



TRANSITION
TECHNOLOGIES MS

RAPPORT



2023

Spis Treści

Wstęp

- 4 List prezesa
- 5 O nas
- 5 Nasze spółki
- 17 Model biznesowy
- 21 Technologie, w których się specjalizujemy
- 34 Strategia ESG

Environmental TTMS Goes Green

- 40 Zarządzanie środowiskowe
- 41 Zrównoważone, nowoczesne biura
- 42 Zrównoważone rozwiązania
- 43 Zakres 3 emisji gazów cieplarnianych pracy
- 44 Zaangażowanie na rzecz zrównoważonego rozwoju i bioróżnorodności

Social Responsibility TTMS for People

- 49 Ludzie, zarządzanie i zatrudnienie
- 51 Niekorporacyjna atmosfera
- 52 Sportowy TTMS
- 53 Komfort pracy w biurze
- 54 Różnorodność w TTMS
- 55 Lokalność zatrudnienia
- 56 Rekrutacja, szkolenia i rozwój
- 57 Bezpieczeństwo i higiena pracy

Corporate Governance TTMS for Responsible Organization

- 59 Struktura zarządzania
- 61 Bezpieczeństwo danych
- 62 Etyka działalności

O Raporcie

- 64 Podstawowe informacje o raporcie
- 65 Interesariusze
- 66 Aspekty ekonomiczne, społeczne i środowiskowe
- 67 Dane niefinansowe
- 71 Indeks GRI

Wstęp

- [List prezesa](#)
- [O nas](#)
- [Nasze spółki](#)
- [Model biznesowy](#)
- [Technologie, w których się specjalizujemy](#)
- [Strategia ESG](#)



Szanowni Państwo!

[2-11, 2-22, 3-3] Mam przyjemność przedstawić Państwu czwarty z rzędu raport ESG. Aby móc w nim podsumować całoroczną działalność firmy, warto w tym miejscu zaprezentować cele, które nasza spółka postawiła sobie na 2023 rok.

Naszym kluczowym założeniem było podtrzymanie aktualnej dynamiki wzrostu sprzedaży przy założonej marżowości.

Samo w sobie stanowiło to wyzwanie w obliczu wyraźnego wyhamowania gospodarki i znacznie większej konkurencyjności na rynku.

Cel udało się spełnić dzięki wzmocnionym działaniom sprzedażowym, udanym inwestycjom oraz niezbędnej optymalizacji kosztowej. Największym rozwojem mogą pochwalić się należące do grupy TTMS spółki zagraniczne: TTMS UK i TTMS Nordic.

Naszą kolejną decyzją było **mocne wsparcie TTMS Malaysia**. Założona przez nas spółka w Bengaluru – zwanym “doliną krzemową” Indii – to nowy rozdział, jeśli chodzi o rozwój TTMS w Azji i proces budowania ogólnosięwiatowych zasobów grupy. Docelowo TTMS Indie ma na celu zdywersyfikować naszą ofertę w zakresie usług IT i dać duże przyspieszenie dla globalnego wzrostu grupy.

Nasi pracownicy, ale także Klienci i Partnerzy zauważają, że nasze działania skupiają się nie tylko na wynikach sprzedażowych i ekspansji geograficznej, ale też na **realizacji projektów związanych ze zrównoważonym rozwojem firmy**. Nie możemy bowiem zapomnieć o tym, że intensywny wzrost wymaga dbania o coraz wyższe standardy środowiskowe, społeczne, i zarządcze.

W 2023 roku wykonaliśmy kolejny krok w kierunku dostosowania naszych biur do wyznaczonych sobie standardów zrównoważonego rozwoju. **Przenieśliśmy główną siedzibę do biurowca Varso Tower w Warszawie, którego lokalizacja, rozwiązania zarówno technologiczne jak i proekologiczne odpowiadają ambicjom TTMS.**

Świadomi konieczności niwelowania negatywnego wpływu człowieka na środowisko, **posadziliśmy 7000 drzew**, odgrywając istotną rolę w pochłanianiu dwutlenku węgla z atmosfery. Wspólnie z Lasami Państwowymi przeprowadziliśmy rewitalizację dwóch torfowisk, przywracając ich naturalne funkcje, co przyczyniło się do zatrzymania dwutlenku węgla w glebie. Z kolei nasza **polityka kadrowa opierała się na poszanowaniu wielokulturowości i różnorodności**, co – w obliczu wielonarodowości zespołu – jest dla spółki niezwykle istotne.

Podsumowując, wykonaliśmy szereg inwestycji i działań, które pomogły poprawić naszą pozycję na globalnym rynku IT oraz dają perspektywę rozwoju. Zarówno wyzwania gospodarcze, jak i te z branży IT czy związane ze zrównoważonym rozwojem, stanowią dla nas impuls do rozwoju i innowacji.

Wierzę, że dzięki solidnym fundamentom, na których opiera się TTMS oraz dzięki zaangażowaniu naszego zespołu, jesteśmy nie tylko przygotowani na nadchodzące wyzwania, ale także na wykorzystanie nowych możliwości, które one niosą.

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.

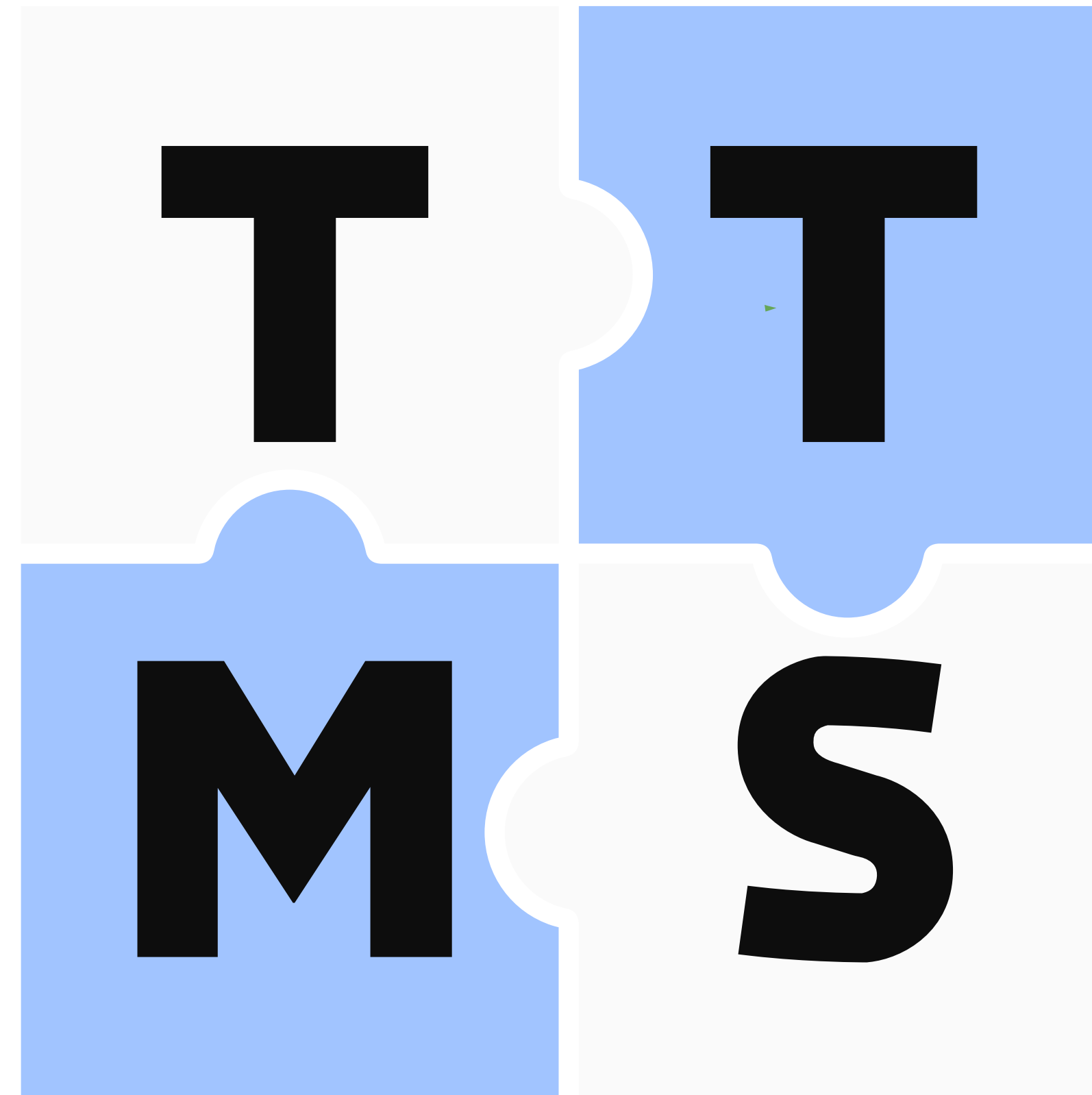


Technology

Dysponujemy nowoczesnymi technologiami IT, pozwalającymi spełniać oczekiwania naszych klientów.

Motivation

Jesteśmy zmotywowani do świadczenia możliwie jak najlepszych usług oraz motywujemy naszych pracowników do osiągania jak najlepszych wyników i ciągłego doskonalenia wiedzy.



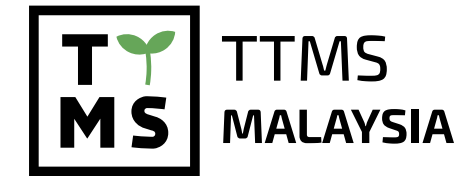
Trust

Budujemy zaufanie naszych klientów na solidnym fundamencie, którym jest specjalistyczna wiedza i profesjonalizm.

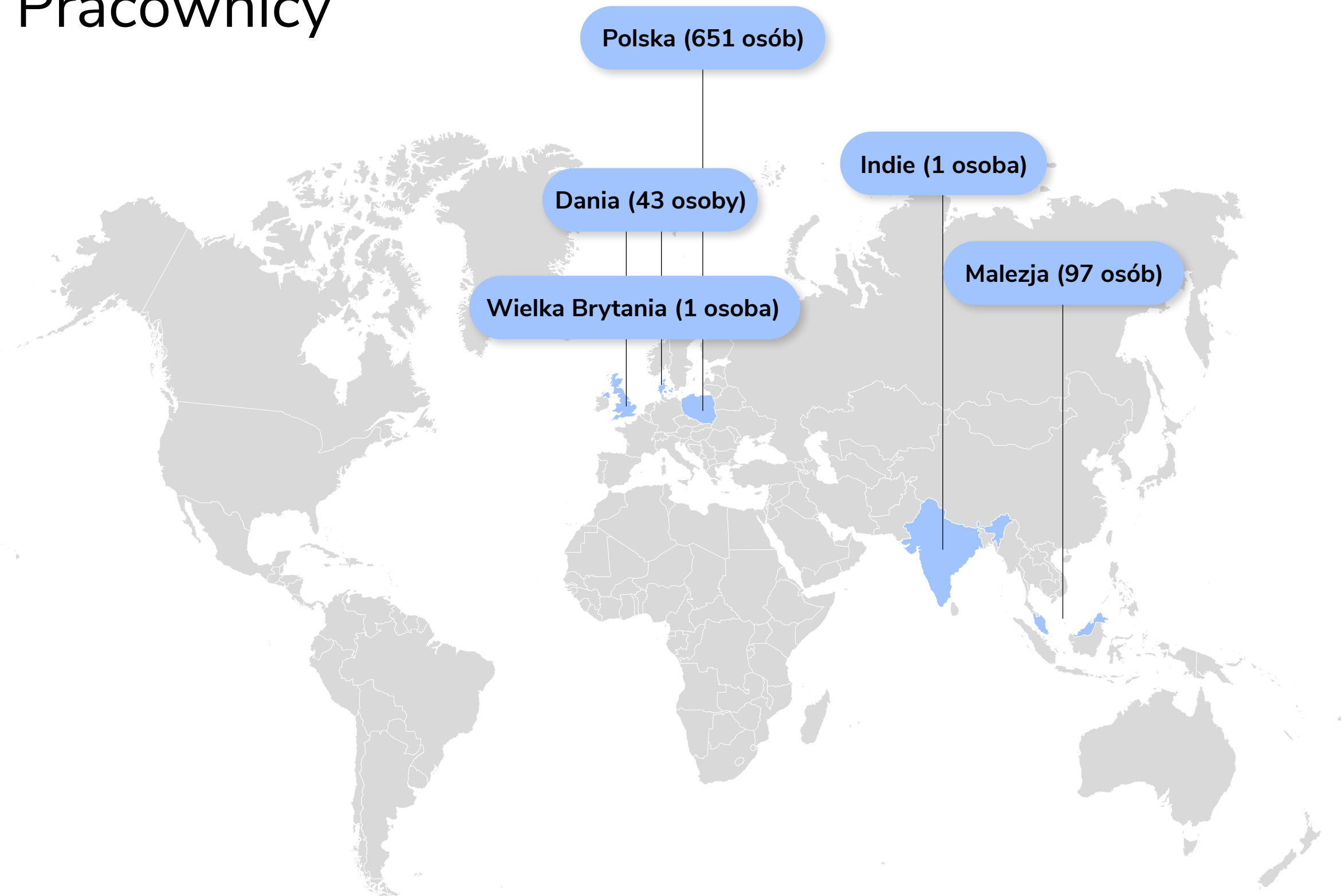
Success

Dążymy do tego, aby osiągać sukcesy nie tylko jako firma, ale też jako jednostki. Doceniamy pojedyncze, małe sukcesy naszych pracowników.

[2-2, 2-6] Jesteśmy polską firmą o międzynarodowym zasięgu. Posiadamy **4 zagraniczne spółki**. Planujemy akwizycje w kolejnych krajach na różnych kontynentach, chcąc jeszcze bardziej rozszerzyć naszą działalność.



Pracownicy



8 oddziałów w Polsce



siedziba główna

Warszawa

Białystok

Koszalin

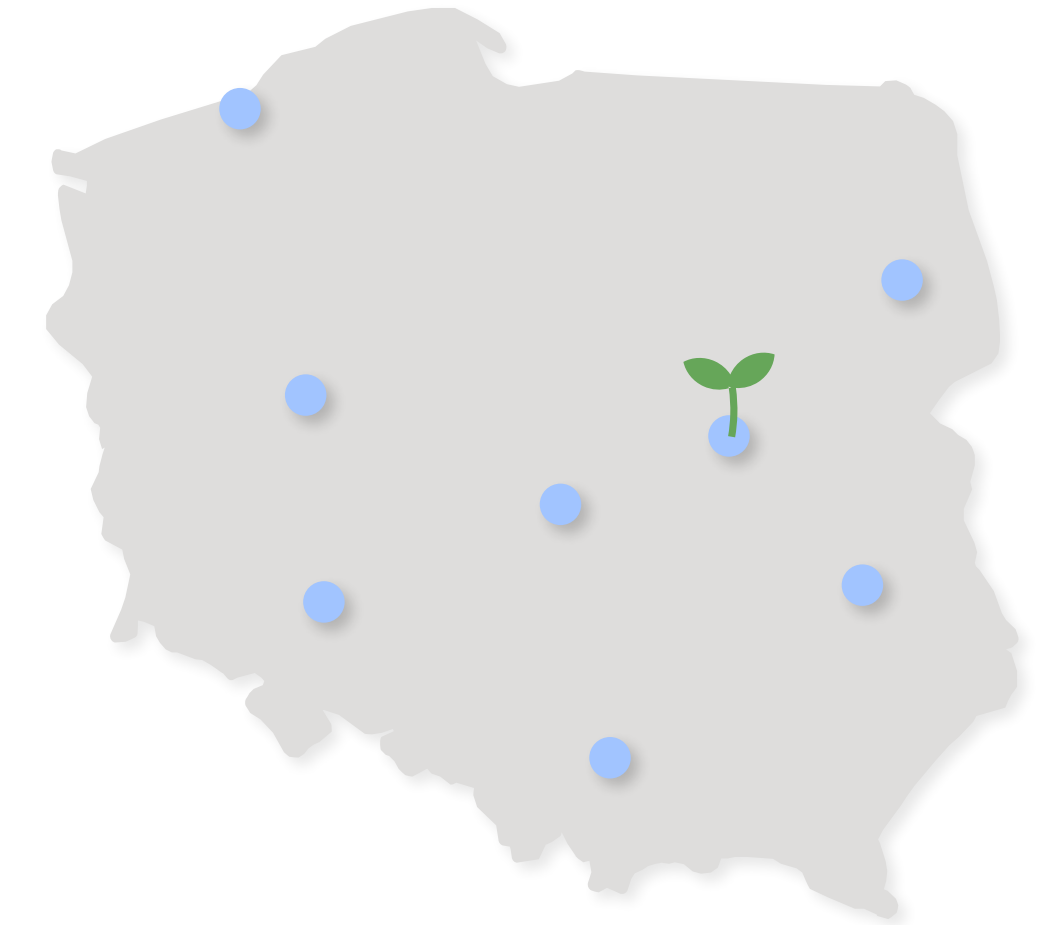
Kraków

Lublin

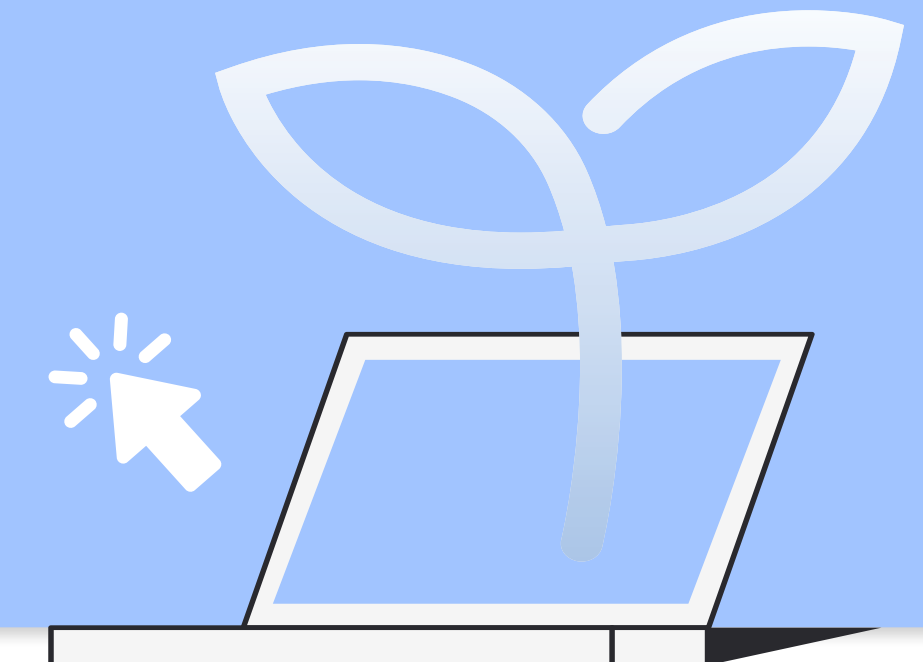
Łódź

Poznań

Wrocław



LISTOPAD 2023:
zmiana domeny na
www.ttms.com!



Dzięki uzyskaniu globalnej domeny możemy dotrzeć do zagranicznych klientów i zwiększyć widoczność na międzynarodowych rynkach.

