

Raport ESG 2022



Spis treści

01 Wstęp

- 03 List Prezesa
- 05 O nas
- 14 Strategia ESG

02 Environmental TTMS Goes Green

- 19 Zarządzanie środowiskowe zgodne z PN-ISO 14001
- 20 Nowoczesne biura z troską o zrównoważony rozwój
- 22 Dobry dostęp do infrastruktury transportowej
- 22 Rowerownie
- 22 Modernizacja floty samochodowej
- 22 Zagospodarowanie odpadów
- 23 Zakres 3 emisji gazów cieplarnianych: dojazdy pracowników do pracy
- 24 Nasze zaangażowanie na rzecz zrównoważonego rozwoju i bioróżnorodności

03 Social responsibility TTMS for People

- 27 Orientacja na ludzi
- 27 Elastyczność w zarządzaniu HR
- 28 Zatrudnienie
- 29 Niekorporacyjna atmosfera
- 30 Udogodnienia dla pracujących w biurze
- 30 Otwartość na zespół i przyjazna przestrzeń biurowa
- 31 Różnorodność płci, narodowości, kultur i wyznań
- 32 Lokalność zatrudnienia
- 32 Staże i praktyki
- 33 Rekrutacja
- 33 Szkolenia i rozwój
- 34 Bezpieczeństwo i higiena pracy
- 35 Zaangażowanie społeczne zespołu

04 Corporate Governance TTMS Responsible Organization

- 37 Struktura zarządzania
- 38 Bezpieczeństwo danych
- 38 Etyka działalności

05 O Raporcie

- 47 Indeks GRI

Ludzie, środowisko, odpowiedzialność

Szanowni Państwo!

[2-22] Już trzeci rok z rzędu mam przyjemność przedstawić Państwu raport ESG. Z wielu względów jest to raport szczególny. Po pierwsze, firma wykonała kolejne, znaczące kroki w drodze do stania się globalnym graczem na rynku IT. Po drugie, sytuacja zewnętrzna, związana z wojną w Ukrainie, nadała naszemu zaangażowaniu społecznemu niespodziewany przez nikogo kierunek. Wreszcie raportowanie ESG, rozumiane jako sprawozdanie z działalności w sferach Environmental, Social i Governance, zostało ujednolicone poprzez unijną dyrektywę CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) i w oparciu o nią nasz dokument został przygotowany.

Raportowanie danych niefinansowych będzie dla wszystkich firm obowiązkowe dopiero w 2025 r. Aktualnie tylko 17 proc. przedsiębiorstw uwzględnia kwestie ESG w swoich raportach rocznych, z kolei osobny raport poświęcony tematyce ESG przygotowuje 63 proc. największych polskich firm. W mojej opinii publikacja takiego dokumentu, szczególnie w przypadku organizacji o ambicjach giełdowych, ale też globalnych, to wyraz dbania o transparentność względem interesariuszy, zarówno na poziomie strategii, jak i konkretnych działań.

Gdy mowa o strategii, pragnę nadmienić, że udało nam się opracować plan, którego horyzont ustaliliśmy na rok 2025 i który szczegółowo przedstawiliśmy w

niniejszym dokumencie. Dla partnerów biznesowych, inwestorów i pracowników niezwykle istotna będzie możliwość monitorowania, a co za tym idzie rozliczania nas z ambicji i działań o charakterze środowiskowym, społecznym i zarządczym. Określamy je dziś odpowiednio jako: TTMS Goes Green, TTMS for People, TTMS Responsible Organization.

Nie sposób w liście przewodnim wymienić wszystkich kluczowych dla Transition Technologies MS wydarzeń. W 2022 roku żyliśmy: otwarciem nowego, spełniającego najwyższe ekologiczne standardy biura w Poznaniu, rozwojem biznesu w oddziałach malezyjskim i duńskim (po raz pierwszy ujętym w raporcie ESG), ale też rozbudowanymi akcjami pomocowymi, czy też ekologicznymi, realnie przybliżającymi nas do zeroemisyjności. Mam nadzieję, że uznacie Państwo nasz raport za wystarczająco w tych kwestiach obszerny.

Nasza spółka zawsze kładła nacisk na odpowiedzialność społeczną i środowiskową, a raport ESG jest jednym z narzędzi, które pomagają mierzyć i oceniać postępy w tych dziedzinach. Takie wyróżnienia jak certyfikat „Partner dla klimatu”, którym zostaliśmy uhonorowani podczas Krynica Forum 2022, z całą pewnością o postępach świadczą.

Dziękuję za zainteresowanie raportem ESG spółki Transition Technologies MS i życzę Państwu miłej lektury.



Z poważaniem, **Sebastian Sokołowski**
Prezes Zarządu Transition Technologies MS S.A.

” Nasza spółka zawsze kładła nacisk na odpowiedzialność społeczną i środowiskową, a raport ESG jest jednym z narzędzi, które pomagają mierzyć i oceniać postępy w tych dziedzinach ”

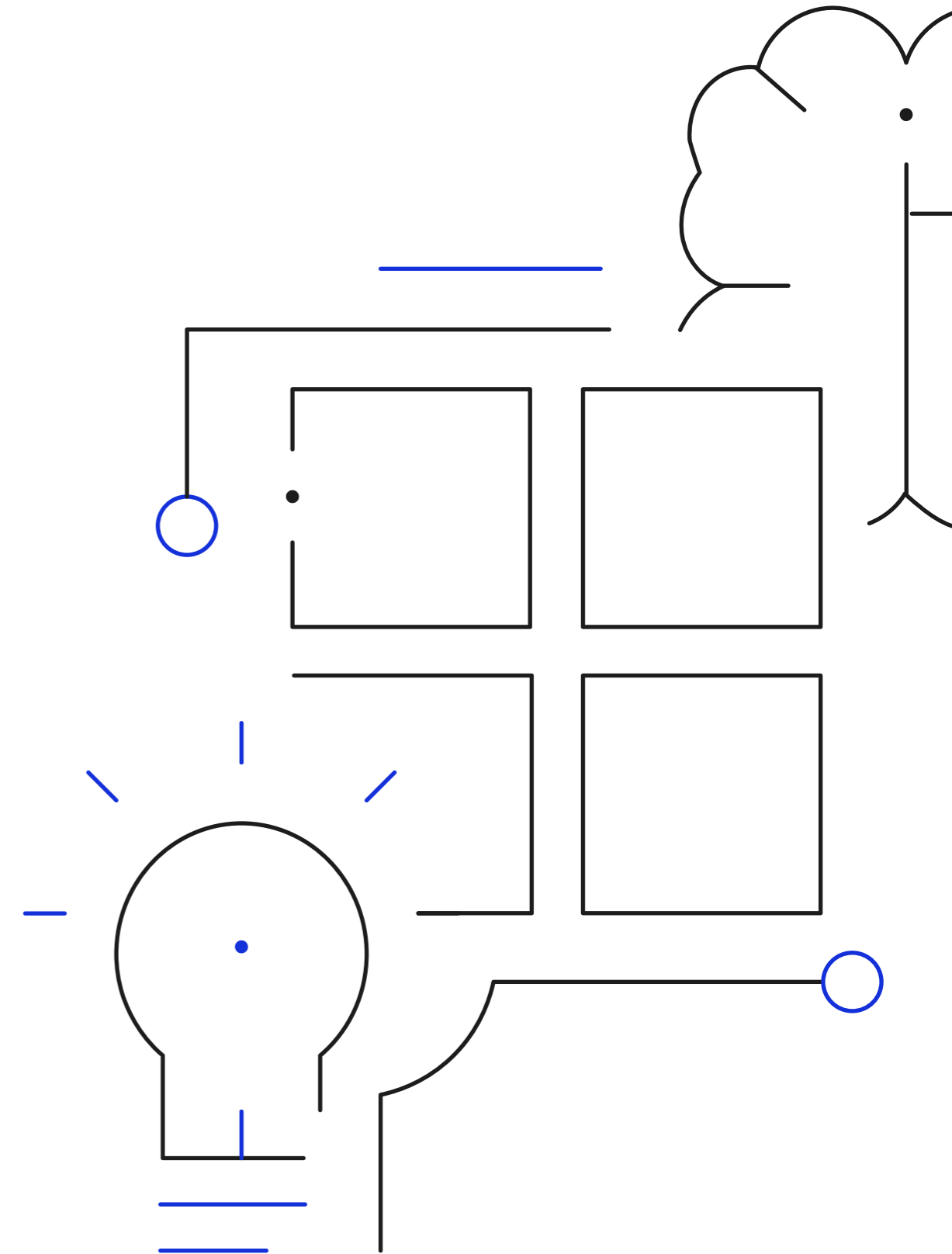
01 Wstęp

W tym rozdziale:

03 List Prezesa

05 O nas

14 Strategia ESG



O nas

[2-6] Jesteśmy polską firmą o międzynarodowym zasięgu. Nasze oddziały lub przedstawicielstwa handlowe obecne są w Malezji, Danii, Wielkiej Brytanii, Stanach Zjednoczonych, Australii i Singapurze. Planujemy też otwarcie biur w Afryce, Rumunii i Indiach. Posiadamy równocześnie 9 biur w Polsce. Poza centralnym biurem w Warszawie, nasze zespoły znajdują się też w Białymstoku, Koszalinie, Krakowie, Lublinie, Łodzi, Olsztynie, Wrocławiu i Poznaniu.

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, obsługujące kluczowego klienta, którym jest Roche.

Jednocześnie jesteśmy też częścią działającej od ponad 30 lat na rynku Grupy Kapitałowej Transition Technologies. Jest ona obecnie jedną z największych 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.

Nasza organizacja w liczbach:



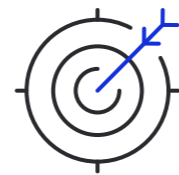
812

pracowników i współpracowników,
w tym **127** zagranicą



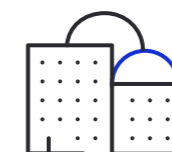
5

stref czasowych na 3 kontynentach



500+

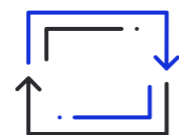
zrealizowanych projektów



9

biur w Polsce, oddziały w Malezji, Danii
i Wielkiej Brytanii

sprzedaż:



183,4 mln zł

zysk netto:



25,2 mln zł

suma bilansowa:



69,4 mln zł

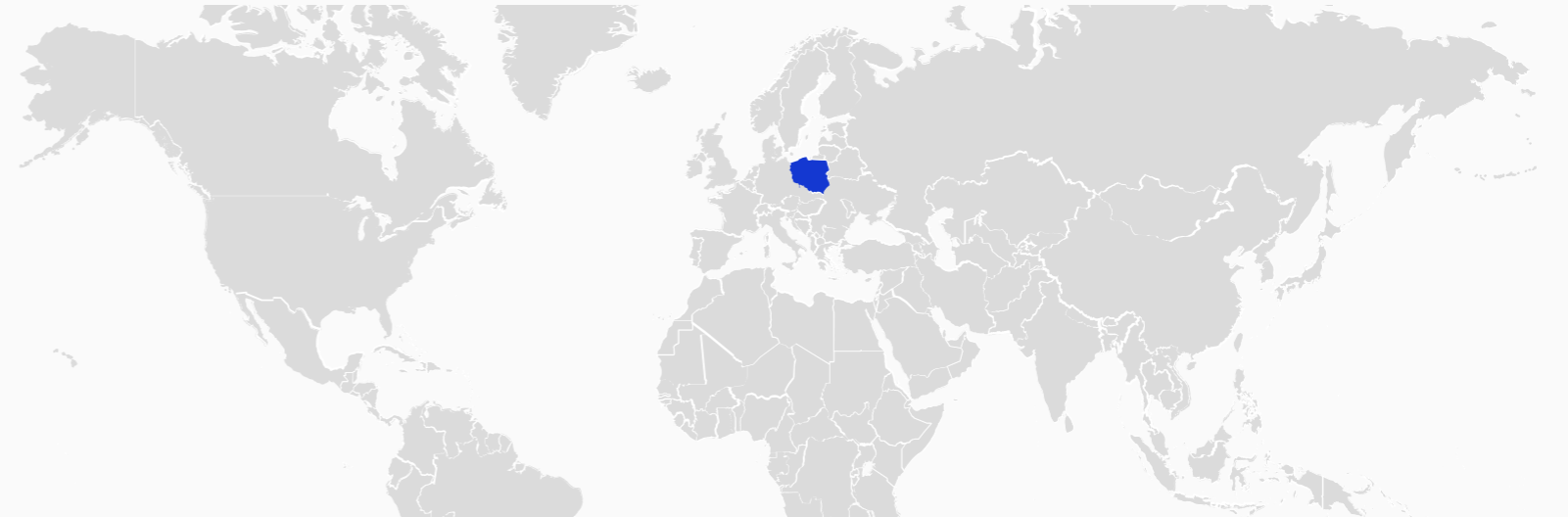
w tym kapitały własne: **23,8 mln zł** i zobowiązania: **45,6 mln zł**

Nasza historia: Zobacz, jak się zmienialiśmy



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 Centrum Obsługi dla jednego z naszych strategicznych Klientów.

2017

Wyłtujemy na szerokie wody. Zaczynamy działać w Palo Alto w Kalifornii (USA) oraz otwieramy nową spółkę w Kaulala Lumpur w Malezji.

2018

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

2019

Nie zwalniamy tempa. Mamy 7 lokalizacji w Polsce i nowe przedstawicielstwa w USA i Singapurze.

2020

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

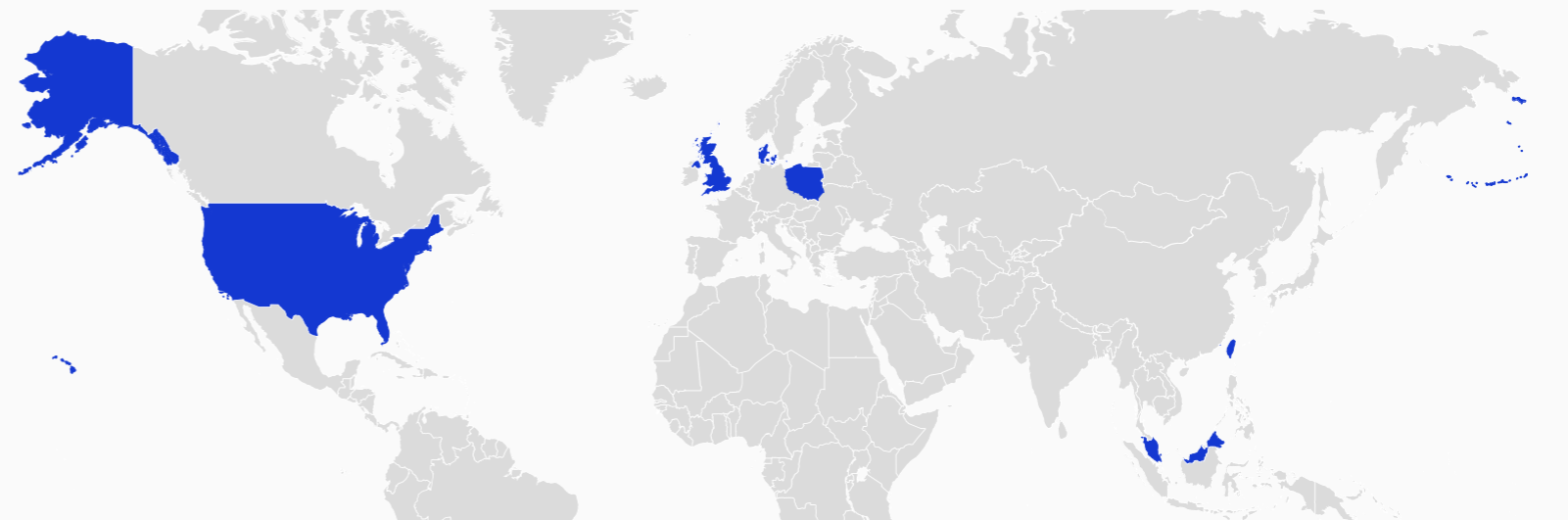
2021

Realizujemy pierwszą akwizycję. Zakup duńskiej spółki ConCor pomaga nam wpłynąć na nordyckie wody! Tak powstaje TTMS Nordic! Otwieramy kolejne biuro w Polsce, tym razem w Poznaniu.



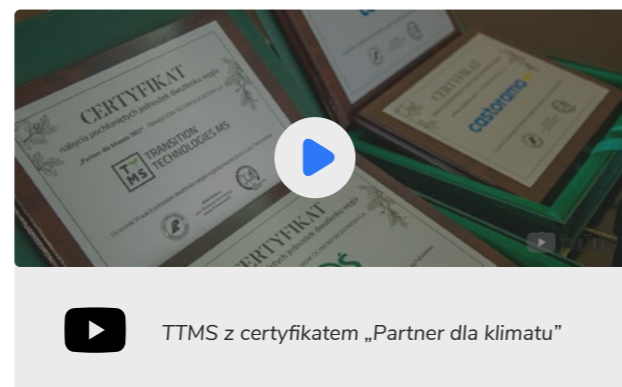
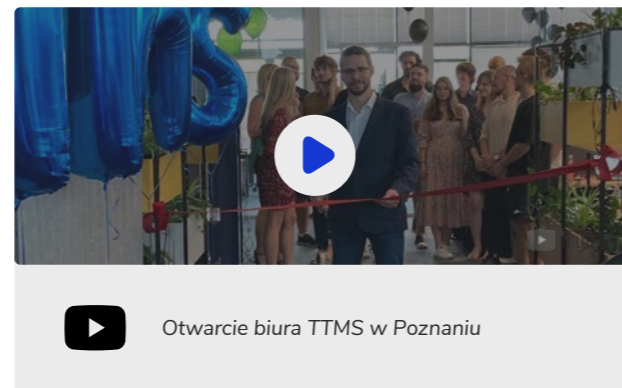
2022

Stawiamy na zrównoważony rozwój. Koncentrujemy się nie tylko na wzroście biznesowym, ale także na zbudowanej przez nas społeczności i dbałości o ochronę środowiska. Dzięki coraz większej ilości akcji ekologicznych, realnie przybliżamy się do osiągnięcia neutralności klimatycznej.



