

# Raport ESG 2021



## Spis Treści

1. List Prezesa.....	8
2. O firmie.....	10
3. Wyjątkowi ludzie.....	20
4. Bezpieczeństwo danych.....	26
5. Etyka działalności.....	28
6. Wyjątkowe miejsce.....	30
7. O raporcie.....	34
8. Tabele z danymi niefinansowymi.....	40
9. Indeks GRI.....	46

## TTMS w liczbach



Działamy od

**2015**



Ludzie

**650+**



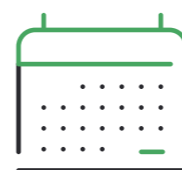
Kontynenty

**3**



Przychód w 2021

**130+ mln**



Grupa Kapitałowa TT

**1991**



Referencje klientów

**200+**



Siedzba główna

**Warszawa**



Lokalizacje

**12**

## Mapa działalności TTMS



### Europa

#### Warszawa (HQ)

ul. Pawia 55  
01-030 Warszawa  
Tel: +48 22 378 45 58

#### Wrocław

ul. Legnicka 55F  
54-203 Wrocław  
Tel: +48 22 378 45 58

#### Białystok

ul. Henryka Sienkiewicza 82  
15-005 Białystok  
Tel: +48 22 378 45 58

### Ameryka Północna

#### Sarasota

5210 Hyland Hills Ave #1114  
34241 Sarasota, FL  
Tel: +48 723 204 948

#### Koszalin

ul. Szczecińska 25A  
75-122 Koszalin  
Tel: +48 22 378 45 58

#### Lublin

ul. Jana Pawła II 17  
20-535 Lublin  
Tel: +48 22 378 45 58

#### Olsztyn

ul. Bartosza Głowackiego 14  
10-448 Olsztyn  
Tel: +48 22 378 45 58

#### San Francisco

101 California Street Suite 2710  
San Francisco CA 94111  
Tel: +48 723 204 948

### Azja

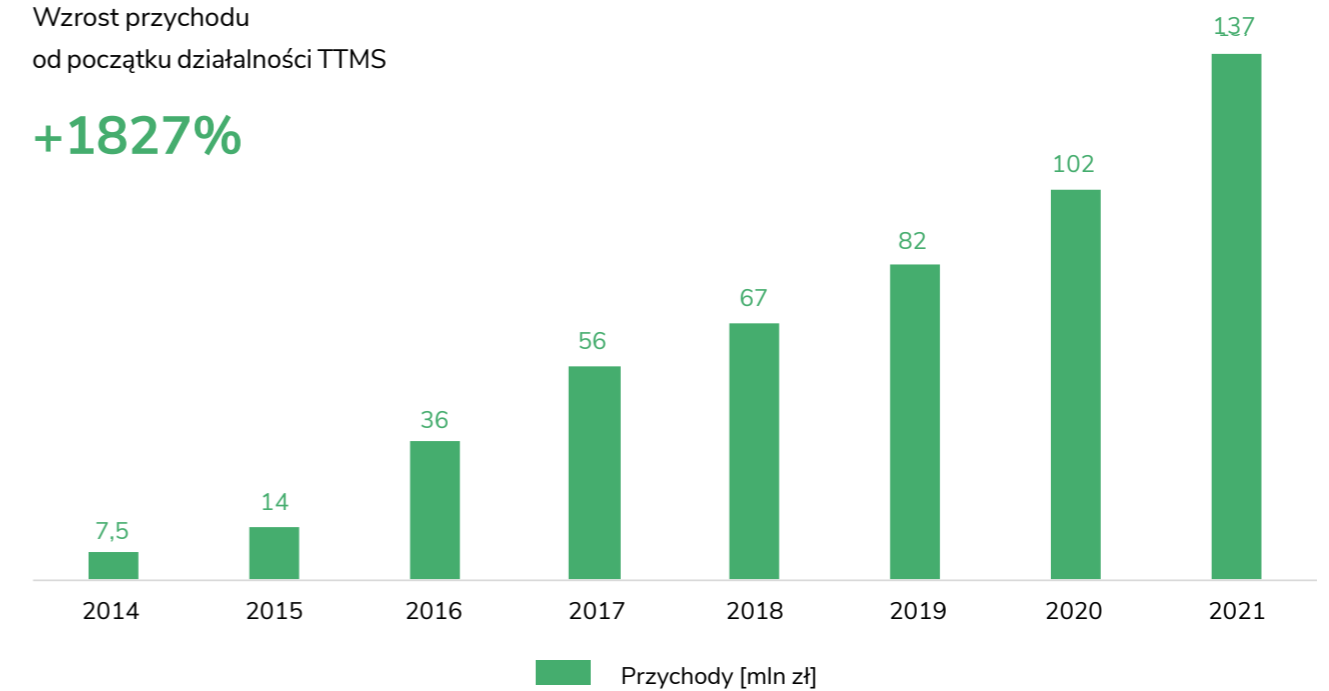
#### Kuala Lumpur

TTMS Software Bhd  
7F-1, 7th Floor, Tower 5 @ PFCC,  
Jalan Puteri 1/2, Bandar Puteri,  
47100 Puchong, Selangor  
Phone: +60 (0) 3-8600-0030

## Wzrost od początku działalności TTMS

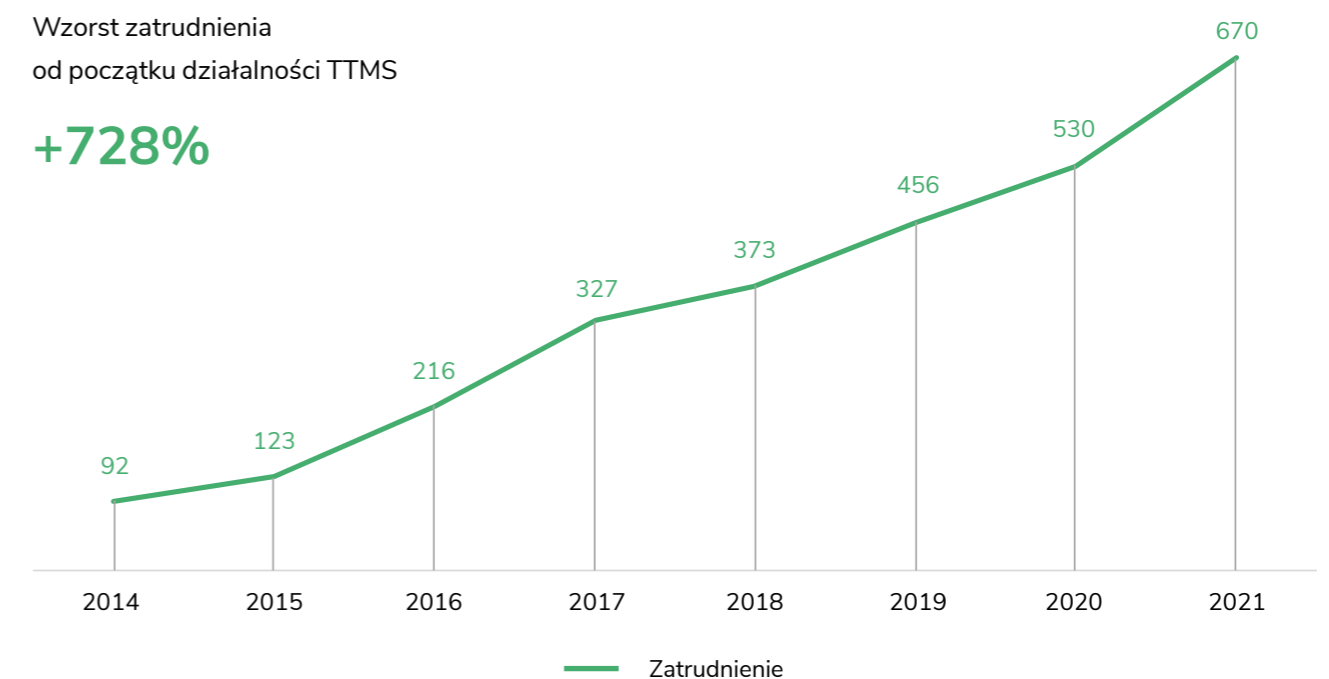
Wzrost przychodu  
od początku działalności TTMS

**+1827%**



Wzrost zatrudnienia  
od początku działalności TTMS

**+728%**



## Historia TTMS

### 2015

Startujemy. W ramach Grupy Kapitałowej TT powstaje Transition Technologies Managed Services.

### 2016

Rozpędzamy się! Pod skrzydłami TTMS powstaje nowa spółka w Wielkiej Brytanii – TT Managed Services Ltd. W Warszawie otwieramy Dedykowane Centrum Obsługi dla jednego z naszych strategicznych Klientów.

### 2017

Wypływamy na szerokie wody. Zaczynamy działać w Palo Alto, w Kalifornii (USA). Kilka miesięcy później powstaje nowe biuro i spółka w Kuala Lumpur w Malezji.

### 2018

Kontynuujemy naszą ekspansję. Działamy w 7 lokalizacjach w Polsce, rozwijamy się w Londynie i w Kuala Lumpur, nawiązujemy nowe kontakty w Dolinie Krzemowej.

### 2019

Nie zwalniamy tempa. Mamy już 8 lokalizacji w Polsce i nowe przedstawicielstwa w USA i Singapurze.

### 2020

Bijemy rekordy. TTMS otwiera nowe biuro w Kuala Lumpur oraz notuje rekordowy zysk spółki po 5 latach działalności.

### 2021

Przekształcamy się w Spółkę Akcyjną, zaczynamy realizować strategię akwizycyjną, kupując pakier większościowy duńskiej spółki ConCor.

## Zarząd TTMS



**Sebastian Sokołowski**  
Prezes Zarządu



**Lena Rożak**  
CFO



**Krzysztof Zapała**  
COO Asia Pacific



**Adam Kaczmarczyk**  
COO Europe



## 1. List Prezesa

Szanowni Państwo!

[102-14, 102-15] Kilkanaście miesięcy temu, mając na uwadze odpowiedzialność, jaka spoczywa na każdej dużej, dynamicznie rozwijającej się spółce, podjęliśmy decyzję o raportowaniu niefinansowym. W 2021 r., w naszym pierwszym raporcie ESG, znalazły się przedsięwzięcia, które podjęliśmy w sferze ochrony środowiska oraz społecznej odpowiedzialności biznesu, a także zasady, tworzące nasz ład korporacyjny.

Jeśli traktować raport ESG jako pewien pryzmat, przez który poznajemy firmę, nasuwa się pytanie: czym nasza spółka różni się od tej, którą Państwu przedstawialiśmy rok temu?

Raport oraz sama świadomość konieczności raportowania z czasem dała naszym działaniom pewne ramy. Planując wszystko, co jest związane z zagadnieniami Environmental, Social i Governance zaczęliśmy stopniowo „myśleć” raportem. Usystematyzowaliśmy to, co jeszcze w 2020 r. było zbiorem często niezwiązanych ze sobą akcji. I jeżeli coś miałoby wybrzmieć w poniższym dokumencie szczególnie, to chciałbym, żeby wybrzmiało właśnie to.

Mam nadzieję, że nasz raport za 2021 r. dostarczy Państwu pełni informacji, potrzebnych do podejmowania decyzji, których przedmiotem jest Transition Technologies MS. Jest to komplet danych, przydatny

oczywiście podmiotom, chcącym wnikliwie ocenić ryzyka i możliwości związane z kwestiami zrównoważonego rozwoju dla swoich inwestycji, a także skutki tych inwestycji dla ludzi i środowiska. Wierzę też, że z takiego kompendium na temat spółki korzystać będzie również coraz więcej kandydatów, szukających pracodawcy, z którym mogą się utożsamić.

W chwili, gdy piszę te słowa, na przyjęcie przez Parlament Europejski i Radę Unii Europejskiej czeka projekt dyrektywy CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive). Dyrektywa nałoży na przedsiębiorstwa, zatrudniające ponad 500 pracowników, obowiązek raportowania zarówno tego, w jaki sposób kwestie zrównoważonego rozwoju wpływają na ich wyniki działalności, sytuację i rozwój, jak i na temat ich wpływu na ludzi i środowisko. To ważna dyrektywa, która nie tylko przekształci naszą powinność w prawny obowiązek, ale też narzuci nam pewne standardy raportowania. Dzięki nim z roku na rok będziemy starali się coraz skuteczniej zaspokajać rosnące zapotrzebowanie na informacje na temat zrównoważonego rozwoju.

Życzę Państwu wyczerpującej lektury.

Z poważaniem,

**Sebastian Sokołowski**

**Prezes Zarządu Transition Technologies MS**



## 2. O firmie

### Historia.

Jesteśmy polską firmą o międzynarodowym zasięgu, której oddziały lub przedstawicielstwa handlowe obecne są w Malezji, Wielkiej Brytanii, Danii, Stanach Zjednoczonych, Australii i Singapurze. Jednocześnie jesteśmy też częścią działającej od ponad 30 lat na rynku Grupy Kapitałowej Transition Technologies. Jest ona obecnie jedną z większych grup działających w branży informatycznej w Polsce. Oferuje ona autorskie systemy informatyczne, rozwiązania technologiczne oraz usługi informatyczne i inżynierskie skierowane przede wszystkim do dużych, globalnych odbiorców z sektora przemysłowego, energetycznego oraz gazowego, jak również do sektorów medycznego i publicznego.

### Misja:

**[102-16]** Dostarczanie najwyższej jakości usług, tworzonych na bazie światowej i krajowej myśli naukowo – technicznej, przy pełnym wykorzystaniu swych umiejętności i doświadczenia dla uzyskania innowacyjności rozwiązań w zakresie systemów informatycznych.

### Nasze wartości:

- Sukces Klienta jest naszym sukcesem
- Jakość i poszukiwanie efektywnych rozwiązań
- Kreatywność i innowacja
- Trwałe relacje z Klientami
- Przejrzysta komunikacja i wzajemne zrozumienie

Nasza spółka powstała formalnie w 2015 roku, ale historia świadczenia przez nas usług IT w modelu outsourcingowym jest dłuższa i sięga roku 1991. Pierwotnie byliśmy bowiem działem spółki

Transition Technologies, który w 2015 roku został wydzielony ze spółki i przekształcony w odrębny podmiot gospodarczy. Tak na rynku pojawiła się spółka Transition Technologies - Managed Services Sp. z o.o., której następcą prawnym jest dzisiejsza Transition Technologies MS S.A.. W powstałym nowym podmiocie pracowały 93 osoby, w tym obok ekspertów IT, zespół doświadczonych menedżerów. Już wówczas szeroki katalog usług informatycznych TTMS skupiał się głównie na wykorzystaniu najnowocześniejszych technologii i oferowaniu usług w niskowym modelu managed services. Po rozpoczęciu samodzielnej działalności, przejęliśmy i kontynuowaliśmy projekty realizowane wcześniej, przede wszystkim z korporacjami Roche oraz Schneider Electric. Nawiązaliśmy współpracę z ABB - pionierskim liderem technologicznym w zakresie cyfryzacji przemysłu. Od początku działalności specjalizowaliśmy się w obsłudze klientów z branży farmaceutycznej oraz szeroko rozumianych przedsiębiorstw przemysłowych. W 2016 roku podjęliśmy decyzję o rozszerzeniu działalności o usługi dla sektora zbrojeniowego. W 2017 roku nasza spółka miała wdrożone wszystkie niezbędne procedury i uzyskała niezbędne i rzadkie na rynku certyfikaty bezpieczeństwa oraz specjalistyczne pozwolenia. Umożliwiło to zdobycie szeregu projektów informatycznych w tym sektorze nie tylko w Polsce, ale również za granicą.

