ASBIS®

SUCCESS THROUGH FOCUS

ЗВЕДЕНИЙ НЕФІНАНСОВИЙ ЗВІТ ЗА 2020 р.

ASBISC ENTERPRISES PLC

Лімасол, Кіпр, 31 березня 2021 р.

Зміст

ЛИСТ ВІД ВИКОНАВЧОГО ДИРЕКТОРА 3

ПРО ЗВІТ 5

БІЗНЕС-МОДЕЛЬ 6

КОРПОРАТИВНЕ УПРАВЛІННЯ 23

ЗАЦІКАВЛЕНІ ОСОБИ 28

ПОЛІТИКИ, ПОВ’ЯЗАНІ З СОЦІАЛЬНИМИ ТА КАДРОВИМИ ПИТАННЯМИ 33

ПОЛІТИКИ, ПОВ’ЯЗАНІ З ПРАВАМИ ЛЮДИНИ 40

ПОЛІТИКИ, ПОВ’ЯЗАНІ З ВПЛИВОМ НА ДОВКІЛЛЯ ТА КЛІМАТ 44

ПОЛІТИКИ ПРОТИДІЇ ХАБАРНИЦТВУ ТА КОРУПЦІЇ 51

УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ 53

НЕФІНАНСОВІ ПОКАЗНИКИ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІДПОВІДНОСТІ УПРАВЛІННЮ ЗІ СТАНДАРТІВ ЗВІТНОСТІ ПРО СТАЛИЙ РОЗВИТОК 57

Лист від виконавчого директора

Сталий розвиток перебуває в центрі уваги ASBIS.

Шановні зацікавлені особи,

З великим задоволенням представляю вам четвертий Зведений нефінансовий звіт ASBIS.

2020 був непростим роком для всього світу через пандемію COVID-19, яка вплинула на всі аспекти нашого повсякденного життя, як ділові, так і особисті. Компанія ASBIS пережила багато негараздів, і вірність наших довгострокових стратегічних інтересів та диверсифікації було доведено ще раз. Компанія ASBIS використала 2020 рік для подальшого зміцнення своїх ділових операцій, присутності та компетенцій, покращила свої пропозиції щодо продукції та придбала нові бізнеси. Збільшення прибутків і зростання дохідності зумовили наявність великих обсягів коштів і найкращі результати в історії ASBIS. Компанія ASBIS готова до майбутніх змін у складному секторі розповсюдження IT, а також до потенційних майбутніх негараздів на ринках та в економіках.

Наші акціонери отримали збільшення вартості часток і виплату проміжних дивідендів. Ми також фокусували увагу на інших зацікавлених сторонах, забезпечуючи добробут наших працівників, підтримку місцевої громади на Кіпрі, забезпечення міцних зв'язків зі своїми діловими партнерами, наявність якісної продукції для наших клієнтів за відповідними цінами та своєчасну сплату всіх відповідних соціальних відрахувань і податків на користь відповідних установ.

Стабільність є головною в операціях ASBIS, і в останні місяці спостерігався помітний прогрес. Ми почали розраховувати свої викиди парникових газів в атмосферу, а отже надаємо в нашому четвертому Зведеному нефінансовому звіті за 2020 р. оброблений набір даних. Для мінімізації впливу на клімат та екологію у лютому 2021 р. ми впровадили Концепцію помірності, яка передбачає повторне використання вже вживаної IT-продукції. Отже, ми крок за кроком використовуємо наші зобов'язання та досягаємо цілей, встановлених стратегією СВК на 2020-2022 рр.

Прозорість також була важливим принципом діяльності ASBIS впродовж 30-річної історії компанії. Ми позитивно оцінюємо зростаючу тенденцію включення нефінансових критеріїв на фінансових ринках. В результаті цього у нашому Звіті ми привели дані ВКВ у відповідність зі стандартами нефінансової звітності Управління зі стандартів звітності про сталий розвиток (УСЗСР). Ключові показники, як такі, тепер є порівнюваними на міжнародному рівні. Ми обіцяємо і надалі прикладати зусилля на користь всіх зацікавлених осіб.

Сергій Костевич
Голова та Виконавчий директор

КЛЮЧОВІ НЕФІНАНСОВІ ПОКАЗНИКИ 2020 р.

20 000
активних клієнтів у 56 країнах

23 000
найменувань продукції в асортименті

60%
транзакцій в онлайн-режимі

Дочірні компанії у **27** країнах

4 головні регіони
здійснення операцій

240+
постачальників

1 837
працівників

2
дистриб'юторські центри

4
власні товарні знаки

Про звіт

Застосування міжнародно визнаних стандартів УСЗСР.