Najważniejsze wydarzenia 2022 roku

1. Zostaliśmy wyróżnieni w rankingu „**Diamenty Forbesa**”
2. Zostaliśmy partnerami **Snowlake i Webcona**
3. Byliśmy srebrnym partnerem podczas konferencji **Microsoft Envision Poland**
4. Wzięliśmy udział w **Targach MSPO** – czyli w Międzynarodowym Salonie Przemysłu Obronnego. Byliśmy tam na stoisku razem z **POLSA (Polską Agencją Kosmiczną)**.
5. Nawiązaliśmy współpracę z **Lasami Państwowymi**, której efektem jest **uratowanie 2 torfowisk** (przywrócenie im naturalnych właściwości). Współpraca ta jest długotrwała, umożliwia nam ciągłe działanie na rzecz ochrony środowiska oraz klimatu.
6. Podczas Krynica Forum - międzynarodowego wydarzenia łączącego biznes, politykę i świat nauki, otrzymaliśmy od Lasów Państwowych tytuł „**Partner dla klimatu 2022**”, który stał się symbolem naszej współpracy i szacunku dla otaczającej nas przyrody.
7. **Otwarcie biura w Poznaniu**
8. Wzięliśmy udział w Konferencji **NATO Cyber Edge w MONS**



Nagrody i partnerstwa



Microsoft
Partner

Gold Application Integration
Gold Data Analytics
Gold Project and Portfolio Management
Gold Communications
Gold Application Development
Gold Cloud Platform
Gold Windows and Devices



WEBCON®

Nasze kompetencje: technologie, w których się specjalizujemy

[2-6] Kluczową rolę w naszej ofercie odgrywają dziś Salesforce, Adobe Experience Manager (AEM), Microsoft czy projektowanie i tworzenie szkoleń e-learningowych.

Oferujemy naszym klientom usługi związane z rozwojem i utrzymaniem systemów, zarządzaniem jakością oraz outsourcingiem. Proponujemy również consulting IT, audyty rozwiązań IT oraz szkolenia.

Najczęściej wykorzystywane technologie:

[2-6] Działania TTMS skoncentrowane są na wykorzystaniu najnowszych i najbardziej zaawansowanych technologii informatycznych. Świadczymy usługi korzystając m.in. z:



Platformy Salesforce

Najczęściej kojarzone z najlepszym na świecie rozwiązaniem w chmurze służącym do zarządzania relacją z klientami i odbiorcami, dedykowanym dla wsparcia obszarów sprzedażowych i marketingowych małych, średnich i największych przedsiębiorstw, lecz także z mniej znanymi obszarami: wiodąca na świecie platforma integracyjna dla SOA, najlepszy komunikator łączący ludzi i systemy;



Adobe Experience Manager (AEM)

Wiodąca platforma umożliwiająca budowanie największych, najbardziej złożonych, wielojęzycznych portali internetowych, wspierana przez rozwiązania związane z automatyzacją marketingu, personalizacją doświadczeń potencjalnych klientów firm;



Systemy klasy Enterprise

Rozwiązania integracyjne klasy enterprise, szyny integracyjne, systemy umożliwiające przepływy danych i wspólne, zintegrowane funkcjonowanie najbardziej złożonych procesów w organizacjach, opartych na wielu systemach informatycznych, stworzonych w różnym czasie i w różnych technologiach;



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;



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 on line 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;



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.

Rozwój międzynarodowy: dokąd zmierzamy

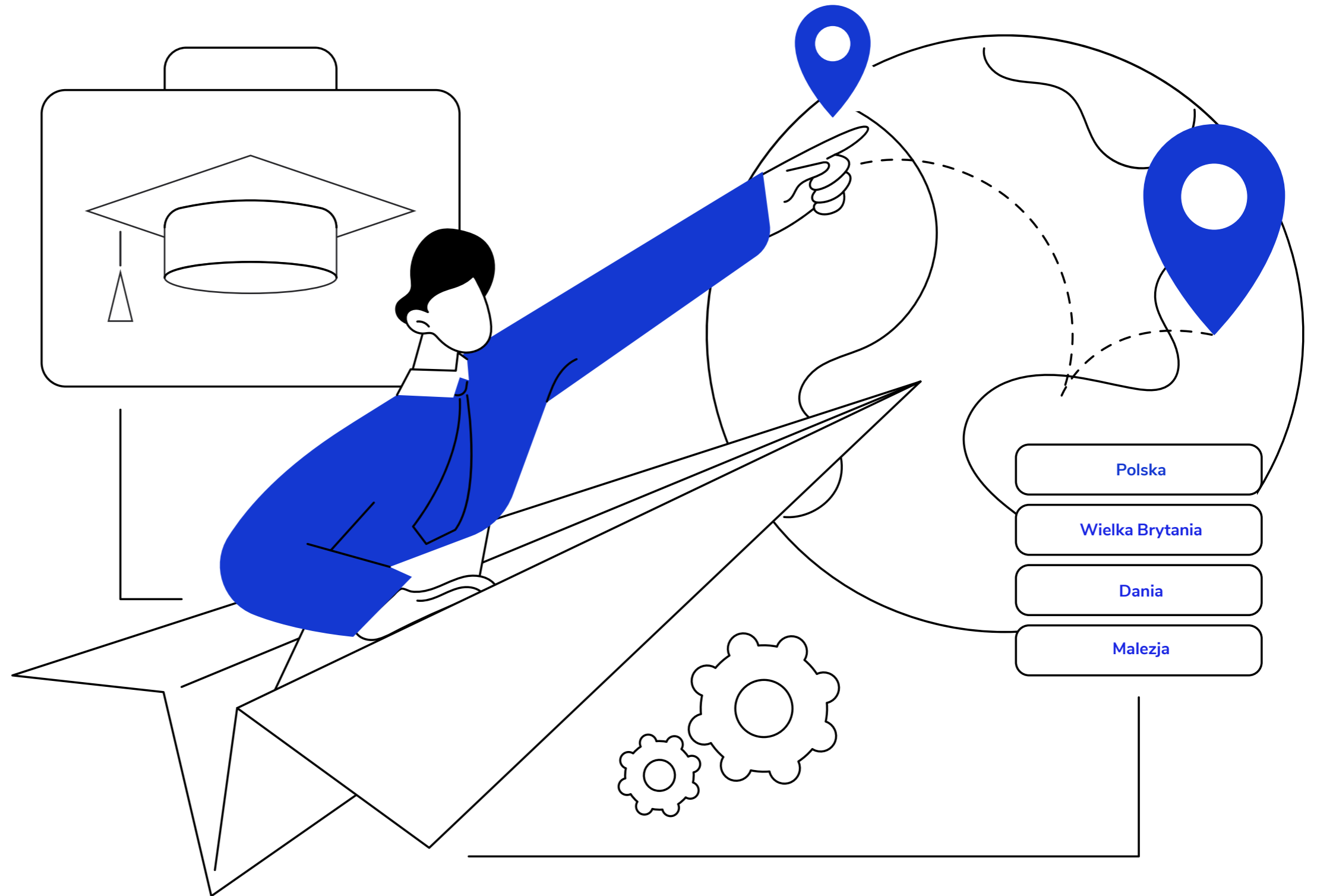
[2-6] Naszymi klientami są z reguły przedsiębiorstwa międzynarodowe lub wręcz globalne. Podążając za ich potrzebami, chcąc świadczyć im kompleksową, ponadnarodową obsługę, od początku naszej działalności zakładaliśmy jej umiędzynarodowienie. Budowa sieci kontaktów, przedstawicielstwa handlowe, otwieranie kolejnych biur i akwizycje pozwala oferować nasze usługi w kolejnych regionach świata: w kolejnych strefach czasowych i obszarach kulturowych.

[2-1] 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.

[2-2] **Posiadamy trzy spółki zależne działające za granicą:**

- [Transition Technologies Managed Services LTD](#) z siedzibą w Londynie (Wielka Brytania),
- [TTMS Software Malezja Sdn. Bhd](#) z siedzibą w Klang Valley (Kuala Lumpur - Malezja),
- [TTMS Nordic w Brøndby \(Dania\) \(d. ConCor A/S\)](#).

[2-6] Posiadanie osobowości prawnej pozwala z jednej strony uczestniczyć w lokalnych przetargach i pozyskiwać zagraniczne kontrakty, realizowane następnie przez polską spółkę, tak jak ma to miejsce w przypadku spółki brytyjskiej. Z drugiej, jak pokazuje przykład inwestycji w Malezji: pozwala nie tylko świadczyć usługi na rynku malezyjskim, w tym obsługiwać lokalne centrum Roche, ale otwiera perspektywę rozszerzenia działalności na kolejne kraje regionu. W efekcie nasza spółka oferuje dziś z sukcesem usługi klientom w rejonie Azji i Australii. Podobnie duński TTMS Nordic pozwala zaistnieć nie tylko na rynku duńskim, ale też na rynkach pozostałych krajów skandynawskich.



Model biznesowy: nad czym i jak pracujemy Usługi

[2-6] Świadczymy naszym klientom usługi związane z:

- **rozwojem i utrzymaniem systemów IT,**
- **zarządzaniem jakością systemów IT,**
- **outsourcingiem IT.**

Oferujemy klientom biznesowym również konsulting IT, audyty rozwiązań IT oraz szkolenia. W szczególności specjalizujemy się w rozwiązaniach i obszarach takich jak: Adobe Experience Manager, Salesforce, Microsoft Azure, Microsoft 365 / Office, E-learning, Power-BI, Defence, Webcon BPS, Snowflake. Partnerem tych dwóch ostatnich rozwiązań zostaliśmy w 2022 roku.

Rozwój i utrzymanie systemów IT, outsourcing IT

Choć, w zależności od potrzeb i oczekiwań Klientów, możemy świadczyć usługi w każdym z poniższych modeli, to specjalizujemy się w tzw. usługach zarządzanych (managed services) dla dużych, a także średnich przedsiębiorstw. Stanowią one dominującą część naszej działalności i na ich świadczeniu oparliśmy nasz model biznesowy.

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.

Usługa managed service to kompleksowa, dojrzała i najbardziej zaawansowana forma outsourcingu. Specjalizacja i kompetencje, które umożliwiają jej oferowanie, budują naszą przewagę konkurencyjną. Klientowi dostarczamy 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.

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, w rezultacie 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.

Zarządzanie jakością systemów IT

Zapewniamy „czterowymiarową” usługę 4Q, która pozwala naszym Klientom oferować produkty najwyższej jakości. Przygotowujemy oraz weryfikujemy produkty CSV. Opracowujemy podejście, standardy i procedury dla istniejących, jak i nowych komponentów infrastruktury. Dostarczamy udokumentowane wyniki oraz sprawdzamy, czy systemy działają według ustalonych parametrów oraz wymagań jakościowych.

Tworzenie oprogramowania

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.

Zarządzenie projektami

Możemy zrealizować projekt zgodnie w zasadzie z każdą uznaną metodyką zarządzania projektami, tj.: PMBok, Prince2, Lean, ITIL i Agile. Niemniej specjalizujemy się w tych ostatnich, tj. innowacyjnych metodykach prowadzenia projektów Agile. Są one stosowane coraz częściej w realizacji projektów IT, wypierając tradycyjne, ale w

naszej ocenie 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.



Managed Services

Przejmujemy pełną odpowiedzialność za wdrożenie oraz utrzymanie usług lub systemów IT. Klient zachowuje całkowitą kontrolę nad założeniami biznesowymi, my dbamy o resztę. Dostarczymy specjalistów, skoordynujemy ich pracę od momentu planowania projektu, przez wdrożenie, aż po jego utrzymanie.



Team leasing

Oprócz możliwości zatrudnienia pojedynczych specjalistów, oferujemy model, w którym budujemy dedykowane zespoły projektowe. Klient nie traci czasu na wdrażanie i organizację pracy. Od ręki uzupełnia swoje zasoby o zespół, który sprawnie realizuje powierzone zadania w technologiach kluczowych dla twojego projektu.



Body leasing

Dostarczamy specjalistów IT o kompetencjach odpowiadających oczekiwaniom Klienta. To Klient określa ilu specjalistów potrzebuje i w jakich technologiach powinni posiadać doświadczenie. Pozwala to na szybkie uzupełnienie zespołu o gotowych do pracy ekspertów.



Custom Projects Delivery

Realizujemy customowe projekty IT zgodnie z predefiniowanymi wymaganiami Klienta, który nie posiada w swojej organizacji zasobów, technologii lub wiedzy jak wdrożyć swoje pomysły. My zamienimy idee Klienta w gotowy produkt.



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. Metodyki te od dłuższego czasu wypierają tradycyjne, znacznie mniej efektywne podejście do realizacji projektów IT w trybie „waterfall”. W modelu „waterfall” kolejność

prac jest kaskadowa i pozornie intuicyjna. Proces składa się z analizy wymagań, programowania, testów i uruchomienia produkcyjnego, a każdy z tych etapów kończy się akceptacją klienta.

Jednak z powodu dużej złożoności specyficznych wymagań, długich czasów realizacji poszczególnych faz oraz niedoskonałości komunikacji międzyludzkiej takie podejście często prowadzi do nieporozumień, zwiększenia kosztów, nieterminowych dostaw i wynikających z tego wielu problemów i konfliktów pomiędzy dostawcą i klientem. Wyżej wymienione przyczyny sprawiają, że od pewnego czasu w realizacji prac programistycznych ogromną popularnością cieszy się niezwykle skuteczne podejście Agile.



Walidacja systemów skomputeryzowanych

Walidacja to kompleksowa usługa doradztwa oraz nadzoru strategicznego nad projektowymi działaniami jakościowymi dla CSV/CSA (GAMP 5.0). Przygotowujemy, konsultujemy i poddajemy krytycznej analizie modele wdrożeniowe dla procesów jakościowych w IT. Odpowiadamy także za planowanie, racjonalizację i raportowanie podejścia jakościowego w projektach, jak i fazie operacyjnej dla systemów informatycznych, zautomatyzowanych w oparciu o rozwiązania SaaS.



Bezpieczne procesy IT oraz produkcyjne

Główny proces jakościowy dla produkcji, wdrożony w oparciu o GMP (w tym kwalifikacja infrastruktury) polega na zapewnieniu najwyższej jakości działania systemów IT, z których korzysta dana organizacja. W trakcie kwalifikacji opracowuje się ogólne podejście, standardy i procedury istniejących, jak i nowych komponentów. Aby zarządzać efektywną organizacją IT, konieczne jest ustanowienie dobrze zdefiniowanych procesów IT oraz sposobu, w jaki dana organizacja zarządza nowymi parametrami np. wydajnością, wersjami oprogramowania czy bezpieczeństwem. Ogólnym celem usługi jest zbudowanie technicznych, proceduralnych i strategicznych ram jednakowych z przepisami dotyczącymi zgodności: FDA, RODO, SOX. Zapewnia to integralność prawną i etyczną.



Audyty

Audyty standardów ISO oraz procesów wytwórczych substancji czynnych (ISO 27001, ISO 14001, ISO 50001, ISO 9001, ISO 45000, ISO 13785, GAMP 5.0, GMP) to główne obszary kompetencyjne akredytowanych w TTMS Quality audytorów. Korzystając z wieloletniego doświadczenia: wdrażamy, przygotowujemy do audytów akredytacyjnych oraz utrzymujemy stan zgodności procesów z wdrożonymi normami w organizacji.



Kwalifikacja urzędów i procesów

Podczas kwalifikacji dostarczamy udokumentowane dowody oraz wykazujemy, że system działa według ustalonych parametrów oraz wymagań jakościowych. Jej zadaniem jest potwierdzenie, że urządzenia, instalacje, systemy czy pomieszczenia zostały zaprojektowane i wykonane oraz że funkcjonują zgodnie z projektem, URSem, specyfikacjami oraz obowiązującymi normami. Potwierdza także, że nadają się do realizacji zaplanowanych procesów. Dotyczy to zarówno urzędów produkcyjnych, laboratoryjnych jak i sprzętowej infrastruktury informatycznej. Kwalifikacja jest składową walidacji, a dokładniej jej pierwszym etapem.

Relacje z klientem

[3-3 (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, co 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.

Rola w gospodarce

[3-3 (203); 203-2] Nasza praca, tj. praca naszych specjalistycznych zespołów u Klienta, z reguły nierozdzielnie spleta się z pracą przedsiębiorstw, dla których pracujemy. W efekcie mamy swój pośredni wkład w budowanie przez nie społecznej lub środowiskowej wartości.