[2-6] Naszymi klientami są globalne międzynarodowe przedsiębiorstwa. Podążając za ich potrzebami, chcąc świadczyć im kompleksową 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.

Część lokalizacji powstała na zlecenie klienta i przy współpracy z nim, zachowując restrykcyjne wymagania dotyczące m.in. bezpieczeństwa oraz zasad dostępu, jak np.:

Offshore Development Center utworzone w 2016 roku w Warszawie, które obsługuje kluczowego klienta - Roche.

Diamenty Forbesa

W 2023 roku TTMS ponownie znalazł się w gronie laureatów rankingu.



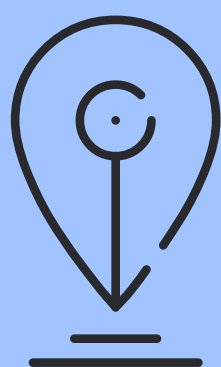
GRUPA TRANSITION TECHNOLOGIES

Jako Transition Technologies MS S.A. jesteśmy częścią Grupy Kapitałowej Transition Technologies. Od ponad trzydziestu lat działa na polskim rynku jako jedna z największych firm w branży IT.

Grupa Kapitałowa Transition Technologies oferuje autorskie systemy informatyczne, specjalizując się w sektorach **energetyki, gazownictwa, przemysłu 4.0,** a także **nowoczesnej medycynie.**

Grupę tworzą spółki, które wzajemnie się uzupełniają i wspólnie tworzą zaawansowane technologie IT.

TTMS w liczbach



8 biur w Polsce
4 spółki zagraniczne



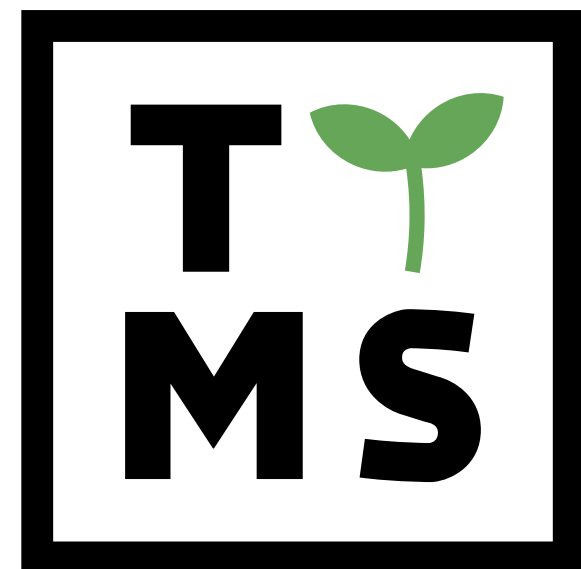
791 pracowników i współpracowników
240 pracowników pracuje powyżej 5 lat



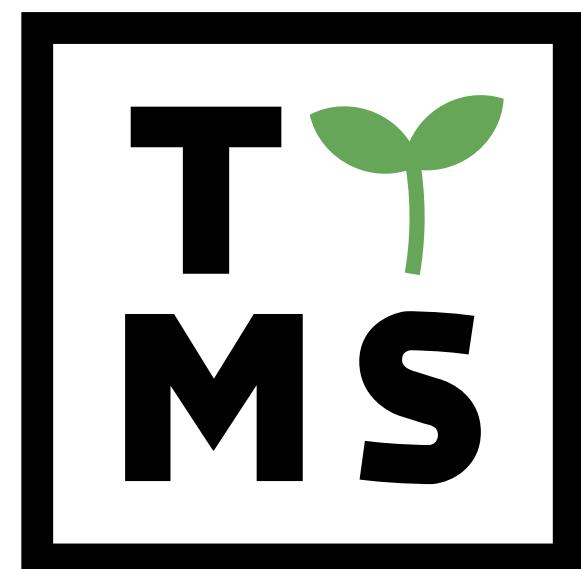
14,07 MLN PLN: zysk netto
94,23 MLN PLN: suma bilansowa (w tym kapitały własne: **22,24** MLN PLN i zobowiązania **71,98** MLN PLN)

Aż **240** pracowników pracuje w naszej firmie **od ponad 5 lat**. Stanowi to **30%** wszystkich zatrudnionych. Cieszy nas fakt, że pracownicy chętnie zostają z nami na dłużej.

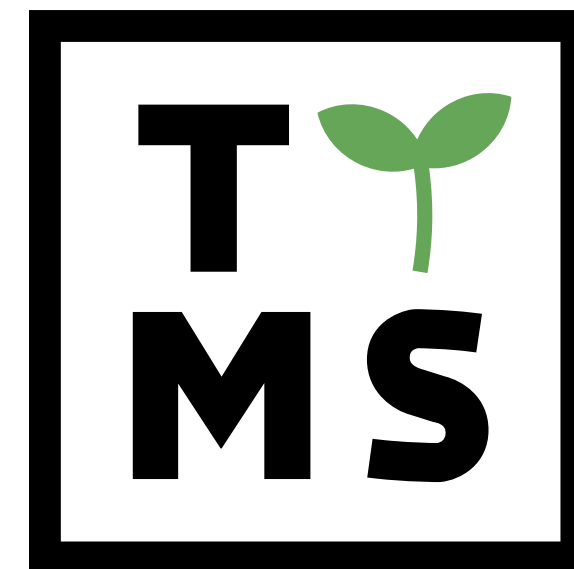
Nasze spółki:



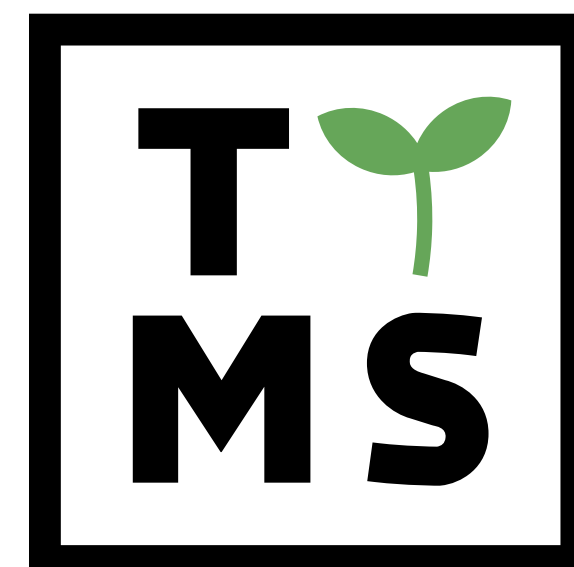
**TTMS
MALAYSIA**



**TTMS
UK**

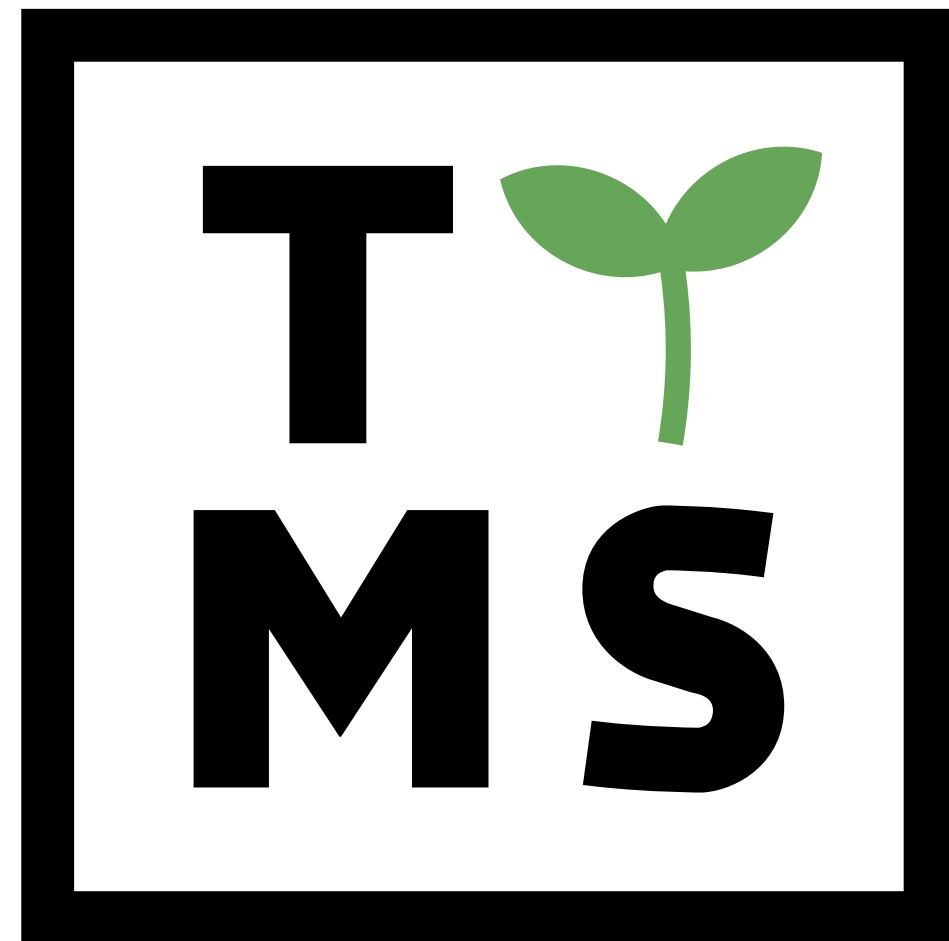


**TTMS
NORDIC**



**TTMS
INDIA**





TTMS MALAYSIA

Historia TTMS Malezja

[2-2, 3-3] Firma TTMS rozpoczęła działalność na rynku malezyjskim w 2015 roku. Od początku naszej obecności, głównym wyzwaniem była różnica czasowa, która wpływała na efektywność obsługi klientów. W odpowiedzi na te trudności, w 2017 roku założyliśmy lokalną spółkę TTMS Software Sdn Bhd w Kuala Lumpur. Otwarcie biura w Malezji pozwoliło nie tylko na lepsze zarządzanie różnicą czasową, ale również na rozwój dodatkowych umiejętności, głównie językowych, co znacząco wspomogło pozyskiwanie nowych klientów.

Nasza malezyjska filia specjalizuje się w obszarach takich jak Adobe, Salesforce, E-learning oraz consulting IT,

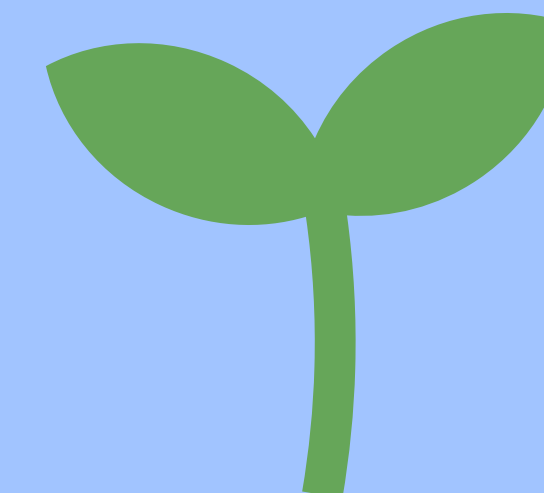
co pozwala na kompleksowe wsparcie kluczowego zleceniodawcy, koncernu Roche. W drugiej połowie 2023 roku przeprowadziliśmy się do mniejszego biura, co przyczyniło się do optymalizacji kosztów, jak i wykorzystania przestrzeni biurowej.

Benefity w TTMS Malezja

[401-2] W Malezji pracownicy korzystają z ograniczonej liczby dni urlopowych z uwagi na liczne dni wolne spowodowane świętami religijnymi. W odpowiedzi na to, już od początku zatrudnienia oferujemy dodatkowe dni urlopu, które po dwóch latach pracy zwiększają się o kolejne trzy dni. Ponadto, inwestujemy w rozwój kompetencji naszych pracowników, przeznaczając 1% ich rocznych wynagrodzeń na fundusz szkoleniowy. Dzięki temu funduszowi pracownicy mają możliwość uczestniczenia w szkoleniach dostosowanych do ich indywidualnych potrzeb oraz charakteru wykonywanej pracy. Zapewniamy również dostęp do prywatnej opieki zdrowotnej, która obejmuje usługi stomatologiczne i okulistyczne, wykraczające poza standardowe świadczenia.

Ekologia w TTMS Malezja

Chociaż rozwiązania ekologiczne nie cieszą się dużą popularnością w malezyjskich domach i miejscach pracy, w budynku naszego biura wprowadzono już segregację odpadów. To ważny pierwszy krok w kierunku zwiększania świadomości społecznej o znaczeniu podejścia ekologicznego we wszystkich sferach działalności. W nawiązaniu do praktyk firmy TTMS, malezyjska spółka przygotowuje się do opracowania swojego pierwszego raportu ESG za 2024 rok, który będzie zgodny z europejskimi standardami.



Transition Technologies MS został certyfikowanym dostawcą szkoleń dla Human Resource Development Corporation (HRDC) w Malezji!

We are thrilled to share that Transition Technologies MS is now a certified training provider for the Human Resource Development Corporation (HRDC) in Malaysia!

✔ The HRDC, a government agency, plays a crucial role in enhancing the skills of Malaysia's private sector workforce, fostering economic growth and development. Being listed as a certified provider by HRDC is a significant achievement and a testament to our unwavering commitment to excellence in training and development.

What does this mean for TTMS and our partners in Malaysia? 😊

✔ Access to Training Contracts: This certification opens doors to training contracts within the Malaysian commercial sector, allowing businesses to utilize their funds, contributed based on 1% of employee wages, for enhancing employee competencies through our programs.

„TTMS - HRDC provider”

[czytaj więcej](#)



#TTMSpeople #TTMSMY #HariRaya2023

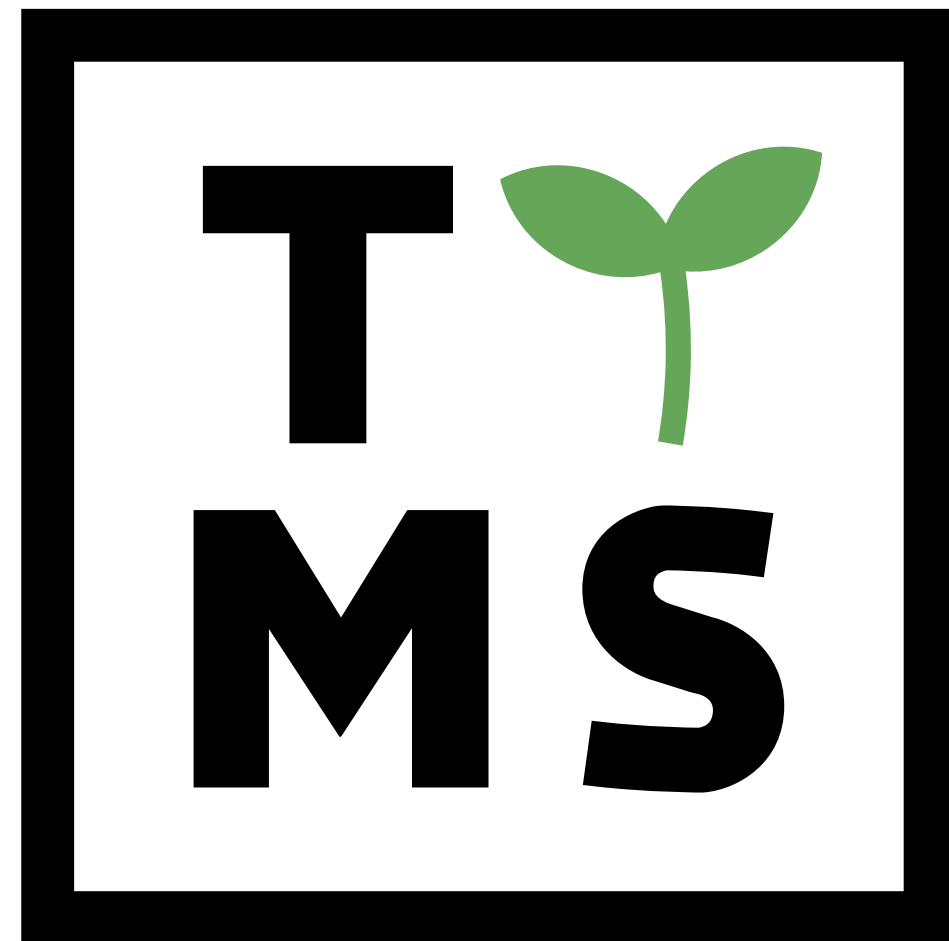


„Hari Raya celebrations”

[czytaj więcej](#)



Office Warming Celebration



TTMS NORDIC

Historia TTMS Nordic

[2-2, 3-3] Duńska spółka ConCor A/S powstała w 2002 roku. Szybko ugruntowała sobie pozycję na duńskim rynku, specjalizując się w sprzedaży usług IT dla średnich i dużych firm. Profil spółki idealnie wpisał się w akwizycyjną strategię rozwoju TTMS, dodatkowo wykorzystywane przez ConCor technologie pokrywały się z kluczowymi technologiami wykorzystywanymi w naszej

firmie. W związku z tym podjęliśmy kroki akwizycyjne, zakończone sukcesem. W 2021 roku zakupiliśmy pakiet większościowy spółki ConCor, którą w 2022 roku przekształciliśmy w TTMS Nordic. Znajomość rynku duńskiego i zarazem skandynawskiego, a także doświadczenie projektowe na tych terenach, pozwala nam wspólnie realizować plany rozwoju.

Pracownicy TTMS Nordic wzięli udział w kilku dużych wydarzeniach technologicznych:

**Telco X-industry
Data Summit**
w Sztokholmie

Heart of Service Summit
w Sztokholmie

Retail Days
w Sztokholmie

**Salesforce 2023
Service Summit**
w Sztokholmie

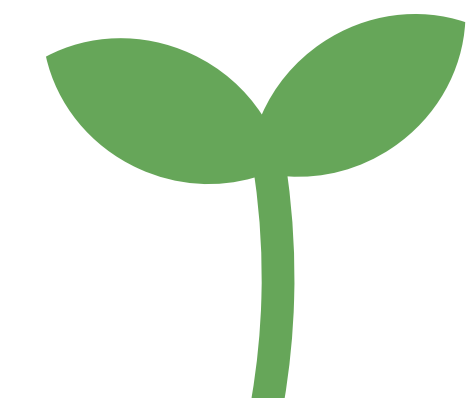
**Salesforce World
Tour Essentials**
w Kopenhadze

Adobe Summit
w Londynie

W 2023 spółka TTMS Nordic otworzyła nowe biuro w Jutlandii. Pozwoli to spółce na jeszcze lepszy rozwój poprzez wzmocnienie pozycji na rynku skandynawskim, lepszą koordynację działań, a także stworzy nowe miejsca pracy. Duńska spółka skupia się obecnie na oferowaniu usług i realizacji projektów, bazując na takich technologiach jak Adobe, Microsoft czy Salesforce.