Цей Нефінансовий звіт був підготовлений ASBIS на підставі даних за 2020 р., які стосуються всієї Групи. Зміст також містить порівнювані зведені дані за 2019 р.

Акції ASBIS є у списках Варшавської фондової біржі (Польща), отже Звіт був підготовлений відповідно до польського Акта про бухгалтерський облік (який забезпечує впровадження Директиви 2014/95/EU в польське законодавство). Звіт був підготовлений на рівні Групи, оскільки на зведеному рівні ASBIS відповідає критеріям статті 55.2b. Як у 2020 р, так і у 2019 р. у штаті Групи в середньому нараховувалося 500 працівників, вартість її активів перевищувала 102 мільйони польських злотих, а обіг перевищував 204 мільйони польських злотих. На Кіпрі, де знаходиться головний офіс ASBIS, діють аналогічні вимоги щодо розкриття інформації.

Звіт опублікований разом із Зведеним фінансовим звітом ASBIS за 2020 р., відповідно до Акта про поточні та періодичні звіти Міністерства фінансів Польщі. Звіт відповідає вимогам польського Акта про бухгалтерський облік, вказані у статті 49b пп. 2-8.

Звіт було підготовлено на підставі політик Групи, а також довгострокових практик. Для підготовки Звіту Компанія ASBIS використовувала власну методологію, але додатково застосовувала і міжнародно визнані стандарти УСЗСР (Управління зі стандартів звітності про сталий розвиток). Відповідно до Системи класифікації сталих видів економічної діяльності УСЗСР (Sustainable Industry Classification System ®) ми обрали звітність про сектор споживацьких товарів і сектор роздрібних продавців і дистриб'юторів спеціалізованих товарів. ASBIS вважає, що ці стандарти визначають всі фінансово важливі нефінансові аспекти її операцій. Окрім іншого, були оновлені оцінювання важливості шляхом проведення серед зацікавлених осіб онлайн-оцінювання з важливих для них питань, які можуть мати помітний вплив на операції ASBIS на думку цих зацікавлених осіб.

Під час підготування звіту Рада директорів також приймала до уваги незобов'язуючі директиви ЄС:
(1) директиву з нефінансової звітності: методологія підготування звітності про нефінансову інформацію (2017/C215/01) та (2) директиву з нефінансової звітності: додання до звітності інформації щодо кліматичних аспектів (2019/C209/01). Цей звіт був підготовлений на належному рівні, сумлінно та ретельно, але він не проходив аудит незалежної третьої сторони.

Бізнес-модель

ASBIS є для своїх клієнтів «універсальним магазином».

ОГЛЯД

ASBISc Enterprises Plc є одним з провідних дистриб'юторів IT-продукції на ринках, що формуються, у країнах Європи, Середнього Сходу та Африки: Центральна та Східна Європа, прибалтійські країни, територія колишнього СРСР, Середній схід та Африка. Компанія поєднує охоплення великої території з широким асортиментом продукції, яка розповсюджується на підставі концепції «універсального магазину».