### Nasze kompetencje

**[102-2, 102-4, 102-6]** Od lat rozwijamy nasze kompetencje, specjalizując się w konkretnych rozwiązaniach technologicznych. Kluczową rolę w naszej ofercie odgrywają dziś Salesforce, Adobe Experience Manager (AEM), Microsoft czy projektowanie i tworzenie szkoleń e-learningowych. Pozyskiwanie nowych projektów oraz budowanie długoterminowych relacji z klientami, które owocują długoterminową współpracą, przekłada się na wzrost organizacji, czego efektem jest otwieranie nowych biur w Polsce i za granicą. Dzisiaj posiadamy 8 biur w Polsce.

Poza centralnym biurem w Warszawie, nasze zespoły znajdują się też w Białymstoku, Koszalinie, Krakowie, Lublinie, Łodzi, Olsztynie i Wrocławiu. Część z lokalizacji stworzona została na zlecenie klienta i przy współpracy z nim, przy zachowaniu

restrykcyjnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa czy zasad dostępu. Przykładem takiego biura jest utworzone w 2017 Offshore Development Center w Warszawie, które obsługuje kluczowego klienta, którym jest Roche.

### Najczęściej wykorzystywane rozwiązania technologiczne:

**[102-2]** Działania TTMS skoncentrowane są na wykorzystaniu najnowszych i najbardziej zaawansowanych technologii informatycznych.

- **Platforma Salesforce** – najczęściej kojarzona z najlepszym na świecie rozwiązaniem w chmurze do zarządzania relacją z klientami i odbiorcami, dedykowanego dla wsparcia obszarów sprzedażowych i marketingowych małych, średnich i największych przedsiębiorstw, lecz także z mniej znanych obszarów: wiodąca na świecie platforma integracyjna dla SOA.
- **Adobe Experience Manager (AEM)** – wiodąca platforma umożliwiająca budowanie największych, najbardziej złożonych, wielojęzycznych portali internetowych, wspierana przez rozwiązania związane z automatyzacją marketingu, umożliwiającą personalizację doświadczeń potencjalnych klientów firm;
- **rozwiązania chmurowe Microsoft** – wiodący na świecie dostawca usług chmurowych, Microsoft Azure Cloud, umożliwiający budowanie najbardziej złożonych, wydajnych i bezpiecznych infrastruktur dla przedsiębiorstw wszystkich klas, od największych globalnych korporacji po małe i średnie firmy. W oparciu o Microsoft Azure – platforma Microsoft Teams, lider w świecie rozwiązań do komunikacji, współpracy w zespołach, organizacji pracy zdalnej i online w organizacjach;
- **Cloud Computing** – rozwiązania oparte na platformach chmurowych, Microsoft Azure, AWS, Google Cloud i innych, wykorzystujące zarówno możliwości budowania rozproszonych infrastruktur informatycznych, jak i dedykowane przez ich dostawców usługi, narzędzia i biblioteki zwiększające efektywność i moc budowanych na ich podstawie systemów informatycznych;
- **systemy klasy Enterprise** – rozwiązania integracyjne klasy enterprise, szyny integracyjne, systemy umożliwiające przepływ danych i wspólne, zintegrowane funkcjonowanie najbardziej złożonych procesów w organizacjach, opartych na wielu systemach informatycznych, stworzonych w różnym czasie i w różnych technologiach;



#### Najczęściej wykorzystywane rozwiązania technologiczne cd.:

- **Artificial Intelligence / Data Science** – narzędzia do modelowania algorytmów matematycznych i budowania rozwiązań opartych na modelach matematycznych z zakresu sztucznej inteligencji, uczenia maszynowego, służących do rozwiązywania i optymalizowania różnego rodzaju zagadnień o dużej złożoności oraz wymagających analizy bardzo dużych ilości danych;
- **Business Intelligence** – narzędzia i platformy do wykonywania złożonych analiz bardzo dużych ilości danych, budowania raportów, pulpitów menedżerskich (dashboard) oraz całych systemów informatycznych wspomagających podejmowanie decyzji, monitorujących procesy biznesowe, dostarczających wszelkiego rodzaju informacji specjalistom i menedżerom na wszystkich poziomach zarządzania;
- **e-learning** – kompleksowe, wielokanałowe rozwiązania służące doskonaleniu pracowników on-line. Szkolenia te wykorzystują różnorodne innowacyjne sposoby przekazu i angażowania użytkowników (np. grywalizację (ang. gamification)) w celu zwiększenia skuteczności, są wdrażane na dedykowanych platformach przeznaczonych do ich udostępniania i utrzymywania w całych, również globalnych organizacjach i często wykorzystywane już na etapie onboardingu.

#### Rozwój międzynarodowy.

Większość z naszych kluczowych klientów to firmy międzynarodowe lub wręcz globalne. Dlatego też od początku naszej działalności zakładaliśmy jej umiędzynarodowienie, tak aby możliwie najlepiej odpowiedzieć na ich oczekiwania. Wykorzystując synergii w ramach Grupy Transition Technologies, udało się nam rozwinąć sprzedaż na rynku amerykańskim: w 2017 roku otworzyliśmy przedstawicielstwo handlowe w Dolinie Krzemowej, a następnie w 2019 roku na Florydzie.

Osiągnięcie pozycji dostawcy usług na poziomie globalnym będzie realizowane zarówno poprzez rozbudowę istniejącej sieci sprzedaży zagranicznej wykorzystującej obecne biura i partnerów handlowych, jak również poprzez akwizycje komplementarnych firm z sektora IT. Strategia rozwoju geograficznego Grupy obejmuje trzy makroregiony: Europę, Azję i Australię oraz USA. W każdym z tych trzech obszarów Zarząd przyjmuje inną, odpowiednią

dla danego regionu, strategię rozwoju. Rozwój Grupy na terenie Europy koncentruje się na trzech regionach: DACH (Niemcy, Austria, Szwajcaria), Wielkiej Brytanii oraz krajach skandynawskich, w szczególności Danii i Szwecji.

Niezależnie od przedstawicielstw handlowych posiadamy trzy spółki zależne działające za granicą – Transition Technologies Managed Services Ltd. („TTMS Ltd.”) z siedzibą w Londynie, TTMS Software SDN Bhd. z siedzibą w Klang Valley (Kuala Lumpur) w Malezji oraz ConCor A/S z siedzibą w Brøndby (Dania). Brytyjska spółka została założona w listopadzie 2015, a jej celem jest uczestniczenie w lokalnych przetargach oraz budowanie relacji z potencjalnymi klientami. W październiku 2018 roku TTMS Ltd. uzyskała status aktywnego oferenta na publicznej platformie przetargowej UK – Digital Marketplace, co ma wpływ na możliwość uczestniczenia w jeszcze większej liczbie przetargów i projektów na rynku



ConCor  
Kim Ronnie Nielsen







brytyjskim. Z kolei inwestycja na terenie Malezji i powołanie spółki TTMS Software SDN Bhd. miała pierwotnie na celu świadczenie usług jedynie na lokalnym, malezyjskim rynku (głównie dla lokalnego centrum IT firmy Roche). Wzrost spółki spowodował możliwości rozszerzenia jej działalności na kolejne kraje regionu. Dziś nasza spółka oferuje swoje usługi klientom w rejonie Azji i Australii. Z kolei jeżeli chodzi o duńską spółkę ConCor A/S większościowy pakiet jej akcji został przez nas nabyty w 2021 roku w związku z planami ekspansji na rynku duńskim i rynkach pozostałych krajów skandynawskich.

#### ConCor S/A – najmłodszy członek rodziny TTMS

Jest działającą od 2002 r. spółką, świadczącą usługi w modelu outsourcingowym w krajach skandynawskich, specjalizującą się w produktach Salesforce oraz będącą uznawanym konsultantem z obszaru metodyk zwinnych (agile) – Scaled Agile Framework (SAFe), pozwalającej na wydajne zarządzanie pracą zespołów w dużych organizacjach. ConCor realizuje 19 umów ramowych z klientami z Danii i Szwecji a do największych klientów ConCor zaliczani są: TDC, Nuuday, Energinet oraz Ørsted. ConCor specjalizuje się w usługach dedykowanych dla sektora telekomunikacyjnego oraz energetycznego i regularnie organizuje wydarzenia SAF-e Meetup Denmark (cykliczne wydarzenie branżowe poświęcone technikom Agile).

ConCor

Grupa TTMS 2021 w liczbach:  
[102-7]

-  **670** pracowników i współpracowników, w tym 110 za granicą
-  praca w **5** strefach czasowych na **3** kontynentach
-  ponad **500** zrealizowanych projektów
-  **8** biur w Polsce, oddziały w Malezji, Danii i Wielkiej Brytanii
-  sprzedaż **136,9 mln zł** zysk netto **19,2 mln zł**
-  suma bilansowa: **57,8 mln zł**, w tym kapitały własne: 14,5 mln zł i zobowiązania: 43,3 mln zł

**Model biznesowy / Usługi i technologie**

[102-2, 102-4, 102-6] Przedmiotem naszej działalności jest świadczenie zaawansowanego outsourcingu IT ze specjalizacją w usługach zarządzanych (managed services) dla dużych, a także średnich przedsiębiorstw. Usługa managed service to kompleksowa, dojrzała forma outsourcingu. Do klienta dostarczany jest kompletny zespół ekspertów, który dzięki swoim kompetencjom pokrywa wszystkie role wymagane do realizacji projektu lub utrzymania i rozwoju całego systemu informatycznego. Zespół posiada swoją strukturę, organizację pracy, a także wyznaczone osoby odpowiedzialne za komunikację. Dzięki temu jest skuteczniejszy, świadomy celów biznesowych, a efekty jego pracy trafniej adresują potrzeby klienta. Jednym z kluczowych atutów pracy w modelu managed service jest skupienie się na zrealizowaniu celów biznesowych usługi, a nie tylko wykonaniu poszczególnych zadań technicznych. Zespół bierze pełną odpowiedzialność za realizację zakresu wymagań, co sprawia, że klient nie musi angażować się operacyjnie w jego pracę. W ten sposób uzyskuje oszczędności finansowe i organizacyjne - w tym brak konieczności zatrudniania po

swojej stronie osób technicznych odpowiedzialnych za nadzór prac. Tak zbudowany zespół wnika głębiej w strukturę organizacyjną klienta, dzięki czemu jest skuteczniejszy we współpracy z innymi zespołami. Formuła managed service jest bardziej stabilna i długotrwała, a jej korzyści dla klienta rosną z czasem i postępującą znajomością struktur i specyfiki firmy.

Korzyści wynikające z modelu usług zarządzanych są obustronne. Dla nas taka współpraca oznacza bardziej stabilne i długoterminowe kontrakty. To także bliższe relacje wewnątrz organizacji klienta oraz lepsze zrozumienie jego potrzeb biznesowych, a w efekcie większe zaufanie i komfort po stronie klienta.

Managed service w odróżnieniu od typowych form świadczenia usług wynajmu pracowników IT (body leasing czy team leasing) z jednej strony wymaga posiadania przez firmę dostawczą znacznie wyższych własnych kompetencji technologicznych, a z drugiej strony ma charakter długoterminowy i oferuje atrakcyjniejsze marże.

Równolegle, w uzupełnieniu podstawowego modelu biznesowego, realizujemy również usługi w formie kompleksowego procesu tworzenia oprogramowania. Obejmuje on szczegółową analizę potrzeb klienta, wdrożenie przygotowanego oprogramowania, jego testowanie i uruchomienie produkcyjne, a także następującą po nim opiekę powdrożeniową, utrzymanie i dalszy rozwój.

Specjalizujemy się w innowacyjnych metodykach prowadzenia projektów Agile, które stosowane są coraz częściej w realizacji projektów IT, wypierając tradycyjne, ale mniej efektywne podejścia. Zatrudnieni w naszej spółce eksperci nie tylko posiadają certyfikaty poświadczające wiedzę i doświadczenie w tym zakresie, stosując je w prowadzonych przez siebie projektach, ale również występują jako trenerzy, pomagając skutecznie wdrażać te metodyki w zespołach i organizacjach klientów Grupy Transition Technologies.

**Metodyki Agile** („zwinne”) zakładają pracę w krótkich (kilkutygodniowych) cyklach, z ciągłym zaangażowaniem osób ze strony klienta i częstą weryfikacją efektów postępu prac. Szczegółowe, specyficzne wymagania klienta są na bieżąco dostarczane, weryfikowane i korygowane, co eliminuje niepotrzebne nieporozumienia i zapobiega stracie czasu na poprawki oraz znaczące modyfikacje budowanego rozwiązania. Dobrze zorganizowany projekt zgodny z najlepszymi praktykami Agile umożliwia zakończenie prac z zachowaniem wymaganych terminów, w ustalonym budżecie i w oczekiwanym zakresie. Nasi pracownicy bardzo cenią pracę w modelu agile z wielu względów: praca w tym modelu jest komfortowa, można z łatwością zobaczyć kolejny etap projektu i co najważniejsze trudniej jest się wypalić zawodowo.



#### Model biznesowy / Relacje z klientami

**[103(417); 417-2; 417-3]** Każdy nasz projekt, każda oferowana usługa, nawet jeśli oparta o te same rozwiązania technologiczne, zawsze jest szyta na miarę potrzeb konkretnego przedsiębiorstwa. Możemy zrozumieć te potrzeby lepiej od innych, ponieważ specjalizujemy się w konkretnych branżach. Dzięki temu znamy ich charakterystykę. Znamy też naszych klientów, ponieważ z większością pracujemy od lat. W przypadku naszych usług, zwłaszcza managed services, zrozumienie specyfiki działalności, wynikających z niej oczekiwań oraz wyzwań przed jakimi stają nasi klienci ma kluczowe znaczenie. Nasi pracownicy stają się praktycznie członkami zespołów klienta, co sprzyja dobrej komunikacji, a także ma nieoceniony wpływ na sukces realizowanych projektów. W ostatnim roku, ale też w latach wcześniejszych, nie odnotowaliśmy incydentów związanych z zarzutami o nierzetelną informację dotyczącą usługi, czy szerzej, niewłaściwą komunikację marketingową usług. Najlepszym dowodem na uczciwość działania i szczerść w relacjach jest to, że z tymi samymi klientami pracujemy od początku naszego istnienia, jako samodzielnego bytu prawnego. Co więcej, nie tylko wciąż współpracujemy, ale zwiększamy zakres świadczonych usług. Najlepszym tego przykładem jest otwarcie biura w Malezji, które pozwala nam na bardziej kompleksowe podejście do potrzeb koncernu Roche, naszego kluczowego zleceniodawcy.