Ekologia w TTMS Nordic

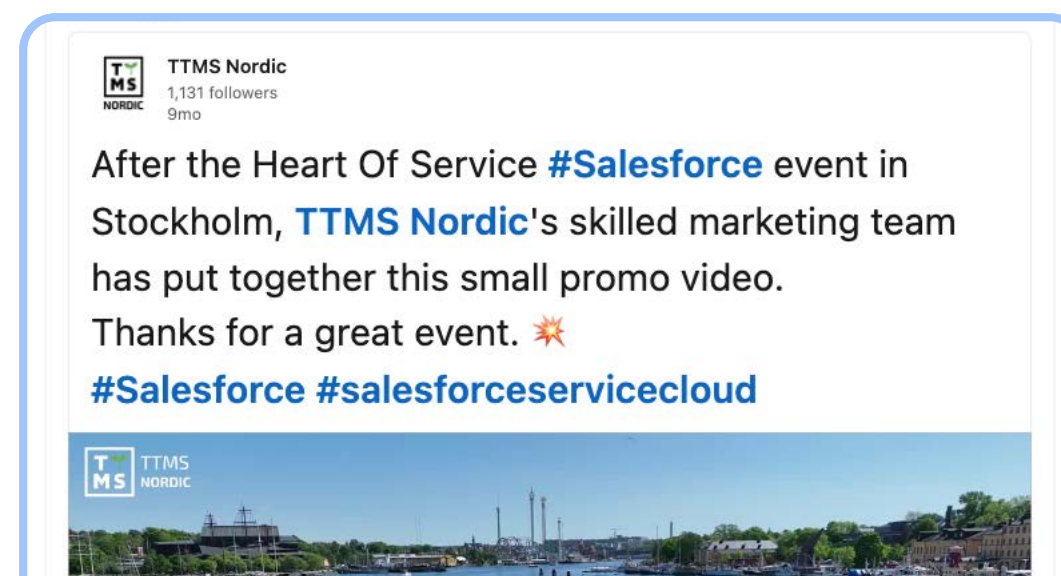
Podobnie jak w naszych polskich biurach, w duńskim pracownicy są mocno zaangażowani w różne projekty ekologiczne, takie jak: oszczędność energii czy segregacja śmieci. W trosce o bioróżnorodność, przed biurem zasadzono rośliny, które nie tylko cieszą oko, ale także stały się domem dla okolicznych owadów.



Pierwszym dużym klientem ConCor była **największa firma komunikacyjna w Danii**, z którą Duńczycy współpracują nieustannie od 20 lat, obustronnie odnosząc sukcesy.



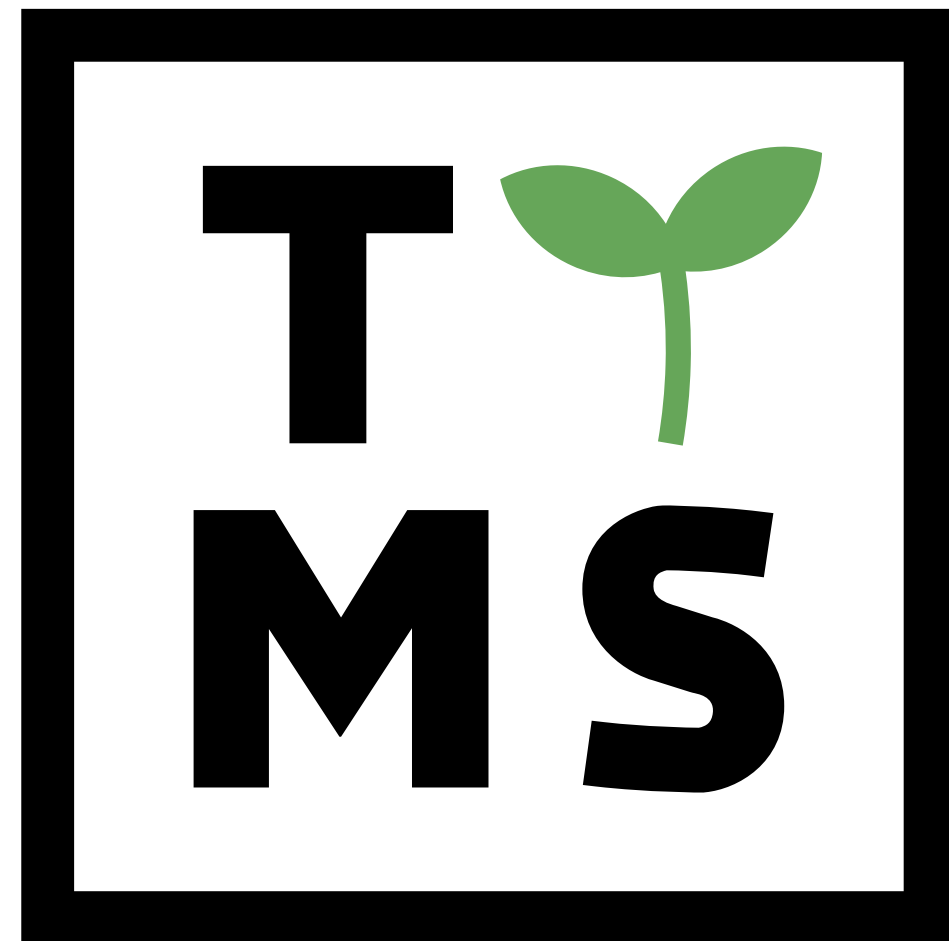
Salesforce World Tour Essentials
[czytaj więcej](#)



Salesforce Service Cloud
[zobacz więcej](#)



TTMS Nordic & TTMS Polska



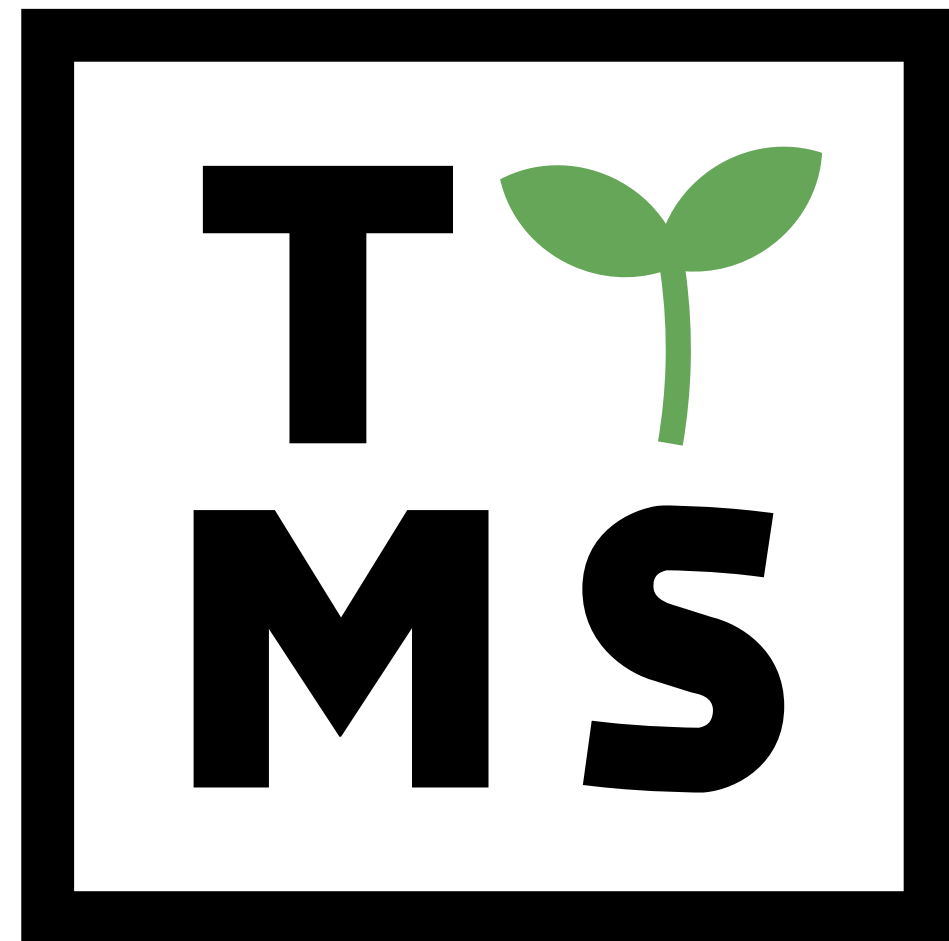
TTMS UK

O TTMS UK

[2-2, 3-3] Firma została założona w 2015 roku z głównym celem dostarczania usług w modelu nearshoringowym dla klientów w UK, korzystając z zespołów z Polski. Początkowo działała wirtualnie, bez własnego biura, a obsługiwana jest do dzisiaj przez lokalną firmę usługową w Anglii z siedzibą w Londynie. Do 2022 roku firma rozwijała się powoli, realizując wybrane projekty w sektorach IT i Edukacji, opierając się głównie na zespołach z Polski.

Od 2023 roku firma rozpoczęła dynamiczny rozwój, pozyskując nowych klientów i osiągając znaczny wzrost obrotów. Nowi klienci pochodzili z różnych sektorów, w tym IT, przemysłu, usług użyteczności publicznej i energetyki. Pomimo dynamicznego rozwoju, firma nadal funkcjonowała wirtualnie i nie zatrudniała pracowników lokalnych.

W 2024 roku firma nadal kontynuuje szybki wzrost, a **planowane są pierwsze zatrudnienia pracowników lokalnych**, co stanowi kolejny krok w rozwoju firmy. Planowane jest stopniowe zwiększanie zatrudnienia lokalnie w UK oraz na pewnym etapie rozwoju uruchomienie lokalnego biura w Londynie.



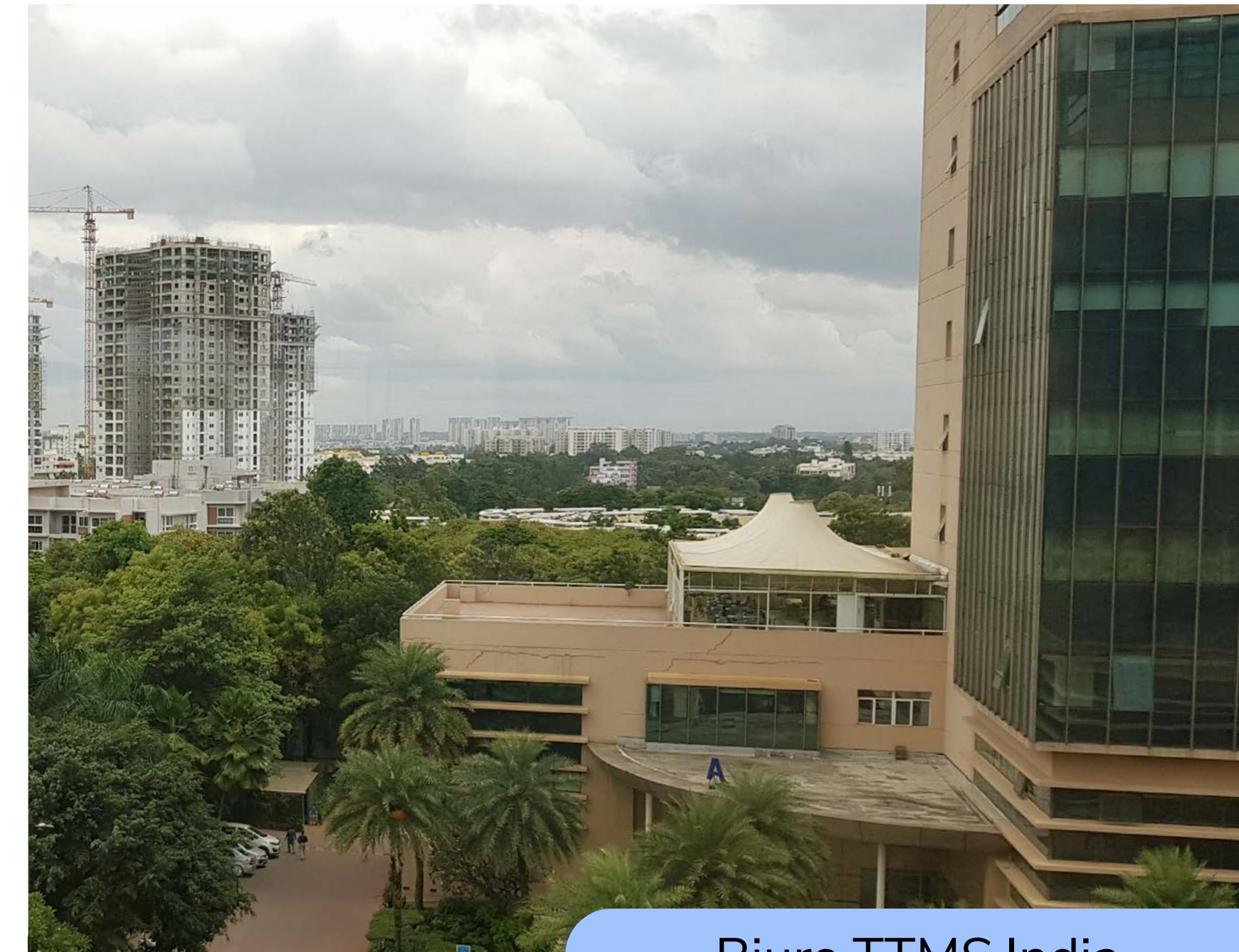
TTMS INDIA

Historia TTMS India

[2-2, 3-3] W 2023 roku rozszerzyliśmy naszą działalność o nową spółkę TTMS Software India Private Limited w Bengaluru, Indie. Ta inicjatywa umożliwiła lepszą współpracę z TTMS Malezja w obsłudze klientów na rynku azjatyckim. Decyzję o otwarciu oddziału w Indiach motywowały różne czynniki, w tym wyzwania związane ze strefami czasowymi, które wpływały na naszych pracowników. W przeszłości oferowaliśmy opcje

relokacji do Malezji, lecz pandemia znacznie ograniczyła takie możliwości. Zatrudnienie w lokalnej firmie w Indiach umożliwia naszym pracownikom korzystanie z umów o pracę z pełnym pakietem ubezpieczeniowym oraz innymi korzyściami, co było niemożliwe przy innych typach umów. Indie oferują szeroki dostęp do specjalistów IT z różnych dziedzin technologii, co znacząco wspiera naszą działalność.

Nasza nowa spółka nie ogranicza się do jednej technologii, co pozwala nam zatrudniać specjalistów z różnorodnych obszarów, wzmacniając naszą pozycję jako globalnego dostawcy usług IT.



Biuro TTMS India

Model biznesowy

Usługi

Relacje z klientem

Gospodarka

Łańcuch dostaw



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 Services 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 Services 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 produk-

ty 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.

Zarządzanie 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

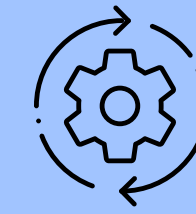
efektywne podejścia. Zatrudnieni w naszej spółce eksperci nie tylko posiadają certyfikaty poświadczające wiedzę i doświadczenie w tym zakresie, stosując je w prowadzonych przez siebie projektach, ale również występują jako trenerzy, pomagając skutecznie wdrażać te metodyki w zespołach i organizacjach klientów Grupy Transition Technologies.

Metodyki Agile

(„zwinne”) zakładają pracę w krótkich (kilkutygodniowych) cyklach, z ciągłym zaangażowaniem osób ze strony klienta i częstą weryfikacją efektów postępu prac.

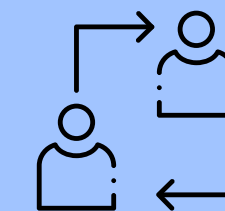
Szczegółowe wymagania klienta są na bieżąco dostarczane, weryfikowane i korygowane, co eliminuje nieporozumienia i zapobiega stracie czasu na poprawki oraz znaczące modyfikacje rozwiązania. Dobrze zorganizowany projekt zgodny z najlepszymi praktykami Agile **umożliwia zakończenie prac z zachowaniem wymaganych terminów, w ustalonym budżecie i w oczekiwanym**

zakresie. Metodyki te od dłuższego czasu wypierają tradycyjne podejście do realizacji projektów IT w trybie „waterfall”. Tu 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. Z powodu złożoności wymagań, długich czasów realizacji faz oraz niedoskonałości komunikacji międzyludzkiej takie podejście często prowadzi do nieporozumień, zwiększenia kosztów, nieterminowych dostaw i wynikających z tego wielu problemów.



Managed Services

Przejmujemy pełną odpowiedzialność za wdrożenie oraz utrzymanie usług i 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.



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.



Team leasing

Oferujemy również 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 jego projektu.



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.

Relacje z klientem

[3-3, 417-2, 417-3] Każdy projekt, każda oferowana usługa, nawet jeśli opiera się na tych samych rozwiązaniach technologicznych, zawsze jest dostosowywana do konkretnych potrzeb danego przedsiębiorstwa. Dzięki naszej specjalizacji w konkretnych branżach, jesteśmy w stanie lepiej zrozumieć ich charakterystykę oraz potrzeby klientów, z którymi wielu z nas współpracuje od lat.

W przypadku naszych usług, zwłaszcza tych zarządzanych (managed services), zrozumienie specyfiki działalności, oczekiwań i wyzwań, przed jakimi stają nasi klienci, jest kluczowe. Nasze zespoły praktycznie stają się integralną częścią zespołów klienta, co sprzyja doskonałej komunikacji, co z kolei przekłada się na sukces realizowanych projektów.

Nie tylko nie odnotowaliśmy incydentów związanych z zarzutami o nierzetelną informację dotyczącą usług czy nieodpowiednią komunikację marketingową, ale **także utrzymujemy długotrwałe relacje z klientami, współpracując z wieloma z nich od momentu naszego powstania jako samodzielnego**

podmiotu prawnego. To świadczy o naszej uczciwości i zaufaniu, które nas otacza.

Dodatkowo, nasze relacje z klientami nie tylko się utrzymują, lecz także się rozwijają. Przykładem tego jest otwarcie biura w Malezji, co umożliwi nam jeszcze bardziej kompleksowe podejście do potrzeb naszego kluczowego klienta, koncernu Roche.

Rola w gospodarce

[3-3, 203-2] Nasza działalność, polegająca na świadczeniu usług przez nasze wyspecjalizowane zespoły u klientów, ściśle wiąże się z pracą przedsiębiorstw, dla których działamy. W konsekwencji nasz wkład w budowanie społecznej i środowiskowej wartości jest niezaprzeczalny.

Jednocześnie, wprowadzane przez nas rozwiązania technologiczne mają bezpośredni wpływ na poprawę efektywności zarządzania w określonych obszarach biznesowych, w tym na zapewnienie najwyższej jakości i przewidywalności procesów, takich jak produkcja lub procesy z nią związane. Istotność

tych działań jest szczególnie widoczna w branżach takich jak farmaceutyczna czy obronna. Podobnie jak nie można przecenić roli społeczno-gospodarczej branży farmaceutycznej w czasie pandemii, tak samo nie sposób przecenić znaczenia obszaru bezpieczeństwa cybernetycznego w obliczu cyberataków, szczególnie tych pochodzących z Rosji, jakie miały miejsce w okresie poprzedzającym atak na Ukrainę.

W kontekście potencjalnych zagrożeń **jesteśmy dumni z faktu, że stając się członkiem Innovation Hub NATO, bezpośrednio angażujemy się w rozwiązywanie problemów sektora obronnego, co przekłada się na zwiększenie bezpieczeństwa Polski.**

Łańcuch dostaw

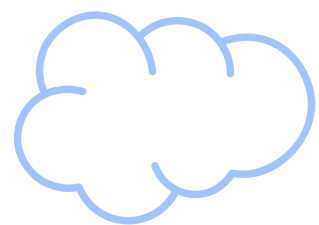
[2-6, 204-1] Dla nas kluczowa jest współpraca ze spółkami z Grupy TT, która zapewnia elastyczność działania poprzez uzupełnianie zasobów kompetencyjnych. Nasze projekty są realizowane przy udziale wysoko wykwalifikowanych ekspertów, z którymi nawiązu-

jemy długoterminowe relacje na podstawie umów B2B. Ci eksperci, choć głównie pochodzą z rynków lokalnych, mogą być również zatrudniani z zagranicy w przypadku zdalnych usług.