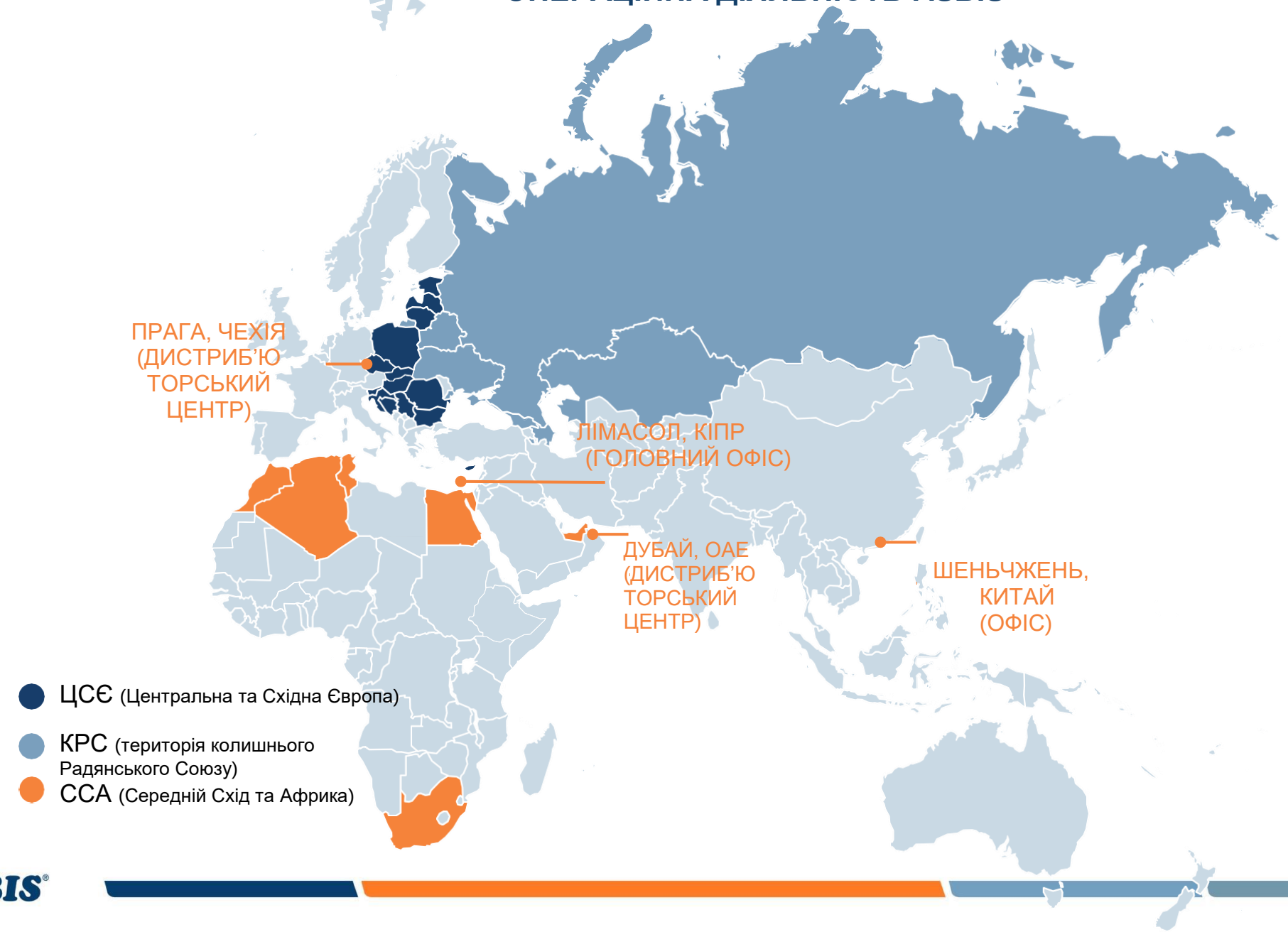
У центрі нашої уваги знаходяться наступні країни: Словаччина, Польща, Чехія, Румунія, Хорватія, Словенія, Болгарія, Сербія, Угорщина, країни Середнього сходу (тобто Об'єднані Арабські Емірати, Катар та інші країни Перської затоки), Росія, Білорусь, Казахстан, Україна та Латвія.

Група поширює IT-компоненти (для монтажників, системних інтеграторів, місцевих брендів та роздрібної торгівлі), а також А-брендовану готову продукцію, таку як настільні ПК, ноутбуки, сервери та мережеві компоненти МСБ та роздрібним продавцям. Наш портфель IT-продукції містить широкий асортимент IT-компонентів, блоків і периферійних пристроїв, а також мобільних IT-систем. Наразі ми закупаємо більшість нашої продукції у провідних світових виробників, включаючи Apple, Intel, Advanced Micro Devices ("AMD"), Seagate, Western Digital, Samsung, Microsoft, Toshiba, Dell, Acer, Lenovo і Hitachi. Крім того, наш прибуток частково складається з продажів IT-продукції під нашими власними марками: Prestigio, Canyon і Perenio.

Компанія ASBIS розпочала діяльність у 1990 р. у Білорусі, а у 1995 р. ми заснували холдингову компанію на Кіпрі та перенесли головний офіс у Лімасол. Наш кіпрський головний офіс за допомогою двох головних дистриб'юторських центрів (які знаходяться у Чехії та в Об'єднаних Арабських Еміратах) здійснює підтримку мережі з 31 складу у 27 країнах. Ця мережа забезпечує поставки продукції для діяльності Групи всередині окремих країн, а також прямі поставки клієнтам у 56 країнах.

ASBIS є одним з провідних IT-дистриб'юторів у країнах Європи, Середнього Сходу та Африки.

ОПЕРАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ASBIS



МІСІЯ ТА КОНЦЕПЦІЯ

Місія та концепція ASBIS – це правила, згідно з якими Рада Директорів визначає принципи управління та діяльності Компанії. Ці правила доводяться до відома працівників і зовнішніх зацікавлених осіб.

КОНЦЕПЦІЯ

Бути провідним дистриб'ютором, що вносить додаткову вартість, виробником обладнання та постачальником рішень в сфері IT, Інтернету речей, штучного інтелекту в усіх країнах ЦСЄ, КРС, ССА.