#### Model biznesowy / Rola w gospodarce

**[103(203); 203-2]** Ponieważ praca naszych zespołów często nierozdzielnie spleta się z pracą klienta, trudniej jest wyróżnić nasz pośredni, a tym bardziej bezpośredni wpływ, na gospodarkę i jej rozwój. Bezsprzecznie jednak wdrażane rozwiązania technologiczne przyczyniają się bezpośrednio do poprawy efektywności zarządzania określonymi obszarami biznesowymi, w tym do zapewnienia najwyższej jakości i przewidywalności procesów np.

produkcyjnych lub z produkcją powiązanych. Nie trzeba nikogo przekonywać, jak ogromne znaczenie ma to w branży farmaceutycznej, która z kolei odegrała kluczową rolę w powrocie światowego życia społecznego i gospodarczego do normalności.

Nie sposób też przecenić roli społeczno-gospodarczej obszaru cyber security, który ze względu na cyberataki z Rosji i Białorusi już w 2021 roku okazał się być krytyczny z punktu widzenia stabilności funkcjonowania instytucji państwa. Agresywna polityka Rosji i jej niesprovokowany atak na Ukrainę jedynie wzmocnił zagrożenia cyberatakami. Są one groźne tak dla instytucji państwa, jak i dla przedsiębiorstw, zwłaszcza sektorów strategicznych. Od odpowiednich zabezpieczeń i profesjonalnego zarządzania obszarem IT zależy ciągłość operacyjnego działania i produkcji przedsiębiorstw. Z uwagi na sytuację międzynarodową związaną z wojną na Ukrainie i potencjalnym ryzykiem rozlania się konfliktu, szczególnego znaczenia dla bezpieczeństwa Polski i Polaków nabiera sektor obronny, z którego podmiotami również współpracujemy i które wspieramy naszą wiedzą i kompetencjami. Tym bardziej jesteśmy dumni z tego, że zostając członkiem Innovation Hub NATO, bezpośrednio włączamy się w rozwiązywanie problemów sektora obronności, a tym samym zwiększenia bezpieczeństwa Polski.

Wcześniejszy okres pandemii potwierdził z kolei, jak kluczową rolę odgrywać mogą tak narzędzia do pracy zdalnej, jak i rozwiązania chmurowe, które od lat wdrażamy i promujemy. Zaawansowane technologicznie spółki mogły z dnia na dzień, bez ryzyka utraty ciągłości pracy i przy zachowaniu procedur bezpieczeństwa, zacząć pracować zdalnie. Inne, dopiero odkrywały, jak takie zdalne rozwiązania mogą funkcjonować w ich formach.

#### Transition Technologies MS członkiem Innovation Hub NATO

TTMS dołączyła do grona firm oraz instytucji naukowych wspierających Innovation Hub, specjalną jednostkę powołaną przez NATO przy Dowództwie ds. Transformacji w Norfolk, w USA. Eksperti TTMS wspierają jej działania w obszarze rozwoju systemów informatycznych.

W 2013 roku NATO powołało przy Dowództwie ds. Transformacji (Allied Command Transformation), zajmującym się dostosowaniem zdolności wojskowych NATO do nieustannie pojawiających się wyzwań geopolitycznych, specjalistyczną jednostkę – Innovation Hub. Pomaga ona w rozwiązywaniu obecnych oraz przyszłych problemów sił zbrojnych, chociażby związanych z poprawą zarządzania logistyką dostaw wojskowych czy rozwoju autonomicznych systemów obronnych.

Dzięki bliskiej współpracy użytkowników końcowych (przedstawicieli sektora wojskowego) z ekspertami z całego świata – ze środowiska akademickiego, decydentami czy programistami – powstają dotychczas niestosowane rozwiązania technologiczne dla bezpieczeństwa i obronności. Innovation Hub aranżuje środowisko inkubatora, służącego do tworzenia i testowania nowych pomysłów, co pozwala na ich szybkie wdrażanie w życie w oparciu o najlepsze praktyki Agile DevSecOps. Eksperti TTMS zostali członkami zespołów architektonicznych i programistycznych tej wyjątkowej jednostki badawczej. Ich zadaniem jest rozwiązywanie najtrudniejszych i najbardziej skomplikowanych problemów współczesnego pola walki oraz antycypacja przyszłych potrzeb, kontekstu oraz możliwości, jakie niosą ze sobą najnowsze rozwiązania ze świata technologii informatycznych.

– To nie pierwsza współpraca TTMS z międzynarodową organizacją bezpieczeństwa publicznego. Od 2019 roku świadczymy usługi między innymi dla Europejskiej Agencji Kosmicznej (ESA). Po raz pierwszy jednak podejmujemy współpracę bezpośrednio z instytucją podległą NATO. Działania dla tego typu klientów dają nam poczucie realnego wpływu na kształtowanie niezwykle ważnych dla świata sektorów obronności czy kosmicznego – powiedział Sebastian Sokołowski Prezes Zarządu w Transition Technologies MS S.A..

#### Model biznesowy / Upowszechnianie wiedzy

Staramy się dzielić z otoczeniem wiedzą dotyczącą współczesnych rozwiązań, pokazując ich możliwości i szkoląc profesjonalistów. Ciągłe, nieustanne wręcz kształcenie ekspertów, jest dziś nierozdzielnie związane z dynamicznie zmieniającą się branżą IT. Tylko dzięki wciąż aktualizowanej wiedzy mogą oni dostarczać rozwiązań odpowiadających dzisiejszym potrzebom. Naszych aktywności nie przerwaliśmy

nawet w 2020 roku, kiedy wybuchła pandemia i wprowadzone zostały najostrejsze ograniczenia epidemiczne. Dzięki wykorzystaniu narzędzi pracy zdalnej, udało się nam zrealizować szereg ważnych z punktu widzenia rynku wydarzeń. Tym bardziej zatem w roku 2021, kiedy społeczeństwo i rynek oswoiły się z funkcjonowaniem w nowej rzeczywistości, mogliśmy być jeszcze bardziej aktywni.

Niezmiennie byliśmy organizatorem otwartych webinarów - w ostatnim roku były to:

- „Microsoft 365 – Sales Automation”,
- „O365 – Automatyzacja Procesów dla Sprzedaży”,
- „Migration to Microsoft Azure”,
- „Zmiana, jak zwiększyć prawdopodobieństwo sukcesu? Case study z wdrożenia m365.”.

Nasi specjaliści uczestniczyli też w wielu wydarzeniach i konferencjach w roli prelegentów, a my jako firma angażowaliśmy się aktywnie w organizację niektórych z nich. Było tak w przypadku międzynarodowej konferencji **E-Learning Fusion**, której byliśmy nie tylko sponsorem, ale którą merytorycznie wsparli nasi eksperci. Podobnie nasi pracownicy byli prelegentami podczas konferencji **Azure Summit**, czy podczas **Krakowskich Dni Informatyki**. Wsparliśmy również finansowo i merytorycznie organizację **metastępu .Net User Group** w Bydgoszczy.

Angażując się coraz silniej w kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem byliśmy również obecni z naszym stoiskiem na międzynarodowym szczycie klimatycznym **Carbon Footprint Summit w Krakowie**.

#### Model biznesowy / Łańcuch dostaw

[102-9, 204-1] Wśród dostawców i usługodawców należy przede wszystkim wymienić spółki z Grupy TT. W sytuacjach, w których do konkretnego projektu potrzebne jest uzupełnienie zasobów kompetencyjnych, posiłkujemy się zespołami ze spółek grupy kapitałowej. Analogicznie w naszych projektach uczestniczy szereg wysokokwalifikowanych ekspertów, z którymi w sposób długoterminowy współpracujemy w oparciu o umowy B2B. Ci ostatni pochodzą z rynków lokalnych, choć w pojedynczych przypadkach współpracujemy z ekspertami z krajów ościennych, świadczącymi usługi w formie zdalnej.

Jednocześnie wśród dostawców należy wymienić szereg podmiotów związanych z funkcjami

uzupełniającymi – np. usługi PR, czy usługi sprzętania, a także dostawców energii, najemców powierzchni biurowej, itp. Natura współpracy sprawia, że są to dostawcy lokalni.

Specyfika łańcucha dostaw sprawia, że praktycznie wszystkie zakupy produktów i usług dokonywane są w grupie kapitałowej lub na rynkach lokalnych. Wyjątkiem są tu wspomniane pojedyncze przypadki ekspertów pozyskiwanych za granicą, ale też opłaty licencyjne uiszczane globalnym dostawcom rozwiązań IT.

#### Model biznesowy / Struktura zarządzania

[102-18] Po zmianie formy prawnej, tj. przekształceniu Transition Technologies - Managed Services Sp. z o.o. w Transition Technologies MS S.A., Prezes tej pierwszej, zarządzający do tej pory spółką jednoosobowo, stanął na czele czteroosobowego zarządu, w którego skład weszli menedżerowie pierwotnie związani ze spółką i piastujący w niej kluczowe stanowiska kierownicze. Dołączając do zarządu zachowali oni swoje wcześniejsze funkcje. Na koniec 2021 w skład zarządu wchodzi:

- **Sebastian Sokołowski** - Prezes Zarządu Transition Technologies MS S.A. pełni funkcję od początku powstania Spółki w 2015 roku. Wcześniej zaangażowany w rozwój działu SSC (Software Solution Center) odpowiedzialnego za outsourcing IT w Grupie Transition Technologies, z którą związany jest od 2001 roku. W latach 2006 – 2015 dyrektor zarządzający działem SSC. Posiada ponad 20-letnie doświadczenie w branży IT. Magister inżynier informatyki. Absolwent Wojskowej Akademii Technicznej wydziału Cybernetyki oraz Executive MBA na Uniwersytecie Warszawskim i University of Illinois. W latach 2001-2004 zatrudniony w Centrum Meteorologii Wojsk Lotniczych i Obrony Powietrznej na stanowisku programisty
- **Lena Rożak** – Członek Zarządu oraz Dyrektor Finansowa Transition Technologies MS S.A. Jest odpowiedzialna za kształtowanie

i realizację strategii finansowej spółki, planowanie i nadzór nad kosztami spółki oraz współtworzenie i optymalizację procesów. Uzyskała tytuł magistra Ekonomii na Uniwersytecie Łódzkim, gdzie również ukończyła studia podyplomowe na kierunku Rachunkowość Małych i Średnich Przedsiębiorstw.

- **Adam Kaczmarczyk** – Członek Zarządu oraz Dyrektor Operacyjny (DACH) Transition Technologies MS S.A. Jest odpowiedzialny za procesy operacyjne w spółce oraz realizację strategii rozwoju międzynarodowego. Uzyskał tytuł magistra inżyniera informatyki na Politechnice Białostockiej. Od 2007 roku nieprzerwanie związany zawodowo z branżą IT, rozpoczynał karierę jako programista, następnie rozwijał się jako architekt rozwiązań
- **Krzysztof Zapała** – Członek Zarządu oraz Dyrektor Operacyjny (Azja) Transition Technologies MS S.A. Od początku istnienia TT MS S.A. pełni rolę Dyrektora Operacyjnego. Od 2017 roku jest także Prezesem Zarządu w spółce zależnej TTMS Software Sdn Bhd., rozwijając biznes azjatycki. Posiada ponad 15-letnie doświadczenie zawodowe z zakresu

procesu wytwarzania oprogramowania, świadczenia usług IT oraz zarządzania zasobami w tym zakresie. Jest absolwentem Politechniki Lubelskiej, wydziału Elektrotechniki i Informatyki

Pieczęć nad właściwym zarządzaniem spółki sprawowała pierwotnie trzyosobowa, a po zmianie formy prawnej na spółkę akcyjną poszerzona do pięcioosobowej, Rada Nadzorcza. Na koniec 2021 roku pracowała ona w składzie:

- **Konrad Świrski** – Przewodniczący Rady Nadzorczej,
- **Tomasz Gilarski** – Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej, Członek Komitetu Audytu,
- **Grażyna Sokołowska** – Członek Rady Nadzorczej,
- **Karol Słoma** – Członek Rady Nadzorczej, Członek Komitetu Audytu,
- **Konrad Romanowski** – Członek Rady Nadzorczej, Przewodniczący Komitetu Audytu.

Kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem leżą w gestii dyrektora administracyjnej, podległej bezpośrednio Prezesowi Zarządu.





### 3. Wyjątkowi ludzie

#### Orientacja na ludzi

**[103(401)]** Model biznesowy firmy takiej jak TTMS opiera się o ludzi i posiadane przez nich kompetencje. Ich wiedza i umiejętności są najcenniejszym, czym TTMS dysponuje. Co więcej, niejednokrotnie realizowane przez naszych Klientów projekty wymagają bardzo specjalistycznej wiedzy, umiejętności powiązanych z konkretnymi językami i technologiami, lecz także specyficznej wiedzy domenowej, niezbędnej do przygotowania rozwiązań odzwierciedlających potrzeby konkretnych segmentów rynku. Dotyczy to również umiejętności zidentyfikowania i dopasowania się do procesów i sytuacji biznesowej klientów korporacyjnych lub instytucjonalnych.

Prognozy dotyczące przyszłości rynku pracy IT mówią o niewystarczającej liczbie specjalistów kończących studia, co oznacza utrzymywanie się „ryнку pracownika”. Sytuacja ta przekłada się na rywalizację o pracownika na polach innych niż wysokość wynagrodzenia. Liczy się atrakcyjność realizowanych projektów, styl zarządzania zespołami, obrane technologie, lecz również pakiet korzyści pozapłacowych.

Potencjalną utratę naszych kluczowych pracowników oraz trudność z pozyskaniem na rynku pracy osób z odpowiednimi kompetencjami postrzegamy jako kluczowe ryzyka nie tylko w ujęciu ryzyka ESG, ale ogólnie wśród wszelkich kategorii ryzyka biznesowego. Jednocześnie jednak jesteśmy przekonani, że mimo ograniczonej podaży pracowników branży IT, reprezentujących dodatkowo odpowiednie cechy osobowe, udaje się nam skutecznie przeciwdziałać zagrożeniom związanym z istniejącymi ograniczeniami.