Bezspornie 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 czy obronnej. Tak jak nie sposób było przecenić roli społeczno-gospodarczej

branży farmaceutycznej w czasie pandemii, tak nie sposób przecenić roli obszaru cyber security, w dobie cyberataków z Rosji w trakcie i w okresie poprzedzającym atak na Ukrainę.

W kontekście możliwych zagrożeń jesteśmy dumni z tego, że zostając członkiem Innovation Hub NATO, bezpośrednio włączamy się w rozwiązywanie problemów sektora obronności, a tym samym zwiększenia bezpieczeństwa Polski.



Łańcuch dostaw

[2-6, 204-1] Naszymi kluczowymi dostawcami i usługodawcami są spółki z Grupy TT. Ich obecność pozwala przede wszystkim na elastyczność działania, tj. uzupełnianie zasobów kompetencyjnych. Tak jak my posiłkujemy się zespołami ze spółek grupy kapitałowej lub możemy wspierać je naszymi specjalistami.

W naszych projektach uczestniczy też szereg wysoko-kwalifikowanych 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 krajów ościennych, świadczącymi usługi w formie zdalnej.

Jednocześnie wśród dostawców należy wymienić szereg podmiotów związanych z funkcjami uzupełniającymi – np. usługi PR, czy usługi sprzątnia, 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 zagranicą, ale też opłaty licencyjne uiszczane globalnym dostawcom rozwiązań IT.

Upowszechnienie wiedzy

[3-3 (203); 203-2] Jesteśmy przedsiębiorstwem, którego siła i przewaga wynika z kompetencji profesjonalnych zespołów. Naszym aktywem nie są środki trwałe, a wiedza i umiejętności. Są one też tym, co możemy wnieść w rozwój społeczno-gospodarczy.

Dzielimy się nimi, głównie z profesjonalistami. Pokazujemy aktualne możliwości, jakie dają konkretne

rozwiązania i technologie IT. Do najważniejszych wydarzeń w ostatnim roku, w których braliśmy udział jako eksperci, należały:

- **Microsoft Envision Poland (Microsoft) (maj 2022),**
- **XXX Międzynarodowy Salon Przemysłu Obronnego MSPO (wrzesień 2022),**
- **E-seminarium: Salesforce jako fundament wzrostu. Jak rozwiązać 5 wyzwań nowoczesnego Fintechu? (Salesforce) (czerwiec 2022),**
- **Salesforce Summer Club (Salesforce),**
- **Krakowskie Dni Informatyki (grudzień 2022).**

Nasi specjaliści uczestniczyli też w wielu wydarzeniach i konferencjach w roli prelegentów.

MISJA I WARTOŚCI TTMS

MISJA: 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:



Trwałe relacje z Klientami



Sukces Klienta jest naszym sukcesem



Kreatywność i innowacja



Przejrzysta komunikacja i wzajemne zrozumienie



Jakość i poszukiwanie efektywnych rozwiązań



Strategia ESG

[2-22] Jako Transition Technologies MS opracowaliśmy i przyjęliśmy strategię ESG do roku 2025. Opiera się ona na sześciu filarach, będących jednocześnie głównymi celami:

- chcemy oferować **bezpieczne usługi cyfrowe najwyższej jakości**,
- chcemy **przyciągać nieprzeciętnych ludzi i pracować w wyjątkowej, niekorporacyjnej atmosferze**,
- chcemy budować **różnorodne zespoły**, szanujące osoby różnych płci, kultur i wyznań,
- chcemy **dzielić się sukcesem** z otoczeniem,
- chcemy działać w sposób **neutralny dla środowiska**,
- chcemy zapewnić **najwyższe standardy zarządzania**.

Na każdy z nich składa się od kilku do kilkunastu pomniejszych celów i działań. Wszystkim im, podobnie jak celom głównym, przypisano mierniki i wartości, jakie powinny one osiągnąć w kolejnych latach. Kwestie związane z zarządzaniem aspektami ESG nadzorowane są przez dyrektora biura zarządu i administracji.

Nasza działalność, zarówno biznesowa, jak i poza biznesowa przyczynią się do realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ.

Environmental



Social Responsibility



Corporate Governance



Cele zrównoważonego rozwoju ONZ, w których osiągnięcie wpisują się działania TTMS

I. Wymiar środowiskowy (E – Environment): TTMS Goes Green



Cel 6. Zapewnić wszystkim ludziom dostęp do wody i warunków sanitarnych poprzez zrównoważoną gospodarkę zasobami wodnymi

- Zaangażowaliśmy się w pionierski program ochrony mokradeł, obejmując opiekę nad konkretnymi, cennymi przyrodniczo torfowiskami



Cel 7. Zapewnić wszystkim dostęp do źródeł stabilnej, zrównoważonej i nowoczesnej energii po przystępnej cenie

- dążymy do wykorzystania wyłącznie czystej, zeroemisyjnej energii elektrycznej, promując tym samym wytwórców OZE
- optymalizujemy energochłonność naszej działalności



Cel 9: Budować stabilną infrastrukturę, promować zrównoważone uprzemysłowienie oraz wspierać innowacyjność

- poprzez wspieranie rozwoju zastosowań technologii informatycznych, włączamy się w rozwój niezawodnej i odpornej infrastruktury (m.in. bezpieczeństwo danych)



Cel 11. Uczynić miasta i osiedla ludzkie bezpiecznymi, stabilnymi, zrównoważonymi oraz sprzyjającymi włączeniu społecznemu

- aktywnie włączamy się w walkę z miejskimi wyspami ciepła, poprzez wspieranie nasadzeń
- przyjęliśmy model biznesowy, który ogranicza dojazdy do pracy, a tym samym pośrednio obniżamy emisję
- optymalizujemy naszą flotę samochodową, stopniowo przechodząc na pojazdy zero- i niskoemisyjne, co sprzyja ochronie powietrza w miastach



Cel 12. Zapewnić wzorce zrównoważonej konsumpcji i produkcji

- segregujemy odpady w biurach
- uświadamiamy pracowników w zakresie gospodarki odpadowej oraz w zakresie przeciwdziałania marnowaniu żywności



Cel 13. Podjąć pilne działania w celu przeciwdziałania zmianom klimatu i ich skutkom

- zmniejszamy nasz ślad węglowy (przejście na zieloną energię, modernizacja floty samochodowej)
- włączamy się w projekty ekologiczne wspierające pochłanianie dwutlenku węgla (nasadzenia w miastach, sadzenie lasów, rewitalizacja bagien)



Cel 15. Chronić, przywrócić oraz promować zrównoważone użytkowanie ekosystemów lądowych, zrównoważone gospodarowanie lasami, zwalczać pustynnienie, powstrzymać i odwracać proces degradacji gleby oraz powstrzymać utratę różnorodności biologicznej

- bierzemy udział w rewitalizacji i ochronie cennych przyrodniczo mokradeł i torfowisk
- bierzemy aktywny udział w zalesianiu (nasadzeniach nowych lasów)



Cele zrównoważonego rozwoju ONZ, w których osiągnięcie wpisują się działania TTMS

II. Wymiar społeczny (S – Social): TTMS for People



Cel 1. Wylimitować ubóstwo we wszystkich jego formach na całym świecie

- tworząc miejsca pracy w biedniejszych krajach, zwiększamy ich dochody podatkowe, co sprzyja eliminacji ubóstwa
- wspieramy uchodźców wojennych, którzy utracili swój dorobek życia, stanęli w obliczu skrajnego ubóstwa



Cel 3. Zapewnić wszystkim ludziom w każdym wieku zdrowe życie oraz promować dobrobyt

- zapewniamy prywatną opiekę medyczną naszym pracownikom i współpracownikom
- oferujemy możliwość korzystania ze wsparcia dietetyków, psychoterapeutów i psychologów, stawiając czoła chorobom takim jak otyłość czy depresja



Cel 4. Zapewnić wszystkim wysokiej jakości edukację oraz promować uczenie się przez całe życie

- wspieramy studentów rodzimych uczelni na kierunkach związanych z IT
- inwestujemy w rozwój naszych pracowników
- angażujemy się w projekty edukacyjne branży, w tym naszych partnerów biznesowych



Cel 5. Osiągnąć równość płci oraz wzmocnić pozycję kobiet i dziewcząt

- nie akceptujemy żadnych form dyskryminacji, w tym dyskryminacji ze względu na płeć, kolor skóry, rasę czy wyznanie, tworząc bardzo różnorodny zespół
- oferujemy równe szanse rozwoju, tak kobietom, jak i mężczyznom, osobom różnych ras i wyznań



Cel 10. Zmniejszyć nierówności w krajach i między krajami

- rekrutujemy pracowników m.in. z Afryki i chcemy tworzyć tam miejsca pracy, przyczyniamy się do trwałego wyrównywania różnic między bogatą Północą a biednym Południem



Cele zrównoważonego rozwoju ONZ, w których osiągnięcie wpisują się działania TTMS

III. Wymiar zarządczy (G– Governance): TTMS Responsible Organization



Cel 8. Promować stabilny, zrównoważony i inkluzywny wzrost gospodarczy, pełne i produktywne zatrudnienia oraz godną pracę dla wszystkich ludzi

- poprzez wdrażane przez nas rozwiązania IT pomagamy optymalizować procesy i efektywność przedsiębiorstw oraz instytucji publicznych



Cel 16. Promować pokojowe i inkluzywne społeczeństwa, zapewnić wszystkim ludziom dostęp do wymiaru sprawiedliwości oraz budować na wszystkich szczeblach skuteczne i odpowiedzialne instytucje, sprzyjające włączeniu społecznemu

- prowadzimy działalności gospodarczą w sposób transparentny
- przeciwdziałamy korupcji i innym zachowaniom nieetycznym
- jednoznacznie piętnujemy nadużycia i zachowania nieetyczne



02 Environmental TTMS Goes Green

W tym rozdziale:

- 19 Zarządzanie środowiskowe zgodne z PN-ISO 14001
- 20 Nowoczesne biura z troską o zrównoważony rozwój
- 22 Dobry dostęp do infrastruktury transportowej
- 22 Rowerownie
- 22 Modernizacja floty samochodowej
- 22 Zagospodarowanie odpadów
- 23 Zakres 3 emisji gazów cieplarnianych: dojazdy pracowników do pracy
- 24 Nasze zaangażowanie na rzecz zrównoważonego rozwoju i bioróżnorodności



Zarządzanie środowiskowe zgodne z PN-ISO 14001

[3-3] Branża IT, choć w ujęciu globalnym jest istotnym konsumentem energii elektrycznej i jej działalność wiąże się ze znaczącym śladem węglowym, nie jest powszechnie łączona z istotnym wpływem środowiskowym. Częściej, co również jest prawdą, kojarzona jest z innowacyjnością, która może przyczynić się do optymalizacji wpływu środowiskowego, w tym śladu węglowego innych sektorów. Szereg rozwiązań informatycznych usprawnia procesy biznesowe, czy funkcjonowanie maszyn i urządzeń, co przynosi oszczędności zarówno przedsiębiorcom, jak i korzyści środowisku.

W TTMS staramy się jednak patrzeć na wpływ na środowisko kompleksowo, tj. wspierając wszelkie działania, które pozwalają wypracowywać korzystne dla środowiska rozwiązania IT, skrupulatnie pracujemy nad zmniejszeniem naszego bezpośredniego oddziaływania na otoczenie przyrodnicze, w tym klimat.

Od kilku już lat szacujemy wielkość naszego śladu węglowego Zakresu 1 i 2, a od 2022 roku również w zakresie istotnych elementów Zakresu 3. Pozwala nam to realnie zarządzać tym obszarem.

Na bieżąco analizujemy i doskonalimy nasze procesy, tak by skala naszego oddziaływania była nie tylko pod kontrolą, ale by była ona coraz mniejsza. **Monitorujemy zużycie nośników energii, poszukujemy oszczędności i dekarbonizacji procesów biznesowych, a także kompensowania środowisku naszej pozostałej emisji gazów cieplarnianych.** Mając na uwadze istotność naszego wpływu na środowisko, zdecydowaliśmy się wdrożyć system zarządzania środowiskowego, zgodny z normą PN-ISO 14001.



Case study: technologia IT na rzecz klimatu

Wykorzystujemy naszą wiedzę i umiejętności do tworzenia rozwiązań IT, które działają na korzyść naszej planety. Rozwiązania opracowane w Grupie Kapitałowej Transition Technologies do optymalizacji procesów w elektrowniach realnie obniżają emisję CO₂ i NO_x. **Systemy Transition Technologies zoptymalizowały największą sieć ciepłowniczą w Europie, co przełożyło się na redukcję emisji do atmosfery o ponad 145 tys. ton CO₂.**

Aby zobrazować wielkość unikniętej emisji, należy sobie uświadomić, że do jej absorpcji potrzeba byłoby aż 32 945 hektarów lasu i 23 068 181 drzew!



ISO 14001

W kwietniu 2022 roku zgodność naszego podejścia zarządczego do kwestii środowiskowych zostało potwierdzone **certyfikatem zgodności z normą PN-ISO 14001.**



Filozofia 3 x C w zarządzaniu wpływem na klimat

Nasze podejście zarządcze pozwala nam kontrolować ślad węglowy, minimalizować jego wielkość oraz kompensować tam, gdzie dalsze ograniczenie nie jest jeszcze możliwe:

- **Control (monitorować).** Stale mierzymy wolumen CO₂, do którego emisji przyczynia się nasza działalność. Kontrolujemy zużycie paliw oraz zakupionej energii, a także np. ślad węglowy wysyłanych przesyłek kurierskich. Stale rozbudowujemy ten wskaźnik, aby był jeszcze bardziej precyzyjny.
- **Cut back (ograniczać).** Prowadzimy szereg działań mających na celu zmniejszenie poziomu CO₂. Inwestujemy w ekologiczne biura, wspieramy naszych eko-ambasadorów, prowadzimy szereg akcji wewnętrznych promujących postawy eko.
- **Compensate (kompensować).** Wiemy, że niemożliwe jest, aby firma IT działająca globalnie zniwelowała ślad węglowy do zera. Jednak z pomocą przychodzą działania kompensacyjne. Wspieranie organizacji, których ideał jest zmniejszanie emisji, to właśnie jeden z tych sposobów.

Naszą ambicją, zgodnie z przyjętą strategią, jest działanie w sposób neutralny dla środowiska naturalnego, a zwłaszcza osiągnięcie w bardzo krótkiej perspektywie neutralności klimatycznej, czyli zerowego śladu węglowego. **Chcemy już na koniec 2023 roku zredukować go o 50%, a w 2025 roku w 100% osiągnąć zerową emisję.**

Nowoczesne biura z troską o zrównoważony rozwój

[305-1, 305-2] Przestrzeń, w której pracujemy jest przyjazna ludziom, a jej aranżacja ma sprzyjać skupieniu i dobremu samopoczuciu. Ma być ona także przyjazna otoczeniu w szerszym tego słowa rozumieniu

Kolejni administratorzy budynków, w których wynajmujemy powierzchnie, przedkładają nam stosowne certyfikaty, potwierdzające zakup czystej energii - w efekcie **zieloną energią zasilane są już biura w Białymstoku, Poznaniu, Warszawie i Wrocławiu**. Z kolei w Lublinie 10% zapotrzebowania budynku na energię pokrywana jest z zainstalowanych na dachu paneli fotowoltaicznych. Nawet w budynku w Malezji, w której ograniczanie śladu węglowego nie jest jeszcze szczególnie popularne, wdrożone zostały proste metody oszczędności energii – m.in.: poza godzinami pracy ograniczana jest praca klimatyzatorów. Co do zasady nasze biura znajdują się w nowoczesnych biurach, którym stawiane są wysokie wymagania dotyczące zrównoważonego rozwoju.

Kryterium wyboru nowego warszawskiego biura, będącego jednocześnie główną siedzibą TTMS, było posiadanie przez budynek **certyfikatu BREEM Outstanding**. **Certyfikatem LEED** może z kolei pochwalić się nasza nowa poznańska siedziba. Chcieliśmy pracować w budynku, którego wybudowanie i codzienne funkcjonowanie jest możliwie najmniej uciążliwe dla środowiska.



Wyjątkowa roślinność w biurach

Przyjazność naszych biur oznacz 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**.

W naszych biurach znajduje się bardzo dużo dziennego światła i roślin, a wśród materiałów wykończeniowych jest dużo drewna. Dążymy też do tego, by wykorzystywane przez nas komputery i urządzenia biurowe były możliwie najbardziej energooszczędne, a sama energia elektryczna, z której korzystamy, była wytwarzana w oparciu o odnawialne źródła energii (OZE).



Nowe, przyjazne środowisku biuro w Poznaniu

Malta House przy ul. Baraniaka 6, w który mieści się nasze nowe poznańskie biuro, to **jeden z najnowocześniejszych budynków biurowych klasy A w Poznaniu**, położony sąsiedztwie jeziora Maltańskiego i Galerii Malta. **Jako pierwszy w mieście otrzymał certyfikat ekologiczny LEED na najwyższym "platynowym" poziomie**. Obiekt jest podwójnie certyfikowany wg LEED i cechują go następujące proekologiczne rozwiązania:

- efektywna energetycznie fasada ograniczająca nasłonecznienie,
- kształt fasad bocznych umożliwiający widok na jezioro również ze skrzydeł budynku,
- wodoszczędne toalety,
- woda deszczowa wykorzystywana do celów gospodarczych,
- system free-cooling.