МІСІЯ

представлена пріоритетними напрямами:

- Розробка та продажі рішень у сфері IT, IoT, AI
- Набуття досвіду в якості консультантів
- Залишатися провідним дистриб'ютором
- Зростання прибутковості власних брендів
- Управління ризиками та усунення проблем, пов'язаних з нормативно-правовою відповідністю

10 КЕРІВНИХ ПРИНЦИПІВ ASBIS

Ми думаємо глобально та діємо локально.

ЛАНЦЮГ СТВОРЕННЯ ВАРТОСТІ

Ланцюг створення вартості починається з кінцевого клієнта, покупки якого ASBIS намагається спрогнозувати. Отже ми аналізуємо ринкові тенденції, оцінюємо потенційний попит та шукаємо можливості отримати прибутки. На підставі свого аналізу ми в подальшому обираємо продукти та групи продуктів для розповсюдження та продажу. Пропозиції щодо продуктів коригуються відповідно до змін на ринку та отримуваних прибутків. Потім Компанія створює стратегію розробки певних груп продуктів та розвитку попиту клієнтів. У 2020 р. наш асортимент включав близько 196 тисяч активних виробів, тоді як у 2019 р. це число дорівнювало близько 420 тисячам. Зміни у пропозиціях зумовили скорочення асортименту.

Під час визначення пропозицій щодо продукції ми співпрацюємо зі своїми постачальниками. У 2020 р. кількість постачальників збільшилася до 1 231 порівняно з 1 069 у 2019 р., через зміни у пропозиціях щодо продукції (включаючи власні марки). Ми підтримуємо зі своїми постачальниками довгострокові зв'язки, які ґрунтуються на взаємній довірі та розумінні взаємних потреб і обмежень. Більшість наших постачальників – це великі міжнародні компанії. Ми намагаємося забезпечувати повну обізнаність своїх постачальників, надаючи їм щодня/щотижня важливу інформацію включаючи рівень складських запасів, звіти про дистриб'юторські продажі у різних країнах, допомагаючи таким чином відстежувати попит клієнтів та надаючи час зрозуміти та зреагувати на конкретні особливості, тенденції та динаміку процесів на ринку. У 2020 р. значна частина наших прибутків була утворена десятьма найбільшими постачальниками, так само, як і у 2019. Тим не менш, ми не вважаємо, що залежимо від якогось зі своїх постачальників, оскільки кожна категорія продукції включає великий асортимент брендів. Ми обираємо нових постачальників на підставі ринкових тенденцій.

Розміщення замовлення залежить від постачальника: для цього може використовуватися онлайн-система постачальника або електронна пошта. Ми управляємо системою централізованих закупівель зі свого головного офісу у Лімасолі, Кіпр, однак маємо і офіс у Китаї, який займається закупівлями. Місцеві менеджери повідомляють очікуваний рівень продажів і цілі з аналізом за лінійками продукції та постачальниками, менеджерам з лінійок продукції, які у свою чергу визначають вимоги до закупівель на наступні три тижні та передають цю інформацію віце-президенту з питань маркетингу продукції, який перевіряє та, за домовленістю, здійснює зведення інформації. Потім інформація надається керівництву під час щоденних нарад для розгляду та ухвалення вимог.

Постачальники доставляють товари у два дистриб'юторські центри (Прага та Дубай). Центр у Празі використовується для розповсюдження в Європі, а центр у Дубаї обслуговує наші операції на Середньому Сході, в Африці та у деяких країнах Центральної Азії. Наш орендований центр у Празі має загальну площу 6, 365 м2, з яких 5 688 м2 – це складські приміщення. Центр у Дубаї є нашою власністю, а його площа складає 4 246 м2, з яких 3 294 м2 належать до складських приміщень. Земля, на якій побудований центр в Дубаї, орендована у місцевих органів влади, а площа цієї ділянки складає 6 475 м2. Ми намагаємося підтримувати рівень складських запасів, включаючи запаси в дорозі, для головних лінійок продукції на рівні чотиритижневих продажів та покривати чотири-п'ять тижнів прибутку для інших лінійок для забезпечення належних поставок з одночасним скороченням часу перебування товарів на складах.

Досвідчена команда менеджерів у поєднанні з місцевим досвідом.

Після закупівлі продукції ми діємо як неексклюзивний дистриб'ютор. Ми несемо відповідальність за просування, маркетинг, рекламну діяльність, продажі та забезпечення навчання та післяпродажної підтримки для всієї продукції постачальників на відповідних ринках. Механізм відстеження встановлюється постачальниками для забезпечення досягнення мінімальних цільових значень продажів, і згідно з цим ми несемо відповідальність за надання нашим постачальникам різних звітів, включаючи щоденні звіти про складські запаси та щомісячні звіти з точок продажів. Метою ASBIS є бути одним з головних дистриб'юторів для всіх постачальників та отримувати від постачальників максимальну підтримку.