W zakresie dostawców, współpracujemy z różnymi podmiotami zajmującymi się funkcjami uzupełniającymi, takimi jak usługi PR czy sprzętania, oraz dostawcami energii, najemcami powierzchni biurowej itp. Ta natura współpracy skutkuje preferowaniem dostawców lokalnych. W związku z tym, praktycznie wszystkie zakupy produktów i usług są dokonywane w ramach grupy kapitałowej lub na rynkach lokalnych.

Wyjątkiem są pojedyncze przypadki, w których korzystamy z usług ekspertów pozyskiwanych za granicą, oraz opłaty licencyjne uiszczane globalnym dostawcom rozwiązań IT. Jednakże w ogólnym zakresie, nasza polityka zakupowa opiera się głównie na wspieraniu lokalnych dostawców i budowaniu trwałych relacji biznesowych w regionie.

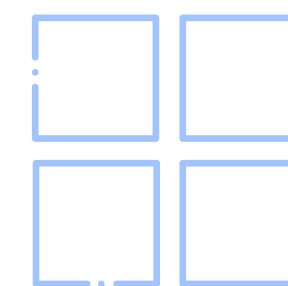
Technologie, w których się specjalizujemy:



Salesforce



Adobe Experience Manager



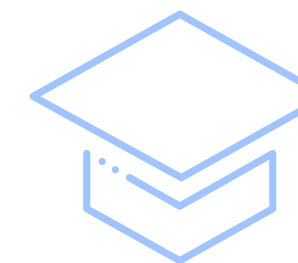
Consulting



Zarządzanie Jakością



Microsoft Azure



E-learning

Salesforce

[2-6] Salesforce, jako firma o zasięgu globalnym, zrewolucjonizowała dziedzinę chmurowych rozwiązań, prezentując kompleksową gamę produktów. Wśród nich wyróżnia się uznawane za najlepsze na świecie rozwiązanie CRM (Customer Relationship Management) – system do efektywnego za-

rzadzania relacjami z klientami i odbiorcami. Platformy Salesforce są dostosowane do potrzeb małych, średnich i dużych przedsiębiorstw, oferując wsparcie w kluczowych obszarach, takich jak procesy sprzedażowe, działania marketingowe oraz specyficzne dla danej branży zadania biznesowe.

Od 2014 roku TTMS utrzymuje partnerską relację z Salesforce, co umożliwia nam ciągłe rozwijanie i dostosowywanie ich oprogramowania do unikalnych wymagań naszych klientów.

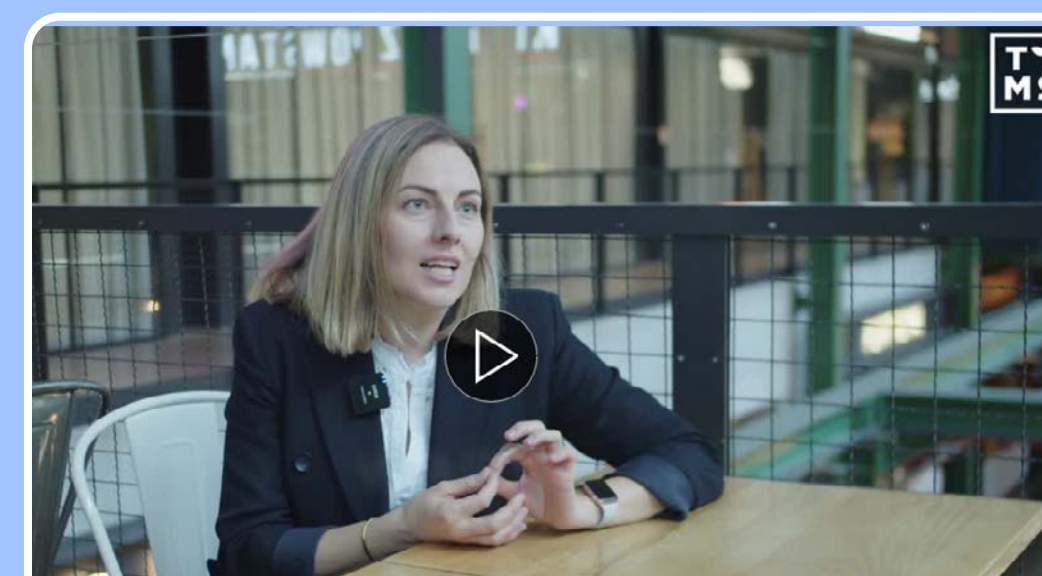
System stworzony przez Salesforce to układ wielu powiązań i procesów, które można doskonale zmodelować w systemie CRM. Można go również integrować z innymi systemami – takie połączenie umożliwia klientom korzystanie z wcześniej używanych narzędzi i i wzbogacenie ich - za pomocą najnowszych rozwiązań Salesforce - w nowe funkcjonalności Systemy Salesforce

są w pełni skalowalne, umożliwiając rozbudowanie wraz z rozwojem działalności. Dodatkowo umożliwiają integrację API z tysiącami technologii i aplikacji, takich jak systemy finansowe, autoryzacyjne czy ERP.



Zespół Salesforce w TTMS składa się z około **80 specjalistów**, w tym **programistów, konsultantów, testerów, analityków biznesowych oraz menedżerów projektów**, rozmieszczonych w Polsce i Malezji. Działamy w modelu wdrożeń **greenfield**, co oznacza wprowadzanie do firm nowych systemów opartych na platformie Salesforce. Ponadto, wspieramy firmy już korzystające z Salesforce poprzez outsourcing naszych certyfikowanych specjalistów oraz oferując usługi Managed Services, które obejmują utrzymanie i rozwój systemu. Nasz zespół nieustannie rozwija swoje kompetencje, zdobywając oficjalne certyfikaty Salesforce i dzieląc się wiedzą z współpracownikami.

Przedstawiciele Salesforce z TTMS w Q4.2023 wzięli udział w 2 wydarzeniach:



„Time to Maximise Salesforce”
stacjonarny webinar



„Salesforce World Tour Essentials”
zobacz więcej



Adobe Experience Manager (AEM)

[2-6] Adobe Experience Manager to wiodąca platforma typu CMS (Content Management System), która umożliwia budowanie największych, najbardziej złożonych, wielojęzycznych portali internetowych. AEM udostępnia narzędzia, które pozwalają panować nad dużą ilością treści, a zespół TTMS dostosowuje je odpowiednio do potrzeb klientów. Założeniem Adobe Experience Manager jest prostota, a z dru-

giej strony ogromna skala możliwości wykorzystywanych elementów do tworzenia stron. Budowane strony wyświetlają się poprawnie na każdym rodzaju urządzenia (tzw. multi-channel approach, z ang. “podejście wielokanałowe”) oraz mogą być utrzymywane w różnych językach.

Usługi AEM kierowane są do największych firm, których strony internetowe są odwiedzane przez miliony użytkowników dziennie.

Zespół jest kompletny, tzn. wszyscy mają poczucie, że przynależą do zespołu. Ogromny wpływ mają na to wewnętrzne internetowe kanały komunikacji, wspólne inicjatywy oraz organizowane wydarzenia. Raz na 2 tygodnie zespół organizuje tzw. AEM Knowledge Market – jednogodzinny wykład, prowadzony przez chętnego pracownika, który umożliwia dzielenie się wiedzą i nabywanie nowych umiejętności. Spotkania te cieszą się sporym zainteresowaniem – zazwyczaj uczestniczy w nim ok. 40 osób.

W zespole funkcjonuje także system feedbacków - każdy z pracowników otrzymuje informacje dot. jego pracy od swoich przełożonych

oraz współpracowników, co umożliwia odpowiednie kierowanie rozwojem zawodowym.

Zespoły liczące od 5 do 20 osób są nadzorowane przez koordynatorów, którzy zapewniają skuteczną komunikację w grupie. Organizacja jest niejednolita – 90% pracuje w modelu managed service, natomiast pojedyncze osoby pracują na zasadzie **body leasing** w zespołach międzyfirmowych.

Zespół Adobe Experience Manager tworzą ludzie na wszystkich poziomach rozwoju zawodowego, od juniorów do ekspertów, dzięki czemu tworzymy miejsce pracy dla pracowników każdego szczebla.

W skład zespołu Adobe Experience Manager w TTMS wchodzi ok. 100 osób, obejmujących głównie takie stanowiska jak: Architekci, Liderzy Techniczni, Developerzy, Analitycy Biznesowi czy Testerzy.

Osoby reprezentujące technologię AEM brały udział w 2 wydarzeniach w 2023 r.:

Targach pracy
w Poznaniu

Adobe Summit
w Londynie

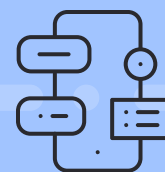
Consulting

[2-6] Dział Consultingu, działający pod przewodnictwem Dyrektora Sprzedaży Rozwiązań Chmurowych, specjalizuje się w 5 obszarach:



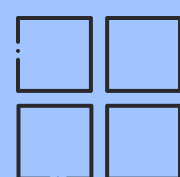
Power BI

budowanie raportów dla biznesu, przedstawianie działalności przedsiębiorstw za pomocą liczb



Power Apps

szybkie tworzenie aplikacji biznesowych dla klientów posiadających infrastrukturę Microsoft 365



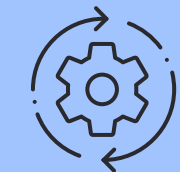
Optymalizacja licencji Microsoft

udostępnianie subskrypcji Microsoft 365 oraz Office 365, doradztwo w zakresie optymalizacji kosztowej używania licencji Microsoft



Snowflake

tworzenie hurtowni baz danych w chmurze – w przypadku potrzeby połączenia dużych ilości źródeł danych i ich transformacji



Webcon

umożliwianie szybkiej i solidnej automatyzacji procesów

Zespół Power Team TTMS skupia prawie 40 profesjonalistów o wszechstronnych umiejętnościach, gotowych dostosować się do różnorodnych projektów.

Każdy z obszarów ma swojego lidera, który zarządza zespołem m.in architektów, analityków, developerów czy testerów. Usługi consultingowe w TTMS kierowane są do dużych i średnich firm.

Platforma Microsoft Power BI jest jedną z najlepszych platform typu Business Intelligence dostępnych na rynku. Umożliwia ona tworzenie interaktywnych raportów, do których użytkownicy mają dostęp z dowolnego miejsca i urządzenia. Power BI gwarantuje dynamiczny rozwój i zaawansowaną analitykę.

Snowflake umożliwia bezpieczne i efektywne tworzenie tzw. hurtowni danych. Rozwiązanie takie stosowane jest w przypadku potrzeby połączenia dużych ilości źródeł danych i jednocześnie ich transformacji. Analizowane są w nich spore ilości danych

z dużą wydajnością. TTMS jest partnerem Snowflake od 2022 r., a od 2023 awansował na poziom Select.

Microsoft Power Apps to szybko rozwijająca się platforma do tworzenia aplikacji i rozwiązań dla biznesu. Może zostać zastosowana zarówno do małych, departamentalnych zastosowań, jak również do rozwiązań klasy Enterprise. Świetnie integruje się z PowerBI, Microsoft CRM i rozwiązaniami AI (sztucznej inteligencji).

Webcon jest platformą, która umożliwia automatyzację procesów biznesowych, zorientowaną na proces. Pozwala stworzyć własne aplikacje, które są dostosowywane do potrzeb klienta, bez konieczności kodowania. TTMS jest partnerem Webcon od 2022 r.

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



Power Team TTMS zorganizował w marcu oraz październiku 2023 roku dwa wydarzenia **Round Table**.

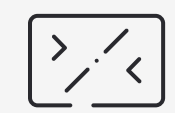
Miały one na celu spotkanie ludzi IT i ludzi biznesu w jednym miejscu. Październikowa edycja dotyczyła AI (sztucznej inteligencji) i jej zastosowania w najnowszych projektach, tworzonych przez Dział Consultingu.



Przedstawiciele Działu Consultingu wzięli udział w **Webcon Day 2023** w Krakowie, gdzie mogli posłuchać i podyskutować o najnowszych trendach związanych z Webcon.

Zarządzanie Jakością - QUALITY

[2-6] QUALITY w TTMS to Zespół liczący 50 inżynierów ds. jakości i zgodności. Posiada duże doświadczenie w pracy zgodnie z wymaganiami GMP (FDA i EU) i ISO. Usługi prowadzone są w sposób elastyczny, odpowiednio dostosowany do potrzeb każdego klienta. Wspieramy cztery główne obszary, którymi są:



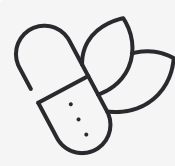
walidacja systemów skomputeryzowanych dla farmacji



systemy zarządzania i audyty



zarządzanie bezpieczeństwem informacji



kwalifikacja procesów farmaceutycznych, instalacji i urządzeń



WALIDACJA SYSTEMÓW SKOMPUTERYZOWANYCH

Kompleksowa usługa na bazie zgodności z wymaganiami GMP Annex 11 UE oraz US FDA 21 CFR Part 11 wzbogacona o wiedzę i doświadczenie pracy z GAMP 5.0. Przygotowujemy, konsultujemy i egzekwujemy strategię walidacyjną w fazach: koncepcyjnej, projektowej, deweloperskiej i testingowej. Odpowiadamy też za wsparcie zgodności w fazie operacyjnej oraz migracji i wycofania systemów skomputeryzowanych.



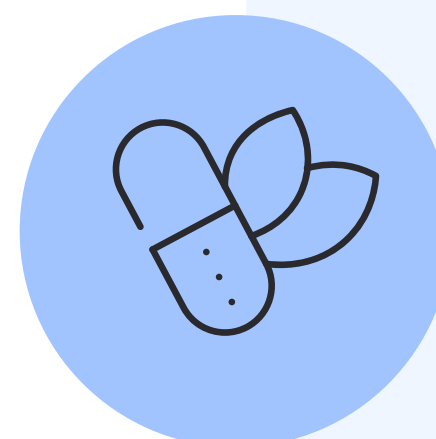
AUDYTY

Wdrażamy, wspieramy, utrzymujemy i rozwijamy Systemy Zarządzania w farmacji wg. GMP, GDP, ISO 13485, ISO 22000 oraz zarządzania jakością ISO 9001, 14001, 18001 w branżach pharma, IT i pokrewnych. Ponadto, korzystając z wieloletniego doświadczenia i licznych certyfikacji możemy przeprowadzić audyty na zgodność z powyższymi standardami, zaproponować działania doskonalące oraz wspierać w ich realizacji.



ZARZĄDZANIE BEZPIECZEŃSTWEM INFORMACJI

Bezpieczeństwo informacji to ważny temat nie tylko dla przedsiębiorstw IT, ale dla wszystkich przedsiębiorstw przetwarzających dane. Stosując standard ISO 27001, w oparciu o analizę ryzyka, identyfikujemy obszary wymagające konfiguracji zabezpieczeń, weryfikujemy i monitorujemy ich skuteczność. Co więcej, wspieramy organizację w zarządzaniu zmianami, incydentami, audytami a przede wszystkim w doskonaleniu.



KWALIFIKACJA PROCESÓW FARMACEUTYCZNYCH, INSTALACJI I URZĄDZEŃ

Podczas kwalifikacji zgodnie z wymaganiami GMP prowadzimy analizy procesów, instalacji i urządzeń w kontekście wymagań stawianych im przez specyfikę procesu wytwarzania i wymagań użytkowników. Wykazujemy, że zostały one zaprojektowane i działają według parametrów oraz wymagań jakościowych.

Przedstawiciele TTMS Quality wzięli udział w 2023 r. w 2 wydarzeniach:

Symposium Przemysłu Farmaceutycznego i Kosmetycznego
Łódź, październik 2023

XIV Kongres Świata Przemysłu Farmaceutycznego
Jachranka, listopad 2023

Udział w obu wydarzeniach miał na celu **zaprezentowanie usług w obszarze jakości oraz nawiązanie nowych kontaktów z potencjalnymi klientami.**

Twoje Oczekiwania, Nasza Misja:

“**Jakość To Nasza Codziennność!**”



Microsoft Azure Cloud

[2-6] Microsoft Azure Cloud to wiodący na świecie dostawca usług chmurowych, który umożliwia budowanie najbardziej złożonych, wydajnych i bezpiecznych infrastruktur dla przedsiębiorstw wszystkich klas – od największych globalnych korpo-

racji po małe i średnie firmy. Rozwiązania oparte na Microsoft Azure wykorzystują zarówno możliwości budowania rozproszonych infrastruktur informatycznych, jak i dedykowane przez ich dostawców usługi, narzędzia i biblioteki.

W TTMS pracuje nieco ponad 20 specjalistów Microsoft Azure, obejmujących głównie takie stanowiska jak Software Architect, Software Engineer czy Quality Assurance Engineer.

Pracują oni w zespołach od 3 do 6 osób, opierając się o metodykę Agile. Programiści optymalizują procesy, znajdując właściwe do tego technologie lub narzędzia, a także integrują narzędzia już istniejące.

Nasi specjaliści używają do swojej pracy narzędzi udostępnianych przez dostawców rozwiązań chmurowych lub aplikacji pozwalających na przetłumaczenie zaprojektowa-

nego rozwiązania na kod zrozumiały przez komputer. Równocześnie jednak, nowoczesne systemy, których poziom złożoności jest wysoki i rozległy, wymagają współpracy kilku lub kilkunastu zespołów, dlatego niezwykle ważnym elementem pracy jest **dobra komunikacja** między kilkoma lub nawet kilkunastoma zespołami. W ramach platformy Microsoft Azure szczególnie istotne jest stosowanie narzędzi umożliwiających płynną

komunikację zarówno wewnętrzną, jak i z klientami. Oprócz standardowych komunikatorów, nasi specjaliści korzystają z szerokiej gamy narzędzi dostarczanych przez dostawców rozwiązań chmurowych oraz aplikacji wspomagających proces tłumaczenia wymagań projektowych na zrozumiały dla komputera kod.

Specjalizacją zespołu Microsoft Azure w TTMS jest **IoT (Internet of Things)**, jednak nie wyklucza to współpracy z innymi klientami związanymi z innym zagadnieniem.

usługi chmurowe
optymalizacja
komunikacja

systemy
IoT

Przedstawiciele zespołu Microsoft Azure wzięli udział w 2023 r. w **2 konferencjach**, podczas których zdobywali nową wiedzę, wymieniali się doświadczeniami oraz szukali nowych rozwiązań.