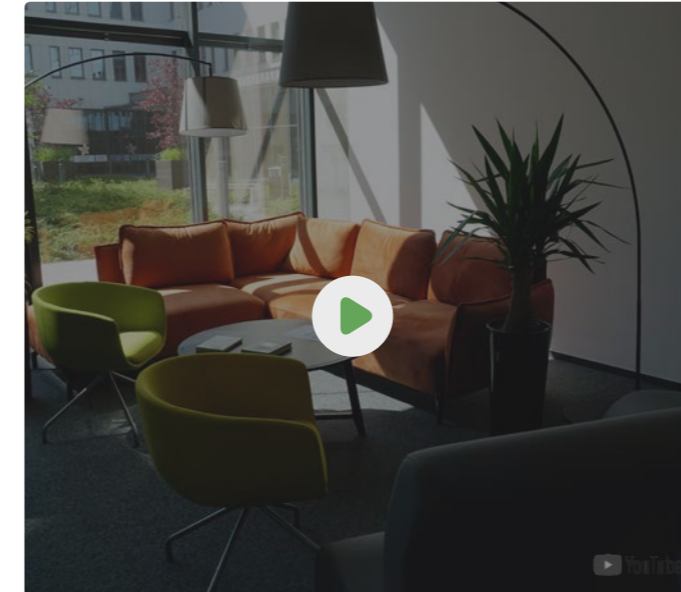
Ponadto budynek wyróżnia bogata oferta usługowo-rekreacyjna: na parterze budynku znajduje się kantyna oraz klub fitness, podczas gdy w bezpośrednim sąsiedztwie budynku znajduje się jezioro Maltańskie.

Budynek jest przyjazny rowerzystom, którzy znajdują w nim stojaki, prysznice, a na poziomie garażu - stację napraw. Malta House wyposażona jest również w ogólnodostępny taras na dachu z widokiem na jezioro Maltańskie.

Malta House otrzymała certyfikat „Obiekt bez barier” przyznawany przez Fundację Integracja.

Źródło: na podstawie informacji Reino Partners (www.reinopartners.com)

Zobacz nasze biuro w Poznaniu



TTMS Poznań - our new AEM center

Biuro w Malezji - segregacja surowców

W Malezji segregowanie odpadów i wyodrębnianie z nich frakcji surowców nie są jeszcze szczególnie popularne ani w biurach, ani w domach. Choć istnieją firmy zajmujące się ich powtórным przetwarzaniem, nie ma ani prawnego wymogu segregacji ani nawyków z tym związanych. **Chcąc jednak ograniczyć nasz wpływ na środowisko, namówiliśmy administratora biurowca w Kuala Lumpur, w którym mieści się nasze biuro, do zmiany polityki w tym zakresie.** Zapewnił on zarówno zbiorcze pojemniki, jak i firmę, odbierającą surowce. My z kolei zakupiliśmy pojemniki na odpady segregowane w biurze. W efekcie od grudnia 2022 roku nasze odpady są dobrze zagospodarowywane i wracają do obrotu gospodarczego. Spodziewamy się przyłączenia się do inicjatywy innych przedsiębiorstw z naszego biurowca, który stał się jednym z nielicznych, oferujących tego typu rozwiązania.





Dobry dostęp do infrastruktury transportowej

Nasi pracownicy najczęściej decydują się na pracę w **modelu hybrydowym**, tj. łączą zdalną pracę z domu z pracą w biurze. Ze względu na wygodę pracowników, którzy przyjeżdżają do biura, ale też z uwagi na ślad węglowy, **dążymy do tego by nasze biura były zlokalizowane w miejscach, do których istnieje dogodny dojazd, zwłaszcza komunikacją publiczną**. W dużych miastach jest to szczególnie istotne, bo dojazdy do pracy zabierają sporo czasu, generują koszty, ale też w przyczyniają się do tzw. niskiej emisji, czyli nie tylko zwiększają pulę dwutlenku węgla emitowanego do atmosfery, ale też różnego rodzaju zanieczyszczeń, w tym pyłów zawieszonych, będących źródłem smogu. Wybór lokalizacji biura, z uwzględnieniem ograniczenia dojazdów, ma długotrwałe konsekwencje, dlatego jest tak bardzo istotny z punktu widzenia tak komfortu zatrudnionych, jak i środowiska.



Rowerownie

Mając na uwadze to, że dojazdy dużej liczby osób do pracy wiążą się z istotnym śladem węglowym, poza wspomnianą optymalizacją wyboru lokalizacji, zachęcamy pracowników by do biura przyjeżdżali właśnie rowerem, a nie samochodami.

Warunkiem podstawowym, który pozwala wygodnie dojeżdżać rowerem, jest zapewnienie odpowiedniej infrastruktury. Zadbaliśmy o to, by w każdej z naszych 9 lokalizacji w Polsce **pracownicy mogli korzystać z rowerowni i mieli również możliwość bezpiecznego pozostawienia jednoślada, przebrania, czy odświeżenia się**. Wpływa to zarówno na zmniejszenie zanieczyszczeń, jak i zdrowie podejmujących aktywność fizyczną pracowników.



Modernizacja floty samochodowej

Konsekwentnie **wymieniamy naszą niewielką flotę służbowych samochodów osobowych na pojazdy nisko- i zero- emisyjne o alternatywnym napędzie**. Choć liczy ona kilka pojazdów, to również mają one znaczenie.

Mamy świadomość tego, że w znacznym stopniu ślad węglowy wiąże się z wyprodukowaniem danego pojazdu, dlatego też wycofujemy samochody z użytkowania i zastępujemy nowymi, dopiero kiedy się zamortyzują. Jesteśmy też świadomi tego, że stopniowo pojawiające się w naszej flocie pojazdy elektryczne budzą kontrowersje, jeśli chodzi o ich rzeczywisty ślad węglowy, zwłaszcza jeśli zasilane są energią elektryczną produkowaną w oparciu o spalanie paliw kopalnych. Jesteśmy jednak przekonani, że już sama możliwość zmniejszenia tzw. niskiej emisji, a tym samym ograniczenia zjawiska smogu w dużych miastach, jest korzyścią, dla której warto zainwestować w nowe pojazdy.

Co więcej, **dążymy do zakupu energii z OZE, co ogranicza ślad węglowy naszych pojazdów, o ile tylko są ładowane na miejscach parkingowych, towarzyszących naszym biurom**. Będziemy również monitorować rozwój innych napędów alternatywnych (np. wodorowych) i modernizować flotę tak, by realnie czynić jej wpływ na środowisko coraz mniejszym.



Zagospodarowanie odpadów

W biurach zapewniamy pojemniki, umożliwiające segregację podstawowych frakcji odpadów. Plakaty uświadamiają pracowników i pomagają prawidłowo segregować odpady. W efekcie zwiększa się szansa, że odzyskane surowce zostaną ponownie wykorzystane i powrócą do obiegu gospodarczego.

Zewnętrzny podmiot zapewnia właściwe, tak z punktu widzenia środowiska naturalnego, jak i bezpieczeństwa danych, **zagospodarowanie zużytego sprzętu informatycznego**, w tym dysków. Ta sama firma zajmuje się odbiorem i **użytkowaniem zużytych tonerów**. Z kolei administratorzy budynków, w których pracujemy, zapewniają odbiór i **właściwe zagospodarowanie zużytych źródeł światła** (światłówki, LED).

Nasze zaangażowanie na rzecz zrównoważonego rozwoju i bioróżnorodności

[305-5] Już dziś **inicjujemy długoterminowe projekty, które pozwolą nam na kompensowanie emisji**, której nie jesteśmy w stanie uniknąć. Staramy się jednak poszukiwać takich projektów, które nie tylko przyczynią się do absorpcji dwutlenku węgla, ale równocześnie będą przynosiły też inne korzyści. Dlatego też na przykład **aktywnie wspieramy nasadzenia w miastach, w których mamy biura, a także angażujemy się w ochronę torfowisk i mokradeł.**

Tak nasadzenia w miastach, jak również rewitalizowane torfowiska i mokradła bezsprzecznie odgrywają istotną rolę w pochłanianiu dwutlenku węgla. Zwłaszcza te ostatnie są zdecydowanie niedocenianym elementem naturalnego i długoletniego systemu

wiązania węgla przez przyrodę. Niemniej obie te aktywności przynoszą korzyści daleko wykraczające poza prostą absorpcję dwutlenku węgla. Zieleń w miastach pozwala ograniczać bardzo niekorzystne zjawisko powstawania tzw. miejskich wysp ciepła i staje się narzędziem adaptacji do zachodzących zmian klimatycznych.

Z kolei tereny podmokłe, które przez lata były celowo osuszane lub ulegały degradacji na skutek działalności człowieka w sposób niezamierzony, poza pochłanianiem dwutlenku węgla, odgrywają nieocenioną rolę w retencji wód deszczowych i roztopowych, a także są z reguły cennymi siedliskami. Są niezmiernie bogate przyrodniczo, a ich ochrona jest ważna z punktu widzenia zachowania bioróżnorodności.

Obok większych akcji, staramy się też troszczyć o drobiazgi, zwłaszcza jeśli dotyczą one ludzkich przyzwyczajeń i zachowań. Ich zmiana, nawet jeśli dotyczyć będzie ograniczonej liczby osób, przez lata może przełożyć się na namacalne oszczędności. Dlatego m.in. **uruchomiliśmy na wewnętrznej, firmowej platformie kanał dotyczący ekologii, czy zorganizowaliśmy webinar dotyczący marnowania żywności.**



Certyfikat „Partner dla klimatu 2022”!

[305-5] **W październiku 2022 roku – podczas Krynica Forum, międzynarodowego wydarzenia łączącego biznes, politykę i naukę – zostaliśmy uhonorowani certyfikatem „Partner dla klimatu 2022”.** Certyfikat wręczyli nam przedstawiciele Lasów Państwowych, którzy organizowali Aukcję Jednostek Dwutlenku Węgla. To ogromne wyróżnienie, a zarazem podsumowanie naszych dotychczasowych działań.

W ramach współpracy z Lasami Państwowymi **wspieramy ratowanie dwóch torfowisk** – jedno z nich znajduje się w Spychowie, drugie w Przemkowie. Dzięki działaniom takim jak zachowanie lub odtworzenie zdolności retencyjnej torfowisk, poprawienie stosunków wodnych, zadbanie o istniejącą roślinność, torfowiska odzyskują swoje naturalne właściwości i będą mogły nadal pełnić ważną rolę dla środowiska.



Sadzimy krzewy w ramach „Zielonego Funduszu dla Warszawy”.

[305-5] Będąc partnerem programu „Zielony Fundusz dla Warszawy” w czerwcu 2022 roku **posadziliśmy na warszawskiej Woli blisko 100 m2 krzewów hortensji i krzewuski.** Nasi pracownicy sadzili je na Skwerze Apfelbauma, od strony ulicy Dzielnej, czyli bezpośrednio w sąsiedztwie naszej warszawskiej siedziby. Sadzone gatunki nie tylko przepięknie kwitną i przyciągają zapylaczy, ale też dobrze znoszą zanieczyszczenie powietrza, dlatego z powodzeniem mogą być uprawiane w miastach.

re chcą włączyć się w zieloną transformację stolicy. Posadzone krzewy są wyjątkowo widowiskowe i bardzo intensywnie kwitną, co przyciągnie mnóstwo zapylaczy. Jest to niezwykle istotne, ponieważ dzięki takim działaniom zwiększamy w mieście przestrzeń biologicznie czynną, łagodząc tym samym skutki zmian klimatu – mówiła w czerwcu **Magdalena Młochowska, dyrektor koordynator ds. zielonej Warszawy.**

– To już kolejne porozumienie w ramach Zielonego Funduszu dla Warszawy – platformy współpracy z przedsiębiorstwami, któ-

W efekcie w silnie zurbanizowanych i gęsto zabudowanym obszarze pojawiła się zieleń, która będzie cieszyć oczy okolicznych mieszkańców, ale też naszych pracowników.



Nasadzenia z Salesforce

[305-5] Nasza współpraca z Salesforce nie zawsze ogranicza się wyłącznie do wymiaru technologicznego, ale tak jak w przypadku działalności biznesowej, tak i w obszarze technologii podejmujemy współpracę, by wspomóc realizację ważnych celów. Nasz kluczowy partner technologiczny, jakim jest Salesforce, postawił sobie niezmiernie ambitny cel, tj. posadzenia do 2023 roku aż **100 milionów drzew!**

Z tej puli aż 1,5 miliona drzew zostanie posadzonych w Polsce we współpracy z fundacją Aeris Futuro.

Włączyliśmy się w sfinansowanie nasadzeń, a nasi pracownicy, wspólnie z wolontariuszami m.in. z **Accenture, PWC, Cloobees, Finally, SII, Mooza i Clorce, pomagali w sadzeniu roślin.**



Pozostałe aspekty środowiskowe

[2-27] Poza zużyciem mediów w biurach (energia elektryczna, ciepła, woda do celów bytowych) i wytwarzaniem niewielkich ilości odpadów, które są segregowane, nie mamy istotnego bezpośredniego oddziaływania na środowisko. **Nasze biura nie są zlokalizowane na terenach cennych przyrodniczo ani w ich bezpośrednim sąsiedztwie.** Prowadzona

działalność nie wiąże się z ryzykiem awarii, która mogłaby skutkować skażeniem środowiska. W 2022 roku ani nigdy wcześniej, nie prowadzono przeciwko nam postępowań administracyjnych w związku z naruszeniem przepisów ochrony środowiska, ani nie nałożono z tego tytułu kar.

03 Social responsibility TTMS for People

W tym rozdziale:

- 27 Orientacja na ludzi
- 27 Elastyczność w zarządzaniu HR
- 28 Zatrudnienie
- 29 Niekorporacyjna atmosfera
- 30 Udogodnienia dla pracujących w biurze
- 30 Otwartość na zespół i przyjazna przestrzeń biurowa
- 31 Różnorodność płci, narodowości, kultur i wyznań
- 32 Lokalność zatrudnienia
- 32 Staże i praktyki
- 33 Rekrutacja
- 33 Szkolenia i rozwój
- 34 Bezpieczeństwo i higiena pracy
- 35 Zaangażowanie społeczne zespołu



Orientacja na ludzi

Fundamentem naszego modelu biznesowego i przewag konkurencyjnych są **ludzie i ich kompetencje.**

[3-3 (401)] Niejednokrotnie realizowane dla 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. Chcemy zatem przyciągać nieprzeciętnych ludzi i wspólnie z nimi budować nasz sukces. **Pozyskiwanie, utrzymanie i rozwijanie najlepszych specjalistów, jest**

warunkiem naszego dalszego rozwoju. Jednocześnie ewentualna utrata kluczowych pracowników i trudność ze znalezieniem na rynku pracy osób z odpowiednimi kompetencjami stanowi kluczowe ryzyko biznesowe. Jesteśmy jednak przekonani, że mimo ograniczonej podaży pracowników branży IT, reprezentujących dodatkowo odpowiednie cechy osobowe, udaje się nam skutecznie przeciwdziałać zagrożeniom związanym z istniejącymi ograniczeniami.

Elastyczność w zarządzaniu HR

[3-3 (404)] W kwestiach związanych bezpośrednio z jakością świadczonych usług IT i bezpieczeństwa informacji jesteśmy bezkompromisowi, jeśli chodzi o procedury i ich przestrzeganie. Jednocześnie w obszarach takich jak zarządzanie zasobami ludzkimi unikamy zbytniej formalizacji, zachowując elastyczność i indywidualne podejście. Z kolei to przekłada się na większą efektywność i lepsze wyniki.

Przykładowo, nie zdecydowaliśmy się na wprowadzenie sztywnych ścieżek kariery. Nasi pracownicy nie są zobowiązani do tego, by po określonym czasie zdać określony egzamin, czy uzyskać certyfikat.

Stoimy na stanowisku, że jakkolwiek stały i rygorystyczny model, zabija indywidualizm członków zespołu

i różnorodność jego cech. Jeden standard byłby nieadekwatny i prowadził do nieoptymalnych decyzji z punktu widzenia organizacji 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.



Zatrudnienie

[3-3 (202), 3-3 (204)] Wśród najczęściej rekrutowanych przez nas pracowników znajdują się: **programiści, architekci systemów, testerzy, kierownicy projektów, jak również osoby zajmujące się bezpośrednim wsparciem Klienta.** Najbardziej poszukiwane są osoby, specjalizujące się w popularnych technologiach. Zapewniając Klientom usługi najwyższej jakości, gwarantujemy

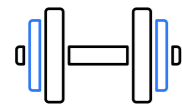
pracownikom godziwe i konkurencyjne warunki zatrudnienia, tak jeśli chodzi o wynagrodzenie, jak i benefity pozapłacowe.

Benefity te są dostępne dla każdej osoby zatrudnionej w oparciu o umowę o pracę: bez względu na jej długość czy wymiar etatu.

Z kolei w Malezji, będącej drugim po Polsce największym rynkiem pod względem liczebności zespołu, zakres benefitów jest chyba jeszcze szerszy, tj. pracownicy mają dostęp do bezpłatnej prywatnej służby zdrowia, dodatek do okularów lub soczewek, dodatek do stomatologa.

