańcucha dostaw, wspierającego realizację celów biznesowych oraz zobowiązań Spółki w zakresie zrównoważonego rozwoju.

TTMS współpracuje z dostawcami m.in. w obszarze usług IT i programowania, sprzętu komputerowego i biurowego, usług rekrutacyjnych, doradczych oraz innych usług wspierających bieżącą działalność operacyjną. Spółka ma wpływ na warunki współpracy z dostawcami, w tym na przejrzystość relacji biznesowych, jakość komunikacji, terminowość rozliczeń oraz oczekiwania dotyczące przestrzegania standardów etycznych, społecznych i środowiskowych.

Proces wyboru i współpracy z dostawcami opiera się na zasadach uczciwości, przejrzystości oraz równego traktowania partnerów biznesowych. TTMS oczekuje od dostawców przestrzegania obowiązujących przepisów prawa, standardów etycznych oraz zasad określonych w Kodeksie Postępowania dla Dostawców.

W ramach **Polityki Zrównoważonych Zakupów TTMS** identyfikuje i ocenia ryzyka związane z działalnością dostawców oraz funkcjonowaniem łańcucha dostaw, w tym ryzyka środowiskowe, społeczne, etyczne i operacyjne. Działania podejmowane przez Spółkę mają na celu ograniczanie ryzyka zakłóceń w łańcuchu dostaw, wspieranie ciągłości działalności oraz wzmacnianie odporności organizacji.

TTMS bierze pod uwagę również potencjalne oddziaływania dostawców na kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem. Mogą one dotyczyć w szczególności wa-

runków pracy, poszanowania praw człowieka i praw pracowniczych, przeciwdziałania korupcji, uczciwej konkurencji, ochrony środowiska, ochrony danych oraz cyberbezpieczeństwa. Transparentne i odpowiedzialne praktyki zakupowe wspierają budowanie długoterminowych relacji opartych na zaufaniu oraz ograniczają ryzyko współpracy z podmiotami, których działalność mogłaby prowadzić do negatywnych oddziaływań społecznych, środowiskowych lub zarządczych.

Zgodność z wymaganiami środowiskowymi	Poszanowanie praw człowieka i praw pracowniczych	Przeciwdziałanie korupcji
Uczciwa konkurencja	Ochrona danych i cyberbezpieczeństwo	Ankieta samooceny dostawcy (SAQ)

Przy ocenie dostawców TTMS uwzględnia kryteria środowiskowe, społeczne oraz związane z ładem korporacyjnym. Obejmują one m.in. zgodność z wymaganiami środowiskowymi, poszanowanie praw człowieka i praw pracowniczych, przeciwdziałanie korupcji, uczciwą konkurencję oraz ochronę danych i cyberbezpieczeństwo.

W roku sprawozdawczym TTMS przeprowadził ankietę samooceny skierowaną do kluczowych dostawców. Celem ankiety było pozyskanie informacji dotyczących praktyk środowiskowych, społecznych i zarządczych stosowanych przez partnerów biznesowych oraz identyfikacja potencjalnych ryzyk i obszarów wymagających dalszego rozwoju w łańcuchu dostaw. Dane pozyskane w ramach ankiety SAQ są analizowane przez Spółkę po ich otrzymaniu i mogą stanowić podstawę do dalszej komunikacji z dostawcą, pozyskania dodatkowych wyjaśnień lub dokumentów, a także uwzględnienia zidentyfikowanych kwestii w dalszej ocenie współpracy. Wyniki ankiety wspierają rozwój podejścia TTMS do zarządzania relacjami z dostawcami, monitorowania praktyk stosowanych w łańcuchu dostaw oraz doskonalenia praktyk zakupowych.

Spółka współpracuje również z dostawcami lokalnymi oraz uwzględnia certyfikaty i inne dokumenty potwierdzające spełnianie określonych standardów.

7.5 Zapobieganie korupcji i przekupstwu oraz ich wykrywanie

ESRS G1-3

TTMS stosuje podejście mające na celu zapobieganie korupcji i przekupstwu, ich wykrywanie oraz odpowiednie reagowanie na potencjalne incydenty, oparte na zasadach etyki biznesowej, zgodności z przepisami prawa oraz Polityce antykorupcyjnej i innych wewnętrznych regulacjach Grupy Kapitałowej TTMS.