Oprócz konferencji, specjaliści Microsoft Azure wzięli udział w Akademickich Targach Pracy, organizowanych w marcu 2023 r. na terenie Politechniki Wrocławskiej we Wrocławiu. Dzięki temu udziałowi, **wrocławski oddział zyskał praktykantów, którzy w późniejszym czasie zasilili grono pracowników TTMS.**



We Are Developers, Berlin, 27-29.07.2023



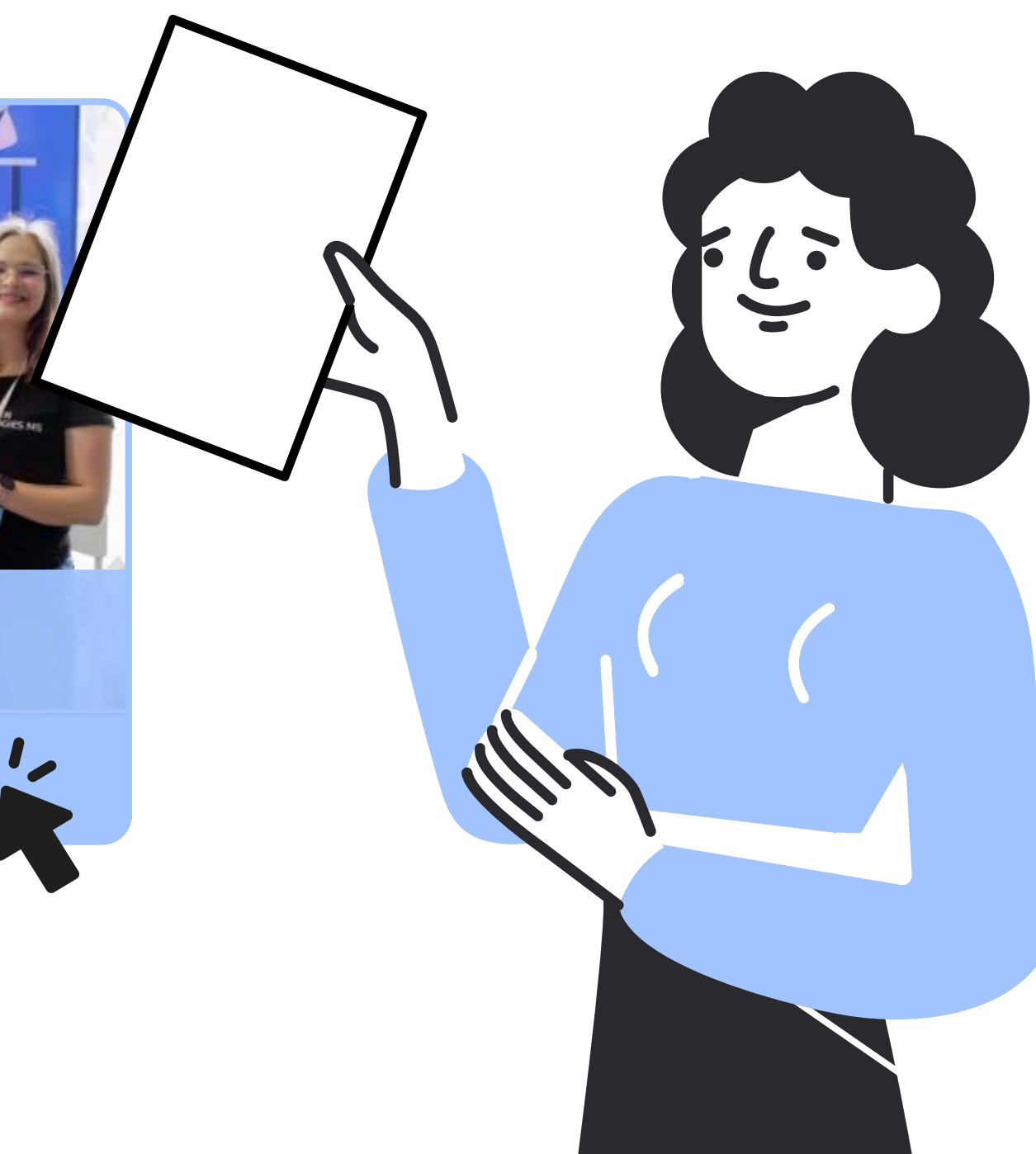
IoT World Congress, Barcelona, 31.01-02.02.2023



Targi Pracy, Wrocław, marzec 2023



Targi Pracy we Wrocławiu
[zobacz więcej](#)



E-learning

[2-6] E-learning to kompleksowe, wielokanałowe rozwiązania służące doskonaleniu pracowników on-line, automatyzacji procesów szkoleniowych i optymalizacji wydatków na szkolenia. Szkolenia te wykorzystują różnorodne innowacyjne sposoby przekazu i angażowania użytkowników

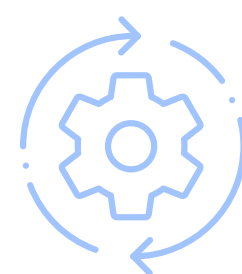
np. grywalizację (ang. gamification, oraz zastosowanie sztucznej inteligencji AI). W celu zwiększenia ich dostępności i sprawnego zarządzania, e-learningi są wdrażane na dedykowane platformy LMS (Learning Management Platform).

E-learning w TTMS można podzielić na dwie części:



Deweloperski

Zespół tworzy materiały szkoleniowe w różnych formach, np. w formie zautomatyzowanych i interaktywnych szkoleń, filmów, animacji, wideotutoriali czy gier szkoleniowych.



Administracyjny

Zespół opiekuje się i zarządza treściami poszczególnych kursów szkoleniowych i procesów. Jest to również opieka nad pracownikami klienta, support i wsparcie procesowe dookoła szkoleń oraz generowanie raportów.

Obie części są stałą ofertą zespołu E-learningu, dlatego gdy klient zgłasza zapotrzebowanie na stworzenie kursu, oferowane jest mu zarówno wsparcie deweloperskie, jak i administracyjne.

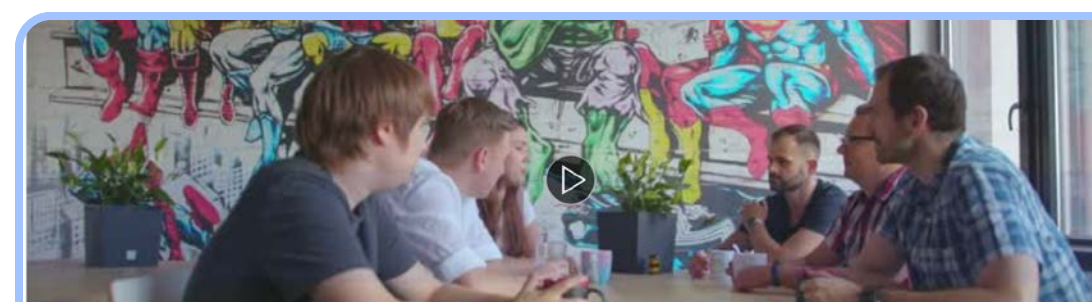
W zespole E-learningu w TTMS można wyróżnić przede wszystkim dwa główne stanowiska – E-learning Developer oraz E-learning Administrator (oba na trzech poziomach doświadczenia: junior, specjalista, senior). Każdy pracownik w zespole deweloperskim ma dodatkową specjalizację,

taką jak np. graphic designer, instructional designer animation developer (3D). W momencie, gdy klient zgłasza zapotrzebowanie na wykonanie szkolenia, ale nie jest pewny, w jakiej ma być ono formie, zespół dopasowuje odpowiedni rodzaj i funkcje na podstawie szczegółowej rozmowy.

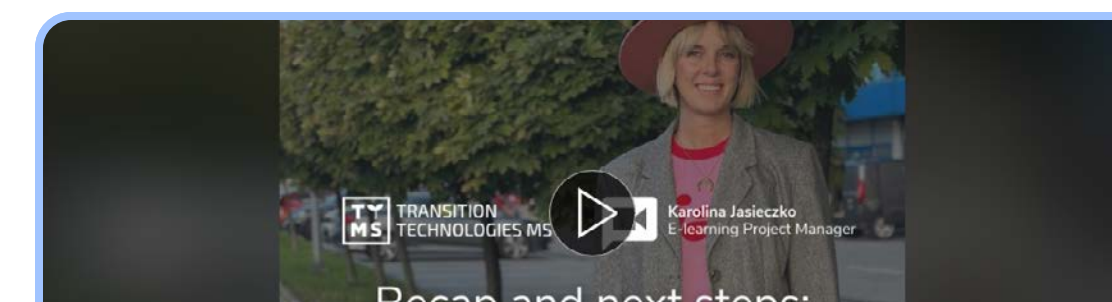
Zespół E-learningu w TTMS tworzy ponad 40 osób, którzy w większości nie są przypisani do konkretnych klientów.

Koordinator dba o to, aby wszystkie osoby były odpowiednio przypisane w taki sposób, żeby zawsze było miejsce na przyjęcie nowego projektu. Usługi E-learningu kierowane są do każdego rodzaju i wielkości przedsiębiorstwa, choć zdecydowaną większość klientów stanowią firmy globalne.

Przedstawiciele E-learningu w 2023 r. nie uczestniczyli w zewnętrznych wydarzeniach związanych z branżą, natomiast skupili się na kampanii marketingowej oraz lead generation, mających na celu poszerzenie wiedzy nt. pojęcia e-learningu, oferty TTMS i pozyskaniu dzięki temu nowych klientów.



E-learning team
[zobacz więcej](#)



„Elevate your L&D Strategies”
[zobacz więcej](#)



1 Jedno słowo, jakim określisz swój Zespół?



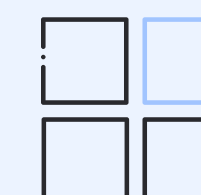
Salesforce

Zaangażowanie



Adobe Experience Manager

Spółeczność



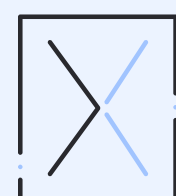
Consulting

Entuzjaści



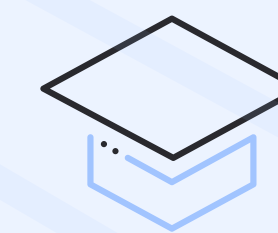
Zarządzanie Jakością

Kompetencje



Microsoft Azure

Skuteczność



E-learning

Ekspertsi

2 Czym wyróżnia się Twój Zespół?



Salesforce

„Mój Zespół wyróżnia się stałą chęcią rozwoju i poznawania nowych produktów. Salesforce udostępnia duży zbiór wiedzy, z której możemy korzystać, a określone ścieżki rozwoju pozwalają nam zdobyć nowe umiejętności i certyfikaty, które te umiejętności potwierdzają. Nasi pracownicy chętnie korzystają z tych możliwości i wciąż udoskonalają swoją wiedzę.”



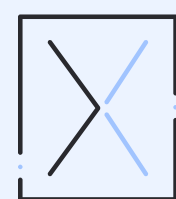
Zarządzanie Jakością

„Wyróżnia się wszechstronnością i kompetencjami. Wspieramy, projektujemy, weryfikujemy procesy w kontekście farmaceutycznych norm jakościowych, które powszechnie znane są jako jedne z najbardziej restrykcyjnych na rynku.”



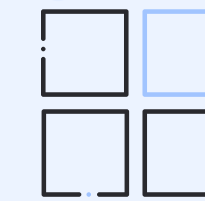
Adobe Experience Manager

„Zdecydowanie wyróżnia nas kompleksowość dostarczania oraz zgrany zespół - ludzie, którzy się wzajemnie lubią i budują ze sobą relacje, co przekłada się na współpracę w dobrej atmosferze.”



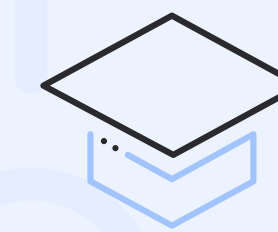
Microsoft Azure

„Mój Zespół wyróżnia się tym, że praca u nas jest wykonana, nie robiona.”



Consulting

„Lubimy technologie, którymi się zajmujemy, dzięki czemu zarażamy Klientów pozytywną energią. Nasz Zespół tworzą profesjonaliści, którzy dbają o perfekcjonizm (w pozytywnym tego słowa znaczeniu) i z ogromnym zaangażowaniem dopracowują każdy szczegół projektu.”



E-learning

„Mój Zespół zdecydowanie wyróżnia się kreatywnością.”

3 Dlaczego wybrać usługi w TTMS?



Salesforce

„Rozmawiamy z klientem by zrozumieć jego biznes i procesy zachodzące w jego organizacji, dzięki czemu jesteśmy w stanie odwzorować je najlepiej jak potrafimy. Wykonujemy swoje zlecenia tak, aby klient miał wszystkie dane w zasięgu ręki i aby codzienne korzystanie z naszego produktu było dla niego przede wszystkim przyjemne i wygodne.”



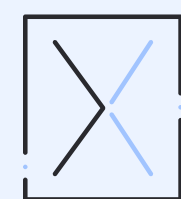
Zarządzanie Jakością

„Nasz Zespół tworzy 50 osób, z których każda ma ogromną wiedzę. Posiadamy kompetencje w wielu dziedzinach, dzięki czemu jesteśmy w stanie szybko i efektywnie zaadresować konkretne zadanie do odpowiedniego specjalisty. Nasz Zespół jest doświadczony, ale wciąż się rozwija.”



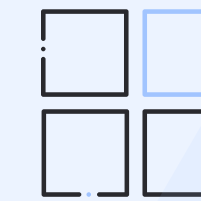
Adobe Experience Manager

„Dlatego, że dostarczamy wysoką jakość usług, mamy dobre praktyki i kompleksowe podejście. Dla nas nie liczy się tylko to, że coś działa, tylko w jaki sposób działa i czy jest to solidnie wykonane. Nie jesteśmy przypadkową grupą ludzi, a zgranym zespołem, który w oparciu o solidną metodykę świadczy usługi dobrej jakości.”



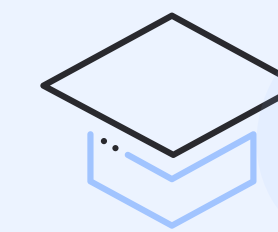
Microsoft Azure

„W przeciwieństwie do innych firm – my po prostu dostarczamy odpowiednie rozwiązania.”



Consulting

„Wybierając nasz Zespół Consultingu gwarantujemy, że praca zostanie wykonana dobrze, bez oszczędzania na jakości. Świadczymy usługi w profesjonalny sposób, celując głównie w długoterminowe współpracy.”



E-learning

„Jesteśmy mocno oddani naszym klientom, dla nas każdy nawet najmniejszy klient jest tak samo ważny. Posiadając duży zespół jesteśmy w stanie zaadresować wszystkie, nawet najpilniejsze potrzeby naszych klientów. Jako część dużej firmy IT możemy zaproponować naszym klientom szeroki wachlarz usług oraz ich automatyzację.”

Strategia ESG



Strategia ESG

Jako Transition Technologies MS opracowaliśmy i przyjęliśmy strategię ESG do roku 2025.

Opiera się ona na sześciu filarach, będących jednocześnie głównymi celami:

- 1 chcemy oferować bezpieczne usługi cyfrowe najwyższej jakości
- 2 chcemy przyciągać nieprzeciętnych ludzi i pracować w wyjątkowej, niekorporacyjnej atmosferze
- 3 chcemy budować różnorodne zespoły, szanujące osoby różnych płci, kultur i wyznań
- 4 chcemy dzielić się sukcesem z otoczeniem
- 5 chcemy działać w sposób neutralny dla środowiska
- 6 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 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 13. Podjąć pilne działania w celu przeciwdziałania zmianom klimatu i ich skutkom

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



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

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



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



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

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



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)
- 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
- wydaliśmy oświadczenie o stosowaniu ładu korporacyjnego



Environmental TTMS Goes Green

- Zarządzanie środowiskowe
- Zrównoważone, nowoczesne biura
- Zrównoważone rozwiązania
- Zakres 3 emisji gazów cieplarnianych
- 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 klimatu.

Od kilku lat szacujemy wielkość naszego śladu węglowego z 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.



W 2022 r. zgodność naszego podejścia zarządczego do kwestii środowiskowych została **potwierdzona certyfikatem zgodności z normą PN-ISO 14001**. W 2023 r. odbył się audyt nadzoru, który potwierdził zgodność z normą i przedłużył ważność certyfikatu.

Naszą ambicją, zgodnie z przyjętą strategią, jest działanie w sposób neutralny dla środowiska naturalnego, a zwłaszcza osiągnięcie w bardzo krótkiej perspektywie neutralności klimatycznej

Chcieliśmy na koniec 2023 roku zredukować nasz ślad węglowy o **50%** i udało się! Dzięki działaniom ekologicznym nasz ślad z 2023 roku został zredukowany o **57%**.

Zrównoważone, nowoczesne biura

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

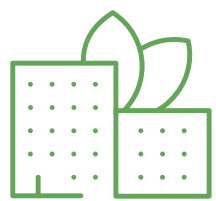
Administratorzy budynków, w których wynajmujemy powierzchnie, przedkładają nam stosowne certyfikaty, potwierdzające zakup czystej energii - zieloną energią zasilane są biura w Białymstoku, Poznaniu i Wrocławiu. Z kolei w Lublinie 10% zapotrzebowania

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 biurowcach, którym stawiane są wysokie wymagania dotyczące zrównoważonego rozwoju.

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).