Dodatkowo, w przypadku wąskiej grupy ekspertów, pochodzących z Indii, a zatrudnionych w biurze w Malezji, pomagaliśmy w relokacji i jej kosztach (m.in. załatwialiśmy formalności związane z pozwoleniem na pracę w Malezji, opłacaliśmy przelot i koszty zakwaterowania w początkowym okresie).

Benefity na polskim rynku:



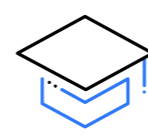
dofinansowanie do kart Multisport



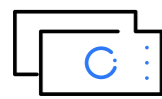
prywatne ubezpieczenie medyczne



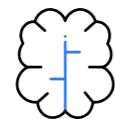
ubezpieczenie na życie



dofinansowanie nauki języków obcych



świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Pracowniczych



bezpłatne konsultacje psychologa, psychoterapeuty lub diabetologa

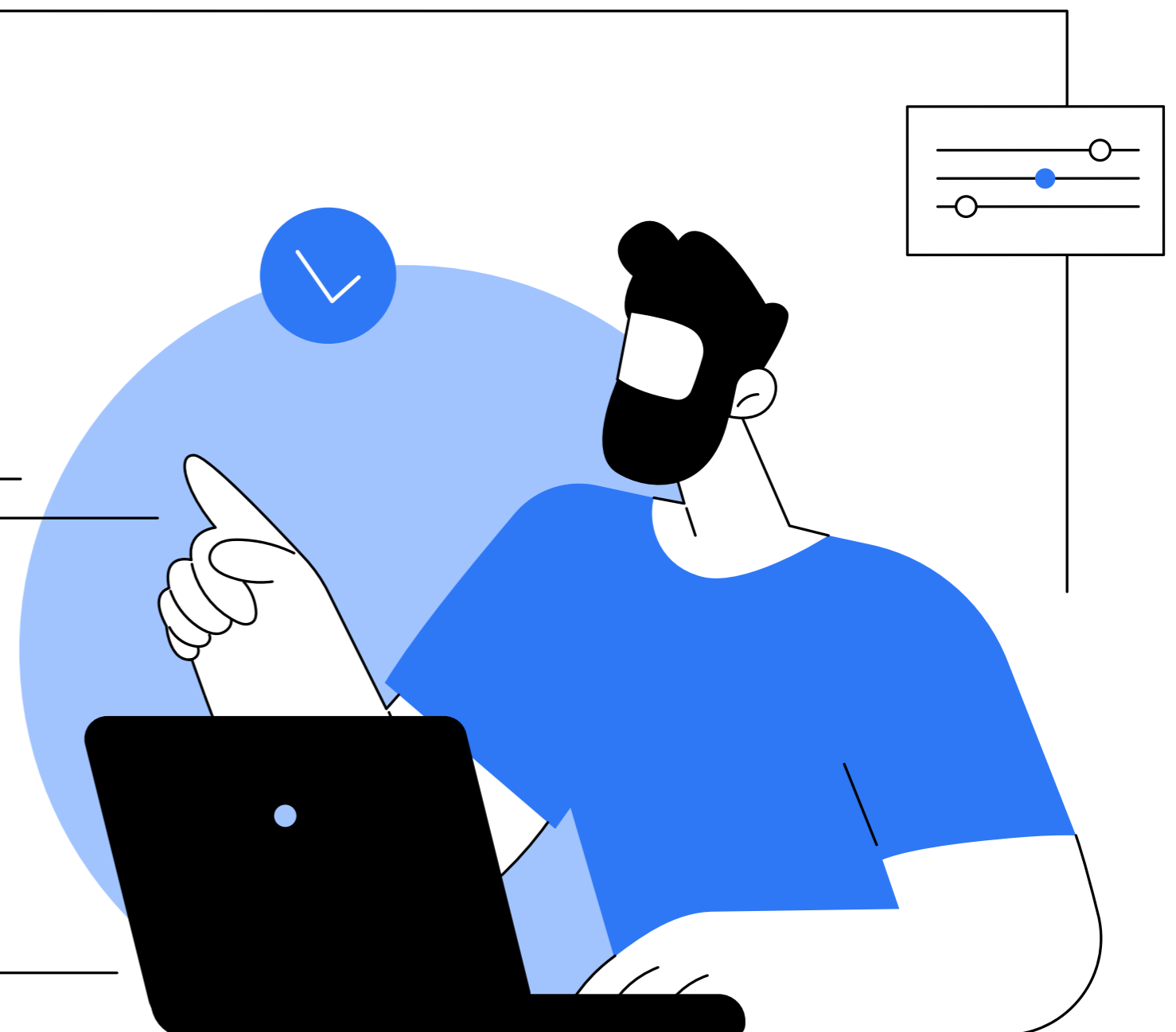


refundacja kosztów zakupu okularów



m.in. dofinansowanie wypoczynku, w tym wypoczynku dzieci, dofinansowanie żłobków i przedszkoli, wyprawki dla niemowlaków i dla pierwszoklasistów, pomoc dla rodziców dzieci niepełnosprawnych

m.in. dofinansowanie wypoczynku, w tym wypoczynku dzieci, dofinansowanie żłobków i przedszkoli, wyprawki dla niemowlaków i dla pierwszoklasistów, pomoc dla rodziców dzieci niepełnosprawnych



Niekorporacyjna atmosfera

Tym co wyróżnia nas na rynku i sprawia, że stajemy się pracodawcą z wyboru, jest **nasz niekorporacyjny charakter, czyli brak typowego dla dużych organizacji schematycznego, zdehumanizowanego podejścia do ludzi**. Unikamy „szufladkowania” i kategoryzowania pracowników. Staramy się eliminować mechanizmy, sprzyjające niezdrowej rywalizacji i tzw. „wyścigowi szczurów”. Naszą ambicją jest, mimo dynamicznego rozwoju, utrzymanie możliwie wielu cech i przyjaznej atmosfery małej firmy, z której wyrosliśmy. Wciąż zachowujemy płaską strukturę zarządzania.

Punktem wyjścia jest rekrutowanie pracowników o odpowiednim profilu osobowościowym. Oczywiście

dodatkowo zawęży to wybór, ale procentuje w kolejnych latach. Sprzyja zachowaniu szczególnego charakteru firmy, na którym tak bardzo nam zależy. Jest to ogromnym wyzwaniem, zwłaszcza, że z każdym nowym otwartym biurem, coraz trudniej będzie znać się wzajemnie z każdym. Coraz trudniej będzie utrzymać sytuację, w której członek zarządu kojarzy dosłownie każdego pracownika firmy.

Robimy dużo by nasi pracownicy, którzy w praktyce na co dzień pracują w strukturach organizacji Klientów, czuli się pracownikami TTMS. Temu służą wspólne wyjścia do restauracji, czy wyjazdy integracyjne. Chcemy i czujemy się zespołem ludzi, którzy się lubią. Ludzi, którzy po

południu po pracy chcą gdzieś wspólnie wyjść i spędzić razem czas.

W 2022 roku dużą popularnością cieszyły się prezenty, które pracownicy otrzymali z okazji... Dnia Dziecka. Były to - co było dla nas ważne, wyprodukowane w Polsce - bluzy z logo TTMS. Dziś są one często i chętnie przez nich zakładane przy różnych okazjach. Celebrowaliśmy Family Day w naszym malezyjskim oddziale, a chętni bawili się też wspólnie podczas Halloween.

Bardziej wytrzymali z nas reprezentowali TTMS w **Runmageddonie**. Nasz 12-osobowy zespół

uczestniczył w ekstremalnych biegach w Krakowie, Warszawie, Trójmieście i Poznaniu. Byliśmy obecni w **Biegach Niepodległości**, a aż 30 osobowy zespół uczestniczył w charytatywnym biegu **Poland Business Run 2022**. Nasza drużyna rywalizowała też w **Mistrzostwach IT w piłce nożnej** w Lublinie, których jako spółka byliśmy jednym ze sponsorów, a którym patronowali m.in. Ministerstwo Sportu i Turystyki, Wojewodawa Lubelski oraz Prezydent Miasta Lublina. Ta ostatnia impreza, podobnie jak bieg Poland Business Run, to nie tylko okazja do dobrej zabawy i integracji. **Środki zebrane podczas Mistrzostwa IT zasiliły Fundusz św. Brata Alberta**, który wspiera funkcjonowanie ośrodków dla dzieci i młodzieży prowadzonych przez Fundację Szczęśliwe Dzieciństwo.



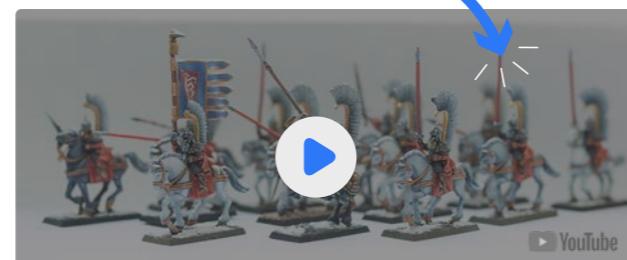
Kręcimy kilometry!

Coraz więcej osób „wkręciła się” w akcję „Kilometry nas kręcą”. **Pracownicy, już nie tylko z Polski, biegają, spacerują i jeżdżą na rowerach, zapisując zdobyte kilometry w aplikacji.** Jednocześnie dużą popularnością cieszyły się firmowe biegi. Zorganizowane w Polsce wyzwanie TTMS Go, zachęciło do aktywności pracowników spoza Polski. W rezultacie w 2022 roku odbyła się też jego druga, międzynarodowa edycja, w której poza pracownikami zatrudnionymi w Polsce, wzięli udział również pracownicy z Danii i Malezji.



Podziel się pasją

Są to, odbywające się cyklicznie, luźne spotkania z ciekawymi osobami z naszej firmy o niebanalnych pasjach. Odbywają się na wewnętrznej platformie i jest to nie tylko możliwość wysłuchania niejednokrotnie fascynujących opowieści pasjonatów, ale też okazja do poznania współpracowników i odkrycia ich innego oblicza.



Podziel się pasją
Wargaming - figurkowe gry bitewne



Udogodnienia dla pracujących w biurze

Biuro to nie tylko atrakcyjnie zaprojektowane wnętrze i wyposażenie, ale też atmosfera i mniej lub bardziej sformalizowane zwyczaje:



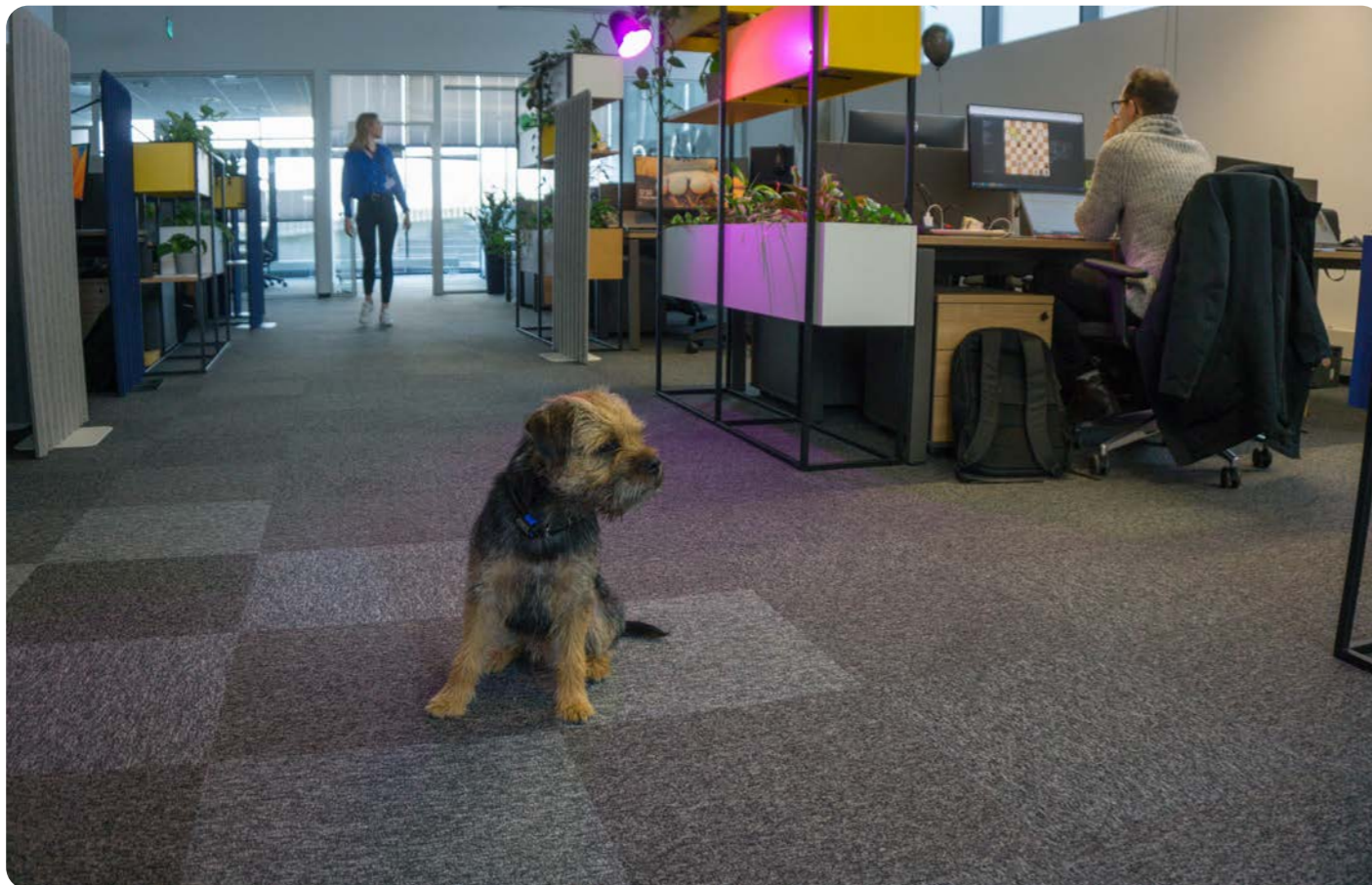
Obok na przykład dobrze wyposażonych kuchni, w których pracownicy, tak w Polsce, jak i w Malezji, mogą bez ograniczeń korzystać udostępnionych produktów (kawa, herbaty, itp.), pewną tradycją stały się już **Słodkie Dni** oraz owocowe dni, kiedy pracownicy mogą częstować się słodkimi bułkami lub świeżymi sezonowymi owocami.



Osoby, które chcą oderwać się na moment od pracy i odstresować się, mogą skorzystać ze **strefy relaksu**. Ich aranżacja różnić się może w zależności od biura, ale znaleźć możemy tam zarówno wygodne sofy i pufy, jak również piłkarzyki oraz Xboxy.



Chcąc wyjść naprzeciw oczekiwaniom pracowników, umożliwiamy **przychodzenie do pracy z ukończonym czworonogiem**. Dlatego też czasem pod czymś biurkiem możemy spotkać śpiącego psiaka.



Otwartość na zespół i przyjazna przestrzeń biurowa

Naszym celem jest zapewnienie dobrej atmosfery pracy w biurze. Dlatego też, jeśli pojawiają się oddolne głosy, dzięki którym czas spędzany w pracy może być przyjemniejszym, wychodzimy im naprzeciw. **Pracownicy zawsze byli pytani o najbardziej dogodną lokalizację biur, czy aranżację ich przestrzeni. To oni uczestniczą w jej ostatecznym kształcie.**

W rezultacie, podobnie jak atmosfera pracy, nasze biura nie przypominają swoim charakterem biur typowych dla korporacji. W naszym założeniu ma być ona przyjazna i zapewniać komfort pracy. Mamy czuć się w niej dobrze. W efekcie, nawet jeśli w ocenie kogoś z zewnątrz, przestrzeń, w której pracujemy, wygląda odmiennie od powszechnie przyjętych nieformalnych standardów

firmowych, to przestrzeń, w której czujemy się dobrze, przez nas wybrana, i która dużo mówi o nas, naszej wyjątkowości i unikalności.

To coś więcej niż tylko fundamentalna ergonomia pracy. **To również organizacja miejsca i samej pracy w dbałości o higienę psychiczną.**

Od 2022 roku nowym, ergonomicznym i przyjaznym biurem cieszą się osoby pracujące w Poznaniu. Wkrótce nowe miejsce pracy będzie miał również nasz warszawski oddział.



Powrót do badania satysfakcji

W 2022 roku powróciliśmy do **regularnego badania satysfakcji pracowników**, którzy mają okazję kompleksowo ocenić pracę w firmie oraz zasignalizować swoje oczekiwania lub ewentualne bolączki i obawy.



Różnorodność płci, narodowości, kultur i wyznań

[3-3 (405)] Umiędzynarodowienie naszej działalności sprawia, że jako jedna z nielicznych firm o polskich korzeniach, **jesteśmy aktywni na kilku kontynentach, a nasz zespół tworzą osoby różnych narodowości, różnych ras i koloru skóry, nie mówiąc już nawet o różnym kręgu kulturowym, czy odmienności wyznań.**

Jesteśmy organizacją o ogromnej różnorodności - są wśród nas osoby różnych ras, zarówno katolicy, jak i protestanci, muzułmanie, buddyści, przedstawiciele religii hinduistycznych, jak i osoby bezwyznaniowe. Jednocześnie pracujemy w branży, w której wciąż mało jest kobiet. Chodzi zarówno o rynek pracowników, jak i absolwentów uczelni kierunków informatycznych, wśród których panie stanowią zdecydowaną mniejszość.