Spółka wdraża mechanizmy umożliwiające identyfikację ryzyk, zgłaszanie nieprawidłowości oraz ich analizę. Spółka przewiduje możliwość zgłaszania podejrzeń naruszeń prawa, Polityki oraz innych regulacji wewnętrznych GK TTMS, w tym przypadków korupcji, nadużyć, konfliktu interesów, nieprawidłowości w księgach i zapisach, naruszeń zasad dotyczących prezentów i gościnności, darowizn i sponsoringu oraz nieetycznych nacisków. Zgłoszenia mogą być przekazywane poprzez kanał zgłoszeń dostępny na stronie internetowej. Ich rozpatrywaniem zajmuje się Komisja ds. zgodności, działająca zgodnie z procedurą zgłoszeń wewnętrznych. Zgłoszenia podlegają weryfikacji oraz – w uzasadnionych przypadkach – postępowaniom wyjaśniającym, prowadzonym z zachowaniem poufności i bezstronności. Zgłoszenia rozpatrywane są przez Komisję ds. zgodności zgodnie z zasadami określonymi w procedurze zgłoszeń wewnętrznych, z uwzględnieniem potrzeby bezstronności i poufności postępowania. Wyniki dochodzeń są raportowane do odpowiednich poziomów zarządzania, w tym do Zarządu.

Nadzór nad realizacją Polityki Antykorupcyjnej powierzono Zespołowi ds. Zrównoważonego Rozwoju i Administracji działającemu przy Zarządzie TTMS. Do jego zadań należy bieżący nadzór nad zgodnością Polityki z prawem i standardami etycznymi, koordynacja jej wdrożenia, monitorowanie stosowania i skuteczności Polityki oraz przygotowywanie okresowych informacji i rekomendacji zmian dla Zarządu TTMS. W miarę potrzeb Zespół może angażować inne jednostki organizacyjne lub osoby posiadające odpowiednie kompetencje.

Tematyka przeciwdziałania korupcji i przekupstwu uwzględniana jest w ramach szkolenia **„Zrównoważony TTMS”**, które obejmuje zapoznanie pracowników i współpracowników z Polityką antykorupcyjną i jest realizowane obowiązkowo raz na 3 lata.

Na dzień raportowy TTMS posiada podstawowe mechanizmy w tym obszarze i planuje ich dalszy rozwój, w szczególności w zakresie formalizacji procesów oraz rozwoju narzędzi monitorowania i raportowania.

ESRS G1-4



W 2025 r. w GK TTMS nie wystąpiły potwierdzone przypadki korupcji ani przekupstwa z udziałem Spółki lub jej pracowników. W okresie sprawozdawczym nie wydano wobec Spółki wyroków skazujących za naruszenie przepisów antykorupcyjnych ani przepisów dotyczących zwalczania przekupstwa. Liczba wyroków skazujących wyniosła 0, a łączna kwota grzywien nałożonych z tego tytułu wyniosła 0 zł.

W okresie sprawozdawczym nie zidentyfikowano naruszeń procedur ani norm obowiązujących w GK TTMS w zakresie przeciwdziałania korupcji i przekupstwu. W związku z tym nie było konieczności podejmowania działań naprawczych dotyczących takich naruszeń.

W związku z brakiem potwierdzonych incydentów korupcyjnych lub związanych z przekupstwem nie było konieczności podejmowania działań naprawczych dotyczących naruszeń procedur i standardów przeciwdziałania korupcji i przekupstwu.

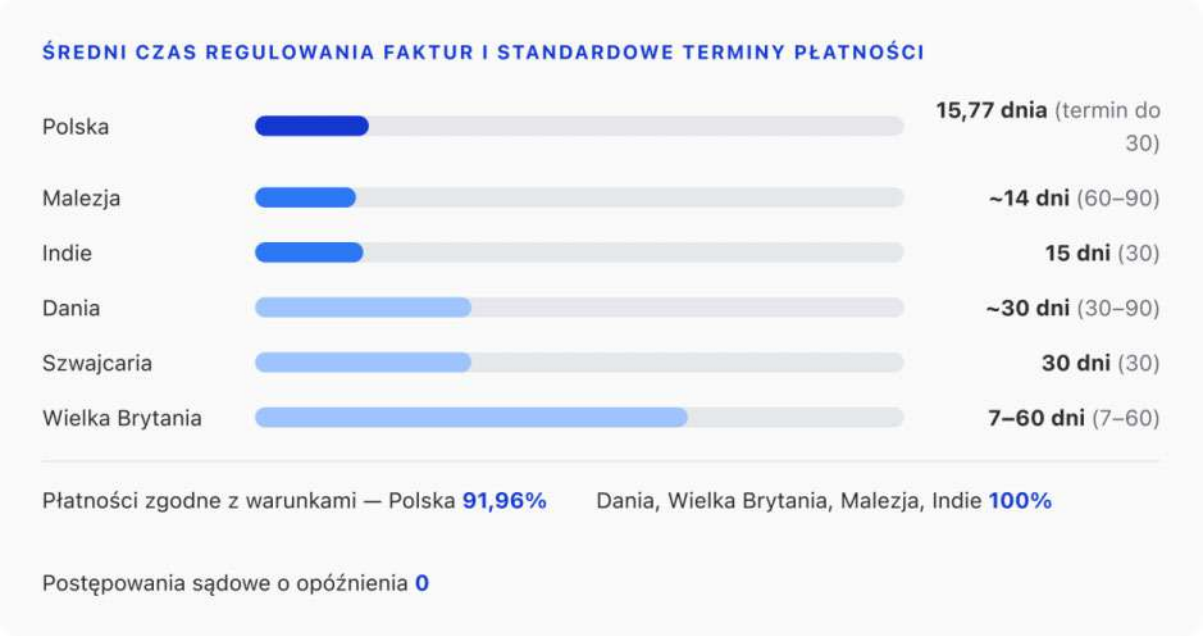
W okresie sprawozdawczym nie wystąpiły przypadki zwolnienia lub ukarania pracowników w związku z korupcją lub przekupstwem. GK TTMS nie rozwiązała ani nie odstąpiła od przedłużenia umów z partnerami biznesowymi z powodu naruszeń związanych z korupcją lub przekupstwem. Przeciwko Spółce ani jej pracownikom nie toczyły się również publiczne postępowania sądowe dotyczące korupcji lub przekupstwa, a w okresie sprawozdawczym nie zakończono takich postępowań wszczętych w latach poprzednich.