**[103(202), 103(204)]** Wśród osób, które najczęściej rekrutowane są do TTMS, znajdują się programiści, architekci systemów, testerzy, analitycy biznesowi, kierownicy projektów, jak również osoby zajmujące się bezpośrednim wsparciem Klienta. Najbardziej poszukiwane są dziś na rynku osoby, specjalizujące



Magdalena Dudziak  
Manager Zespołu Administracji E-learningu

się w popularnych technologiach. Nasz model biznesowy pozwala z jednej strony na zagwarantowanie pracownikom konkurencyjnych i godziwych warunków zatrudnienia, z drugiej na oferowanie Klientom atrakcyjnych dla nich usług o najwyższej jakości. Analogiczne podejście stosujemy w przypadku osób fizycznych i prawnych współpracujących z nami (B2B). W efekcie nasz zespół dynamicznie się rozwija. Koncentrujemy się na pozyskiwaniu pracowników z rynków rodzimych, tj. do pracy na rynku polskim, poszukujemy przede wszystkim pracowników z Polski. Niemniej, kiedy potrzebni nam wysokokwalifikowani eksperci, jesteśmy otwarci na współpracę z osobami z innych krajów, głównie Europy Środkowej, ale nie tylko. W naszym zespole są eksperci m.in. z Czech i Rumunii, a także zamieszkujący w Polsce obywatele Ukrainy i Białorusi. Myśląc perspektywicznie, analizujemy też potencjał rynków pozaeuropejskich, w tym w szczególności wybranych krajów Afryki. Kontynent ten jest szczególnie obiecujący, zwłaszcza ze względu na satysfakcjonujący poziom kompetencji pracowników i ich bardzo dobrą znajomość angielskiego, w krajach, w których jest on językiem urzędowym. Poczynione w ostatnich latach inwestycje infrastrukturalne niektórych z rządów afrykańskich zapewniają też dobre parametry transmisji danych. W chwili publikacji raportu zatrudniliśmy już w formie pracy zdalnej dwóch pierwszych pracowników: jednego z Nigerii, drugiego z Kenii. Rynki te wydają się nam na tyle atrakcyjne, że rozważamy otwarcia do końca 2022 roku biura w jednym z afrykańskich państw i zatrudnienia w nim tak pracowników merytorycznych, jak i administracyjnych. W przyszłości, kiedy nasza potencjalna obecność na kontynencie afrykańskim powie się, nie wykluczamy nawiązania współpracy z afrykańskimi uczelniami technicznymi, na wzór relacji, które mamy ze szkołami wyższymi w Polsce. Chcemy bowiem być postrzegani jako firma, która dzieli się wiedzą z kształcącą się młodzieżą, dająca szansę na rozwój i godziwe wynagrodzenie, ale przede wszystkim stawiającą na lokalnych pracowników.

Również w przypadku spółki w Kuala Lumpur zdecydowaliśmy się postawić na malezyjskich specjalistów: z chwilą podjęcia decyzji o wejściu na tamtejszy rynek zdecydowaliśmy się wyznaczyć osobę, która zająć się miała rekrutacją lokalnych specjalistów i w miarę ich pozyskiwania, pracownicy delegowani czasowo z Polski, byli wycofywani do kraju. Zatrudnianie lokalnych pracowników ma kluczowe znaczenie nie tylko z punktu widzenia społecznej odpowiedzialności biznesu, ale również pragmatyczne: dopasowanie kulturowe znacząco ułatwia komunikację z otoczeniem.

Godziwe wynagrodzenie czy atrakcyjne benefity pozapłacowe są dziś warunkiem koniecznym, ale niewystarczającym, do pozyskania najlepszych pracowników. Znaczenie mają szeroko rozumiane warunki pracy, jej komfort i coraz częściej podkreślany przez kandydatów w przypadku TTMS, niekorporacyjny charakter organizacji. To brak typowego dla dużych organizacji schematycznego podejścia do ludzi, czy mechanizmów sprzyjających niezdrowej rywalizacji, są tym co sprawia, że ludzie wybierają właśnie TTMS. Naszą ambicją jest, mimo dynamicznego rozwoju, utrzymanie możliwie wielu cech i przyjaznej atmosfery małej firmy, z której wyrosliśmy. Wciąż zachowujemy też płaską strukturę zarządzania, unikamy aranżacji przestrzeni biurowej w sposób charakterystyczny dla korporacji. Dążymy do tego, by przestrzeń biurowa była przyjazna i zapewniała komfort pracy. W jej ostatecznym kształtowaniu współuczestniczą pracownicy. Jako organizacja jesteśmy na takie głosy otwarci i staramy w miarę możliwości uwzględniać – tj. poczynawszy od pytania pracowników o opinie w sprawie najbardziej dogodnej lokalizacji biur, po uwzględnianie ich opinii jeśli chodzi o aranżację powierzchni w biurze.

Dążymy do ograniczenia prawdopodobieństwa powstania atmosfery pracy, która sprzyjałaby niekorzystnym zjawiskom, takim jak niezdrowa, wręcz patologiczna rywalizacja. Punktem wyjścia jest



rekrutowanie pracowników o odpowiednim profilu osobowościowym. Oczywiście dodatkowo zaważa to wybór, ale procentuje w kolejnych latach. Sprzyja zachowaniu szczególnego charakteru firmy, z której wyrosliśmy i na którym tak bardzo nam zależy. Jest to ogromnym wyzwaniem, zwłaszcza że z każdym nowym otwartym oddziałem coraz trudniej będzie znać się wzajemnie z każdym. Coraz trudniej będzie utrzymać sytuację, w której Prezes Zarządu kojarzy dosłownie każdego pracownika firmy.

Naszym nadrzędnym celem jest bowiem zapewnienie optymalnych warunków pracy i współpracy w zespole. Pozostałe aspekty, czyli aranżacja przestrzeni, jej przyjazność, gwarantująca lepsze samopoczucie, są temu celowi podporządkowane. Podejmujemy działania, które mają sprawić, że Pracownicy będą czuli się w pracy po prostu dobrze. Robimy dużo, by nasi pracownicy, choć na co dzień pracują dla Klientów zewnętrznych i operacyjnie realizują zadania wspólnie z kolegami z innych firm, pracowali w naszych biurach i czuli się pracownikami TTMS. Temu też służą wspólne wyjścia do restauracji, czy wyjazdy integracyjne oraz wszelkie inne działania, które sprawiają, że czujemy się jednym zespołem. Zespołem ludzi, którzy się lubią. Niezależnie od realizowanych zadań, pojawiających się podczas projektów problemów, osobistych sukcesów lub porażek, potrafimy po południu po pracy wyjść razem i spędzić razem czas.

W 2021 roku, choć był rokiem upływającym wciąż w cieniu pandemii Covid-19, udało się zainicjować szereg atrakcyjnych i angażujących pracowników projektów. Reprezentacja biura w Lublinie, powołała drużynę Ping Pong TTMS i dzielnie walczyła w Lubelskiej Lidze Tenisa Stołowego Amatorów. Spora grupa pracowników zaangażowała się w akcję „Kilometry nas kręcą”. Przez cały maj zachęcaliśmy pracowników do aktywności fizycznej Pracownicy biegali, spacerowali i jeździli na rowerach, zapisując zdobyte kilometry w aplikacji. 68 osób, które włączyły się do projektu w sumie przebiegło, przejechało lub przeszło aż 15 349 km, czyli więcej niż 1/3 obwodu

równika Ziemi! Innym sposobem aktywnego spędzenia czasu było wzięcie udziału w Kursie Tańca Online „Roztańczmy się z Gabi!”, podczas którego opanowaliśmy podstawowe kroki tańca bachata oraz salsa. Kurs prowadzony był przez: Gabrielę Adamek - Wicemistrzyni Polski w kategorii Bachata Open Solo oraz Salsa Open na Mistrzostwach Polski WADF w 2020 roku. Bawiliśmy się też w inny sposób: przebijając na Halloween, kiedy naszej pracy towarzyszyły dynie, dekoracje i cukierki. Zorganizowaliśmy konkurs Fotograficzny „TTMS na Urlopie”, dzięki któremu dzieliliśmy się nie tylko zdjęciami, ale też pośrednio wrażeniami z wakacji. Nieprzerwanie odbywają się spotkania z cyklu „Podziel się Pasją”. Są to luźne spotkania z ciekawymi osobami z naszej firmy o niebanalnych pasjach, które odbywają się raz w miesiącu.

Bycie razem to nie tylko zabawa. Czasem to wsparcie w trudnych chwilach. Temu poświęcone był webinar „Ty druha we mnie masz”, który został zorganizowany w listopadzie dla pracowników. Był on prowadzony przez przedstawiciela wspieranego przez nas z projektu The Presja. Jego tematyka dotyczyła kryzysów psychicznych, roli koleżeńkiego wsparcia, emocjach i empatii.


**[401-2]** Przyjazna i niekorporacyjna atmosfera to również podkreślana często przez pracowników uczciwość i transparentność, czy elastyczne godziny pracy. Wszyscy pracownicy, tj. osoby zatrudnione w oparciu o umowę o pracę, bez względu na jej długość, czy wymiar etatu, mogą też liczyć na dodatkowe benefity – na rynku polskim to dofinansowanie do kart Multisport, prywatne ubezpieczenie medyczne, ubezpieczenie na życie, dofinansowanie nauki języków obcych, refundacja kosztów zakupu okularów, czy świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (m.in. dofinansowani wypoczynku, w tym wypoczynku dzieci, dofinansowanie żłobków i przedszkoli, wyprawki dla niemowlaków i dla pierwszoklasistów, pomoc dla rodziców dzieci niepełnosprawnych). Już w 2021 roku pakiet dostępnych dla pracowników usług został poszerzony

o bezpłatne konsultacje psychologiczne, który zawiera tak typowe porady psychoterapeuty, jak również na przykład dietetyków.

#### Staże i rekrutacja

Staramy się aktywnie poszukiwać najlepszych studentów kierunków informatycznych, oferując staże i praktyki, a rokującym absolwentom atrakcyjne warunki zatrudnienia. Współpracujemy z uczelniami, zarówno poprzez biura kariery, jak i docierając do studentów poprzez portale internetowe, czy też przez wydarzenia takie jak:

 **Białostocki Test Informatyków**

 **Targi Pracy „Inżynier na rynku pracy” w Lublinie**

 **Targi Pracy Politechniki Białostockiej**

Uczestniczyliśmy także w webinarze dla studentów z Grupy .NET Politechniki Lubelskiej oraz Koła naukowego Pentagon Cafe w Lublinie. Planujemy, że nasza aktywność w tym zakresie będzie w 2022 roku znacznie większa: obejmie aż 6 miast i różne obszary technologiczne. Najlepszym spośród

naszych praktykantów i stażystów zaproponowaliśmy w ostatnim roku pozostanie w TTMS na stałe. W ten sposób w 2021 roku nasz zespół powiększył się o 16 osób.

Rekrutując pracowników, staramy się niepotrzebnie nie przedłużać samego procesu rekrutacji. Składa się on najczęściej z 2-3 etapów, w których poza rekruterem uczestniczy osoba techniczna, a w przypadku niektórych stanowisk również przedstawiciel Klienta. Co do zasady, przed wybuchem pandemii COVID-19, były to spotkania bezpośrednie. Niezależnie od wyniku rekrutacji, tj. również w sytuacji, w której nie zdecydujemy się podjąć współpracy z kandydatem i nie zaoferujemy mu zatrudnienia, o ile tylko jest on zainteresowany, staramy się przekazać informację zwrotną. W efekcie my z kolei spotykamy się często z opinią, że proces rekrutacji był sympatyczny i przyjazny. Co istotne, o pracę starają się u nas często osoby, które niegdyś u nas pracowały i zdecydowały się odejść. Nasza niepisana polityka nie wyklucza powrotów, tym bardziej, że osoby, które zaryzykowały zmianę pracy i zraziły się do nowego pracodawcy, będą potencjalnie bardziej lojalnymi pracownikami. Powroty są zresztą najlepszym dowodem na to, że w TTMS ludzie czują się dobrze.





Poszukując pracowników i współpracowników, jesteśmy elastyczni i w zależności od preferencji kandydatów możemy zaoferować zarówno umowę o pracę jak i podjąć współpracę biznesową z osobami prowadzącymi działalność gospodarczą (B2B). Należy tu jednak wyraźnie zaznaczyć, że TTMS nie tylko nie naciska na specjalistów, z którymi chce współpracować, by współpracowali oni z nami w relacji B2B, ale proponuje, jako preferowaną, umowę o pracę. Niemniej mając na uwadze ograniczoną podaż wykwalifikowanych pracowników i to, że część z nich woli pozycję freelancerów, TTMS nie sprzeciwia się innej formie, jeśli konkretny specjalista ją proponuje.

Pracownicy, w tym często osoby świeżo zrekrutowane, czy wręcz odbywające staż lub praktykę, a wiążące swoją przyszłość z TTMS, mają szanse rozwijania swoich kompetencji podczas autorskich tzw. Akademii TTMS (Akademia Jakości, Akademia AEM, Akademia Salesforce, Akademia Power BI, Akademia Webcon). Programy te pozwalają na zdobycie poszukiwanych umiejętności i wiedzy na temat technologii, które nie są przedmiotem nauczania na uczelniach. Takie wielotygodniowe szkolenie jest pierwszym krokiem do specjalizacji i podjęcia pracy w danym obszarze. Najczęściej najpierw na projektach wewnętrznych, a następnie u Klientów zewnętrznych.

#### Elastyczność w zarządzaniu HR

**[103(404), 404-3]** O ile w kwestiach związanych bezpośrednio z jakością świadczonych usług IT i bezpieczeństwa informacji jesteśmy bezkompromisowi, jeśli chodzi o procedury i ich przestrzeganie, o tyle w obszarach takich jak zarządzanie zasobami ludzkimi staramy się być możliwie elastyczni. Elastyczność podejścia przekłada się na większą efektywność i lepsze wyniki. Przykładowo, nie zdecydowaliśmy na wprowadzenie utartych ścieżek kariery. Nasi pracownicy nie są zobowiązani do tego, by po określonym czasie przepracowanym w TTMS zdać określony egzamin, czy uzyskać certyfikat. Stoimy na stanowisku, że jakkolwiek sztywny model, jeden standard byłby nieadekwatny i prowadził do nieoptymalnych decyzji z punktu widzenia organizacji



TTMS Malezja

i rozwoju jej kompetencji. Oczywiście wspieramy pracowników w rozwoju, finansujemy specjalistyczne szkolenia i koszty certyfikacji ich kompetencji, ale odbywa się to na zasadach dobrowolności i w tempie, o którym decyduje sam zainteresowany. Poczucie presji nie sprzyja dobremu samopoczuciu, a ono jest dla nas najważniejsze w przypadku wysokokwalifikowanych specjalistów IT. Dlatego jej nie wywieramy. Jesteśmy różni i to jeden z przykładów poszanowania istniejących różnic.

#### Zaangażowanie społeczne zespołu

**[416-1]** Staramy się zachęcać naszych pracowników do wspólnych aktywności. Działalność społeczna może być również tą aktywnością, która pozwala nam robić coś razem, spędzać wspólnie czas, współdzielić cele i wartości. Dlatego chętnie angażujemy pracowników w aktywności, które wykraczają poza ich typowe zadania.

W 2021 roku wspólnie, w odpowiedzi na inicjatywę jednej z koleżanek, zbieraliśmy pluszowe zabawki dla zespołów ratowniczych karettek pogotowia warszawskiego Szpitala Wolskiego. Pluszaki mają szansę choć trochę ograniczyć stres młodych pacjentów i w efekcie lepiej znieść przejazd karetką. Dzięki zaangażowaniu pracowników do szpitalnych zespołów ratowniczych trafiło kilka toreb zabawek. Wspólnie z zespołem spółki Transition Technologies-Software (TTSW), należącej do tej samej grupy kapitałowej Transition Technologies, udało się nam zebrać i przekazać karmę, smakołyki, a także niezbędne koce, poduszki, ręczniki i miski dla czteronożnych podopiecznych Fundacji Azylu pod Psim Aniołem.