Ми замовляємо великі обсяги продукції для отримання переваг економії за рахунок масштабів та перепродаємо цю продукцію своїм клієнтам за конкурентними цінами. Ми не залежимо від якогось одного клієнта. Наш найбільший клієнт забезпечує лише 2,2% всього прибутку. Наші активні клієнти (20 000 у 2020 р., стабільність порівняно з попереднім роком) можуть розміщати замовлення за допомогою нашої IT-платформи IT4Profit, а також телефону чи електронної пошти. У 2020 та 2019 рр. близько 60% продажів здійснювалися онлайн, з використанням платформи IT4Profit. Це дозволяє не лише здійснювати електронну торгівлю для клієнтів, але й обмінюватися даними між материнською та дочірніми компаніями. В усіх регіонах ми співпрацюємо як з великими, так і з середніми підприємствами. В усіх регіонах ми шукаємо солідні компанії з перевіреною продукцією та бізнес-моделями. Переважна більшість наших клієнтів є корпоративними. Широкий діапазон таких клієнтів включає: системних інтеграторів, реселерів (включаючи реселерів, що створюють додаткову вартість, реселерів СМБ), роздрібні компанії, збиральників ПК, сервісні центри та телекомунікаційні оператори.

Після розміщення клієнтом замовлення ми повинні це замовлення доставити. Ми маємо 31 місцевий офіс у 27 країнах. Замовлення клієнтів головним чином обслуговуються місцевими офісами, а у випадку недостатнього рівня місцевих запасів додаткові складські запаси надходять з одного з двох дистриб'юторських центрів. Кожен місцевий офіс має власну логістику та несе відповідальність за прямі поставки своїм клієнтам. Наш головний офіс відстежує та оцінює ефективність кожного місцевого логістичного центру з використанням ряду ключових показників ефективності, включаючи час транзиту поставок, що надходять, виконання замовлення (тобто час підбирання, пакування та доставки, а також відсоток замовлень, поставлених для вручення у відповідну дату та час), своєчасну доставку, транспортування, вартість кілограму доставки та ефективність циклічної інвентаризації. Ми знаємо, що середній час доставки замовлення є важливим для наших клієнтів. У 2020 р. середній час виконання замовлення складав 17 годин. Результат був незмінним порівняно з попереднім роком, незважаючи на значне зростання кількості відвантажень та пандемію. Крім того, на кінець 2020 р. ми управляємо діяльністю 17 магазинів першочергового реселера Apple у п'яти країнах КРС (без змін порівняно з попереднім роком). Ці магазини забезпечують для нас прямий вплив на клієнтів, а площа цих магазинів складає 2 127 м2.

Час виконання замовлення залежить від місця знаходження складських запасів постачальника та способу доставки. Цей час може складати від кількох днів до 2-3 місяців. Це стосується і власних брендів. Продажі кінцевим користувачам здійснюються діловими партнерами ASBIS та магазинами APR.

ЛАНЦЮЖОК СТВОРЕННЯ ВАРТОСТІ ASBIS

ПОСТАЧАЛЬНИКИ

ОВО (оригінальні виробники обладнання)

AMD, SEAGATE, DELL, Microsoft, Lenovo, intel, HITACHI, Kingston, TOSHIBA

Інші виробники обладнання

Виробники продукції власних марок

ПРОПОЗИЦІЯ

IT-компоненти

- ПК та серверні компоненти
- Настільні та мобільні ПК
- ПЗ
- Смартфони
- Хмарні сервіси
- Рішення з додання вартості
- Інтернет речей

Власні марки

- Prestigio
- Canyon
- Perenio
- Atlantech

КЛІЄНТИ

- Роздрібні продавці та наші 17 роздрібних магазинів
- Реселери МСБ
- Підприємства

ЗАМОВЛЕННЯ КЛІЄНТІВ

- Онлайн
- Оффлайн

ТРАНСПОРТУВАННЯ ВІД ВИРОБНИКІВ

2 ДИСТРИБ'ЮТОРСЬКІ ЦЕНТРИ

31 МІСЦЕВИЙ СКЛАД

ДОСТАВКА КЛІЄНТАМ

На комерційну діяльність ASBIS також можна поглянути з точки зору шести капіталів, якими володіє Компанія, використовуючи їх у своїй повсякденній діяльності.