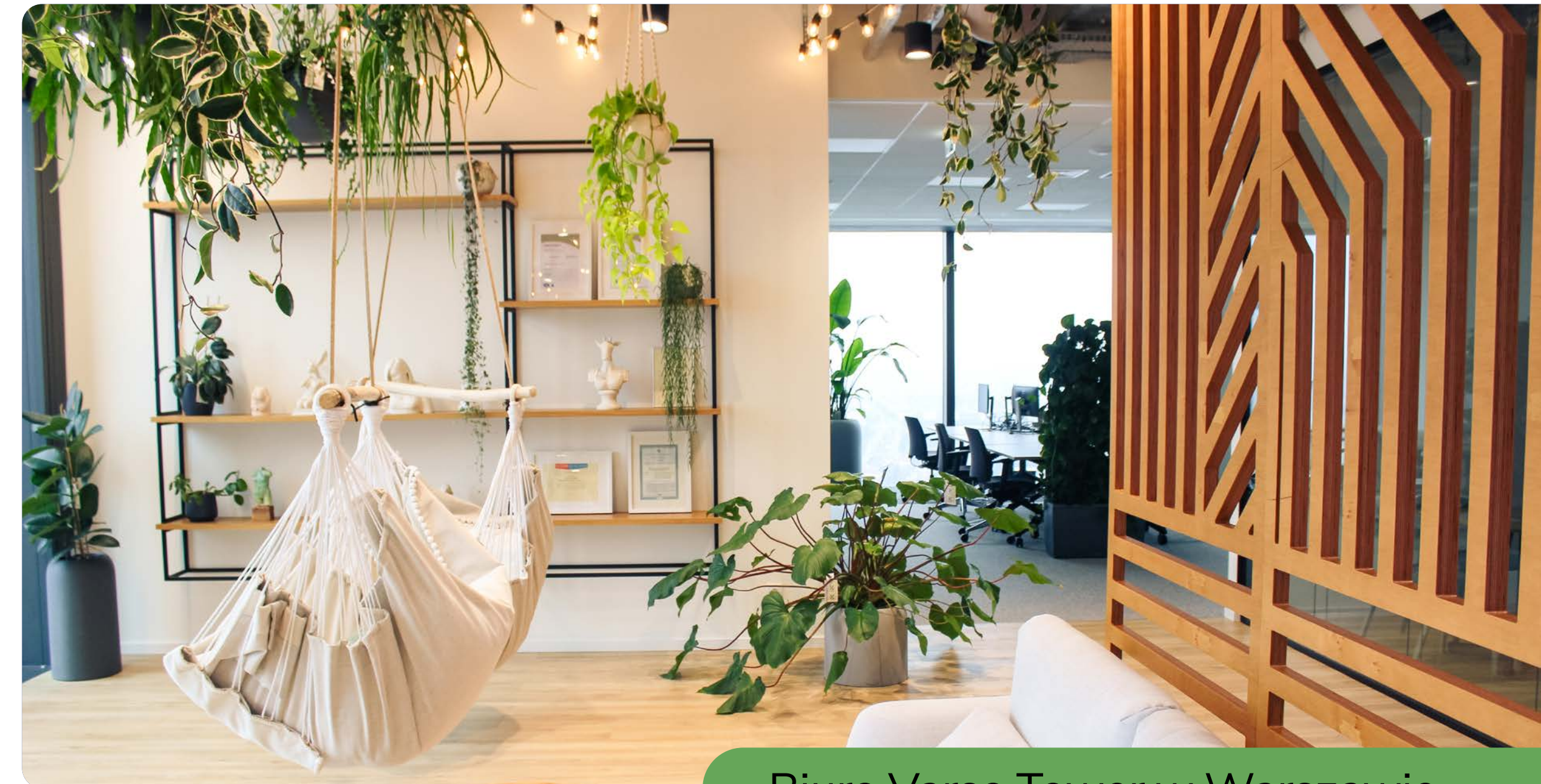
Nowe warszawskie biuro, będące jednocześnie główną siedzibą TTMS, mieści się w Varso Tower. Budynek ten posiada certyfikaty:

- **BREEAM Outstanding** - świadczący o wdrożeniu wymagań dot. środowiska i zrównoważonego rozwoju na ponadstandardowym poziomie;
- **Well Core Gold** – budynek został zaprojektowany z troską o pracujących w nim ludzi, biorąc pod uwagę ich komfort oraz bezpieczeństwo;
- **Well Health & Safety** - potwierdzający bezpieczeństwo budynku w razie zagrożenia pandemią bądź innym zagrożeniem zdrowia;
- **Obiekt bez Barrier** - świadczący o dostępności architektonicznej dla osób z ograniczeniami w poruszaniu się.



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.



Biuro Varso Tower w Warszawie



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.**



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 infra-



MODERNIZACJA FLOTY SAMOCHODOWEJ

Konsekwentnie **wymieniamy naszą niewielką flotę służbowych samochodów osobowych na pojazdy nisko- i zero-emisyjne o alternatywnym napędzie.** Mamy świadomość tego, że w znacznym stopniu ślad węglowy wiąże się z wyprodukowaniem danego pojazdu, dlatego też wycofuje-
my samochody z użytkowania i zastępujemy nowymi, dopiero kiedy się



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

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.

struktury. Zadbaliśmy o to, by w każdej z naszych 8 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.

zamortyzują. Jesteśmy też świadomi tego, że stopniowo pojawiające się w naszej flocie pojazdy elektryczne budzą kontrowersje, jeśli chodzi o ich rzeczywisty ślad węglowy. Jesteśmy jednak przekonani, że już sama możliwość zmniejszania tzw. niskiej emisji, jest korzyścią, dla której warto zainwestować w nowe pojazdy.

widzenia środowiska naturalnego, jak i bezpieczeństwa danych, **zagospodarowanie zużytego sprzętu informatycznego**, w tym dysków. Ta sama firma zajmuje się odbiorem i utylizacją zużytych tonerów. Z kolei administratorzy budynków, w których pracujemy, zapewniają **odbior i właściwe zagospodarowanie zużytych źródeł światła** (światłówki, LED).

Zakres 3 emisji gazów cieplarnianych: dojazd pracowników do pracy

[305-3, 305-5] Dojazdy pracowników do pracy to element uwzględniany w analizie śladu węglowego, który nie jest bezpośrednim śladem węglowym firmy. Są one jednak związane z prowadzoną przez firmę działalnością, więc wielkość generowanego przez nie śladu jest zależna od takich czynników jak:

- możliwość i stopień wykorzystania pracy zdalnej,
- częstotliwość pojawiania się pracowników w biurach,
- odległość, jaką pracownik musi pokonać, aby dotrzeć do biura,
- rodzaj środka transportu, jakim dojeżdża.

Nasza polityka

W przypadku świadczenia usług informatycznych, osoby na wielu stanowiskach mogą świadczyć pracę na odległość (z domu). To radykalnie zmniejsza całkowity dystans pokonywany w ciągu roku przez pracowników. Oczywiście nie jest to możliwe w przypadku wszystkich pracowników, np. pracowników części funkcji wsparcia.

Przykładamy dużą wagę do wyboru lokalizacji biur, tak by zapewnić pracownikom możliwie najlepszy dojazd z domu, zarówno jeśli chodzi o odległość, jak i dostęp do publicznych środków transportu oraz infrastruktury rowerowej. Choć oczywiście wybór konkretnego biura jest zawsze kompromisem, lecz dzięki bezpośredniemu zaangażowaniu pracowników (ankiety), pozwala to m.in. zoptymalizować przejazdy, co oznacza oszczędności kosztowe dla pracowników, jak i mniejszy ślad węglowy. Gotowi jesteśmy ponosić nawet nieco większe koszty wynajmu powierzchni biurowej niż czynić pozorne oszczędności, które oznaczałby przerzucanie kosztów na pracowników - to odbijałoby się na ich comiesięcznych wydatkach, a dodatkowo obciążałoby środowisko naturalne. Na nasz potencjalnie niższy ślad węglowy wpływa również promowanie wśród pracowników dojazdów na rowerach

Nasze wyniki

Na przełomie roku 2023/2024 przeprowadziliśmy wśród pracowników ankietę, która stała się podstawą szacunków dotyczących wielkości aktualnego śladu węglowego, związanego z dojazdami do pracy. Wynika z niej m.in., że:

niemal **50%** ankietowanych, pracując zdalnie, w ogóle nie przyjeżdża regularnie do biura (o 9% więcej niż w 2022 roku)

tylko **11%** pracowników jest obecna w biurze przez cały tydzień (5% mniej niż w 2022 roku)

12% spośród pracowników udających się do biura, robi to najczęściej w sposób zeroemisyjny (pieszo, rowerem, hulajnogą)

43% pracowników wybiera komunikację zbiorową (autobus, tramwaj, metro lub pociąg)

41% ankietowanych deklaruje, że wciąż jednak, jeśli dojeżdża do pracy, robi to prywatnym samochodem

niespełna **4%** pracowników dzieli sposób dojazdu do biura między emisyjnym a nieemisyjnym, w zależności od pogody

Taki wybór środków transportu sprawia, że ślad węglowy związany z dojazdami do pracy przeciętnego pracownika wynosi **272,2 kg eCO2/rok**

Zaangażowanie na rzecz zrównoważonego rozwoju i bioróżnorodności

[305-5] Inicjujemy długoterminowe projekty, pozwalające 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 inne korzyści. Dlatego aktywnie wspieramy nasadzenia w miastach, w których mamy biura, a także angażujemy się w ochronę torfowisk i mokradeł. Nasadzenia umożliwiają pochłanianie dwutlenku węgla, a rewitalizacja torfowisk zatrzymuje wydostawanie się dwutlenku węgla z gleby do atmosfery. 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.



Ratujemy torfowiska z Lasami Państwowymi

[Obejrzyj film](#)

We selected for the project
Andrzej Majewski
Deputy forester for forest management



Restrukturyzacja torfowisk

W 2022 r. nawiązaliśmy współpracę z Lasami Państwowymi, dzięki której otrzymaliśmy certyfikat „Partner dla klimatu 2022”. Pod koniec 2023 r. udało się sfinalizować rewitalizację torfowisk, dzięki czemu odpowiednie funkcje zostały im przywrócone.

Przedstawiciele TTMS odwiedzili Nadleśnictwo w Przemkowie, aby omówić z Nadleśniczym planowane działania oraz osobiście zobaczyć, jak wiele wysiłku jest potrzebne do odnowienia torfowiska. Efekty wizyty można znaleźć tutaj:



Restrukturyzacja torfowisk

Zdjęcie: Filip Przyłucki, Nadleśnictwo Przemków

Zaangażowanie na rzecz zrównoważonego rozwoju i bioróżnorodności

WSTĘP

TTMS GOES GREEN

TTMS FOR PEOPLE

TTMS RESPONSIBLE ORGANIZATION

O RAPORCIE



[305-5] W 2023 r. nawiązaliśmy współpracę z firmą Posadzimy.pl, w ramach której posadziliśmy łącznie aż **7000 drzew**.

Wiosna

3500 drzew

posadzonych na terenach zniszczonych przez wichury i nawałnice

+

Jesień

3500 drzew

posadzonych na terenach zniszczonych przez czynniki biotyczne (korniki) oraz, na terenach które nigdy wcześniej nie były zalesione

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. W 2023 r. na wewnętrznym, firmowym kanale komunikacyjnym dotyczącym ekologii zorganizowaliśmy **całoroczny konkurs ekologiczny o nazwie EKOKALENDARZ**. Każdy pracownik mógł wziąć w nim udział, zgłaszając zdjęcia do tematów miesiąca, powiązanych z ekologicznymi świętami. W ten sposób pracownicy wygrali m.in. karnety do

SPA czy vouchery do kina, ale także możliwość wskazania placówek charytatywnych dla psów oraz kotów, którym TTMS przekazał darowizny. Podsumowaniem całego konkursu jest kalendarz ekologiczny na 2024 r., wydany w formie elektronicznej, w którym zawarte jest 12 zwycięskich zdjęć. Pracownicy mogą korzystać z niego zarówno całościowo w formie pdf, jak i w formie pojedynczych obrazów, które mogą ustawić jako tło pulpitu w komputerze. Oprócz wygranych zdjęć, każdy miesiąc zawiera ekologiczne święta, o których warto pamiętać.

7000

POSADZONYCH
DRZEW

42 TONY

POCHŁANIANIA
CO₂ ROCZNIE

0,78 HA

ZALESIONEJ
POWIERZCHNI

4690 OS./
ROK

KTÓRYM POSADZONE
DRZEWA DOSTARCZĄ TLENU



12 różnych tematów
12 różnych nagród
69 różnych uczestników

214 zgłoszonych zdjęć
54 zgłoszone zdjęcia w rekordowym miesiącu

Działania małe, ale ważne

Oprócz całorocznego konkursu na kalendarz ekologiczny, w ciągu całego 2023 roku na kanale ekologicznym pojawiały się posty dotyczące różnych świąt ekologicznych. Były to nie tylko wszystkim znane święta, takie jak **Pierwszy Dzień Wiosny**, **Dzień Kota** czy **Dzień Psa**, ale również takie mniej znane i nietypowe, np. **Dzień Odpoczynku dla Zszarganych Nerwów**, czy **Dzień Bez Opakowań Foliowych**. Każdy post zawierał nieco informacji dot. genezy danego święta, wiele z nich zawierało także dodatki takie jak pakiety edukacyjne dla dzieci czy broszury informacyjne. Pojawiło się także kilka dodatkowych postów, związanych z ogólnopolskimi akcjami ekologicznymi.

W lipcu odbył się **EKO TYDZIEŃ**, podczas którego codziennie przez pięć dni pochyłaliśmy się nad innym tematem, takimi jak: transport, kosmetyki, ubrania, owady czy marnowanie jedzenia.

Do każdego tematu zostały przygotowane obszerne broszury, z których pracownicy mogli wydobyć ogrom wiedzy, a nawet konkretne porady dot. tego jak samodzielnie wykonać ekologiczne kosmetyki, czy jak ograniczać marnowanie żywności.

Zbiórka używanych zabawek

W listopadzie, z okazji Dnia Pluszowego Misia (25 listopada), zorganizowaliśmy we wszystkich polskich biurach zbiórkę używanych zabawek. Była to akcja charytatywno-ekologiczna, która cieszyła się sporym zainteresowaniem wśród pracowników. Zebrane zabawki trafiły do Fundacji Odzyskaj Środowisko, która przeprowadziła selekcję zabawek. Zabawki, które wciąż nadają się do użytku, zostały przekazane na cele charytatywne, a te, które z różnych względów nie powinny być dalej używane, trafiły do recyklingu.



Zbiórka zabawek

Potencjalni dawcy szpiku w TTMS

[403-6] W październiku, w nawiązaniu do Dnia Dawcy Szpiku, zorganizowaliśmy spotkanie online z przedstawicielką Fundacji DKMS. Miało ono na celu zachęcenie pracowników do rejestracji jako potencjalni dawcy szpiku. Fundacja stworzyła dla nas specjalny landing page, dzięki któremu nasi pracownicy mieli jeszcze łatwiejszy dostęp do rejestracji. Łącznie, za pomocą naszego linku, zarejestrowało się 5 potencjalnych dawców, co uważamy za ogromny sukces! Wiele pracowników w czasie trwania akcji dawało nam znać, że figurują już w bazie potencjalnych dawców, przez co cieszymy się, że wśród nas jest tak dużo osób o wielkim sercu, gotowych do udzielania pomocy i pełne życzliwości.

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 2023 roku ani nigdy wcześniej, nie prowadzono przeciwko nam postępowań administracyjnych w związku z naruszeniem przepisów ochrony środowiska ani nie nałożono z tego tytułu kar.



Social Responsibility

TTMS for People

- Ludzie, zarządzanie i zatrudnienie
- Niekorporacyjna atmosfera
- Sportowy TTMS
- Komfort pracy w biurze
- Różnorodność w TTMS
- Lokalność zatrudnienia
- Rekrutacja, szkolenia i rozwój
- Bezpieczeństwo i higiena pracy



Ludzie – fundament naszej działalności

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

[3-3] Niejednokrotnie realizowane dla naszych Klientów projekty wymagają bardzo specjalistycznej wiedzy, umiejętności powiązanych z konkretnymi językami i technologiami oraz 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.

Zatrudnienie

[3-3] 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 ja-

kości, 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.

Elastyczność w zarządzaniu HR

[3-3] W kwestiach związanych bezpośrednio z jakością świadczonych usług IT i bezpieczeństwa informacji jesteśmy bezkompromisowi, jeśli chodzi o procedury i ich przestrzeganie. Jednocześnie w ob-

szarach takich jak zarządzanie zasobami ludzkimi unikamy zbytnej 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.

Uważamy, że jakkolwiek stały i rygorystyczny model, zabija indywidualizm członków zespołu i różnorodność jego cech. Jeden standard byłby nieadekwatny i prowadziłby do nieoptymalnych decyzji z punktu widzenia organizacji i rozwoju jej kompetencji.

Oczywiście wspieramy pracowników w rozwoju, finansujemy specjalistyczne szkolenia i koszty certyfikacji ich kompetencji,

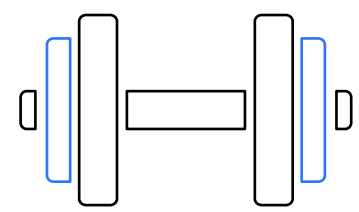
ale odbywa się to na zasadach dobrowolności i w tempie, o którym decyduje sam zainteresowany.

Poczucie presji nie sprzyja dobremu samopoczuciu, a ono jest dla nas najważniejsze w przypadku wysokokwalifikowanych specjalistów. Dlatego jej nie wywieramy. Jesteśmy różni i to jeden z przykładów poszanowania istniejących różnic.

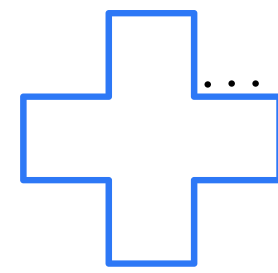
Benefity

Klientom gwarantujemy usługi najwyższej jakości, a pracownikom godziwe i konkurencyjne warunki zatrudnienia poprzez odpowiednie wynagrodzenie, jak i bene-

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



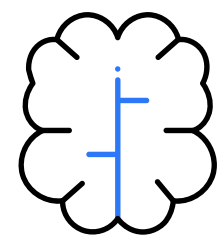
dofinansowanie do kart Multisport



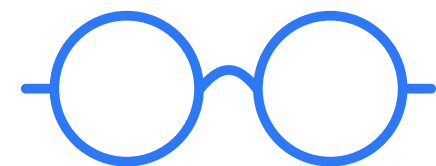
możliwość przystąpienia do prywatnego ubezpieczenia medycznego



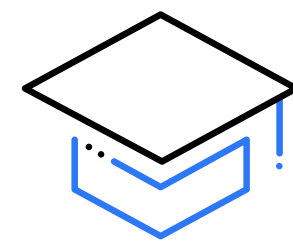
możliwość przystąpienia do ubezpieczenia na życie



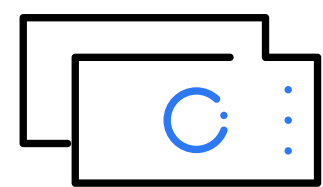
dostęp do internetowej poradni psychologicznej



refundacja kosztów zakupu okularów



dofinansowanie nauki języków obcych



świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Pracowniczych

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.

Rozpoczynając proces rekrutacyjny, kierujemy się deklarowanymi umiejętnościami technicznymi kandydata, gdyż one są przedstawiane nam w pierwszej kolejności i stanowią podstawę oceny. Nie byłaby ona jednak wartościowa, bez poznania profilu osobowościowego kandydata. Oczywiście dodatkowo zawęża 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.

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 spędzać razem czas.

[404-3] **Badanie satysfakcji** wśród pracowników, przeprowadzane w formie anonimowej ankiety na początku roku, pozwala pracownikom kompleksowo ocenić funkcjonowanie firmy oraz zasygnalizować swoje oczekiwania lub ewentualne bolączki i obawy. Jest ono dla nas bardzo ważne, ponieważ dzięki niemu wiemy, z czego pracownicy są zadowoleni, a co należałoby poprawić. Głos pracowników jest dla nas ważny, dlatego przywiązujemy ogromną wagę do analizy wyników tego badania.

W 2023 r. kontynuowana była seria spotkań “Podziel się pasją”.

Są to cykliczne, luźne spotkania z naszymi pracownikami, którzy chcą się podzielić swoimi niebanalnymi pasjami. Prezentacje prowadzone są na naszej wewnętrznej platformie komunikacyjnej, średnio co miesiąc. Jest to świetna okazja do wysłuchania ciekawych opowieści, ale także do bliższego poznania swoich współpracowników i odkrycia ich innego oblicza.

Dieta w hipoglikemii / cukrzycy reaktywnej

Co to jest hipoglikemia?

Hipoglikemii rozpoznaje się, kiedy stężenie glukozy we krwi, czyli glikemia, wynosi poniżej 70 mg/dl (3,9 mmol/l). Niedocukrzenie można stwierdzić niezależnie od występowania objawów klinicznych. Ma to duże znaczenie zwłaszcza w sytuacji, gdy dolegliwości narastają bardzo powoli lub pojawiają się dopiero przy wartościach glikemii zagrażających życiu.