Nasi pracownicy podjęli się również wyzwania w ramach jesiennej akcji „Zaopiekuj się drzewkiem

z TTMS!”. W efekcie w 10 miastach w przydomowych ogrodach pracowników lub na innych terenach, których właściciele nie sprzeciwiali się inicjatywie, posadzonych zostało 212 roślin. Z kolei w ramach akcji „Wiosenne porządki” wzajemnie promowaliśmy dobre, ekologiczne nawyki w życiu codziennym, które sprzyjały ograniczeniu wolumenu odpadów i oszczędności surowców.

Chcąc wesprzeć organizacje pozarządowe działające na rzecz dzieci z miast, w których mamy biura, w ostatnim roku dofinansowaliśmy darowiznami o łącznej wartości 30 tys. zł:

- **Fundację MATIO** z Krakowa (wspiera osoby chore na mukowiscydozę),
- **Fundację Happy Kids** z Łodzi (pomaga sierocnym i niepełnosprawnym dzieciom, a także dzieciom z terenów wiejskich, mającym trudniejszy start w życiu),
- **Fundację Pocięcha** z Wrocławia (wspomaga dzieci z ubogich i niewydolnych wychowawczo rodzin).

Niezależnie od wspomnianych powyżej działań, długoterminowo jesteśmy zaangażowani we wsparcie projektu „The Presja” realizowanego przez Fundację z Wyboru. Depresja, podobnie jak cała sfera życia psychicznego, wciąż stanowią pewne społeczne tabu. Jednocześnie depresja jest to chorobą cywilizacyjną, która dotknąć może każdego. Przeciwdziałanie i walka z depresją nie są typowym obszarem zaangażowania społecznego firm. Właśnie ta luka zachęciła nas do włączenia się we wsparcie problemu, który nie jest może medialny, ale za to niezmiernie ważny społecznie.



## 4. Bezpieczeństwo danych

**[103(418)]** Pracując dla wiodących firm sektora farmaceutycznego, czy obronnego, dla których bezpieczeństwo danych ma znaczenie krytyczne oraz wykorzystując najbardziej zaawansowane technologicznie, specjalistyczne rozwiązania i systemy informatyczne musimy stosować ponadprzeciętne środki w zakresie szerokokorzystanego bezpieczeństwa informacji. Chodzi zarówno o rozwiązania techniczne, jak i zarządcze. Te ostatnie tworzą zintegrowany system zarządzania, na który składają się:

- System Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji **ISO/IEC 27001**,
- **Koncesja MSWiA**: określa standardy pracy w projektach wytwarzania oprogramowania dla policji i wojska, adresujące normy: ISO 9001, ISO 27001, ISO 20000, ISO 45000,
- **Standardy PSCI**: określa zasady odpowiedzialnego zarządzania łańcuchem dostaw oraz zasady zarządzania w zakresie etyki, pracy, zdrowia i bezpieczeństwa, środowiska i powiązanych systemów zarządzania.

Jednocześnie w TTMS zobowiązujemy się realizować zadania indywidualne i zespołowe zgodnie ze standardami, które są wdrożone w Grupie Kapitałowej Transition Technologies (GKTT). W skład Zintegrowanego Systemu Zarządzania GKTT wchodzi następujące standardy:

- System Zarządzania Jakością w zakresie: Projektowanie, programowanie i wdrażanie systemów informatycznych i automatyki dla przemysłu, w tym dla energetyki i gazownictwa, a także outsourcing tych usług ISO 9001
- System Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji w zakresie: Integracja oraz produkcja oprogramowania, rozwiązania eBusiness, systemy dla odbiorców przemysłowych, rynku energii elektrycznej i gazu oraz outsourcing inżynierski w tym zakresie ISO/IEC 27001
- System Zarządzania Usługami Informatycznymi wspierający dostarczanie usług przez dział Product Solution Service

zgodnie z katalogiem i poziomem usług określonych w umowach ISO/IEC 20000

- System Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy w zakresie: Wdrażanie i serwis specjalizowanych systemów informatycznych i automatyzacji zgodnych z wymaganiami ISO/IEC 45000.

Zgodnie z normą PN-ISO/IEC 27002 przez bezpieczeństwo informacji należy rozumieć zachowanie ich poufności, integralności, dostępności, rozliczalności, autentyczności, niezaprzeczalności i niezawodności. W normie tej wyróżniono jedenaście obszarów, mających wpływ na bezpieczeństwo informacji w organizacji: polityka bezpieczeństwa, organizacja bezpieczeństwa informacji, zarządzanie aktywami, bezpieczeństwo zasobów ludzkich, bezpieczeństwo fizyczne i środowiskowe, zarządzanie systemami i sieciami, kontrola dostępu, zarządzanie ciągłością działania, pozyskiwanie, rozwój i utrzymanie systemów informatycznych, zarządzanie incydentami związanymi z bezpieczeństwem informacji, zgodność z wymaganiami prawnymi i własnymi standardami. Nasze podejście zarządcze realizujemy m.in. poprzez analizę oczekiwań klientów w zakresie bezpieczeństwa i jednocześnie stosowanie rozwiązań i technologii o wysokich i sprawdzonych standardach oraz partnerską współpracę z ich producentami. Kluczowe znaczenie ma zapewnienie zgodności naszych działań z wymaganiami prawnymi w zmieniającym się otoczeniu regulacyjnym. Niemniej istotne od strony technologicznej jest podnoszenie kwalifikacji, a zwłaszcza świadomości i zaangażowania pracowników do działań na rzecz bezpieczeństwa informacji. Tylko wówczas możliwe staje się płynne zarządzanie oparte o zdefiniowane procesy i poprzez zdefiniowane cele i ryzyka. W rezultacie realnym staje się zapewnienie poufności, integralności, dostępności informacji. Kluczem jest zdefiniowanie, przestrzeganie i kontrola zasad oraz regulacji prawnych dotyczących ochrony systemów, danych i informacji, a także zapewnienie dostępności

systemów i usług gwarantujących efektywną pracę. Kluczowe staje się tu zarządzanie incydentami związanymi z bezpieczeństwem informacji. Ważne jest również zarządzanie fizycznym bezpieczeństwem powierzonych zasobów.

Obowiązująca Polityka ochrony danych osobowych gwarantuje bezpieczne przetwarzanie danych osobowych, zgodnie z zasadami Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE („RODO”) oraz Ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (z późniejszymi zmianami). W szczególności dotyczy to zapewnienia ochrony przetwarzanych danych osobowych przed ich udostępnieniem osobom nieupoważnionym, zabranieniem przez osobę nieuprawnioną, przetwarzaniem z naruszeniem ustawy oraz zmianą, utratą, uszkodzeniem lub zniszczeniem. Administrator danych zobowiązany jest zapewnić kontrolę nad tym, jakie dane osobowe, kiedy i przez kogo zostały do zbioru wprowadzone oraz komu są przekazywane. Niezależnie od generalnych polityk i procedur związanych z zarządzaniem bezpieczeństwem informacji, opisanych systemem zarządzania PN-ISO/IEC 27002, ze względu na specjalizację branżową wdrożyliśmy procedury specyficzne dla określonych sektorów i przez nie oczekiwane. Ponieważ pracujemy dla firm z branży farmaceutycznej, określanych czasem jako branża Bio-Tech-Farm (np. Roche, Polpharma Biologics), cyklicznie poddajemy się audytom, dzięki którym posiadamy akredytację **Pharmaceutical Supply Chain Initiative (PSCI)**. Umożliwia nam ona świadczenie usług oraz budowę i prowadzenie biur typu Offshore Development Center (ODC) na całym świecie. TTMS posiada ODC w tej chwili w Warszawie (Polska) i Kuala Lumpur (Malezja).

W związku z decyzją o zaangażowaniu biznesowym w świadczenie usług na rzecz sektora zbrojeniowego byliśmy zobligowani do uzyskania stosownej

Akredytacja **Pharmaceutical Supply Chain Initiative (PSCI)** określa standardy pracy w projektach dystrybucji i wytwarzania, wdrażania, utrzymania oprogramowania (grup aplikacji i systemów) dla firm z branży Bio-Tech-Farm. Akredytacja adresująca normy: ISO 9001, ISO 27001, ISO 20000, ISO 45000, ITIL i Lean oraz standardy Good Manufacturing Practice (GMP) także w obszarze Computers System Validation (CSV).

PSCI jest organizacją non-profit utworzoną w 2006 roku w Stanach Zjednoczonych. Jej celem jest ustanowienie i promowanie odpowiedzialnych praktyk, które będą przyczyniać się do stałej poprawy wyników w obszarze społecznym, zdrowotnym, bezpieczeństwa i środowiska w branżowych łańcuchach dostaw.

Koncesji MSWiA, która uprawnia do wykonywania działalności gospodarczej w zakresie wytwarzania i obrotu materiałami wybuchowymi, bronią, amunicją oraz wyrobami o przeznaczeniu wojskowym lub policyjnym, a także obrotu technologią o przeznaczeniu wojskowym lub policyjnym. Koncesja Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji określa standardy pracy w projektach dystrybucji i wytwarzania, wdrażania, utrzymania oprogramowania dla policji i wojska. Koncesja adresuje normy: ISO 9001, ISO 27001, ISO 20000, ISO 45000.

**[418-1]** W roku 2020 przeprowadzono audyt wewnętrzny w zakresie normy ISO/IEC 27001 oraz Koncesji MSWiA. Obie zakończyły się pozytywną rekomendacją. Zidentyfikowano dwa incydenty mogące świadczyć o zagrożeniu. Wdrożono zalecenia wskazane przez audytorów.



## 5. Etyka działalności

[102-16, 102-17] Od 2015 roku w naszej spółce obowiązuje kodeks etyki (Code of Conduct), określający jednoznacznie jakiego typu zachowania są nieakceptowalne. Mając świadomość, że każdy podejmuje decyzje, które nie zawsze są jednoznaczne, chcieliśmy pomóc pracownikom pomóc rozstrzygnąć różnego rodzaju dylematy. Nie chcemy by ktokolwiek pozostawał bezradny ze swoimi wątpliwościami co do tego, jaki kierunek wybrać. Szanując prywatność pracowników i nie ingerując w tę sferę życia, wiemy, że są sytuacje, kiedy życie prywatne splata się z życiem zawodowym i mogą rodzić konflikty. Dlatego też kodeks etyki zachęca pracowników do dzielenia się wątpliwościami, deklarując, że nikt nie zostanie pozostawiony samemu sobie ze swoim problemem.

Dokument, który stanowi fundament naszego podejścia do zarządzania etyką, między innymi definiuje, czym jest konflikt interesów i jak w jego obliczu należy się zachować. Przykładowo może okazać się, że spółka, której udziału posiada pracownik, staje się klientem TTMS, czy też osoba ubiegająca się o pracę w TTMS, w której procesie rekrutacji mamy uczestniczyć, okazuje się być naszym dobrym znajomym. Poinformowanie o tego typu okolicznościach pozwala podjąć środki zapobiegawcze i prowadzić działania w atmosferze pełnej transparentności. Ponieważ sytuacje potencjalnie konfliktowe mogą być bardzo różne, zawsze zachęcamy pracowników do ich przedyskutowania z przełożonym lub departamentem prawnym. Kwestia potencjalnego konfliktu interesów jest tym ważniejsza, że pracujemy na rzecz zewnętrznych Klientów, o których dobro jesteśmy zobowiązani dbać szczególnie.

[103(205)] Mając na uwadze transparentność relacji tak z Klientami, jak też np. z przedstawicielami administracji, bardzo szczegółowo i rygorystycznie regulujemy w kodeksie kwestie związane z wręczaniem i przyjmowaniem prezentów. Bezwzględnie nieakceptowalne jest na przykład oferowanie jakichkolwiek prezentów przedstawicielom administracji

oraz osobom, pracującym na jej rzecz. W przypadku przedstawicieli prywatnego biznesu dopuszcza się zarówno oferowanie, jak i akceptowanie zaproszeń na obiad, o ile ma on charakter spotkania biznesowego, czy drobnych prezentów o umiarkowanej wartości, zwłaszcza jeśli są one związane np. z Bożym Narodzeniem czy Nowym Rokiem. Mając na uwadze ewentualne wątpliwości co do dopuszczalności, np. drobnego podarunku okolicznościowego, wprowadziliśmy wraz z polityką bezwzględnego nieakceptowania łapownictwa, wskazówki i rekomendacje dotyczące zachowań nieakceptowalnych oraz tych, które są dopuszczalne. Jednocześnie każda wątpliwa sytuacja może i powinna być omówiona z przełożonymi lub departamentem prawnym, tak aby jednoznacznie wykluczyć zachowania wątpliwe pod względem etycznym.

Szczegółowo regulujemy też kwestię tzw. insider tradingu, bezwzględnie zakazując wykorzystywania jakichkolwiek informacji nt. TTMS lub partnerów biznesowych spółki, w tym oczywiście Klientów, w celach związanych z zakupem lub sprzedażą ich papierów wartościowych. Siłą rzeczy nasi pracownicy, realizujący projekty na rzecz Klienta mogą wiedzieć o jego strategicznych planach i decyzjach, a jakiegokolwiek wykorzystanie tej wiedzy w celach spekulacyjnych oznaczałoby rażące naruszenie poufności współpracy i erozję zaufania w stosunku do TTMS.

Co oczywiste, szczególny akcent położono w kodeksie na kwestie związane z ochroną danych osobowych, wskazując jednocześnie na to, że zarówno wszyscy pracownicy, jak i współpracownicy TTMS obligowani są do podpisania umowy o poufności (non-disclosure agreement (NDA)), co w praktyce oznacza zakaz ujawniania jakichkolwiek poufnych informacji osobom trzecim.

Jednocześnie szanując prawo pracowników do posiadania różnorodnych poglądów politycznych

oraz aktywności w tym zakresie, jednoznacznie sprzeciwiamy się wszelkim działaniom, które mogłyby sugerować polityczne zaangażowanie naszej spółki. Jako firma jesteśmy apolityczni i nie wspieramy partii politycznych, ani żadnych organizacji o charakterze politycznym.

W kodeksie wyraźnie zakazujemy wszelkich zachowań, które mogłyby mieć cechy dyskryminacji, ale też

faworyzowania, czy też molestowania lub mobbingu. Nie akceptujemy również pracy pod wpływem alkoholu lub substancji psychoaktywnych. Jednocześnie deklarujemy pomoc i wsparcie osobom, z którymi pracujemy, a które borykają się z problemem uzależnienia tak od alkoholu czy substancji psychoaktywnych, jak też np. hazardu. Każdy taki przypadek będzie traktowany z największą uwagą i poufnością.