Що ми вкладаємо у Компанію

Фінансовий капітал

Власний капітал, отримуваний дохід, а також банківські позики та факторингові домовленості.

Виробничий капітал

Виробничі потужності наших постачальників і партнерів.

Інтелектуальний капітал

Бренди та IPs, якими ми володіємо.

Людський капітал

Наші працівники дочірніх підприємств у 27 країнах, їхні ноу-хау та участь.

Соціальний капітал

Гарна репутація ASBIS серед клієнтів і постачальників, наші зв'язки та вплив на місцеві громади.

Природний капітал

Природні ресурси, використовувані для виробництва продукції, яку ми розповсюджуємо.

Як ми обробляємо капітали

Щоденні операції, включаючи прийняття рішень щодо того, яку продукцію та в якій кількості замовляти

Зміни та оновлення пропозицій щодо продукції, обговорення з постачальниками

Наймання та утримування працівників

Створення фінансових звітів, обговорення з інвесторами та банками, сплата податків та соціальних відрахувань

Підтримка бек-офісу

Що ми отримуємо натомість

Фінансовий капітал

Створення грошових потоків, які можна реінвестувати у Компанію чи виплатити в якості дивідендів.

Виробничий капітал

Підтримка постачальників та їхніх виробників, що забезпечують виробництво власних брендів у Китаї.

Інтелектуальний капітал

Розвиток брендів у власності, особливо власних брендів.

Людський капітал

Розвиток працівників, навчання, внутрішні заохочення, нові можливості.

Соціальний капітал

Зміцнення зв'язків з постачальниками, клієнтами та місцевими громадами.

Природний капітал

Впровадження ініціатив із переробки для повторного використання.

У 2020 р. Компанія ASBIS покращила стабільність своєї бізнес-моделі.

КЛЮЧОВІ ФІНАНСОВІ ДАНІ

ASBIS має історію прибуткового зростання, підтверджену рекордно високими значеннями 2020 р.

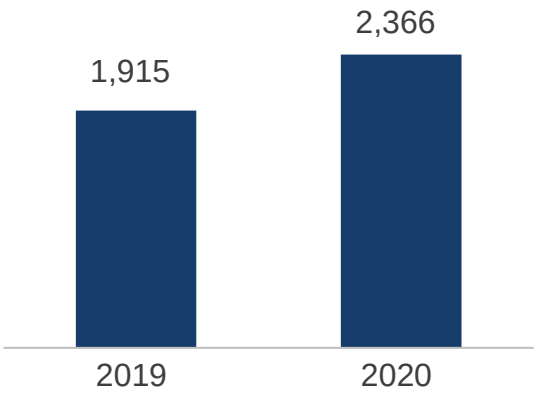
Компанія змогла досягти цього, незважаючи на масштабну міжнародну присутність на ринках, що формуються, у країнах СЄССА та деяку ринкову нестабільність, пов'язану з пандемією, завдяки:

- Добре адаптованій стратегії, спрямованій на зростання прибуткового бізнесу,
- Гнучкості та можливості пристосовуватися до мінливих ринкових умов,
- Надійному та ефективному управлінню ризиками,
- Довгостроковим відносинам з постачальниками,
- Міцним зв'язкам з постачальниками.

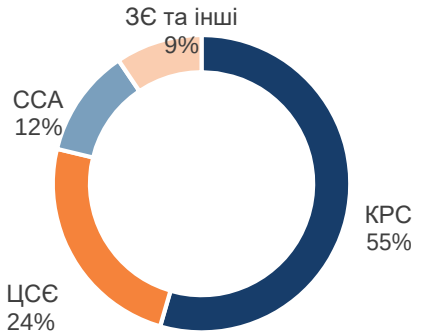
Найбільшим регіоном для ASBIS є КРС (територія колишнього Радянського Союзу), яка у 2020 (та у 2019) дала більше половини прибутку, тоді як другим за масштабом регіоном є ЦСЄ (Центральна та Східна Європа). Третім регіоном є ССА (Середній Схід та Африка), тоді як четверте місце посідає Західна Європа (ЗЄ).

Бізнес у сфері розповсюдження IT характеризується відносно невисокою маржинальністю. У 2020 р. маржа валового прибутку досягла 5,8% (порівняно з 5,4% у 2019 р.), причому зростання було зумовлене зміною асортименту продукції та збільшенням частки власних брендів. Ми намагаємося утримувати валову маржу, незважаючи на конкурентне оточення, фокусуючись на розповсюдженні із створенням додаткової вартості та виходячи на ринки, на яких ми маємо конкурентні переваги.