Z naszego punktu widzenia trudno byłoby myśleć o przyjaznej atmosferze między ludźmi, bez zapewniania wa-

runków, w których nikt nie będzie czuł się „gorszy”, a tym bardziej poniżany czy dyskryminowany, tak ze względu na płeć, jak i na przykład ze względu na odmienny kolor skóry, narodowość, pochodzenie kulturowe, czy wyznanie. Stąd duży nacisk z naszej strony na wzajemny szacunek i współpracę, przy jednoczesnym braku akceptacji dla jakichkolwiek zachowań szowinistycznych.

Im bardziej wielonarodowy będzie stawał się nasz zespół, tym istotniejsze stanie się kwestia poszanowania wielokulturowości i różnorodności zespołu. Chcemy też czerpać z tej wartości i uczynić ją naszym wyróżnikiem w branży. Już dziś w malezyjskim biurze, które jest najbardziej różnorodne, organizujemy niewielkie, ale uroczyste wydarzenia w biurze, z okazji zbliżających się świąt religijnych, które są w Malezji dniami wolnymi od pracy. To wydarzenia podobne w swoim charakterze do

firmowych wigilii, organizowanych w biurach w Polsce. Podobnie w Malezji dwukrotnie obchodzimy Nowy Rok:

1 stycznia oraz 15 stycznia, na który przypada początek chińskiego nowego roku.

Kładziemy nacisk na rozwój i możliwość ciekawej ścieżki kariery dla wszystkich, niezależnie od płci czy pochodzenia. Osoby dziś zatrudniane, niezależnie od płci, czy pochodzą z Polski, Malezji, Danii, czy Afryki, muszą mieć takie same szanse na zajęcie ważnych stanowisk w naszej organizacji.





Lokalność zatrudnienia

[202-2] Co do zasady, **koncentrujemy się na pozyskiwaniu pracowników z rynków rodzimych**, tj. do pracy na rynku polskim poszukujemy przede wszystkim pracowników z Polski. Niemniej, kiedy potrzebni nam wysoko-kwalifikowani 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 i aktywnie przeciwdziałając ryzyku potencjalnego braku pracowników, analizujemy też potencjał rynków pozaeuropejskich. Poza Malesją, w której posiadamy biuro, już dziś poszukujemy ekspertów w Indiach i wybranych krajach 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.

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 wycyfywani 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.**

Odpowiedzialne zarządzanie to dla nas nie tylko obecności w organach poszczególnych spółek osób odmiennej płci, ale też różnej narodowości, z naciskiem na sukcesywne obsadzanie stanowisk kierowniczych właśnie osobami z rynku lokalnego.

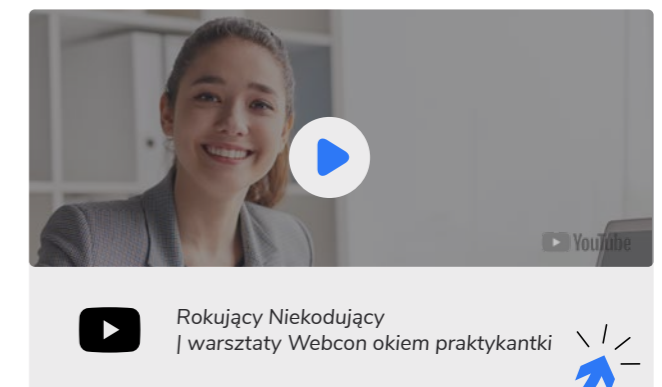
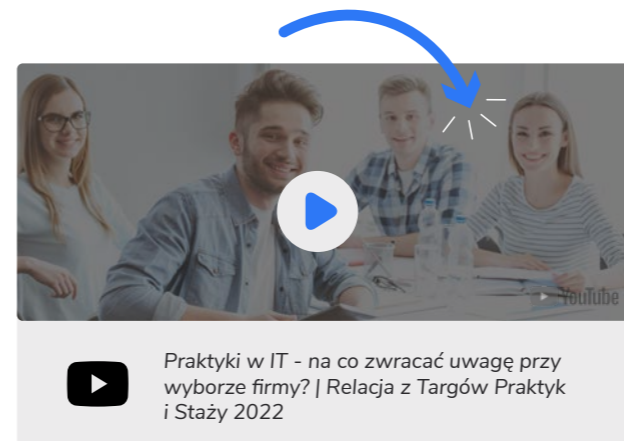


Staże i praktyki

Coraz częściej otwieramy się na młodych, w których rozwój inwestujemy. Z naszych obserwacji wynika, że jeżeli już na początku poczują się oni w firmie dobrze, to zwiążą się z nią na długo. Dlatego **aktywnie poszukujemy 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 targi pracy.**

W 2022 roku chcieliśmy zainteresować naszą firmą przyszłych specjalistów IT realizując kampanię billboardową promującą staże i praktyki w TTMS. Nasze billboardy były widoczne w pobliżu kluczowych szkół wyższych, kształcących potrzebnych nam ekspertów. Były zindywidualizowane w zależności od miasta i odwoływały się do regionalizmów językowych, charakterystycznych dla danego obszaru Polski. Byliśmy obecni na targach pracy w Białymstoku, Lublinie, Koszalinie, Poznaniu i w Krakowie.

W efekcie na praktyki i staże udało się nam znaleźć rekordową liczbę młodych ludzi, którzy w ocenie naszych rekruterów byli szczególnie wartościowi. Spośród około 80 osób, które odbyły staż lub praktykę, około 60 zostało finalnie przez nas zatrudnionych. Niejednokrotnie po odbyciu stażu i realizacji projektów wewnętrznych, ich kompetencje były na tyle wysokie, że mogli zostać włączeni do zespołów, realizujących projekty komercyjne. Warto również wspomnieć, że w 2022 roku pierwsi stażysty i praktykanci dołączyli do zespołu w Kuala Lumpur. Inwestycja w kształcenie młodych to dla nas jeden z priorytetów. Dlatego stworzyliśmy dla nich dedykowaną stronę www.praktykiwit.pl.



Rekrutacja

Rekrutacja składa się najczęściej z 2-3 etapów, w którym poza rekruterem uczestniczy osoba techniczna, a w przypadku niektórych stanowisk również przedstawiciel Klienta. Staramy się cały proces przeprowadzić możliwie szybko i sprawnie, by nie opóźnić przekazania informacji zwrotnej zainteresowanej osobie. **Niezależnie od wyniku rekrutacji, tj. również w sytuacji, w której nie zdecydujemy się podjąć współpracy, staramy się przekazać informację zwrotną. W efekcie spotykamy się z opinią, że proces rekrutacji był z punktu widzenia kandydata sympatyczny i przyjazny.** Co niemniej ważne 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 naszym zespole ludzie czują się dobrze.

Poszukując pracowników i współpracowników jesteśmy elastyczni i w zależności od preferencji kandydatów jesteśmy w stanie 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.



Handbook dla nowych pracowników

W 2022 roku stworzyliśmy podręcznik, będący „ściągawką” dla nowych pracowników, stanowiący element procesu onboardingu. Zmniejsza on liczbę późniejszych pytań i wątpliwości, ułatwiając szybszą adaptację w firmie.



Szkolenia i rozwój

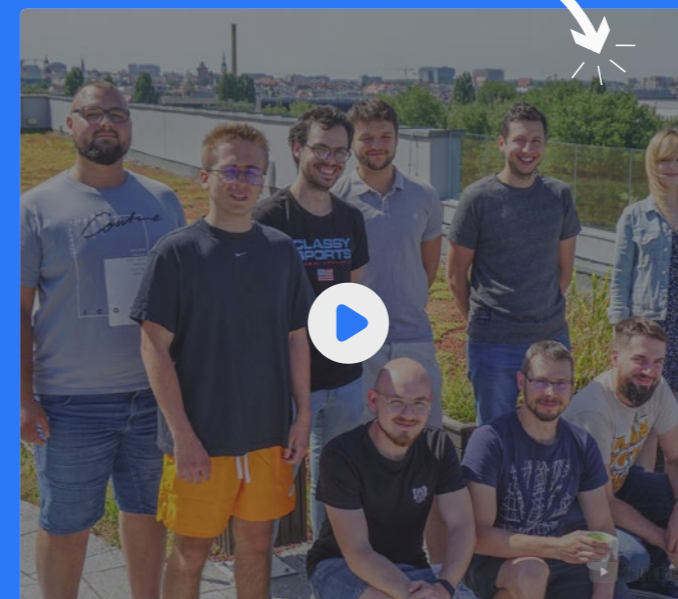
[3-3 (404)] Pracownicy, w tym często osoby świeżo zrekrutowane, czy wręcz odbywające staż lub praktykę, a wiążące swoją przyszłość z TTMS, mają szanse rozwijania swoich kompetencji podczas autorskich tzw. Akademii TTMS (Akademia Jakości, Akademia AEM, Akademia Salesforce). Programy te pozwalają na zdobycie 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.

Pracownicy, tak zatrudnieni w Polsce, ale też na przykład w Malezji, zdobywają nowe umiejętności także podczas zewnętrznych szkoleń eksperckich. Są to głównie

szkolenia techniczne, niejednokrotnie zakończone egzaminem i powiązane z certyfikacją.

W 2022 roku stworzony został program rozwoju kadry menadżerskiej (Akademia Menedżerska), którego konstrukcja umożliwia elastyczne rozszerzanie go na kolejne zespoły. Uzupełni ona wachlarz szkoleń technicznych i pozwoli zbudować jednolity fundament kompetencji wśród osób na stanowiskach kierowniczych.

W ostatnim roku uporządkowano też zasady udziału w szkoleniach i zwiększono dostęp do nich. Było to odpowiedzią na oczekiwania pracowników, którzy w badaniu satysfakcji komunikowali, że nie znają lub nie rozumieją reguł i mechanizmów związanych ze zgłaszaniem swojego udziału w szkoleniach.



Odwiedzamy praktyki i Akademię AEM w TTMS Poznań



Akademia Power BI 2022

Bezpieczeństwo i higiena pracy

[3-3 (403), 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 konsoli Xbox, ale też duża ilość zieleni, czy rozważana możliwość wsparcia psychologicznego. Z tego też powodu przypominamy regularnie w komunikacji wewnętrznej o konieczności zachowania higieny psychicznej.



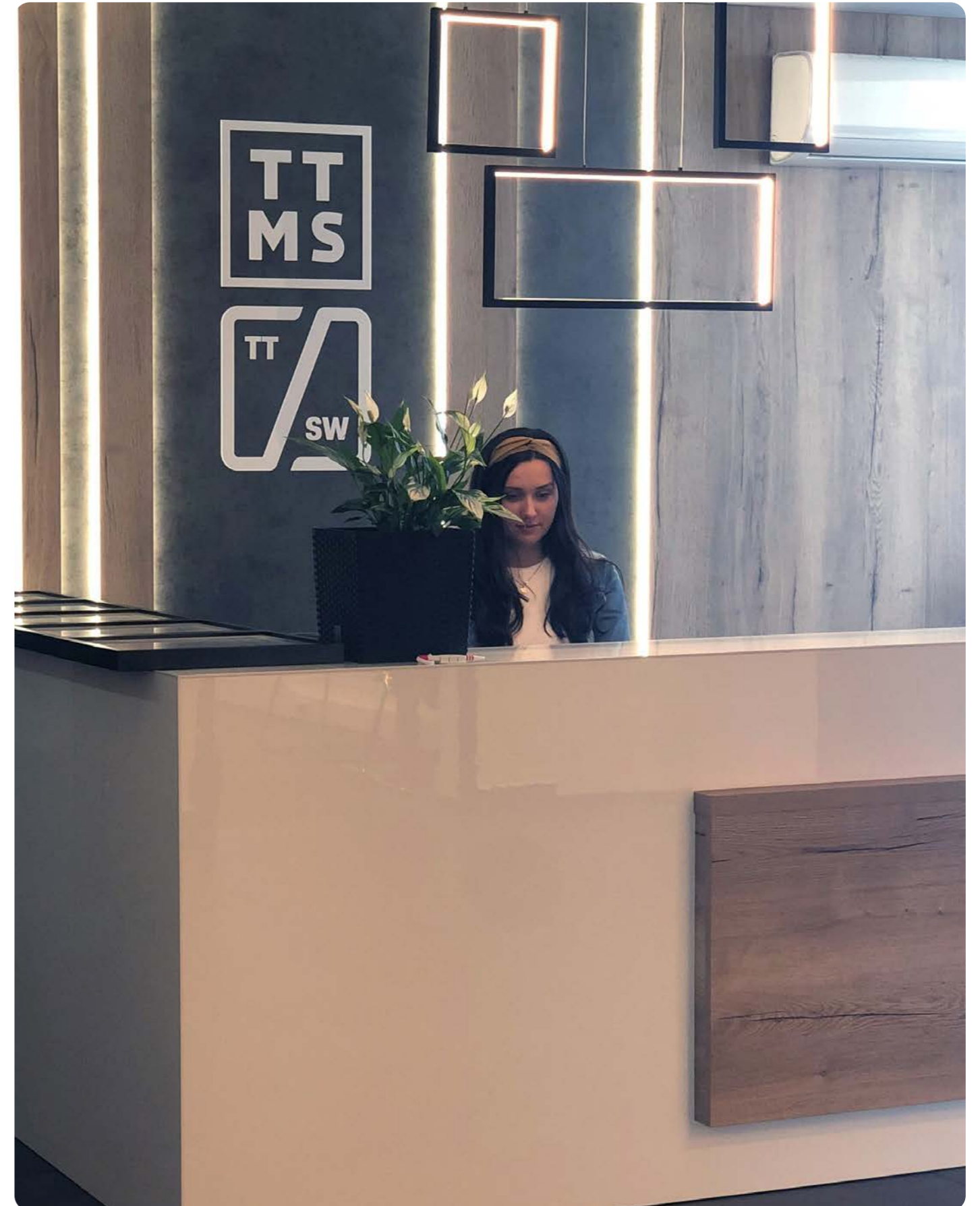
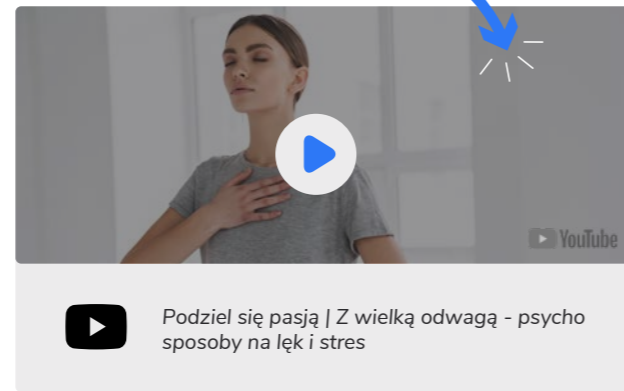
Ergonomia: biurka umożliwiające pracę na stojąco

W wielu naszych biurach w Polsce oferujemy opcjonalnie **możliwość korzystania z elektrycznie regulowanych biur (hotdesks), które umożliwiają pracę na stojąco**. Indywidualny dobór wysokości pozwala pracować bardzo komfortowo. Unikanie spędzania całego dnia pracy w pozycji siedzącej pomaga ograniczyć czynnik, który sprzyja wielu dolegliwościom, w tym np. bólom pleców i karku.



Poradnia psychologiczna online

Wszyscy zatrudnieni w Polsce mogą korzystać ze świadczeń internetowej poradni, tj. **konsultacji online z psychologiem, psychoterapeutą, dietetykiem lub prawnikiem**. Konsultacje możliwe są nie tylko po polsku, ale również po angielsku lub ukraińsku.