## 6. Wyjątkowe miejsce

### Przyjazne miejsce pracy

**[103(403)]** Zależy nam na tym, by przestrzeń, w której pracujemy była przyjazna i zagospodarowana w sposób, który sprzyja skupieniu. Ma być miejscem, które zapewnia optymalne warunki do pracy, w którym nie będziemy się niepotrzebnie rozpraszać, ale też, które będzie umożliwiało swobodną i efektywną pracę zespołową. Przyjazność naszych biur oznacza dla nas m.in. dużo światła dziennego i roślin. Dbamy o to, żeby powietrze, którym oddychamy w biurach było czyste - stale zwiększamy ilość specjalnie dobranych gatunków i odmian roślin, wybierając takie, które zatrzymują część zanieczyszczeń. Nie brakuje też przestrzeni, które pozwalają na zrelaksowanie się. Oczywiście do dyspozycji pracowników dostępne są kuchnie, a w nich kawa i herbaty. Pewną tradycją stały się Słodkie Dni, kiedy pracownicy mogą częstować się słodkimi bułkami. Z kolei osoby, które chcą oderwać się na moment od pracy i odstresować się, mogą skorzystać z jednego z Xbox'ów. Aby wyjść naprzeciw oczekiwaniom pracowników umożliwiamy przychodzenie do pracy z ukochanym czworonogiem. Myślimy również o stworzeniu stref relaksu, a także o pozyskaniu dla naszej nowej głównej siedziby certyfikatów WELL lub Fitwel, czyli certyfikatów koncentrujących się na zdrowiu użytkowników przestrzeni i ich samopoczuciu. Zapewnienie takich warunków ogranicza długoterminowe znużenie i zmęczenie, ale też sprawia, że pracuje się nam lepiej, wydajniej, a sama praca przychodzi łatwiej.

### **[403-2, 403-3, 403-5, 403-6, 403-9, 403-10]**

Praca biurowa nie wiąże się z dużym ryzykiem standardowo rozumianych wypadków przy pracy. Zagrożenie takimi zdarzeniami jest niskie i choć nigdy nie uda się w pełni wyeliminować ryzyka, choćby wypadku komunikacyjnego, nigdy jeszcze w całej naszej historii nie odnotowano zdarzenia, które kwalifikowałoby się jako wypadek przy pracy, czy choroba zawodowa. Jednocześnie dla nas higiena pracy to właśnie jej ergonomia i taka organizacja miejsca pracy, która czyni je przyjaznym i zdrowym.

Z jednej strony zdrowym dla kręgosłupa, czy oczu, ale z drugiej pozwalającym na ograniczenie zmęczenia psychicznego. Stąd z jednej strony dbałość o odpowiednie meble, oświetlenie stanowisk pracy, czy wręcz jakość powietrza, z drugiej troska o miejsca odpoczynku, możliwość odstresowania się, choćby przy Xboxie, ale też duża ilość zieleni, czy możliwość wsparcia psychologicznego. Z tego też powodu przypominamy regularnie w komunikacji wewnętrznej o konieczności zachowania higieny psychicznej.

Pracując na rzecz Klientów, stajemy się równocześnie członkami ich zespołów, żyjąc ich wyzwaniami i bieżącymi problemami. Wspólna przestrzeń w TTMS ma pomóc nam być jednak jednym zespołem. Jego członkowie pracują na różnych projektach i dla różnych podmiotów, ale wciąż są jedną grupą ludzi, których łączą wspólne wartości i cele. Wspólna przestrzeń biurowa, włączając w to kuchnie czy strefy relaksu, staje się przestrzenią, która pomaga utrzymywać koleżeńskie relacje i czuć się jednym zespołem, co jest kluczowe z punktu widzenia firmy i jej kultury organizacyjnej. Jest dla nas ważne by pracownicy spotykali się, tak podczas wyjazdów integracyjnych, jak również podczas codziennej pracy. Co znamienne, przy wszystkich niewątpliwych korzyściach pracy zdalnej, zdecydowana większość pracowników nie chciałaby całkowicie zrezygnować z tradycyjnej formy pracy i opowiada się za rozwiązaniem hybrydowym.

### Nasz wkład w zrównoważony rozwój

**[203-1]** Nasza branża, choć nie ma widocznego znacznego wpływu na środowisko, jest globalnie istotnym konsumentem energii elektrycznej, co przekłada się na jej ślad węglowy. Jednocześnie jednak ta sama branża, będąc jedną z bardziej innowacyjnych, staje się źródłem rozwiązań, które ślad węglowy innych sektorów, będą ograniczać. Tak proste rozwiązanie, jak masowo upowszechniona w dobie pandemii praca zdalna, wyeliminowała konieczność pokonywania milionów kilometrów dziennie,

co przełożyło się na widoczne zmniejszenie emisji CO2. To także szereg specyficznych rozwiązań, które optymalizują procesy biznesowe, czy funkcjonowanie maszyn i urządzeń, które poprawiając parametry ich pracy, przynoszą oszczędności zarówno przedsiębiorcom, jak i środowisku.

**[103(302), 103(305)]** Niezależnie od tego typu rozwiązań, do których wypracowania lub upowszechniania możemy się przyczynić, czujemy się zobligowani do poprawy naszej własnej emisji. Choć nasz wpływ na energochłonność globalnych rozwiązań i ogólnoswiatowej infrastruktury ICT jest co




najmniej ograniczony, staramy się zminimalizować ślad węglowy związany bezpośrednio lub pośrednio z naszą działalnością operacyjną. Wszystkie te działania składają się na realizowany przez nas program „TTMSgoesGREEN”, który wpisuje się szersze, prośrodowiskowe podejście Grupy Transition Technologies. Mimo ograniczonego bezpośredniego wpływu na środowisko, od lat systematyzujemy i doskonalimy nasze podejście zarządcze w tym zakresie. Zdecydowaliśmy się wdrożyć system zarządzania środowiskowego zgodny z normą ISO14001. Jego zgodność z normą została potwierdzona, choć już w 2022 roku, przez niezależnego audytora.



Małgorzata Szewczyk  
Dyrektor ds. Administracyjnych TTMS

**Cel(e):** Do 2025 planujemy osiągnięcie neutralności klimatycznej.

Aby to osiągnąć:

-  chcemy, aby wszystkie biura TTMS były zasilane **panelami PV** lub **zieloną energią** potwierdzoną przez dostawców,
-  wymienimy 100% floty samochodowej na **elektryczną** lub **hybrydy plug-in**,
-  wspieramy **nasadzenia drzew** w miastach, w których mamy nasze biura w celu zmniejszenia miejskiej wyspy ciepła





Paweł Zabielski  
Kierownik Biura Białystok

**[305-1, 305-2]** Zainicjowane kilka lat temu szacowanie śladu węglowego Zakresu 1 i 2 pozwoliło nam realnie zarządzać tym obszarem. Identyfikując źródła emisji, możemy je eliminować lub ograniczać. Tam gdzie jest to możliwe, zachęcamy administratorów wynajmowanych przez nas powierzchni biurowych do instalowania paneli fotowoltaicznych bądź przechodzenia na zakup energii ze źródeł odnawialnych. Równocześnie, mając na uwadze emisję bezpośrednią, modernizujemy naszą niewielką, bo liczącą kilka pojazdów, flotę samochodów służbowych. Stopniowo pojawiają się w niej pojazdy o alternatywnym napędzie. Naszą ambicją jest zredukowanie o połowę dotychczasowego śladu węglowego do roku 2025, a następnie ograniczenie go do 2030 do minimum, które będziemy mogli zneutralizować, osiągając neutralność klimatyczną.

Już dziś inicjujemy długoterminowe projekty, które pozwolą nam na kompensowanie emisji, której nie jesteśmy w stanie uniknąć. Aktywnie wspieramy nasadzenia w miastach, w których mamy biura w ramach inicjatyw mających na celu ograniczenie powstawania tzw. miejskich wysp ciepła. Podpisaliśmy porozumienie o współpracy z Lasami Państwowymi, chcąc włączyć się w działania mające na celu rewitalizację torfowisk, które odgrywają szczególnie istotną rolę w pochłanianiu dwutlenku węgla.

Myśląc o dojazdach pracowników do pracy, nie tylko proponujemy pracę w systemie hybrydowym, ale zachęcamy naszych pracowników, którzy nie pracują akurat zdalnie, a zdecydowali się przyjechać do biura, żeby zrezygnowali z samochodu. W każdej z naszych lokalizacji zapewniliśmy miejsce na rowery. Sam wybór lokalizacji biur ma na celu optymalizację dojazdów z i do pracy. Podejmując tego typu decyzje, przeprowadzamy badania ankietowe

wśród pracowników, a ostateczny wybór rejonu miasta, w którym poszukujemy spełniającego nasze wymagania biura, jest wypadkową głosów zespołu. Mniejsze odległości pokonywane każdego dnia i jednocześnie możliwość dogodnego pokonania go komunikacją publiczną lub rowerem, oznacza w dłuższym terminie znaczące zmniejszenie pośredniego śladu węglowego. Promowaniu zachowań zgodnych z koncepcją zrównoważonego rozwoju, sprzyja organizacja konkursów takich, jak wspomniana już rywalizacja „Kręcimy kilometry”.

Co do zasady nasze biura znajdują się w nowoczesnych biurowcach, którym stawiane są wysokie wymogi dotyczące zrównoważonego rozwoju. Kryterium wyboru nowego warszawskiego biura, będącego jednocześnie główną siedzibą TTMS, było posiadanie przez budynek certyfikatu BREEM Outstanding. Chcieliśmy pracować w budynku, którego wybudowanie i codzienne funkcjonowanie jest możliwe najmniej uciążliwe dla środowiska. W 2020 roku, mimo pandemii, udało nam się zmodernizować biuro w Białymstoku, czyniąc je nowocześniejszym, bardziej przyjaznym ludziom i środowisku naturalnemu.

**[307-1]** Poza zużyciem mediów w biurach (energia elektryczna, ciepła, woda do celów bytowych) i wytwarzaniem niewielkich ilości odpadów, które są segregowane, TTMS nie ma istotnego bezpośredniego oddziaływania na środowisko. Biura spółki nie znajdują się na terenach cennych przyrodniczo, a prowadzona działalność nie wiąże się z ryzykiem awarii, która mogłaby skutkować skażeniem środowiska. W 2021 roku, ani nigdy wcześniej, nie prowadzono przeciwko TTMS postępowania administracyjnego w związku z naruszeniem przepisów ochrony środowiska, ani nie nałożono z tego tytułu kar.



## 7. O raporcie

[102-45, 102-50, 102-51, 102-54, 102-56] Prezentowany raport jest drugim raportem niefinansowym (ESG) przygotowanym i opublikowanym przez Transition Technologies MS SA wraz ze spółkami zależnymi: Transition Technologies Managed Services LTD (Wielka Brytania) i TTMS Software Malezja Sdn. Bhd (Malezja). Został on opracowany zgodnie z GRI Standards („in accordance”) w opcji podstawowej („core”). Obejmuje on rok 2021, tj. okres od 1 stycznia 2021 roku do 31 grudnia 2021 roku. Nie był on poddawany zewnętrznej weryfikacji audytora, lecz spółka dołożyła wszelkiej staranności, by przedstawione w nim informacje były rzetelne.

[102-40, 102-42, 102-46, 102-47] Zakres raportu zdefiniowany został w oparciu o wyniki badania ankietowego przeprowadzonego w 2021 roku na potrzeby poprzedniego raportu. Miało ono na celu określenie na ile i w jakim stopniu dany aspekt społecznej odpowiedzialności:

- jest istotny dla interesariuszy, tj. na ile uwzględniają go oni w swoich decyzjach,
- wpływa na wyniki ekonomiczne, społeczne i środowiskowe przedsiębiorstwa.

Takie podejście, tj. uwzględniające wskazane powyżej czynniki oceny, czyni zadość oczekiwaniom zasadzie materialności (istotności) GRI Standards. Równocześnie, także z wykorzystaniem ankiety, do której wypełnienia zaproszeni zostali kluczowi menedżerowie TTMS, zidentyfikowano i zmapowano kluczowych interesariuszy spółki. To wiedza o ich oczekiwaniach, zainteresowaniach czy obawach, którą posiadają menedżerowie zarządzający poszczególnymi obszarami biznesowymi, przekłada się na finalną ocenę istotności danego aspektu, a w konsekwencji kształtuje sam raport.

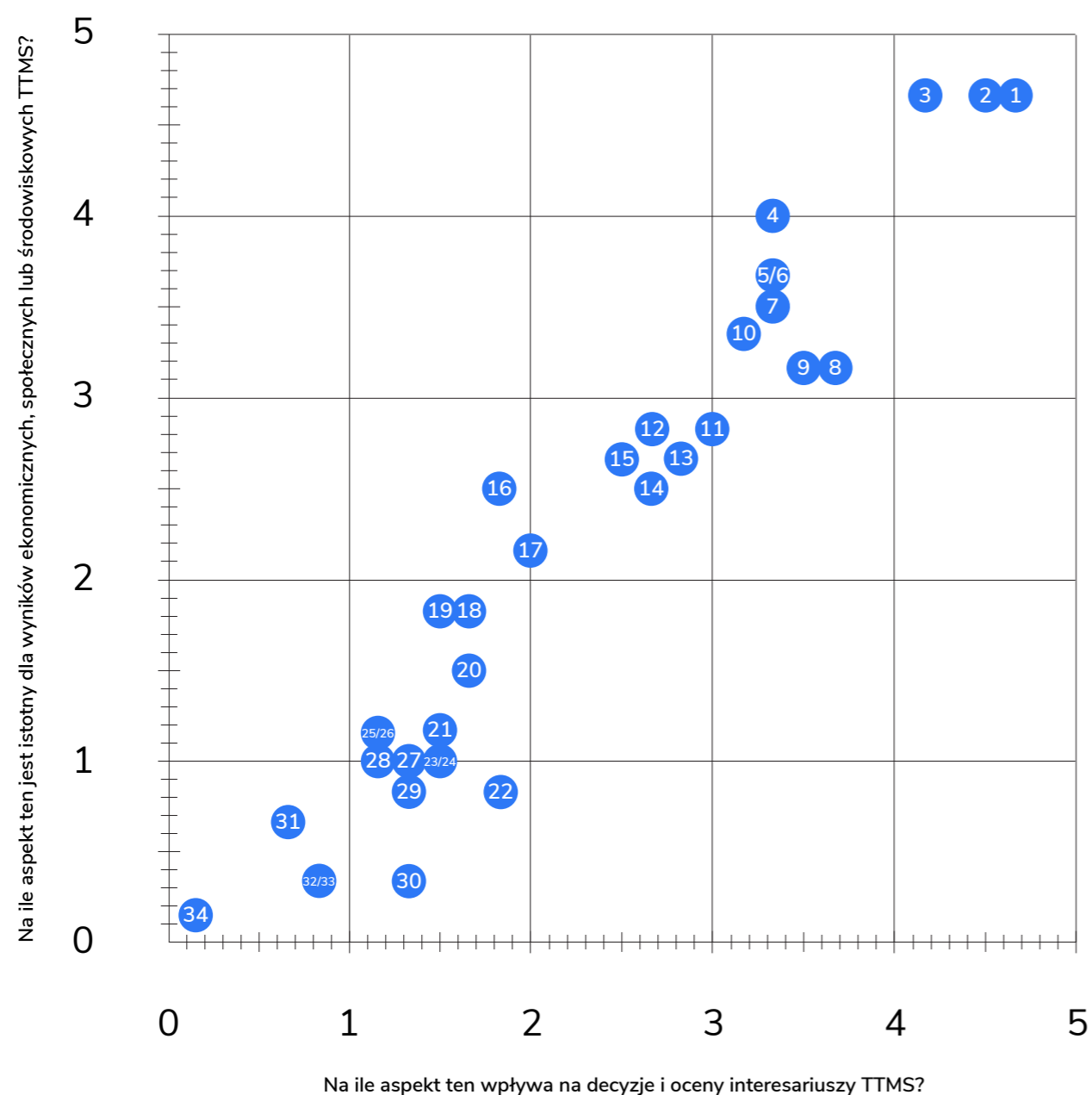




Przeprowadzenie obu tych analiz odzwierciedla podejście do wdrażania usystematyzowanego zarządzania społeczną odpowiedzialnością proponowane przez normę PN-ISO 26000. W ocenie Spółki określenie zakresu raportu z wykorzystaniem uznanych międzynarodowych standardów przyczynia się do zachowania nie tylko zasady istotności (materialności), ale też zachowania kontekstu zrównoważonego rozwoju. Podejście do zbierania danych, uzupełniany

indywidualnymi wywiadami z przedstawicielami poszczególnych działów, oraz podejście do przedstawienia danych, pozwoliło też na zachowanie najwyższej staranności w kontekście zasad wyważenia, porównywalności, dokładności, terminowości, przejrzystości i wiarygodności.