Ujawnienie obejmuje również incydenty z udziałem uczestników łańcucha wartości wyłącznie w przypadku, gdy TTMS lub jej pracownicy byliby bezpośrednio zaangażowani w takie zdarzenia. W 2025 r. nie zidentyfikowano takich przypadków.

7.6 Praktyki płatnicze

ESRS G1-6

TTMS uznaje terminowe regulowanie zobowiązań za istotny element odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej oraz budowania długoterminowych relacji z dostawcami i partnerami biznesowymi. Spółki Grupy dążą do realizacji płatności zgodnie z warunkami określonymi w umowach oraz obowiązującymi przepisami prawa.



Średni czas regulowania faktur w GK TTMS

W roku sprawozdawczym średni czas uregulowania faktury, liczony od dnia rozpoczęcia biegu umownego lub ustawowego terminu płatności do dnia faktycznej zapłaty, wyniósł dla TTMS Polska 15,77 dnia. W pozostałych spółkach Grupy czas regulowania zobowiązań był zróżnicowany i zależał od kraju, rodzaju usług oraz uzgodnień z kontrahentami. W Danii faktury regulowane są najczęściej w terminie około 30 dni, przy czym dla części faktur obowiązują terminy 45, 60 lub 90 dni. W Szwajcarii średni czas płatności wynosi 30 dni, w Wielkiej Brytanii od 7 do 60 dni, w Malezji około 14 dni od daty wystawienia faktury do momentu zwolnienia płatności, natomiast w Indiach 15 dni.

STANDARDOWE WARUNKI PŁATNOŚCI

Standardowe warunki płatności określają typowy lub maksymalny termin zapłaty wynikający z umowy, przepisów lub ustaleń z dostawcą. W Polsce zobowiązania regulowane są co do zasady zgodnie z terminami określonymi w umowach, najczęściej do 30 dni, przy czym część faktur może być opłacana szybciej, co wpływa na niższy faktyczny średni czas płatności. W Danii standardowy termin płatności wynosi zazwyczaj 30 dni, jednak w zależności od kontrahenta mogą obowiązywać również terminy 45, 60 lub 90 dni; w przypadku części podwykonawców stosowane są stałe terminy płatności niezależne od płatności otrzymywanych od klientów. W Szwajcarii standardowy termin płatności wynosi 30 dni od otrzymania faktury. W Wielkiej Brytanii terminy zależą od rodzaju usług: dla usług HR wynoszą około 7 dni, dla usług programistycznych od 14 do 60 dni, dla usług księgowych około 30 dni, a dla pozostałych usług około 30 dni. W Malezji stosowane są głównie terminy 60 lub 90 dni od daty wystawienia faktury, w zależności od ustaleń z kontrahentem. W Indiach standardowy termin płatności wynosi 30 dni.

Odsetek płatności realizowanych zgodnie z obowiązującymi warunkami płatności wyniósł 91,96% w Polsce oraz 100% w Danii, Wielkiej Brytanii, Malezji i Indiach.

W odniesieniu do mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) Grupa stosuje warunki płatności określone indywidualnie w umowach z dostawcami.

Na dzień raportowy liczba obecnie nierozstrzygniętych postępowań sądowych związanych z opóźnieniami w płatnościach wyniosła 0. Takie postępowania nie toczyły się w żadnej ze spółek Grupy objętych raportowaniem.

Terminowość płatności jest monitorowana przez poszczególne spółki Grupy w ramach bieżącego zarządzania zobowiązaniami. Przedstawione dane zostały opracowane na podstawie informacji przekazanych przez spółki Grupy za rok sprawozdawczy 2025.