Zaangażowanie społeczne zespołu

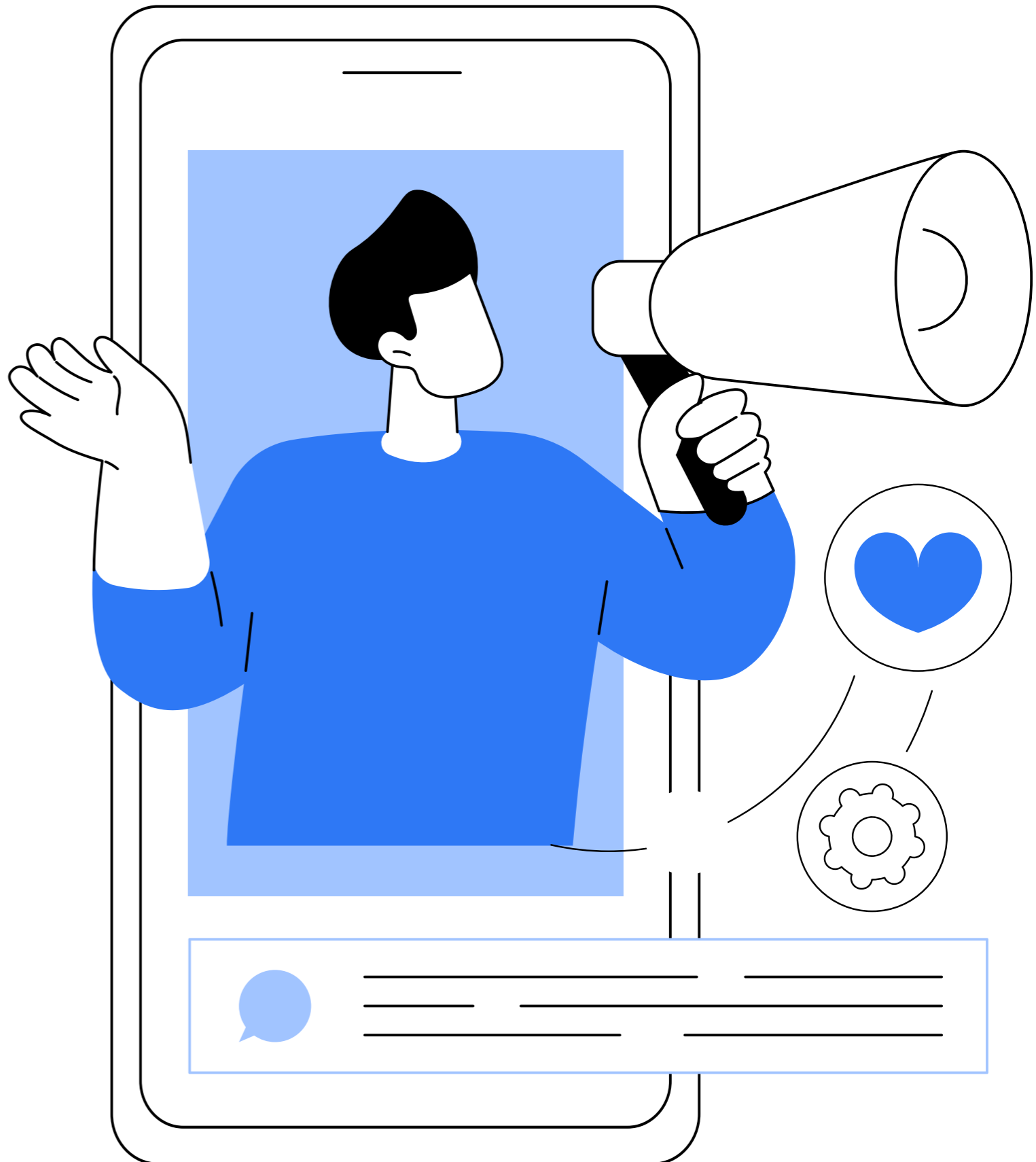
[3-3 (416)], 416-1] Chcemy dzielić się naszym sukcesem, w szczególności ze społeczeństwami i społecznościami, dzięki którym ten sukces osiągamy. Dlatego naszą ambicją jest co najmniej proporcjonalne do zwiększających się zysków, zwiększanie wydatków na działania społeczne. W efekcie zachęcamy też naszych pracowników do wspólnych aktywności, w tym wspólnych działań na rzecz społeczności, w których funkcjonujemy jako firma i jako mieszkańcy. Działalność społeczna, poza jej pomocowym charakterem, może być również tą aktywnością, która pozwala nam robić coś razem, spędzać wspólnie czas, współdzielić cele i wartości. Mając tego świadomość chętnie angażujemy pracowników w aktywności, które wykraczają poza ich typowe zadania.

Tak jak w przypadku wielu innych przedsiębiorstw, również i w naszym, charakter tegorocznego zaangażowania społecznego w 2022 roku zmienił atak Rosji na Ukrainę. W pierwszej fazie wojny, kiedy do Polski napłynęła największa fala wojennych uchodźców, nasi wolontariusze jeździli na granicę, wspierali zbiórkę produktów pierwszej potrzeby. Finansowaliśmy zakupy wody na Dworcu Zachodnim w Warszawie, pomogliśmy pokryć koszty wynajmu mieszkania dla ukraińskiej rodziny jednego z zatrudnionych, a także remontu domu dziecka w Polsce, w którym tymczasowo znalazły dzieci z ukraińskiego domu dziecka. Wsparliśmy też jako firma kursy językowe i naukę języka polskiego dla uchodźców wojennych, a także naukę języka angielskiego dla

ukraińskich dzieci. Zaoferowaliśmy rodzinie koleżanki z Ukrainy, pomoc psychologiczną. **Największe wsparcie otrzymali jednak Ukraińcy walczący na froncie, którzy z pomocą naszych pracowników, otrzymali niezbędne rzeczy takie, jak: rękawiczki, plecaki, bieliznę, środki medyczne, czy drony.** Mamy też świadomość, że najefektywniej możemy pomóc, wykorzystując nasze kompetencje. Dlatego Programiści z TTMS stworzyli, korzystając z Microsoft PowerBI, dashboard gromadzący informacje na temat mieszkań, pomocy prawnej, ochrony zdrowia, pracy i odpoczynku dla naszych sąsiadów z Ukrainy, którzy goszczą w Polsce.

W ostatnim roku tradycyjnie już wspólnie zaangażowaliśmy się w coroczną akcję „Szlachetna Paczka”, przygotowując prezenty dla potrzebujących rodzin. Mieliśmy też naszą wirtualną puszkę **Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy**. Organizowaliśmy również tradycyjnie zbiórki dla **schronisk dla zwierząt**. Z kolei w Malezji zainicjowaliśmy i sfinansowaliśmy organizację akcji **krwiodawstwa** w budynku, w którym mieszczą się nasze biura, zapraszając do udziału w niej również pracowników innych firm, z którymi na co dzień sąsiadujemy.

Ostatni rok to również tradycyjny już udział w charytatywnych inicjatywach, które dzięki aktywności fizycznej pozwalały pomagać potrzebującym (Kręcimy kilometry, charytatywny bieg Poland Business Run 2022, czy lubelskie Mistrzostwach IT w piłce nożnej).



Aukcje charytatywne

Wylicytowaliśmy na aukcji Fundacji SOS Wioski Dziecięce opaskę kapitańską **Roberta Lewandowskiego** oraz narty należące do **Justyny Kowalczyk**. Dzięki temu wsparciu los ukraińskich dzieci, które znalazły się pod opieką fundacji, będzie mógł być łatwiejszy, a my będziemy niezmiernie dumni mogąc rozbudowywać naszą „charytatywną kolekcję”.

04 Corporate Governance TTMS Responsible Organization

W tym rozdziale:

- 37 Struktura zarządzania
- 38 Bezpieczeństwo danych
- 38 Etyka działalności



Struktura zarządzania

[2-9, 2-11, 2-17, 405-1]

Zarząd, reprezentujący spółkę i prowadzący jej bieżące sprawy, na koniec 2022 składał się z **czterech osób**. Jego skład nie zmieniał się w ciągu roku.



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.



Krzysztof Zapała – Członek Zarządu oraz Dyrektor Operacyjny 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 TT MS Malaysia, 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.



Adam Kaczmarczyk – Członek Zarządu oraz Dyrektor Operacyjny 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, rozpoczął karierę jako programista, następnie rozwijał się jako architekt rozwiązań.

[2-9] Zgodnie z obowiązującym w Polsce prawem spółek handlowych najważniejszymi organami Transition Technologies MS S.A. są: Zarząd, Rada Nadzorcza i Walne Zgromadzenie. Ich funkcjonowanie określa Kodeks Spółek Handlowych, status spółki oraz wewnętrzne regulaminy.

Z kolei, sprawująca stały nadzór nad działalnością spółki, w tym sprawująca pieczę nad właściwym nią zarządzaniem rada nadzorcza, składała się z pięciu osób. Jej członkami na koniec 2022 roku byli:

- **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.

Wśród kluczowych menedżerów spółki, obok dyrektorów operacyjnych (COO) i dyrektora finansowej (CFO) wspomnieć należy też Menedżera HR, dyrektora sprzedaży oraz dyrektora biura zarządu i administracji.

Ten ostatni nie tylko odpowiada za szereg aspektów związanych ze zrównoważonym rozwojem, ale też koordynuje zarządzania całością zagadnienia.

Bezpieczeństwo danych

[3-3 (418)] Ponadprzeciętne środki w zakresie bezpieczeństwa informacji mają krytyczne znaczenie, zwłaszcza w pracy z sektorami gospodarki, dla których świadczymy usługi.

Rozwiązania zarządcze w tym zakresie tworzą zintegrowany system zarządzania, na który składają się obok

ogólnego systemu, rozwiązania specyficzne dla sektorów, z którymi pracujemy:

- 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 Pharmaceutical Supply Chain Initiative (PSCI)**: określają zasady odpowiedzialnego zarządzania łańcuchem dostaw oraz zasady zarządzania w zakresie etyki, pracy, zdrowia i bezpieczeństwa, środowiska i powiązanych systemów zarządzania dla branży farmaceutycznej.

Pozwala to na zachowanie nie tylko poufności danych, ale też ich integralności, dostępności, rozliczalności, autentyczności, niezaprzeczalności i niezawodności. Cyklicznie poddajemy się audytom, które potwierdzają wysoką jakość zarządzania bezpieczeństwem danych.

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 odpowiednie akredytacje.

[418-1] W roku 2022 przeprowadziliśmy też audyt wewnętrzny w zakresie bezpieczeństwa informacji. Zidentyfikowano dwa incydenty, mogące świadczyć o zagrożeniu. Wdrożono zalecenia wskazane przez audytorów.

Etyka działalności

Od 2015 roku w naszej spółce obowiązuje kodeks etyki (Code of Conduct), określający jednoznacznie jakiego typu zachowania są nieakceptowalne.

Chcieliśmy pomóc pracownikom pomóc rozstrzygać różnego rodzaju dylematy. Nie chcemy by ktokolwiek pozostawał bezradny ze swoimi wątpliwościami co do tego, jaki kierunek wybrać, zwłaszcza jeśli chodzi o:

- potencjalny konflikt interesów
- wręczanie i otrzymywanie prezentów

- kwestie tzw. insider tradingu.
- dyskryminację, molesowanie i mobbing, ale też nieuzasadnione faworyzowanie,
- działania niepożądane, związane z uzależnieniem
- apolityczność naszej organizacji.

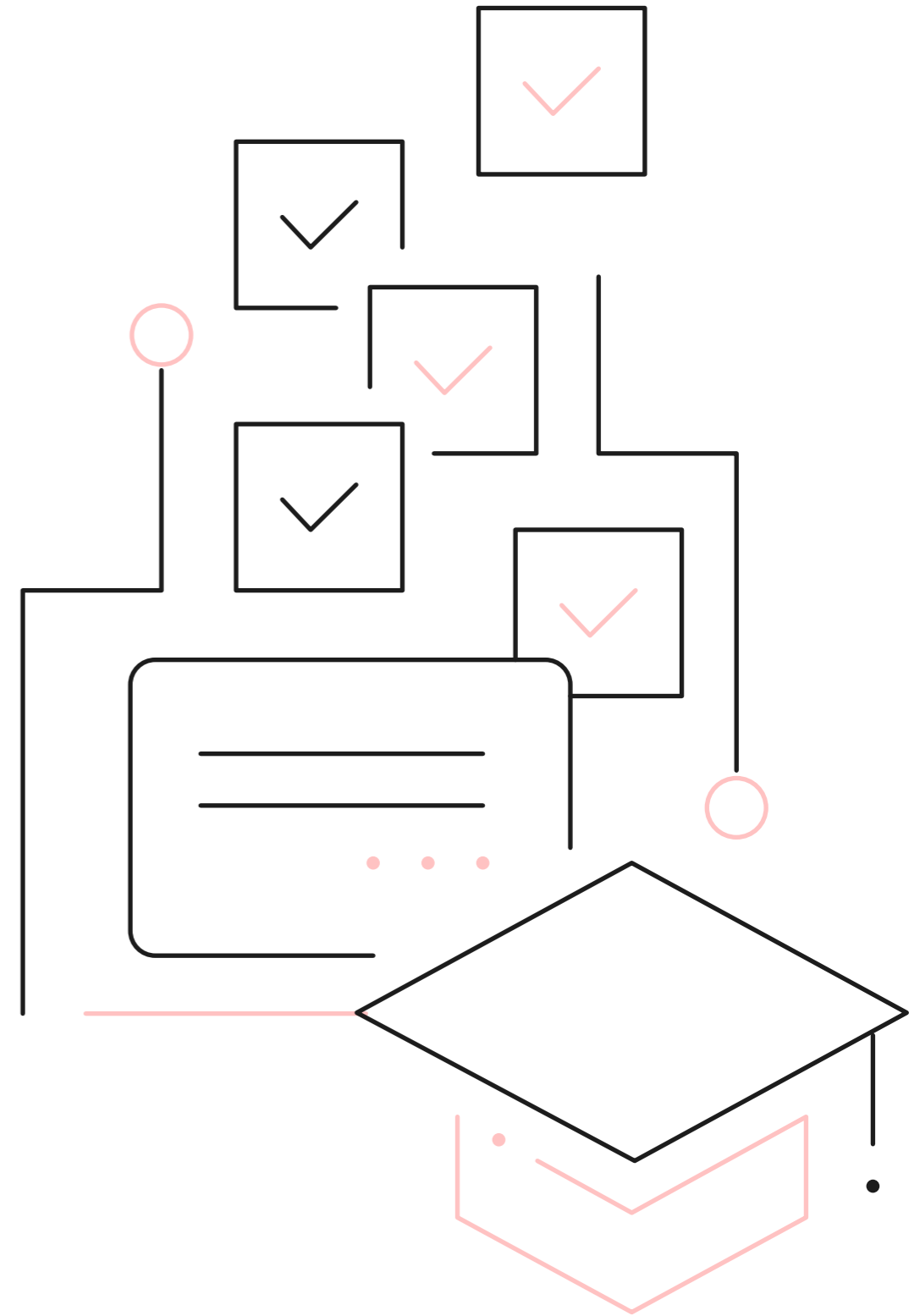
Każdy przypadek traktujemy indywidualnie, z największą uwagą i poufnością.



05 O Raporcie

W tym rozdziale:

47 Indeks GRI



[2-1, 2-2, 2-3, 2-4-2-5]

Prezentowany raport jest 3-cim raportem niefinansowym (ESG) przygotowanym i opublikowanym przez Transition Technologies MS S.A. wraz ze spółkami zależnymi. W tym roku uwzględniono w nim spółki:

- Transition Technologies Managed Services LTD (Wielka Brytania),
- TTMS Software Malezja Sdn. Bhd (Malezja),
- TTMS Nordic A/S (Dania) (d. ConCor A/S).

Został on opracowany z wykorzystaniem wskaźników („with reference”) GRI Standards 2021. Obejmuje rok 2022, tj. okres od 1 stycznia 2022 roku do 31 grudnia 2022 roku. Nie był poddawany zewnętrznej weryfikacji audytora.

[3-1, 3-2] Zakres raportu zdefiniowany został przy wykorzystaniu wyników badania ankietowego przeprowadzonego na potrzeby wcześniejszego sprawozdania. I choć finalne wyniki nie różnią się istotnie od wcześniejszych, tegoroczny proces oceny istotności został zmodyfikowany i zrealizowany w oparciu o cztery kroki zdefiniowane w GRI Standards (GRI 3: Material Topics 2021). Przeprowadzona wewnętrznie analiza modelu

biznesowego w kontekście poszczególnych aspektów zrównoważonego rozwoju, w tym m.in. kwestię łańcucha dostaw, wyzwań rynku pracy w branży IT czy trendów i zjawisk geopolitycznych, które wpłyną będą na kształtowanie się rynku usług informatycznych. Spojrzenie takie pozwoliło uchwycić nie tylko bieżące oddziaływanie przedsiębiorstwa na otoczenie, ale lepiej zrozumieć i uwzględnić długofalowe wyzwania, które będą budzić tak obawy, jak i oczekiwania interesariuszy, i z którymi Grupa TTMS będzie musiała się mierzyć.

Poszczególne aspekty odpowiedzialności, poddane zostały ocenie pod kątem ich istotności dla samej organizacji, jak i dla jej otoczenia. Skali wpływu na interesariuszy i otoczenie (ekonomiczne, społeczne i środowiskowe), ale też potencjalnego wpływu finansowego na wyniki przedsiębiorstwa, co samo w sobie było nawiązaniem do przewidywanej w przyszłym unijnym standardzie sprawozdawczości niefinansowej, zasady podwójnej materialności.

Otoczenie i grupy interesariuszy

[2-29] **Jako TTMS wchodzimy w interakcje z różnorodnymi interesariuszami, wśród których należy z wymienić następujące grupy:**

Grupa interesariuszy	Typowe formy kontaktu
<p>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)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • codzienne, nieformalne rozmowy • spotkania działów • badania satysfakcji • wyjazdy i wydarzenia integracyjne, wspólne inicjatywy sportowe lub społeczne
<p>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),</p>	<ul style="list-style-type: none"> • sformalizowane spotkania z zachowaniem ich transparentności • wymiana korespondencji i komunikacja w ramach postępowań administracyjnych • wyrażanie wspólnych, uzgodnionych opinii i stanowisk branży poprzez organizacje branżowe • wydarzenia branżowe, wystąpienia prelegentów (targi, konferencje)
<p>Społeczność lokalna i społeczeństwo (ustawodawcy i rządy, mieszkańcy społeczności sąsiadujący z biurami firmy, organizacje pozarządowe (np. charytatywne), instytucje edukacyjne i szkoły wyższe, media)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • pressroom • media społecznościowe i strona www • wydarzenia branżowe, wystąpienia prelegentów (targi, konferencje) • bezpośrednie kontakty z uczelniami lub organizacjami pozarządowymi
<p>Rynek i klienci (klienci, konkurenci, dostawcy sprzętu i oprogramowania, dostawcy sprzętu i oprogramowania, inni kontrahenci i podwykonawcy)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • bezpośrednie spotkania biznesowe i bieżąca korespondencja • wydarzenia branżowe, wystąpienia prelegentów (targi, konferencje) • wspólne z dostawcami rozwiązań inicjatywy edukacyjne
<p>Rynek kapitałowy (akcjonariusze strategiczni, pozostali akcjonariusze, analitycy giełdowi, Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie, audytorzy),</p>	<ul style="list-style-type: none"> • publikowanie sprawozdań • Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy • bezpośrednie kontakty z przedstawicielami instytucji finansowych
<p>Środowisko naturalne (administracja lokalna, Lasy Państwowe, organizacje ekologiczne)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • realizowanie projektów prośrodowiskowych z administracją samorządową i Lasami Państwowymi

W naszej ocenie przyjęte podejście, czyni zadość oczekiwaniom zasadzie materialności (istotności) GRI Standards 2021, ale też zachowania kontekstu zrównoważonego rozwoju.