W przypadku hipoglikemii reaktywnej jest nieco inaczej, ponieważ aby ją rozpoznać, muszą być spełnione trzy warunki:

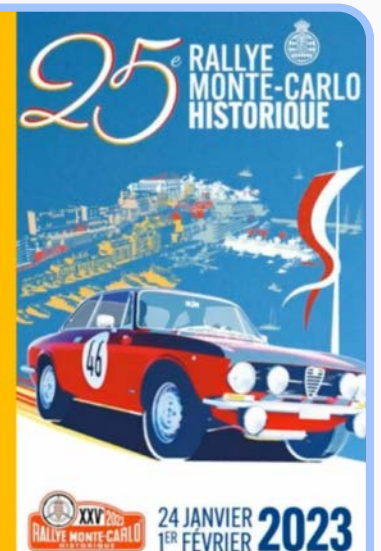
- obniżenie stężenia glukozy we krwi;
- występowanie objawów niedocukrzenia kilka godzin po jedzeniu u osoby, która nie choruje na cukrzycę;

„Co warto wiedzieć o dietach?”
[zobacz więcej](#)



Agnieszka Bohosiewicz-Gabrowska
Marcin Gabrowski

Porsche 924 Turbo
#216



„Historyczny Rajd Monte Carlo”
[zobacz więcej](#)



Sportowy TTMS

[403-6] Na przełomie maja i czerwca odbyła się kolejna edycja wyzwania **TTMS GO!** - autorskiego wyzwania sportowego, w którym udział mogli wziąć wszyscy pracownicy TTMS, nie tylko z Polski, ale i z zagranicznych spółek. Uczestnicy mogli ze sobą rywalizować zarówno drużynowo, jak i indywidualnie, "wykręcając" jak największą liczbę kilometrów w 3 kategoriach: **bieganiu, jeździe na rowerze oraz spacerach**. W tej edycji po raz pierwszy została wykorzystana technologia **Power BI** – zbieranie wyników z aplikacji sportowej zostało zautomatyzowane, dzięki czemu wyniki były aktualizowane na bieżąco i w każdej chwili można było sprawdzać statystyki.

TTMS GO

3 kategorie
bieganie, jazda na
rowerze, spacer

200
drużyn

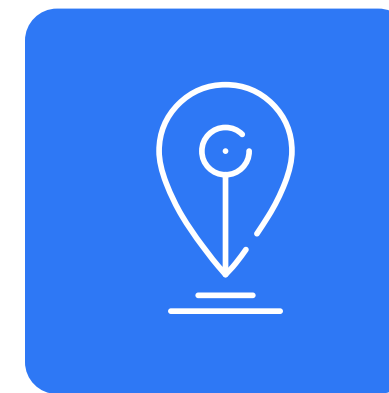
112
uczestników

4 tygodnie
zmagania

18 222
wykręconych
kilometrów

2441h
poświęconych
na treningi

W 2023 roku, oprócz wyzwania TTMS GO!, nasi pracownicy wzięli udział w kilku ogólnopolskich wydarzeniach sportowych:



Runmageddon

wyścig odbywający się w wielu miastach w Polsce, polegający na pokonaniu toru z licznymi przeszkodami. Przedstawiciele TTMS brali udział w wyścigach w Poznaniu, Krakowie, Warszawie i Bydgoszczy.



Mistrzostwa IT w Lublinie

charytatywny turniej w piłkę nożną dla reprezentacji firm z branży IT. Środki zebrane podczas rywalizacji zostały przekazane do Funduszu św. Brata Alberta, który wspiera ośrodki dla dzieci i młodzieży prowadzone przez Fundację Szczęśliwe Dzieciństwo.



Poland Business Run

charytatywny bieg biznesowy, w którym wzięło udział 15 pracowników TTMS.



„Wbiegnij na Varso Tower”

bieg na szczyt Varso Tower, najwyższego budynku w Unii Europejskiej, w której mamy siedzibę główną. Uczestnicy musieli pokonać aż 53 piętra i 1382 stopnie, aby dotrzeć do mety

Komfort pracy w biurze

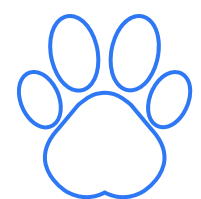
Biuro to nie tylko atrakcyjnie zaprojektowane wnętrze i wyposażenie, ale też atmosfera i mniej lub bardziej sformalizowane zwyczaje:



Obok dobrze wyposażonych kuchni, w których pracownicy mogą bez ograniczeń korzystać z 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 różni się może w zależności od biura, ale znaleźć możemy tam zarówno wygodne sofy i pufy, jak również piłkarzyki, stół do tenisa stołowego oraz konsole.



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

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 na przeciw. 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 mają być one przyjazne

i zapewniać komfort pracy. Mamy czuć się w nich 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 2023 roku nowym, ergonomicznym i przyjaznym biurem cieszą się osoby pracujące w Warszawie. Wkrótce nowe miejsce pracy będzie miał również nasz łódzki oddział.



Biuro Varso Tower w Warszawie

Różnorodność w TTMS

[3-3] 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, czy różnym kręgu kulturowym, i odmienności wyznań.

Jesteśmy organizacją o ogromnej różnorodności - są wśród nas osoby różnych wyznań - 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 warunków, w których nikt nie będzie czuł się „gorszy”, a tym bardziej poniżany czy dyskryminowany, za-

równo ze względu na płeć, jak i na przykład ze względu na odmienny kolor skóry, narodowość, pochodzenie kulturowe, czy wyznanie. Dlatego **kładziemy 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 istotniejsza 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, 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. 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, bez względu na wyznawane wartości czy kraj pochodzenia, muszą mieć takie same szanse na zajęcie ważnych stanowisk w naszej organizacji.



Office Warming Party

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 są wysokokwalifikowani eksperci, jesteśmy otwarci na współpracę z osobami z innych krajów, głównie Europy Środkowej, ale nie tylko. W naszym zespole są eksperci m.in. z Czech i Rumunii, a także zamieszkujący w Polsce obywatele Ukrainy i Białorusi. Myśląc perspektywicznie i aktywnie przeciwdziałając ryzyku potencjalnego braku pracowników, analizujemy też potencjał rynków pozaeuropejskich. Azja jest rynkiem szczególnie obiecującym, zwłaszcza ze względu na satysfakcjonujący poziom kompeten-

cji 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 zajęć się miała rekrutacją lokalnych specjalistów i w miarę ich pozyskiwania, pracownicy delegowani czasowo z Polski byli wycofywani do kraju. Zatrudnianie lokalnych pracowników ma kluczowe znaczenie nie tylko z punktu widzenia społecznej odpowiedzialności biznesu, ale również pragmatyczne: dopasowanie kulturowe znacząco ułatwia komunikację z otoczeniem.

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.



Wielkanoc, TTMS Warszawa

Rekrutacja

Rekrutacja składa się najczęściej z **2-3 etapów**, w których 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 nigdy 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.

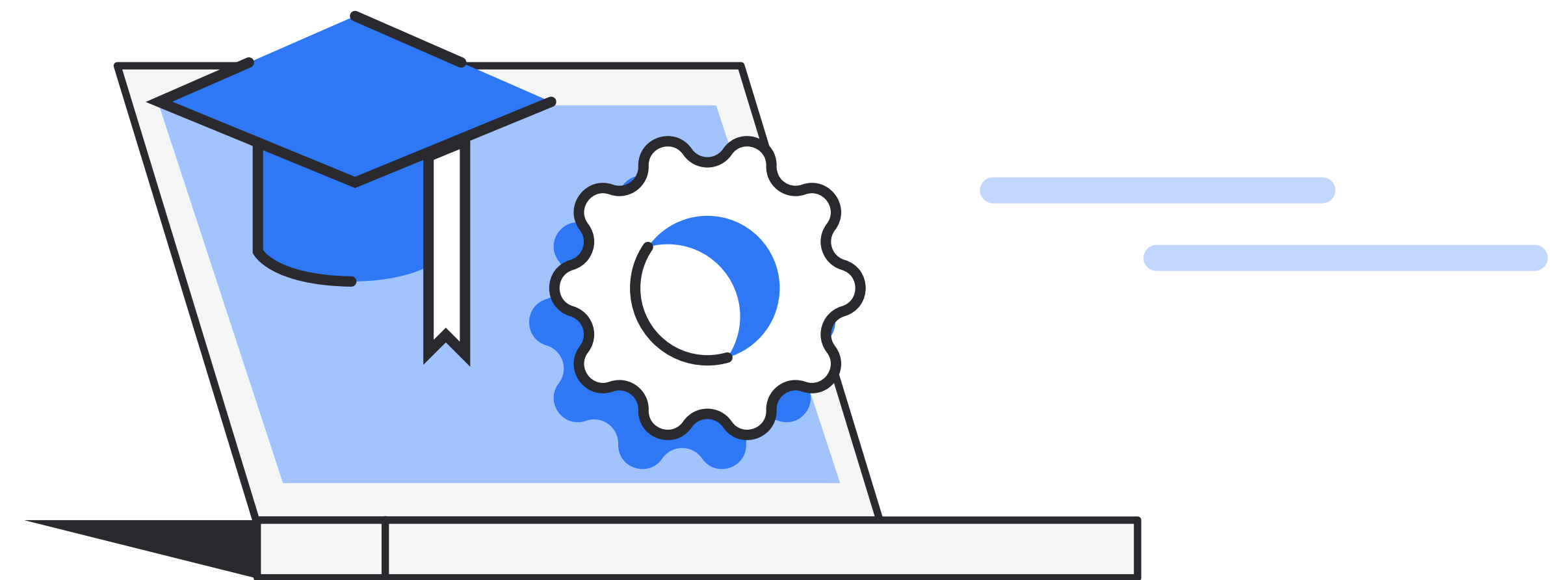
Poszukując pracowników i współpracowników jesteśmy elastyczni i w zależności od preferencji kandydatów jesteśmy w stanie zaoferować zarówno umowę o pracę jak i podjąć współpracę biznesową z osobami prowadzącymi działalność gospodarczą (B2B). Należy tu jednak wyraźnie zaznaczyć, że TTMS nie tylko nie naciska na specjalistów, z którymi chce współpracować, by współpracowali z nami w relacji B2B, ale proponuje umowę o pracę jako preferowaną formę zatrudnienia. 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.

Szkolenia i rozwój

[3-3] 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 zdobywają nowe umiejętności także podczas zewnętrznych szkoleń eksperckich. Są to głównie szkolenia techniczne, niejednokrotnie zakończone egzaminem i powiązane z certyfikacją. Każdy pracownik, który omówił ze swoim przełożonym możliwość wzięcia udziału w szkoleniu, otrzymuje odpowiednie wsparcie od osoby zajmującej się tematem szkoleń w dopełnieniu wszystkich formalności.



Bezpieczeństwo i higiena pracy

[3-3, 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. Stawiamy także na dużą ilość zieleni w biurach. Wiemy, jak ważne jest zachowanie zdrowia zarówno fizycznego, jak i psychicznego, dlatego umożliwiamy pracownikom dostęp do internetowej poradni psychologicznej oraz przypominamy regularnie w komunikacji wewnętrznej o konieczności zachowania higieny psychicznej.

W wielu naszych biurach w Polsce oferujemy opcjonalnie możliwość korzystania z elektrycznie regulowanych biurek (hotdesk), 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.

Jako firma posiadająca ponad 250 pracowników mamy powołaną komisję bezpieczeństwa i higieny pracy, która stanowi organ doradczy i opiniodawczy.

Komisja w TTMS składa się z sześciu osób - trzech przedstawicieli pracowników oraz trzech przedstawicieli pracodawcy. Spotkania komisji zwoływane są co trzy miesiące w celu dokonywania przeglądu działań firmy w zakresie BHP.

W listopadzie 2023 roku weszły w życie nowe przepisy BHP, dotyczące pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe oraz dofinansowania okularów korekcyjnych i szkieł kontaktowych dla pracowników. Jeszcze przed nowelizacją przepisów, TTMS spełniał odpowiednie warunki w obu kwestiach.

Corporate Governance TTMS for Responsible Organization

- Struktura zarządzania
- Bezpieczeństwo danych
- Etyka działalności



Struktura zarządzania

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

Zarząd, reprezentujący spółkę i prowadzący jej bieżące sprawy, na koniec 2023 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.

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.

Krzysztof Zapała

Członek Zarządu oraz Dyrektor Operacyjny Transition Technologies MS S.A.

Od początku istnienia TTMS pełni rolę Dyrektora Operacyjnego. Od 2017 roku ściśle współpracuje ze spółką zależną TTMS Software Sdn Bhd w Malezji, rozwijając biznes azjatycki.

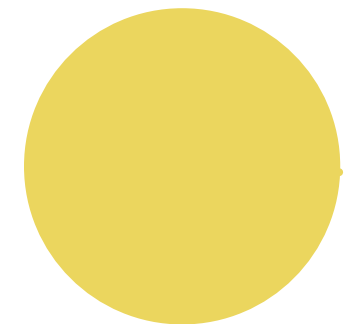
Adam Kaczmarczyk

Członek Zarządu oraz Dyrektor Operacyjny Transition Technologies MS S.A.

Jest odpowiedzialny za procesy operacyjne w spółce oraz realizację strategii rozwoju międzynarodowego w obszarze DACH.

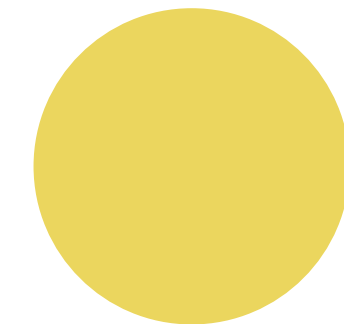


Zgodnie z obowiązującym w Polsce prawem spółek handlowych, najważniejszymi organami Transition Technologies MS S.A. są: Zarząd, Rada Nadzorcza i Walne Zgromadzenie. Ich funkcjonowanie określa Kodeks Spółek Handlowych, status spółki oraz wewnętrzne regulaminy. Z kolei, sprawująca stały nadzór nad działalnością spółki, w tym sprawująca pieczę nad właściwym nią zarządzaniem rada nadzorcza, składała się z pięciu osób. Jej członkami na koniec 2023 roku byli:



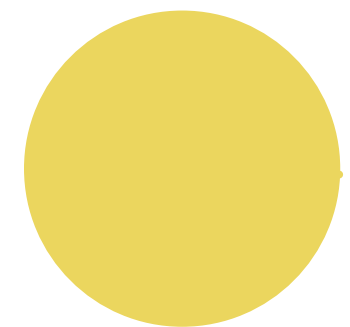
Konrad Świrski

Przewodniczący Rady Nadzorczej



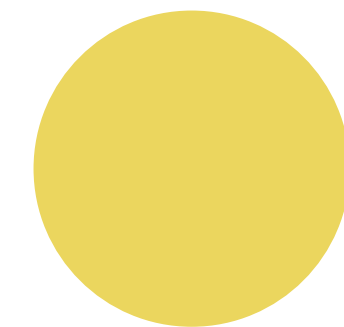
Tomasz Gilarski

Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej,
Członek Komitetu Audytu



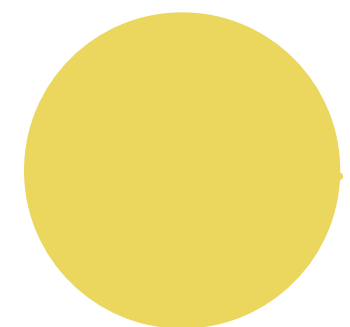
Grażyna Sokołowska

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 dyrektor finansowej (CFO), wspomnieć należy też o menedżer HR, dyrektorze sprzedaży oraz dyrektorze biura zarządu i administracji.

Dyrektor biura zarządu i administracji nie tylko odpowiada za szereg aspektów związanych ze zrównoważonym rozwojem, ale też koordynuje zarządzania całością zagadnienia.

Bezpieczeństwo danych

[3-3] 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

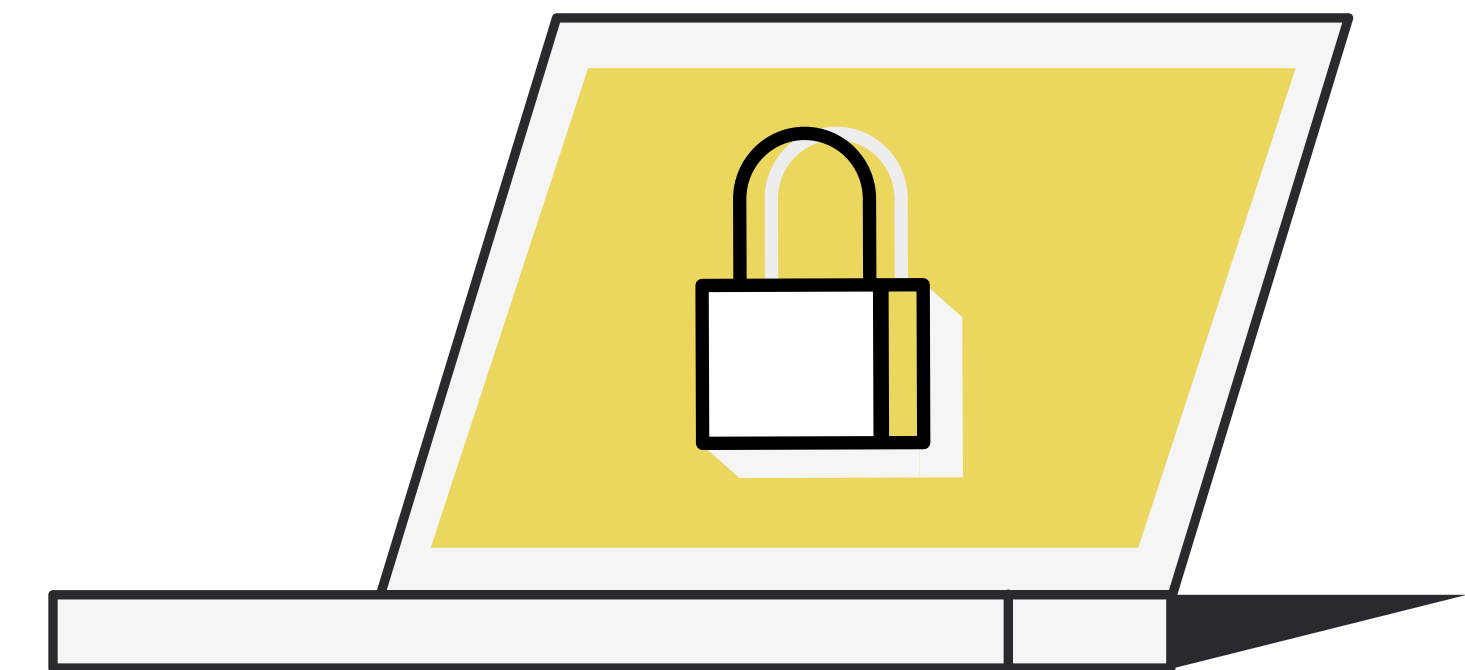
Koncesja MSWiA: określa standardy pracy w projektach wytwarzania oprogramowania dla policji i wojska, adresujące normy: ISO 9001, ISO 27001, ISO 20000, ISO 45000

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

Rozwiązania te pozwalają 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 2023 roku przeprowadziliśmy audyt wewnętrzny w zakresie bezpieczeństwa informacji. Nie zidentyfikowano incydentów, które mogłyby świadczyć o zagrożeniu. Wykazano za to jedną obserwację, dla której zauważono potencjał doskonalenia. Niezwłocznie wdrożono zalecenia wskazane przez audytorów.