08 Wykaz ujawnień ESRS

8. Wykaz ujawnień ESRS

ESRS 2 IRO-2

Numer	Nazwa ujawnienia	Strona
ESRS 2 Ogólne ujawnienie informacji		
BP-1	Ogólna podstawa sporządzenia oświadczeń dotyczących zrównoważonego rozwoju	5
BP-2	Ujawnianie informacji w odniesieniu do szczególnych okoliczności	6
GOV-1	Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych	82, 83
GOV-2	Informacje przekazywane organom administrującym, zarządzającym i nadzorczym jednostki oraz podejmowane przez nie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem	20
GOV-3	Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt	20
GOV-4	Oświadczenie dotyczące należytej staranności	32
GOV-5	Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne nad sprawozdawczością w zakresie zrównoważonego rozwoju	7
SBM-1	Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości	15
SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	31
SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i modelem biznesowym	21
IRO-1	Opis procesu służącego do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans	21
IRO-2	Wymogi dotyczące ujawniania informacji w ESRS objęte oświadczeniem przedsiębiorstwa dotyczącym zrównoważonego rozwoju	93
ESRS E1 Zmiana klimatu		
E1-1	Plan transformacji na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu	38
E1-2	Polityki związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej	35
E1-3	Działania i zasoby w odniesieniu do polityki klimatycznej	36
E1-4	Cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej	37
E1-5	Zużycie energii i koszyk energetyczny	39
E1-6	Emisje gazów cieplarnianych zakresów 1, 2 i 3 brutto oraz całkowite emisje gazów cieplarnianych	40
E1-7	Projekty usuwania gazów cieplarnianych i ograniczania emisji gazów cieplarnianych finansowane za pomocą jednostek emisji dwutlenku węgla	43

Numer	Nazwa ujawnienia	Strona
ESRS E5 Wykorzystanie zasobów oraz gospodarka o obiegu zamkniętym		
E5-1	Polityki związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	44
E5-2	Działania i zasoby związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	46
E5-3	Cele związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	47
E5-5	Odpady	49
ESRS S1 Własne zasoby pracownicze		
SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	53
S1-1	Polityki związane z własną siłą roboczą	52
S1-2	Procedury współpracy z własnymi pracownikami i przedstawicielami pracowników w zakresie oddziaływania	54
S1-3	Procesy niwelowania negatywnych oddziaływań i kanały zgłaszania problemów przez pracowników jednostki	55
S1-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych oddziaływań na własnych pracowników oraz stosowanie podejść służących ograniczeniu istotnego ryzyka i wykorzystywaniu istotnych możliwości związanych z własną siłą roboczą oraz skuteczność tych działań	56
S1-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi oddziaływaniami, zwiększania pozytywnych oddziaływań i zarządzania istotnym ryzykiem i istotnymi możliwościami	57
S1-6	Charakterystyka pracowników jednostki	59
S1-7	Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własnych pracowników jednostki	62
S1-9	Mierniki różnorodności	63
S1-10	Odpowiednie płace	64
S1-11	Ochrona socjalna	67
S1-12	Osoby z niepełnosprawnościami	68
S1-13	Mierniki dotyczące szkoleń i rozwoju umiejętności	69
S1-14	Mierniki bezpieczeństwa i higieny pracy	70
S1-15	Mierniki równowagi między życiem zawodowym a prywatnym	71
S1-16	Wskaźniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie)	64
S1-17	Incydenty, skargi i poważne oddziaływania na przestrzeganie praw człowieka	72
ESRS S4 Konsumenci i użytkownicy końcowi		
SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	74

Numer	Nazwa ujawnienia	Strona
S4-1	Polityki związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi	76
S4-2	Procesy współpracy w zakresie oddziaływań z konsumentami i użytkownikami końcowymi	75
S4-3	Procesy remediacji negatywnych oddziaływań i kanały zgłaszania problemów przez konsumentów i użytkowników końcowych	77
S4-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych oddziaływań na konsumentów i użytkowników końcowych oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnym ryzykiem i wykorzystywaniu istotnych możliwości związanych z konsumentami i użytkownikami końcowymi oraz skuteczność tych działań	78
S4-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi oddziaływaniami, zwiększania pozytywnych oddziaływań i zarządzania istotnym ryzykiem i istotnymi możliwościami	79
ESRS G1 Postępowanie w biznesie		
G1-1	Kultura korporacyjna i Polityki prowadzenia działalności gospodarczej i kultura korporacyjna	84
G1-2	Zarządzanie stosunkami z dostawcami	86
G1-3	Zapobieganie korupcji i przekupstwu oraz ich wykrywanie	88
G1-4	Potwierdzony incydent związany z korupcją lub przekupstwem	89
G1-6	Praktyki płatnicze	90