Podejście do zbierania danych, uzupełniane 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.

W ciągu 2022 roku, jak również w poprzedzających publikację raportu pierwszych miesiącach 2023 roku, nie zaszły żadne istotne zmiany wewnętrzne, w tym realizowanego modelu biznesowego, które wpływałyby na charakter oddziaływania społecznego lub środowiskowego organizacji. Akwizycja duńskiej spółki ConCor A/S,

która następnie zmieniła nazwę na TTMS Nordic A/S, ze względu na podobny charakter działalności oraz umiarkowany udział w obrotach grupy kapitałowej, również na wspomniany charakter oddziaływania nie wpłynęła. Potencjalnym zagrożeniem dla działalności w obszarze IT, mogą być wrogie ataki w cyberprzestrzeni, w tym działania destabilizujące prowadzone po ataku na Ukrainę, przez Rosję.

Niemniej nie odnotowano by w przypadku projektów i podmiotów, dla których obecnie świadczone są usługi, istotnie nasiliły się zagrożenia. Tym samym nie uległy zmianie obszary odpowiedzialności, uznane za kluczowe.

Ostatecznie w raporcie ESG skupiono się na następujących aspektach:

Aspekt ekonomiczny, społeczny lub środowiskowy	standardy GRI Standards	Istotność
Bezpieczeństwo informacji, w tym prywatności	GRI 418: Customer Privacy (418-1)	wysoka
Polityka wynagrodzeń, warunki zatrudnienia, bezpieczeństwo i higiena pracy	GRI 401: Employment (401-1, 401-2, 401-3) GRI 403: Occupational Health and Safety (403-2, 403-3, 403-5, 403-6, 403-9, 403-10)	wysoka
Rola w gospodarce (wpływ na rozwój społeczno-gospodarczy)	GRI 203: Indirect Economic Impacts (203-2)	wysoka
Rozwój i szkolenia,	GRI 404: Training and Education (404-1, , 404-3)	wysoka
Etyczna komunikacja marketingowa	GRI 417: Marketing and Labeling (417-2; 417-3)	średnia
Przeciwdziałanie zachowaniom korupcyjnym i łapownictwu	GRI 205: Anti-corruption (205-3)	średnia
Dostawcy i pracownicy z rynków lokalnych	GRI 202: Market Presence (202-1, 202-2) GRI 204: Procurement Practices (204-1)	średnia
Zarządzanie etyką		średnia
Wykorzystanie paliw i energii	GRI 302: Energy 2016 (302-1)	niska
Emisje	GRI 305: Emissions (305-1, 305-2, 305-3, 305-5)	niska

[2-7] Zatrudnienie na koniec roku

	2022			2021			2020		
	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Czas nieokreślony	93	89	182	66	74	140	39	47	86
Czas określony	71	95	166	93	96	189	72	77	149
Na okres próbny	10	6	16	2	4	6	6	5	11
Na zastępstwo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pełen etat	164	179	343	150	163	313	111	123	234
Niepełny etat	10	11	21	11	11	22	6	6	12
Wg. wieku									
wiek poniżej 30	59	65	124	50	61	111	43	41	84
wiek 30-50	111	116	227	109	110	219	73	82	155
wiek powyżej 50	5	8	13	2	3	5	1	6	7
Wg. regionu									
Europa (Polska, Wielka Brytania)	147	145	292	125	137	262	101	98	199
Azja (Malezja)	28	44	72	36	37	73	16	31	47
Suma	175	189	364	161	174	335	117	129	246
Osoby współ-pracujące w oparciu o umowy cywilno-prawne, samozatrudnienie, w tym doradcy terenowi itp. (nie uwzględniono osób na powołaniu)	66	382	448	36	299	335	30	252	281



[2-7] Zatrudnienie na koniec roku

	2022				2021				2020			
	czas nieokreślony	czas określony	na okres próbny	na zastępstwo	czas nieokreślony	czas określony	na okres próbny	na zastępstwo	czas nieokreślony	czas określony	na okres próbny	na zastępstwo
Europa (Polska, Wielka Brytania, Dania)	146	130	16	0	115	141	6	0	77	111	11	0
Azja (Malezja)	36	36	0	0	25	48	0	0	9	38	0	0
Suma	182	166	16	182	140	189	6	0	86	149	11	0

[102-8]] Przyjęcia nowych Pracowników

	2022			2021			2020		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Wg. wieku									
wiek poniżej 30	31	33	64	24	36	60	12	13	25
wiek 30-50	27	29	56	42	49	91	14	12	26
wiek powyżej 50	1	1	2	1	1	2	0	5	5
Wg. regionu									
Europa (Polska, Wielka Brytania)	49	49	98	41	62	103	20	21	41
Azja (Malezja)	10	14	24	26	24	50	6	9	15
Suma	59	63	122	67	86	153	26	30	56
%	33,7%	33,3%	33,5%	41,6%	49,4%	45,7%	22,2%	23,3%	22,8%

[401-1] Odejścia Pracowników

	2022			2021			2020		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Wg. wieku									
wiek poniżej 30	6	17	23	9	12	21	4	10	14
wiek 30-50	35	35	70	15	21	36	4	12	16
wiek powyżej 50	0	0	0	0	3	3	0	0	0
Wg. regionu									
Europa (Polska, Wielka Brytania)	26	42	68	21	25	46	7	16	23
Azja (Malezja)	15	10	25	3	11	14	1	6	7
Suma	41	52	93	24	36	60	8	22	30
%	23,4%	27,5%	25,5%	14,9%	20,7%	17,9%	6,8%	17,1%	12,2%

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

	2022			2021			2020		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	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	10	4	14	14	5	19	7	3	10
Nie skorzystali z uprawnienia w roku, w którym urodziło się dziecko	36	45	81	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	0	0	0	1	0	1

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

	2022		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
całkowita liczba godzin szkoleń			
IT positions	165	655	820
non-IT positions	345	25	370
ITIL	0	10	10
średnia liczba godzin szkoleń			
średnia liczba godzin szkoleń na pracownika	3,04	3,80	3,43

* nie uwzględnia działalności w Danii.

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

	2022	2021
Polska		
Młodszy programista	106,3%	104,8%
Quality Team Leader	100%	83,2%
Specjalista ds. Walidacji	94,2%	85%
wg. wieku pracownicy poniżej 30 roku życia klasyfikowani jako programiści	101,8%	95,1%
wg. wieku pracownicy powyżej 30 roku życia klasyfikowani jako testerzy	93,8%	90,7%
Azja		
Pracownicy klasyfikowani jako Application Supporter w wieku pomiędzy 30 a 50 lat	96,5%	97,6%
Pracownicy klasyfikowani jako testerzy poniżej 30 roku życia	103,5%	98,8%
Pracownicy klasyfikowani jako programiści	101,8%	112,4%

[202-1] Stosunek wynagrodzenia Pracowników najniższego szczebla w podziale na płeć w stosunku do płacy minimalnej

rynek: Europa*	12.2022	12.2021	12.2020
Kobiety	210%	191,1%	153,9%
Mężczyźni	206%	179%	191,8%

rynek: Azja	12.2022	12.2021	12.2020
Kobiety	240%	151,6%	165%
Mężczyźni	233%	185,8%	180%

*Dana dla rynku polskiego (w pozostałych krajach, ze względu na niewielką liczbę zatrudnionych, porównania takie mijają się z celem)

[302-1] Zużycie paliw i energii*

Zużycie (Europa)	j.m.	2022	2021	2020
Olej napędowy (ON)	GJ (litr)	331,85 (9065,17)	271,75 (7423,24)	297,43 (8124,72)
benzyna	GJ (litr)	253,38 (7643,91)	92,01 (2775,77)	55,58 (1676,86)
Energia elektryczna	GJ (MWh)	585,47 (162,63 MWh)	810,00 (225,00 MWh)	735,13 (204,2 MWh)
w tym % energia z odnawial- nych źródeł energii (OZE)	% (MWh)	49,1% (79,84 MWh)	b.d	b.d
Łącznie	GJ	1 170,70	1 173,76	1 088,14

*tylko Polska

[305-4] Redukcja i kompensowanie (offset) emisji eCO₂

Szacowana emisja	j.m.	2022
Redukcja emisji eCO₂ (emisja uniknięta)		
Zakres 2: wykorzystywanie energii elektrycznej z OZE: zakup zielonej energii oraz lokalnych źródeł wytwarzania (panele PV na budynkach, w których mieszczą się biura) (obliczone jako różnica pomiędzy scenariuszem bazowym, w którym kupowana jest energia z przeciętnym śladem węglowym energii dostępnej w kraju (market-based) a śladem węglowym energii faktycznie zakupionej przez TTMS (location-based))	tona	8,56
Zakres 3: wykorzystywanie pracy hybrydowej oraz wybór mniej emisyjnych środków transportu wykorzystywanych przez pracowników (obliczane jako różnica pomiędzy śladem węglowym dojazdów do pracy w scenariuszu bazowym, w którym wszyscy codziennie dojeżdżają do pracy samochodem a faktycznym śladem węglowym)	tona	78,34
Kategoria 3: wydobywanie, produkcja i transport paliw zużywanych w pojazdach (benzyna, ON)	tona	10,22
Emisja uniknięta:	tona	99,01
Kompensowanie (offset) emisji eCO₂		
Zakup Jednostek Dwutlenku Węgla (JDW) od Lasów Państwowych (Projekt Leśnych Gospodarstw Węglowych: https://projekty-rozwojowe.lasy.gov.pl/o-aukcji)	tona	818,00
Nasadenia własne drzew i krzewów	tona	0,20
Kompensowanie (offset):	tona	818,20

[305-1, 305-2] Emisja eCO₂

Szacowana emisja	j.m.	2022	2021	2020
Zakres 1				
benzyna	tona	16,52	6,46	3,64
olej napędowy	tona	23,19	19,81	20,69
Łącznie	tona	39,71	26,26	24,32
Zakres 2				
Energia elektryczna (metoda: market - based)	tona	136,17	188,39	169,82
Energia elektryczna (metoda: location - based)		92,49	b.d.	b.d.
Zakres 1+2				
Suma (metoda: market - based)	tona	175,88	214,65	194,14
Suma (metoda: location - based)	tona	132,20	b.d.	b.d.

Emisja eCO₂ Metodologia: 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. Jednocześnie skorygowano dane tak, by oprzeć wyliczenia o wskaźniki dla paliw z domieszką biokomponentów.

Dla emisji wynikającej z konsumpcji zakupionej energii elektrycznej zaprezentowano wyniki w dwóch wariantach. Szacunki oparto o szacowane zużycie i wskaźniki emisyjności:

- przeciętne dla Polski, publikowane przez KOBiZE dla rynku polskiego (metoda: market - based)
- przeciętne dla danego dostawcy energii w każdej lokalizacji, skorygowane o zakupy energii zeroemisyjnej oraz o energię elektryczną z OZE (panele fotowoltaiczne) produkowaną w danej lokalizacji (metoda: location - based).

Od 2022 roku w kalkulacji śladu węglowego uwzględniono nie tylko dwutlenek węgla, ale również tlenki azotu, prezentując dane jako ekwiwalent eCO₂. Dokonano też stosownych przeszacowań dla lat 2020 i 2021, tak aby uwzględnić w emisji wspomniany wpływ tlenków azotu, a także aktualniejsze dane o emisji (wg KOBiZE).

Indeks GRI

Oświadczenie dotyczące wykorzystania standardu	Transition Technologies MS SA wraz ze spółkami zależnymi zaraportowała poniższe informacje za rok 2022 w odniesieniu („ith reference”) do standardów GRI.
Wykorzystany standard GRI 1	GRI 1: Foundation 2021

Standard	Ujawnienie	Strona
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1 Dane organizacyjne	9, 40
GRI 2: General Disclosures 2021	2-2 Podmioty uwzględnione w raporcie	9, 40
GRI 2: General Disclosures 2021	2-3 Okres sprawozdawczy, częstotliwość i osoba kontaktowa	40, 48
GRI 2: General Disclosures 2021	2-4 Przeformułowanie informacji	40
GRI 2: General Disclosures 2021	2-5 Zewnętrzna weryfikacja	40
GRI 2: General Disclosures 2021	2-6 Charakter działalności, łańcuch dostaw oraz pozostałe kwestie związane z relacjami biznesowymi	5, 8, 9, 10, 13
GRI 2: General Disclosures 2021	2-7 Pracownicy	42-43
GRI 2: General Disclosures 2021	2-9 Struktura i skład Zarządu	37-38
GRI 2: General Disclosures 2021	2-11 Przewodniczący najwyższego organu zarządzającego	37
GRI 2: General Disclosures 2021	2-17 Zbiorowa wiedza najwyższego organu zarządzającego	37
GRI 2: General Disclosures 2021	2-22 Oświadczenie w sprawie strategii zrównoważonego rozwoju	3, 14
GRI 2: General Disclosures 2021	2-27 Zgodność z przepisami i regulacjami	25
GRI 2: General Disclosures 2021	2-29 Podejście do angażowania interesariuszy	40
GRI 3: Material Topics 2021	3-1 Proces definiowania aspektów materialnych	40

Standard	Ujawnienie	Strona
GRI 3: Material Topics 2021	3-2 Lista aspektów materialnych	40
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Podejście zarządcze	12-13, 19, 27-28, 31, 33-35, 38
GRI 202: Market Presence 2016	202-1: Stosunek wynagrodzenia pracowników najniższego szczebla w podziale na płeć w stosunku do płacy minimalnej	45
GRI 202: Market Presence 2016	202-2: Odsetek osób pochodzących z lokalnej społeczności na wyższych stanowiskach kierowniczych	32
GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016	203-2: Znaczący pośredni wpływ ekonomiczny	12, 13
GRI 204: Procurement Practices 2016	204-1: Odsetek wydatków na lokalnych dostawców	13
GRI 302: Energy 2016	302-1: Bezpośrednie i pośrednie zużycie energii według pierwotnych źródeł energii	45
GRI 305: Emissions 2016	305-1: Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1)	20, 46
GRI 305: Emissions 2016	305-2: Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 2)	20, 46
GRI 305: Emissions 2016	305-3: Pozostałe pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 3)	46
GRI 305: Emissions 2016	305-5: Redukcja emisji gazów cieplarnianych	23-24, 25
GRI 401: Employment 2016	401-1: Całkowita liczba i wskaźniki zatrudnienia nowych pracowników oraz rotacji pracowników w podziale na grupy wiekowe, płeć i region	43
GRI 401: Employment 2016	401-2: Świadczenia zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie przysługują pracownikom tymczasowym lub zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin	28

Standard	Ujawnienie	Strona
GRI 401: Employment 2016	401-3: Odsetek powrotów do pracy i wskaźnik retencji po urlopie macierzyńskim/tacierzyńskim, w odniesieniu do płci	44
usunięte GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-2: Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i analiza incydentów.	34
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-3: Usługi w zakresie zdrowia zawodowego	34
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-5: Szkolenia z zakresu BHP	34
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-6: Promocja zdrowia	34
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-9: Wypadki przy pracy	34
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-10: Choroby zawodowe	34
GRI 404: Training and Education 2016	404-1: Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika	44
GRI 404: Training and Education 2016	404-3: Procent pracowników otrzymujących regularne oceny swoich wyników oraz informacje rozwoju zawodowego	33
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Różnorodność w ciałach zarządzających i kadrze pracowniczej	37
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	[405-2] Stosunek przeciętnego wynagrodzenia kobiety do wynagrodzenia mężczyzny w danej kategorii (dla przykładowych stanowisk)	44
GRI 417: Marketing and Labeling 2016	417-2: Przypadki niezgodności produktów i usług w zakresie informacji i etykietowania	12
GRI 417: Marketing and Labeling 2016	417-3: Przypadki niezgodności dotyczące komunikacji marketingowej	12
GRI 418: Customer Privacy 2016	418-1: Istotne skargi dotyczące naruszenia prywatności klientów i utraty danych klienckich	38



Kontakt

[2-3] **Wszelkie pytania, opinie lub sugestie prosimy przesyłać na adres:**

Małgorzata Szewczyk

Dyrektor Biura Zarządu i Administracji

tel.: **+48 22 378 45 58**

mail: **malgorzata.szewczyk@ttms.pl**

Transition Technologies MS S.A.

ul. Dzielna 60

01-029 Warszawa