Wyniki analizy istotności poszczególnych aspektów społecznej odpowiedzialności ukształtowały się następująco:



- 1 Poszanowanie prywatności pracowników i klientów, w tym poufność danych osobowych klientów
- 2 Poziom wynagrodzeń w stosunku do wynagrodzeń na rynku
- 3 Warunki zatrudnienia (typy umów, rotacja, płace, świadczenia dodatkowe)
- 4 Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)
- 5/6 Rola w gospodarce / Rozwój i szkolenia
- 7 Etyczna komunikacja marketingowa
- 8 Przeciwdziałanie zachowaniom korupcyjnym i łapownictwu
- 9 Kwestia zatrudniania lokalnych dostawców i pracowników
- 10 Zarządzanie etyką / kodeks etyki
- 11 Przeciwdziałanie dyskryminacji
- 12 Różnorodność i równość szans
- 13 Społeczności lokalne, zaangażowanie społeczne i działalność prospołeczna
- 14 Skutki finansowe zmian klimatycznych
- 15 Równość wynagradzania mężczyzn i kobiet
- 16 Gospodarka odpadowa
- 17 Działania antykonkurencyjne, monopolistyczne i przeciwdziałanie takim zachowaniom
- 18 Wykorzystanie paliw i energii
- 19 Unikanie angażowania się firmy w działalność polityczną
- 20 Wpływ środowiskowy oferowanych produktów i usług
- 21 Zużycie materiałów i efektywność tego procesu
- 22 Emisje do powietrza
- 23/24 Inwestycje infrastrukturalne a prawa osób trzecich  
Przeciwdziałanie pracy dzieci, zapobieganie pracy przymusowej i pracy niewolniczej
- 25/26 Wpływ środowiskowy łańcucha dostaw i ocena środowiskowa dostawców  
Ochrona fizyczna obiektów a prawa osób trzecich
- 27 Pomoc publiczna
- 28 Gospodarka wodna i ściekowa
- 29 Bezpieczeństwo produktów dla zdrowia i życia klientów i użytkowników
- 30 Bioróżnorodność i ochrona cennych siedlisk przyrodniczych, zwłaszcza w pobliżu obiektów spółki
- 31 Właściwe etykietowanie produktów i usług / informacje o produkcie i usłudze
- 32/33 Swoboda zrzeszania się i prawo do sporów zbiorowych  
Ochrona prawa ludności rdzennej
- 34 Umowy zbiorowe i związki zawodowe



W ciągu 2021 roku, jak również w pierwszych miesiącach 2022 roku, poprzedzających publikację raportu, nie zaszły żadne istotne zmiany, które wpływałyby na charakter oddziaływania społecznego lub środowiskowego organizacji. Tym samym nie uległy zmianie obszary odpowiedzialności, uznane za kluczowe. Aspektami materialnymi w rozumieniu GRI Standards pozostają kwestie związane z **bezpieczeństwem danych**, szeroko rozumianymi **warunkami zatrudnienia, włączając w to politykę wynagradzania pracowników oraz bezpieczeństwo i higienę pracy, rozwój i szkolenia, a także lokalność zatrudnienia, rolę odgrywaną w gospodarce**,

czy kwestie **etyki, włączając w nie przeciwdziałania zachowaniom nieetycznym takim jak korupcja i łapownictwo**. Szczególną uwagę zwrócono w raporcie na **kwestie środowiskowe**, które ze względu na charakter prowadzonej działalności nie należą do kluczowych dla TTMS, ale jako takie będą w najbliższych latach przedmiotem rosnącego zainteresowania instytucji unijnych i w konsekwencji rynku kapitałowego.

Ostatecznie w raporcie skupiono się na następujących aspektach i standardach GRI:

Aspekt ekonomiczny, społeczny lub środowiskowy	Standardy GRI Standards	Istotność
Bezpieczeństwo informacji, w tym prywatności	<ul style="list-style-type: none"> <li>GRI 418: Customer Privacy (418-1)</li> </ul>	wysoka
Polityka wynagrodzeń, warunki zatrudnienia, bezpieczeństwo i higiena pracy	<ul style="list-style-type: none"> <li>GRI 401: Employment (401-1, 401-2, 401-3)</li> <li>GRI 403: Occupational Health and Safety (403-2, 403-3, 403-5, 403-6, 403-9, 403-10)</li> </ul>	wysoka
Rola w gospodarce (wpływ na rozwój społeczno-gospodarczy)	<ul style="list-style-type: none"> <li>GRI 203: Indirect Economic Impacts (203-2)</li> </ul>	wysoka
Rozwój i szkolenia	<ul style="list-style-type: none"> <li>GRI 404: Training and Education (404-1, , 404-3)</li> </ul>	wysoka
Etyczna komunikacja marketingowa	<ul style="list-style-type: none"> <li>GRI 417: Marketing and Labeling (417-2; 417-3)</li> </ul>	średnia
Przeciwdziałanie zachowaniom korupcyjnym i łapownictwu	<ul style="list-style-type: none"> <li>GRI 205: Anti-corruption (205-3)</li> </ul>	średnia
Dostawcy i pracownicy z rynków lokalnych	<ul style="list-style-type: none"> <li>GRI 202: Market Presence (202-1, 202-2)</li> <li>GRI 204: Procurement Practices (204-1)</li> </ul>	średnia
Zarządzanie etyką	<ul style="list-style-type: none"> <li>Obligatoryjne w ramach GRI 102</li> <li>General Disclosures (102-17)</li> </ul>	średnia
Wykorzystanie paliw i energii	<ul style="list-style-type: none"> <li>GRI 302: Energy (302-1)</li> </ul>	niska
Emisje	<ul style="list-style-type: none"> <li>GRI 305: Emissions (305-1, 305-2)</li> </ul>	niska

W przypadku jakichkolwiek pytań odnośnie powyższych aspektów naszej działalności, a także innych, które warto byłoby poruszyć w kolejnych raportach, będziemy wdzięczni za kontakt.

**[102-53]** [Wszelkie pytania, opinie, sugestie prosimy przesyłać na adres:](#)

**Małgorzata Szewczyk**

Dyrektor ds. Administracyjnych

tel.: +48 22 378 45 58

mail: malgorzata.szewczyk@ttms.pl

Transition Technologies MS S.A.

ul. Dzielna 60

01-029 Warszawa

### Otoczenie

**[102-42, 102-43, 102-44]** Jako TTMS wchodzimy w interakcje z różnorodnymi interesariuszami, wśród których należy z wymienić następujące grupy:

- **Pracownicy** (pracownicy etatowi, osoby współpracujące w oparciu o umowy cywilno-prawne i B2B, potencjalni pracownicy i współpracownicy, praktykanci i studenci, byli pracownicy i współpracownicy, pracownicy poddostawców),
- **Administracja, regulatorzy, organizacje branżowe** (Urząd Ochrony Danych Osobowych (UODO), Urząd Ochrony Konsumentów i Konkurencji (UOKiK), Urząd Komunikacji Elektronicznej (UKE), Państwowa Inspekcja Pracy (PIP) i analogiczne urzędy w innych krajach),
- **Spółeczność lokalna i społeczeństwo** (urządowcy i rządy, mieszkańcy społeczności sąsiadujący z biurami firmy, organizacje pozarządowe (np. charytatywne), instytucje edukacyjne i szkoły wyższe, media),
- **Rynek i klienci** (klienci, konkurenci, dostawcy sprzętu i oprogramowania, dostawcy sprzętu i oprogramowania, inni kontrahenci i podwykonawcy),
- **Rynek kapitałowy** (akcjonariusze strategiczni, pozostali akcjonariusze, analitycy giełdowi, Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie, audytorzy),

- **Środowisko naturalne** (organizacje ekologiczne).

Częstotliwość, zakres, czy wreszcie forma kontaktów z poszczególnymi z grup zależą od specyfiki danej grupy i są zróżnicowane. Z jednej strony kontakty z instytucjami administracji państwowej są sformalizowane, dotyczą konkretnych spraw i są stosunkowo rzadkie. Z kolei dialog z pracownikami ma charakter niezbyt formalny, a jednocześnie angażuje ich w podejmowanie decyzji ich dotyczących – przykładowo decyzje dotyczące biura, jego lokalizacji, czy preferowanej formy pracy są przedmiotem dyskusji i ostateczne decyzje w tym zakresie były wypadkową opinii pracowników. Analogicznie nasi pracownicy zgłaszali i wybierali w głosowaniu organizacje pozarządowe, które firma powinna wesprzeć. Również relacje z Klientami, poza dialogiem na poziomie zarządzających, mają charakter codziennych kontaktów operacyjnych o różnym stopniu formalizacji, a nasi pracownicy traktowani są wręcz jak pracownicy zespołów Klienta. Staramy się również konstruktywnie współpracować z dostawcami, np. oprogramowania, podejmując m.in. wspólne inicjatywy edukacyjne. Z kolei relacje i w konsekwencji dialog z organizacjami pozarządowymi, w tym środowiskowymi, czy też kontakty ze społecznościami lokalnymi mają charakter sporadyczny, ze względu na niewielki stopień oddziaływania TTMS na społeczność lokalną czy lokalne otoczenie przyrodnicze.

## 8. Tabele z danymi niefinansowymi

### [102-8] Zatrudnienie na koniec roku.

	2021			2020		
	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma
czas nieokreślony	66	74	140	39	47	86
czas określony	93	96	189	72	77	149
na okres próbny	2	4	6	6	5	11
na zastępstwo	0	0	0	0	0	0
pełen etat	150	163	313	111	123	234
niepełny etat	11	11	22	6	6	12
Wg. wieku						
wiek poniżej 30	50	61	111	43	41	84
wiek 30-50	109	110	219	73	82	155
wiek powyżej 50	2	3	5	1	6	7
Wg. regionu						
Europa (Polska, Wielka Brytania)	125	137	262	101	98	199
Azja (Malezja)	36	37	73	16	31	47
<b>Suma</b>	<b>161</b>	<b>174</b>	<b>335</b>	<b>117</b>	<b>129</b>	<b>246</b>
Osoby współpracujące w oparciu o umowy cywilno-prawne, samozatrudnienie, w tym doradcy terenowi itp. (nie uwzględniono osób na powołaniu)	36	299	335	30	252	281

	2021				2020			
	czas nieokreślony	czas określony	na okres próbny	na zastępstwo	czas nieokreślony	czas określony	na okres próbny	na zastępstwo
Europa (Polska, Wielka Brytania)	115	141	6	0	77	111	11	0
Azja (Malezja)	25	48	0	0	9	38	0	0
<b>Suma</b>	<b>140</b>	<b>189</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>86</b>	<b>149</b>	<b>11</b>	<b>0</b>

### [401-1] Przyjęcia nowych Pracowników

	2021			2020		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Wg. wieku						
wiek poniżej 30	24	36	60	12	13	25
wiek 30-50	42	49	91	14	12	26
wiek powyżej 50	1	1	2	0	5	5
Wg. regionu						
Europa (Polska, Wielka Brytania)	41	62	103	20	21	41
Azja (Malezja)	26	24	50	6	9	15
<b>Suma</b>	<b>67</b>	<b>86</b>	<b>153</b>	<b>26</b>	<b>30</b>	<b>56</b>
%				22,2%	23,3%	22,8%

### [401-1] Odejścia Pracowników

	2021			2020		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Wg. wieku						
wiek poniżej 30	9	12	21	4	10	14
wiek 30-50	15	21	36	4	12	16
wiek powyżej 50	0	3	3	0	0	0
Wg. regionu						
Europa (Polska, Wielka Brytania)	21	25	46	7	16	23
Azja (Malezja)	3	11	14	1	6	7
<b>Suma</b>	<b>24</b>	<b>36</b>	<b>60</b>	<b>8</b>	<b>22</b>	<b>30</b>
%				6,8%	17,1%	12,2%

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

	2021			2020		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Liczba Pracowników, którzy byli uprawnieni do urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego i skorzystali z tego uprawnienia w roku, w którym urodziło się im dziecko	14	5	19	7	3	10
Nie skorzystali z uprawnienia w roku, w którym urodziło się dziecko	0	3	3	0	1	1
Liczba osób, z którymi rozwiązano umowę w trakcie trwania urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego (umowa rozwiązana z upływem czasu na jaki była zawarta)	0	0	0	1	0	1



**[404-1] Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na Pracownika w podziale na płeć oraz na kategorię Pracowników (dla przykładowych stanowisk)\***

	2021			2020		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
IT positions (Manager)	14	21	35	0	0	0
IT positions (non-Manager)	14	14	28			
HR Training	-	-	-	14	0	14
ITIL	-	-	-	14	14	28

\*nie uwzględnia działalności w Danii.

**[405-2] Stosunek przeciętnego wynagrodzenia kobiety do wynagrodzenia mężczyzny w danej kategorii (dla przykładowych stanowisk)**

	12.2021	12.2020
<b>Europa</b>		
wg. stanowiska Specjalista ds. Walidacji	przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet było niższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn o 16,99 %.	przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet było niższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn o 20,21 %.
wg. stanowiska Programista	przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet było niższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn o 21,92 %.	przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet było niższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn o 11,84 %.
wg. wieku pracownicy poniżej 30 roku życia	przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet było niższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn o 28,49 %.	przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet było niższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn o 24,17 %.
wg. wieku pracownicy od 30 roku życia i więcej	przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet było niższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn o 12,98 %.	przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet było niższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn o 7,81 %.
<b>Azja</b>		
wg. Stanowiska Application Supporter (wiek 30-50)	przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet było wyższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn o 4,4%.	przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet było niższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn o 9%.
wg. Stanowiska Developer (wiek 30-50)	przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet było takie samo jak przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto mężczyzn.	przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet było niższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn o 9%.