Od 2015 roku w naszej spółce obowiązuje Kodeks Etyki (Code of Conduct), precyzyjnie określający, jakie zachowania są jednoznacznie nieakceptowalne. Naszym celem było wspomaganie pracowników w rozstrzygnięciu różnych dylematów. Nie chcemy, aby ktokolwiek pozostawał bez wsparcia w kwestiach budzących wątpliwości, zwłaszcza jeśli chodzi o:

potencjalne konflikty interesów

dyskryminację, molesowanie i mobbing, nieuzasadnione faworyzowanie

przyjmowanie i wręczanie prezentów

działania niepożądane, związane z uzależnieniem

kwestie związane z tzw. insider tradingiem

apolityczność naszej organizacji

W roku 2023 wprowadziliśmy kilka nowych zagadnień do tego dokumentu, których TTMS zawsze przestrzegał, jednak wcześniej nie były formalnie uwzględnione:

- prześladowanie w środowisku pracy,
- różnorodność, równość i inkluzja,
- praca dzieci i praca przymusowa,
- nadużywanie substancji psychoaktywnych oraz inne uzależnienia.

Każdy przypadek traktujemy indywidualnie, z największą troską i zachowaniem poufności.

Wraz z aktualizacją Kodeksu Etyki w 2023 roku, wyodrębniliśmy Politykę Środowiskową i Klimatyczną z ogólnej Polityki Zintegrowanego Systemu Zarządzania, aby jeszcze bardziej podkreślić nasze zaangażowanie w kwestie środowiskowe. Dodatkowo, wprowadziliśmy Politykę Praw Człowieka jako uzupełnienie Code of Conduct.

O Raporcie

- Podstawowe informacje o raporcie
- Interesariusze
- Aspekty ekonomiczne, społeczne i środowiskowe
- Dane niefinansowe
- Indeks GRI



Podstawowe informacje o raporcie

[2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5] Prezentowany raport jest czwartym raportem niefinansowym (ESG), przygotowanym i opublikowanym przez Transition Technologies MS S.A. wraz ze spółkami zależnymi. W tym roku uwzględniono w nim spółki:

- TTMS Software UK Ltd (Wielka Brytania),
- TTMS Software Sdn Bhd (Malezja),
- TTMS Nordic A/S (Dania)
- TTMS Software India Private Limited (Indie).

Został on opracowany z wykorzystaniem wskaźników („with reference”) GRI Standards 2021. Obejmuje rok 2023, tj. okres od 1 stycznia 2023 roku do 31 grudnia 2023 roku. Nie był poddawany zewnętrznej weryfikacji audytora.

[3-1, 3-2] Zakres raportu został precyzyjnie określony na podstawie wyników badania ankietowego, które zostało przeprowadzone w celu zidentyfikowania kluczowych zagadnień wymagających uwagi w poprzednich sprawozdaniach. Proces oceny istotności opierał się na czterech etapach zdefiniowanych w standardach GRI (GRI 3: Material Topics 2021).

Wewnętrzna analiza modelu biznesowego została przeprowadzona z uwzględnieniem różnych aspektów zrównoważonego rozwoju, takich jak kwestie dotyczące łańcucha dostaw, wyzwania rynku pracy w branży IT oraz trendy i zjawiska geopolityczne, które będą miały wpływ na rynek usług informatycznych. Ta holistyczna perspektywa pozwoliła nie tylko zidentyfikować bieżące oddziaływanie przedsiębiorstwa na otoczenie, ale również lepiej zrozumieć i uwzględnić długoterminowe wyzwania, które będą stawiać przed nami zarówno obawy, jak i oczekiwania interesariuszy, z którymi Grupa TTMS będzie musiała się zmierzyć.

Każdy aspekt odpowiedzialności został oceniony pod kątem jego istotności dla organizacji oraz jej otoczenia. Ponadto, dokonano analizy skali wpływu na interesariuszy i otoczenie (w kontekście ekonomicznym, społecznym i środowiskowym), jak również wpływu finansowego na wyniki przedsiębiorstwa, zgodnie z zasadą podwójnej istotności, która jest wymagana przez najnowszy unijny standard.



Interesariusze

[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

Aspekty ekonomiczne, społeczne i środowiskowe

[3-1, 3-2] Podejście do zbierania danych, uzupełniane indywidualnymi wywiadami z przedstawicielami poszczególnych działów oraz podejście do przedstawienia danych, pozwoliło na zachowanie najwyższej staranności w kontekście zasad wyważenia, porównywalności, dokładności, terminowości, przejrzystości i wiarygodności. W ciągu 2023 roku nie zaszły żadne istotne zmiany wewnętrzne, w tym realizowanego modelu biznesowego, które wpływałyby na charakter oddziaływania społecznego lub środowiskowego organizacji. Potencjalnym zagrożeniem dla działalności w obszarze IT może być kryzys branży IT. Niemniej jednak 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. 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

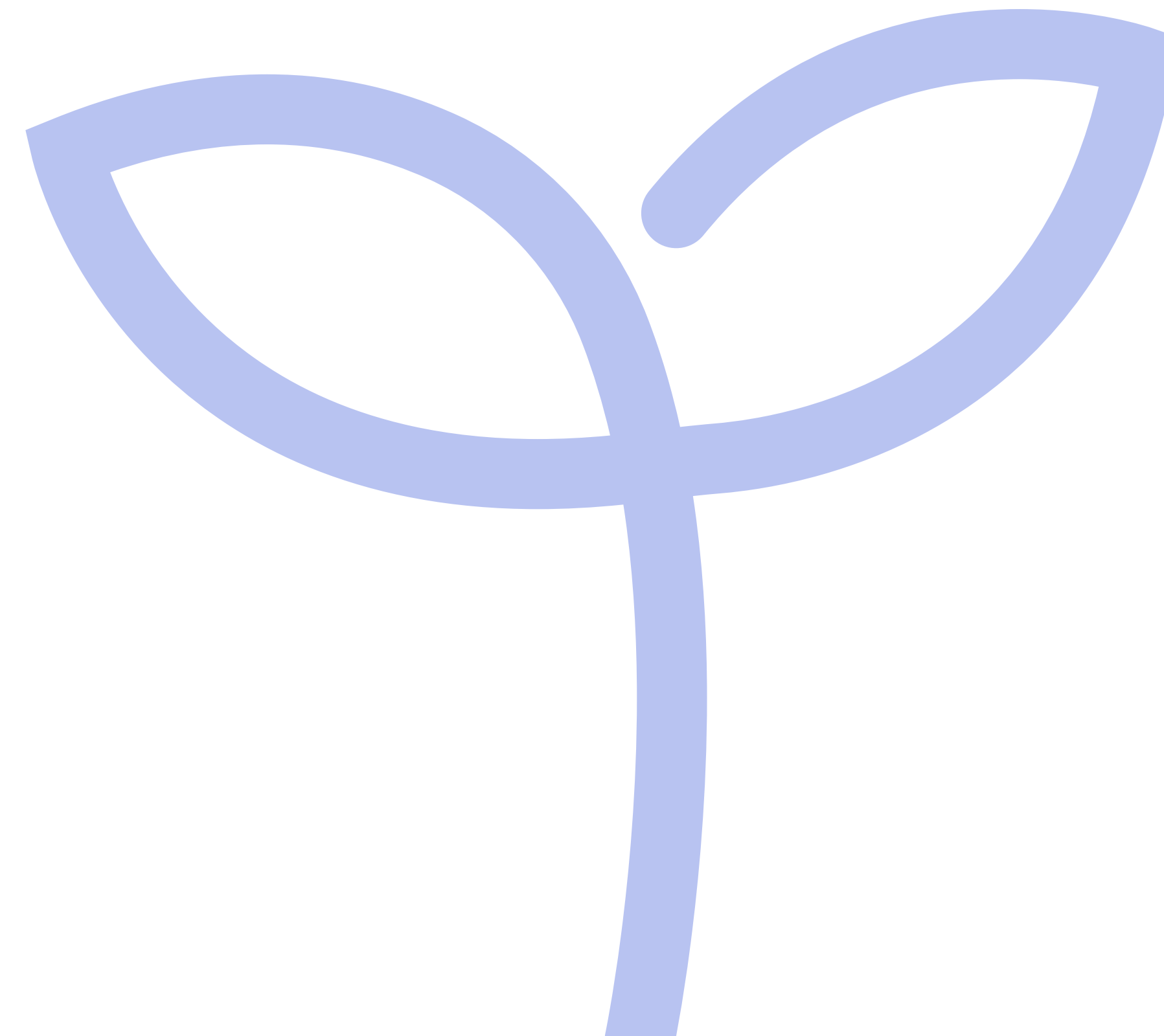
[2-7] Zatrudnienie na koniec roku

	2023			2022		
	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Czas nieokreślony	108	100	208	93	89	182
Czas określony	52	75	127	71	95	166
Na okres próbny	7	1	8	10	6	16
Na zastępstwo	0	0	0	0	0	0
Pełen etat	153	165	318	164	179	343
Niepełny etat	13	12	25	10	11	21
Wg. wieku						
wiek poniżej 30	50	56	106	59	65	124
wiek 30-50	111	110	221	111	116	227
wiek powyżej 50	6	10	16	5	8	13
Wg. regionu						
Europa (Polska, Wielka Brytania, Dania)	147	132	279	147	145	292
Azja (Malezja)	20	44	64	28	44	72
Suma	167	176	343	175	189	364
Osoby współpracujące w oparciu o umowy cywilno-prawne, samozatrudnienie*	69	379	448	66	382	448

*w tym doradcy terenowi itp. (nie uwzględniono osób na powołaniu)

[2-7] Zatrudnienie na koniec roku

	2023				2022			
	czas nieokreślony	czas określony	na okres próbny	na zastępstwo	czas nieokreślony	czas określony	na okres próbny	na zastępstwo
Europa (Polska, Wielka Brytania, Dania)	164	107	8	0	146	130	16	0
Azja (Malezja)	44	20	0	0	36	36	0	0
Suma	208	127	8	0	182	166	16	182



[102-8] Przyjęcia nowych Pracowników

	2023			2022		
	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Wg. wieku						
wiek poniżej 30	15	13	28	31	33	64
wiek 30-50	25	21	46	27	29	56
wiek powyżej 50	1	2	3	1	1	2
Wg. regionu						
Europa (Polska, Wielka Brytania)	31	21	52	49	49	98
Azja (Malezja)	10	15	25	10	14	24
Suma	41	36	77	59	63	122
%	24,6%	20,5%	22,4%	33,7%	33,3%	33,5%

[401-1] Odejścia Pracowników

	2023			2022		
	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Wg. wieku						
wiek poniżej 30	15	13	28	24	36	60
wiek 30-50	31	26	57	42	49	91
wiek powyżej 50	1	1	2	1	1	2
Wg. regionu						
Europa (Polska, Wielka Brytania)	35	30	65	41	62	103
Azja (Malezja)	12	10	22	26	24	50
Suma	47	40	87	67	86	153
%	28,1%	22,7%	25,4%	41,6%	49,4%	45,7%

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

	2023			2022		
	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Liczba Pracowników, którzy byli uprawnieni do urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego i skorzystali z tego uprawnienia w roku, w którym urodziło się im dziecko	13	8	21	10	4	14
Nie skorzystali z uprawnienia w roku, w którym urodziło się dziecko	0	2	2	36	45	81
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

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

	2023			2022		
	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma
całkowita liczba godzin szkoleń						
IT positions	89	260	349	165	655	820
non-IT positions	154	67	221	345	25	370
średnia liczba godzin szkoleń						
średnia liczba godzin szkoleń na pracownika	6	8,5	7,3	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)

	grudzień 2023r.	grudzień 2022r.
Polska		
Młodszy Programista	107,45%	106,28%
Quality Team Leader	nd	0%
Analityk	112,30%	119,26%
Specjalista ds. Walidacji	92,68%	94,27%
wg. Wiekowi pracownicy poniżej 30 roku życia klasyfikowani jako graficy	130,71%	138,89%
wg. Wiekowi pracownicy powyżej 30 roku życia klasyfikowani jako testerzy	94,89%	93,79%
Azja		
Pracownicy klasyfikowani jako application supporter w wieku pomiędzy 30 a 50 lat	98,02%	96,51%
Pracownicy klasyfikowani jako testerzy poniżej 30 roku życia	134,10%	101,39%
Pracownicy klasyfikowani jako programiści	117,94%	101,76%

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

	2023			2022		
	Polska	Dania	Malezja	Polska	Dania	Malezja
kobiety	189,40%	150%	200%	210%	brak danych	240%
mężczyźni	183,40%	150%	233,30%	206%	brak danych	233%

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

	2023	2022
	Ilość CO ₂ [t]	Ilość CO ₂ [t]
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))	28,53	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)	95.81	78.34
Kategoria 3: wydobywanie, produkcja i transport paliw zużywanych w pojazdach (benzyna, ON)	28.89	10.22
Suma (Emisja Uniknięta)	124.70	99.01
Kompensowanie (offset) emisji eCO₂		
Zakup Jednostek Dwutlenku Węgla (JDW) od Lasów Państwowych (Projekt Leśnych Gospodarstw Węglowych)	-	[818 JDW]
Nasadenia własne drzew i krzewów	0.28	0.2
Posadzenie 7000 drzew	42	-
Suma (Kompensowanie (offset))	42.28	0.2

[305-1, 305-2] Emisja eCO₂

	2023	2022
	Ilość CO ₂ [t]	Ilość CO ₂ [t]
Zakres 1:		
benzyna	6.33	16.52
olej napędowy	13.5	23.19
Suma	19.83	39.71
Zakres 2:		
Energia elektryczna (metoda: market - based)	99.3	136.17
Energia elektryczna (metoda: location - based)	70.77	92.49
Zakres 1 + 2:		
Suma (metoda: market - based)	119.13	175.88
Suma (metoda: location - based)	90.6	132.2

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 oprócz 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.

[302-1] Zużycie paliw i energii*

	j.m.	2023	2022
Olej napędowy (ON)	GJ (litr)	269,17 (7779,39)	331,85 (9065,17)
Benzyzna	GJ (litr)	313 (9046,38)	253,38 (7643,91)
Energia Elektryczna	GJ (MWh)	445,86 (123,85)	585,47 (162,63)
w tym % energia z odnawialnych źródeł energii (OZE)	% (MWh)	56,12% (69,5)	49,1% (79,84)
Suma	GJ	1,028.03	1,170.70

*tylko Europa

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.

Standard	Ujawnienie	Strona
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1 Dane organizacyjne	64
GRI 2: General Disclosures 2021	2-2 Podmioty uwzględnione w raporcie	6, 11, 13, 15, 16
GRI 2: General Disclosures 2021	2-3 Okres sprawozdawczy, częstotliwość i osoba kontaktowa	71
GRI 2: General Disclosures 2021	2-4 Przeformułowanie informacji	64
GRI 2: General Disclosures 2021	2-5 Zewnętrzna weryfikacja	51
GRI 2: General Disclosures 2021	2-6 Charakter działalności, łańcuch dostaw oraz pozostałe kwestie związane z relacjami biznesowymi	7, 18, 20, 22, 23, 24, 26, 28, 30
GRI 2: General Disclosures 2021	2-7 Pracownicy	67
GRI 2: General Disclosures 2021	2-9 Struktura i skład Zarządu	59
GRI 2: General Disclosures 2021	2-11 Przewodniczący najwyższego organu zarządzającego	4
GRI 2: General Disclosures 2021	2-17 Zbiorowa wiedza najwyższego organu zarządzającego	59
GRI 2: General Disclosures 2021	2-22 Oświadczenie w sprawie strategii zrównoważonego rozwoju	35
GRI 2: General Disclosures 2021	2-27 Zgodność z przepisami i regulacjami	47
GRI 2: General Disclosures 2021	2-29 Podejście do angażowania interesariuszy	65
GRI 3: Material Topics 2021	3-1 Proces definiowania aspektów materialnych	64, 66
GRI 3: Material Topics 2021	3-2 Lista aspektów materialnych	64, 66
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Podejście zarządcze	20, 40, 49, 54, 56, 57, 61
GRI 202: Market Presence 2016	202-1: Stosunek wynagrodzenia pracowników najniższego szczebla w podziale na płeć w stosunku do płacy minimalnej	69
GRI 202: Market Presence 2016	202-2: Odsetek osób pochodzących z lokalnej społeczności na wyższych stanowiskach kierowniczych	55
GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016	203-2: Znaczący pośredni wpływ ekonomiczny	20, 66
GRI 204: Procurement Practices 2016	204-1: Odsetek wydatków na lokalnych dostawców	20
GRI 302: Energy 2016	302-1: Bezpośrednie i pośrednie zużycie energii według pierwotnych źródeł energii	70
GRI 305: Emissions 2016	305-1: Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1)	41
GRI 305: Emissions 2016	305-2: Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 2)	70, 41
GRI 305: Emissions 2016	305-3: Pozostałe pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 3)	43
GRI 305: Emissions 2016	305-5: Redukcja emisji gazów cieplarnianych	43, 44, 45

Wykorzystany standard GRI 1

GRI 1: Foundation 2023

Standard	Ujawnienie	Strona
GRI 401: Employment 2016	401-1: Całkowita liczba i wskaźniki zatrudnienia nowych pracowników oraz rotacji pracowników w podziale na grupy wiekowe, płeć i region	68
GRI 401: Employment 2016	401-2: Świadczenia zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie przysługują pracownikom tymczasowym lub zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin	11
GRI 401: Employment 2016	401-3: Odsetek powrotów do pracy i wskaźnik retencji po urlopie macierzyńskim/tacierzyńskim, w odniesieniu do płci	68
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-2: Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i analiza incydentów.	57
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-3: Usługi w zakresie zdrowia zawodowego	57
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-5: Szkolenia z zakresu BHP	57
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-6: Promocja zdrowia	47, 52, 57
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-9: Wypadki przy pracy	57
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-10: Choroby zawodowe	57
GRI 404: Training and Education 2016	404-1: Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika	68
GRI 404: Training and Education 2016	404-3: Procent pracowników otrzymujących regularne oceny swoich wyników oraz informacje rozwoju zawodowego	51
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Różnorodność w ciałach zarządzających i kadrze pracowniczej	59
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-2 Stosunek przeciętnego wynagrodzenia kobiety do wynagrodzenia mężczyzny w danej kategorii (dla przykładowych stanowisk)	69
GRI 417: Marketing and Labeling 2016	417-2: Przypadki niezgodności produktów i usług w zakresie informacji i etykietowania	20
GRI 417: Marketing and Labeling 2016	417-3: Przypadki niezgodności dotyczące komunikacji marketingowej	20
GRI 418: Customer Privacy 2016	418-1: Istotne skargi dotyczące naruszenia prywatności klientów i utraty danych klienckich	61
<p>[2-3] Wszelkie pytania, opinie lub sugestie prosimy przysyłać na adres:</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p>Małgorzata Szewczyk Dyrektor Biura Zarządu i Administracji tel.: +48 22 378 45 58 mail: malgorzata.szewczyk@ttms.pl</p> </div> <div style="width: 45%;"> <p>Transition Technologies MS S.A. ul. Chmielna 69 00-800 Warszawa</p> </div> </div>		