ПРИБУТКИ (мільйонів дол. США)



РОЗПОДІЛ ПРИБУТКІВ 2020 (мільйонів дол. США)

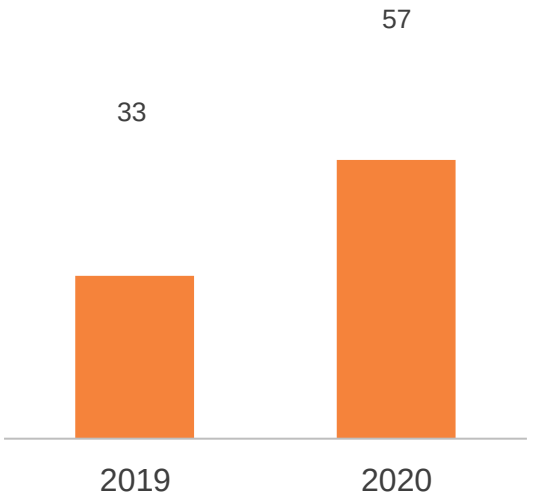


Ми розподіляємо наші прибутки та сплачуємо дивіденди.

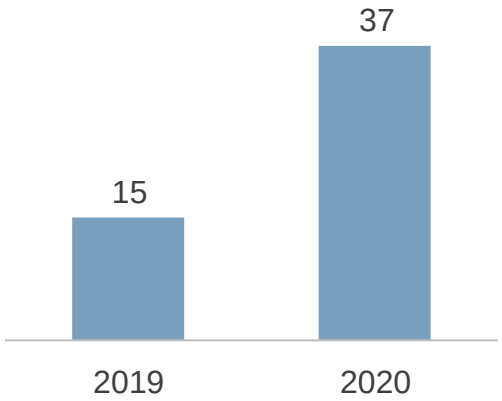
Отже, нам потрібно балансувати зростання з розвитком валової маржі, а також зі збільшенням операційних витрат. Останні, поміж іншого, включають торгові та логістичні витрати, а також витрати на оплату праці. Незважаючи на пандемію, у 2020 р. ASBIS збільшила штат. Крім того, ASBIS змогла утримати на тому ж рівні торгові, адміністративні та господарські витрати, що, у поєднанні зі збільшенням валового прибутку, достатньою мірою покрило більш високі витрати на оплату праці. В результаті цього у 2020 р. наша маржа за прибутком до сплати відсотків і податків досягла 2,4% порівняно із 1,7% у 2019 р. завдяки сильній позиції Компанії ASBIS не використовує фінансування за рахунок власного капіталу, а фінансує зростання, використовуючи займи та факторинг. Загалом у 2020 р. наша чиста маржа досягла 1,5% (порівняно з 0,8% у 2019 р.).

ASBIS також сплачує дивіденди. Нашою політикою щодо дивідендів є їхня сплата на рівні, що відповідає нашим планам щодо зростання та розвитку, із підтриманням розумного рівня ліквідності. Для розподілу між акціонерами у грудні 2019 р. ASBIS виплатила проміжні дивіденди у розмірі 0,06 дол. США на акцію, що дорівнювало витратам у 3,33 мільйони дол. США. Щорічні загальні збори акціонерів ухвалили додаткові дивіденди у розмірі 0,075 дол. США на акцію з прибутків 2019 р. (4,2 мільйони дол. США). Повна сума сплачених дивідендів дорівнювала 7,5 мільйонам дол. США. У грудні 2020 р. ASBIS також сплатила проміжні дивіденди у сумі 5,% мільйонів дол. США (0,1 дол. США на акцію). РД запропонувала сплату з прибутків 2020 р. повної суми дивідендів у розмірі 0,3 дол. США на акцію, тобто із включенням проміжних дивідендів (очікується ухвалення Щорічними загальними зборами акціонерів).

Прибуток до сплати відсотків і податків (мільйонів дол. США)



ЧИСТИЙ ПРИБУТОК (мільйонів дол. США)



Наші зацікавлені особи продовжують цінувати нас за наші зусилля.

ГОЛОВНІ НАГОРОДИ ТА ДОСЯГНЕННЯ У 2019-2020 рр.

За останні роки ASBIS отримала багато нагород. Ми були відзначені нашими діловими партнерами та незалежними рейтинговими агентствами за якість нашої ділової діяльності.

Нижче наведені деякі нагороди, отримані у 2020 р. та в порівнюваному періоді.