**[202-1] Stosunek wynagrodzenia Pracowników najniższego szczebla w podziale na płeć w stosunku do płacy minimalnej (dla przykładowych stanowisk)**

rynek: Europa	12.2021	12.2020
Kobiety	przeciętne wynagr. kobiet było większe o 91,07 %	przeciętne wynagr. kobiet było większe o 53,85 %
Mężczyźni	przeciętne wynagr. mężczyzn było większe o 78,95 %	przeciętne wynagr. mężczyzn było większe o 91,82 %

rynek: Azja	12.2021	12.2020
Kobiety	przeciętne wynagr. kobiet było większe o 516%	przeciętne wynagr. kobiet było większe o 65%
Mężczyźni	przeciętne wynagr. mężczyzn było większe o 858%	przeciętne wynagr. mężczyzn było większe o 80%

**[302-1] Zużycie paliw i energii**

Zużycie (Europa)	j.m.	2021	2020
Olej napędowy (ON)	GJ (litr)	271,75 (7423,24)	297,43 (8124,72)
benzyna	GJ (litr)	92,01 (2775,77)	55,58 (1676,86)
Energia elektryczna	GJ (kWh)	810,00 (224 999,13 )	735,13 (204 201,91)
<b>Łącznie</b>	<b>GJ</b>	<b>1 173,76</b>	<b>1 088,14</b>

Zużycie (Azja)	j.m.	2021	2020
Olej napędowy (ON)	-	-	-
benzyna	-	-	-
Energia elektryczna	GJ (kWh)	51,35 (14 265 kWh)	41,29 (11 469 kWh)
<b>Łącznie</b>	<b>GJ</b>	<b>51,354</b>	<b>41,29</b>

[305-1, 305-2] Szacowana emisja CO2\*

Szacowana emisja	j.m.	2021	2020
Emisja CO2 Zakres 1 (olej napędowy, benzyna)	tona	26,261	24 321,25
Emisja CO2 Zakres 2 (wyłącznie energia elektryczna)	tona	157,049	146 821,17
<b>Suma</b>	<b>tona</b>	<b>183,310</b>	<b>171 142,42</b>

**Komentarz:** kalkulacja emisji ze spalania oleju napędowego i benzyny oparta została o rzeczywiste zużycie paliw oraz wskaźniki emisyjności wg UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting. Szacunki emisji wynikającej z konsumpcji zakupionej energii elektrycznej oparto o szacowane zużycie i wskaźniki emisyjności (dla Polski opublikowane przez KOBiZE w raportach z grudnia 2020 i 2021; dla Malezji w oparciu o dane pochodzące z <https://ourworldindata.org/>).

\*dane za 2020 rok zostały skorygowane o nieuwzględniane wcześniej zużycie energii elektrycznej w Malezji.





## 9. Indeks GRI

GRI Standards	Wytyczne GRI	Komentarz / Opis	Strona
Wskaźniki profilowe (GRI 102: 2016)			
102-1	Nazwa organizacji	Transition Technologies MS SA (d. Transition Technologies Managed Services sp. z o.o.)	
102-2	Główne marki, produkty i/lub usługi	[O firmie]	10, 11, 14
102-3	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	ul. Dzielna 60, 01-029 Warszawa	
102-4	Liczba krajów, w których działa organizacja oraz podanie nazw tych krajów, gdzie zlokalizowane są główne operacje organizacji lub tych, które są szczególnie adekwatne w kontekście treści raportu	[O firmie]	10, 14
102-5	Forma własności i struktura prawna organizacji	W dniu 30 lipca 2021 Transition Technologies Managed Services sp. z o.o. została przekształcona w spółkę akcyjną (SA).	
102-6	Obsługiwane rynki z zaznaczeniem zasięgu geograficznego, obsługiwanych sektorów, charakterystyki klientów / konsumentów i beneficjentów	[O firmie]	10, 14
102-7	Skala działalności	[O firmie]	14
102-8	Liczba pracowników własnych i znajdujących się pod nadzorem spółki wg płci i rodzaju umowy	[Tabele z danymi niefinansowymi]	40
102-9	Opis łańcucha wartości	[Łańcuch dostaw]	18
102-10	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości	13.10.2021	
102-11	Wyjaśnienie, czy i w jaki sposób organizacja stosuje zasadę ostrożności	Zasada ostrożności w swoim pierwotnym, odnoszącym się do środowiska naturalnego znaczeniu, ma ograniczone zastosowanie w przypadku działalności prowadzonej przez TTMS. W szerszym rozumieniu TTMS stosuje je tak w odniesieniu do zarządzania etyką (np. kwestii potencjalnego konfliktu interesów), jak również rozwiązań technologicznych – tj. gdyby istniało podejrzenie, że któreś z rozwiązań może być niebezpieczne, będzie ono traktowane właśnie jako takie, aż do momentu jednoznacznego wyjaśnienia sytuacji.	

GRI Standards	Wytyczne GRI	Komentarz / Opis	Strona
102-12	Zewnętrzne, przyjęte lub popierane przez organizację ekonomiczne, środowiskowe i społeczne deklaracje, zasady i inne inicjatywy	brak	
102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach (takich jak stowarzyszenia branżowe) i/lub w krajowych / międzynarodowych organizacjach	brak	
102-14	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla (np. dyrektora wykonawczego, Prezesa Zarządu lub innej osoby o równoważnej pozycji) na temat znaczenia zrównoważonego rozwoju dla organizacji i jej strategii	[List Prezesa]	8
102-15	Opis kluczowych wpływów, szans i ryzyk	[List Prezesa]	8
102-16	Wartości organizacji, zasady, kodeks i normy zachowań i etyki.	[O firmie], [Etyka działalności]	10, 28
102-17	Mechanizmy rozstrzygania i zgłaszania wątpliwości dotyczących zasad etycznych	[Etyka działalności]	28
102-18	Struktura nadzorcza organizacji wraz z komisjami podlegającymi pod najwyższy organ nadzorczy, odpowiedzialnymi za poszczególne zadania, jak na przykład tworzenie strategii czy nadzór nad organizacją	[Struktura zarządzania]	18
102-40	Lista grup interesariuszy zaangażowanych przez organizację	[O raporcie]	34
102-41	Procent pracowników objętych umowami zbiorowymi	Brak umów zbiorowych (0%).	
102-42	Podstawy identyfikowania i selekcji interesariuszy zaangażowanych przez organizację	[O raporcie]	34, 39
102-43	Podejście do angażowania interesariuszy włączając częstotliwość angażowania według typu i grupy interesariuszy	[Otoczenie]	39

GRI Standards	Wytyczne GRI	Komentarz / Opis	Strona
102-43	Podejście do angażowania interesariuszy włączając częstotliwość angażowania według typu i grupy interesariuszy	[Otoczenie]	39
102-44	Kluczowe kwestie i problemy poruszane przez interesariuszy oraz odpowiedź ze strony organizacji, również poprzez ich zaraportowanie	[Otoczenie]	39
102-45	Jednostki gospodarcze ujmowane w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym	[O raporcie]	34
102-46	Proces definiowania treści raportu	[O raporcie]	34
102-47	Zidentyfikowane istotne aspekty wpływu społecznego i środowiskowego	[O raporcie]	34
102-48	Wyjaśnienia dotyczące efektów jakichkolwiek korekt informacji zawartych w poprzednich raportach z podaniem powodów ich wprowadzenia oraz ich wpływu (np. fuzje, przejęcia, zmiana roku/okresu bazowego, charakteru działalności, metod pomiaru)	Dla wskaźnika 305-2, dotyczącego emisji CO2 Zakresu 2, dokonano przeszacowania jej wielkości dla roku 2020. Poprzedni raport uwzględniał wyłącznie emisję związaną z działalnością w Polsce, a przeszacowana wielkość uwzględniła niewielką emisję wynikającą z zużycia energii w biurze w Malezji. Wpłynęło to na wielkość emisji Zakresu 2 oraz całkowitej emisji Zakres 1+2.	
102-49	Znaczne zmiany w stosunku do poprzedniego raportu dotyczące zakresu, zasięgu lub metod pomiaru zastosowanych w raporcie	Patrz komentarz do wskaźnika 102-48.	
102-50	Okres raportowania (np. rok obrotowy / kalendarzowy)	01.01.2021-31.12.2021	
102-51	Data publikacji ostatniego raportu (jeśli został opublikowany)	13.10.2021	
102-52	Cykl raportowania (roczny, dwuletni itd)	roczny	
102-53	Osoba kontaktowa	[O raporcie]	39
102-54	Zgodność z GRI Standards	[O raporcie]	54
102-55	Indeks CSR	[Indeks GRI]	46-51
102-56	Polityka i obecna praktyka w zakresie zewnętrznej weryfikacji raportu.	[O raporcie]	34

GRI Standards	Wytyczne GRI	Komentarz / Opis	Strona
<b>Obecność na rynku (GRI 202: 2016)</b>			
103-1 (202)	Charakter istotnego obszaru	[Orientacja na ludzi]	20
103-2 (202)	Podejście zarządcze (DMA)		20
103-3 (202)	Pomiar i ewaluacja		20
202-1	Stosunek wynagrodzenia pracowników najniższego szczebla w podziale na płeć w stosunku do płacy minimalnej	[Tabele z danymi niefinansowymi]	43
202-2	Odsetek osób pochodzących z lokalnej społeczności na wyższych stanowiskach kierowniczych	W przypadku działalności prowadzonej w Polsce 100% kadry stanowią Polacy. W Malezji prezesem spółki jest Polak, a kierownik biura jest przedstawicielem społeczności lokalnej. Na czele spółki brytyjskiej stoi Polak.	
<b>Pośredni wpływ ekonomiczny (GRI 203: 2016)</b>			
103-1 (203)	Charakter istotnego obszaru	[Rola w gospodarce]	16
103-2 (203)	Podejście zarządcze (DMA)		16
103-3 (203)	Pomiar i ewaluacja		16
203-2	Znaczący pośredni wpływ ekonomiczny	[Rola w gospodarce]	16
<b>Pośredni praktyki zakupowe (GRI 204: 2016)</b>			
103-1 (204)	Charakter istotnego obszaru	[Orientacja na ludzi]	20
103-2 (204)	Podejście zarządcze (DMA)		20
103-3 (204)	Pomiar i ewaluacja		20
204-1	Odsetek wydatków na lokalnych dostawców	[Łańcuch dostaw]	18
<b>Przeciwdziałanie korupcji (GRI 205: 2016)</b>			
103-1 (205)	Charakter istotnego obszaru	[Etyka działalności]	28
103-2 (205)	Podejście zarządcze (DMA)		28
103-3 (205)	Pomiar i ewaluacja		28
205-3	Działania podjęte w odpowiedzi na przypadki korupcji.	Nie zidentyfikowano uprawdopodobnionych przypadków korupcji.	
<b>Środowisko naturalne: energia (GRI 302: 2016)</b>			
103-1 (302)	Charakter istotnego obszaru	[Nasz wkład w zrównoważony rozwój]	31
103-2 (302)	Podejście zarządcze (DMA)		31
103-3 (302)	Pomiar i ewaluacja		31



GRI Standards	Wytyczne GRI	Komentarz / Opis	Strona
302-1	Bezpośrednie i pośrednie zużycie energii według pierwotnych źródeł energii	[Tabele z danymi niefinansowymi]	43
<b>Środowisko naturalne: emisje (GRI 305: 2016)</b>			
103-1 (305)	Charakter istotnego obszaru	[Nasz wkład w zrównoważony rozwój]	31
103-2 (305)	Podjęcie zarządcze (DMA)		31
103-3 (305)	Pomiar i ewaluacja		31
305-1	Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1)	[Tabele z danymi niefinansowymi]	33, 44
305-2	Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 2)	[Tabele z danymi niefinansowymi]	33, 44
<b>Środowisko naturalne: zgodność w zakresie środowiska naturalnego (GRI 307: 2016)</b>			
307-1	Niezgodności z przepisami i regulacjami dotyczącymi ochrony środowiska	[Nasz wkład w zrównoważony rozwój]	33
<b>Zasoby ludzkie: Zatrudnienie (GRI 401)</b>			
103-1 (401)	Charakter istotnego obszaru	[Orientacja na ludzi]	21
103-2 (401)	Podjęcie zarządcze (DMA)		21
103-3 (401)	Pomiar i ewaluacja		21
401-1	Całkowita liczba i wskaźniki zatrudnienia nowych pracowników oraz rotacji pracowników w podziale na grupy wiekowe, płeć i region	[Tabele z danymi niefinansowymi]	41
401-2	Świadczenia zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie przysługują pracownikom tymczasowym lub zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin	[Orientacja na ludzi]	22
401-3	Odsetek powrotów do pracy i wskaźnik retencji po urlopie macierzyńskim/tacierzyńskim, w odniesieniu do płci	[Tabele z danymi niefinansowymi]	41
<b>Zasoby ludzkie: bezpieczeństwo i higiena pracy (GRI 403:2018)</b>			
103-1 (403)	Charakter istotnego obszaru	[Przyjazne miejsce pracy]	30
103-2 (403)	Podjęcie zarządcze (DMA)		30
103-3 (403)	Pomiar i ewaluacja		30
403-2	Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i analiza incydentów.	[Przyjazne miejsce pracy]	30

GRI Standards	Wytyczne GRI	Komentarz / Opis	Strona
403-3	Usługi w zakresie zdrowia zawodowego	[Przyjazne miejsce pracy]	30
403-5	Szkolenia z zakresu BHP	[Przyjazne miejsce pracy]	30
403-6	Promocja zdrowia	[Przyjazne miejsce pracy]	30
403-9	Wypadki przy pracy	[Przyjazne miejsce pracy],	30
403-10	Choroby zawodowe	[Przyjazne miejsce pracy],	30
<b>Zasoby ludzkie: szkolenia i rozwój (GRI 404: 2016)</b>			
103-1 (404)	Charakter istotnego obszaru	[Wyjątkowi ludzie]	24
103-2 (404)	Podjęcie zarządcze (DMA)		24
103-3 (404)	Pomiar i ewaluacja		24
404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika	[Tabele z danymi niefinansowymi]	42
404-3	Procent pracowników otrzymujących regularne oceny swoich wyników oraz informacje rozwoju zawodowego	[Elastyczność w zarządzaniu]	24
<b>Społeczeństwo: komunikacja marketingowa i etykietowanie (GRI 417: 2016)</b>			
103-1 (417)	Charakter istotnego obszaru	[Relacje z klientami]	16
103-2 (417)	Podjęcie zarządcze (DMA)	Relacje z klientami]	16
103-3 (417)	Pomiar i ewaluacja	Relacje z klientami]	16
417-2	Przypadki niezgodności produktów i usług w zakresie informacji i etykietowania	Relacje z klientami]	16
417-3	Przypadki niezgodności dotyczące komunikacji marketingowej	Relacje z klientami]	16
<b>Społeczeństwo: prywatność klientów (GRI 418: 2016)</b>			
103-1 (418)	Charakter istotnego obszaru	[Bezpieczeństwo danych]	26
103-2 (418)	Podjęcie zarządcze (DMA)	[Bezpieczeństwo danych]	26
103-3 (418)	Pomiar i ewaluacja	[Bezpieczeństwo danych]	26
418-1	Istotne skargi dotyczące naruszenia prywatności klientów i utraty danych klienckich	[Bezpieczeństwo danych]	27