Дата	Відомості про нагороду	Дата	Відомості про нагороду
Квітень 2019 р.	ASBIS Middle East отримала нагороду Дистриб'ютора року за обсягами розповсюдження 2019 на 10-й Церемонії партнерського нагородження за високі досягнення	Липень 2020 р.	ASBIS Slovakia отримує звання найкращої компанії-дистриб'ютора року від Dell EMC на церемонії присудження партнерських нагород Dell Technologies 2020
Червень 2019 р.	ASBIS Slovakia отримала нагороду найкращого дистриб'ютора Lenovo FY 2018/2019 за найбільший обіг продукції	Грудень 2020 р.	ASBIS Enterprises Plc оголошена дистриб'ютором № 1 Western Digital у 2020 р. у країнах EMEA в категорії Enterprise HDDs
Жовтень 2019 р.	ASBIS Middle East виграла звання Чемпіона дистриб'ютора VAR ICT на 13-му Чемпіонаті VAR ICT	Грудень 2020 р.	ASBIS Enterprises Plc був присуджений статус ЕЛІТ у партнерській програмі AMD EPYC на 2020 р. у сфері розробки серверів
Жовтень 2019 р.	ASBIS отримала звання компанії-дистриб'ютора року від Seagate	Грудень 2020 р.	Hewlett Packard Enterprise відзначила білоруську команду із створення ланцюжка додаткової вартості ASBIS нагородою "Успіх 2020"
Листопад 2019 р.	ASBIS Middle East отримує звання Дистриб'ютора, що створює додану вартість, 2019 року від ConneXions	Грудень 2020 р.	ASBIS Middle East отримала нагороду Дистриб'ютора 2020 від форуму реселерів та церемонії нагородження реселерів за досягнення 2020

Ми беремо участь у діяльності різних асоціацій

Ми беремо участь у діяльності різних асоціацій. Як на Кіпрі, в Лімасолі, де знаходиться головний офіс ASBIS, так і у Варшаві (Польща), де зареєстровані наші акції. Перелік цих асоціацій наданий нижче.

ТОРГОВО-ПРОМИСЛОВА ПАЛАТА КІПРУ (ТППК)	ТОРГОВО-ПРОМИСЛОВА ПАЛАТА ЛІМАСОЛУ (ТППЛ)
Це приватна юридична особа, що функціоную за спеціальним законом та є фінансово незалежною, вільною від впливу держави. ТППК є об'єднанням кіпрських ділових людей, інтереси яких вона просуває шляхом надання уряду та Парламенту позицій своїх членів щодо питань, в яких члени зацікавлені, а завдяки участі у тристоронніх органах і комітетах вона виражає та просуває точки зору ділової спільноти. ТППК була заснована у 1927 р., а у 1963 р. була ухвалена нова структура, яка діє і сьогодні. Членами ТППК є більше 8000 підприємств, які представляють весь асортимент видів комерційної діяльності. З ТППК пов'язані більш, ніж 140 Професійних асоціацій з різних галузей торгівлі, промисловості та сфери послуг.	Була заснована у своєму теперішньому вигляді у 1962 р. як перша узгоджена спроба ділової спільноти Лімасолу створити організацію для захисту своїх інтересів та сприяння економічного розвитку у районі Лімасолу. З самого початку Торгово-промислова палата Лімасолу відігравала провідну роль в економічному житті Лімасолу, діючи в якості групи впливу для реалізації життєво важливих економічних проектів або розвиваючи конкретні власні ініціативи у цьому напрямі. Впродовж років палата Лімасолу продовжувала очолювати ініціативи, намагаючись забезпечити оптимальний економічний розвиток Лімасолу.
МІЖНАРОДНА БІЗНЕС-АСОЦІАЦІЯ КІПРУ (МБАК)	**ПОЛЬСЬКА АСОЦІАЦІЯ ЗАРЕЄСТРОВАНИХ НА БІРЖІ КОМПАНІЙ**
була заснована у 1992 р. в якості зареєстрованої неприбуткової компанії з відповідальністю, обмеженою гарантіями членів. МБАК була заснована з ініціативи ряду керівників-експатів, які перенесли свої міжнародні операції на Кіпр для отримання переваг від стратегічної позиції острову, який є мостом між Європою, Середнім Сходом, Африкою та Далеким Сходом, а також переваг від розслабленої атмосфери острова та середземноморського клімату і достатньо простого, але конкурентного та ефективного режиму оподаткування. З моменту заснування МБАК робить все можливе для представлення та захисту інтересів міжнародного бізнесу, його міжнародних акціонерів, менеджерів і персоналу.	Самокерована організація компаній, внесених до списків Варшавської фондової біржі, членство в якій є добровільним. Асоціація веде діяльність із розвитку ринку капіталу шляхом реалізації освітніх, просувних і лоббіювальних заходів. Її діяльність спрямована на інтеграцію середовища емітентів цінних паперів шляхом організації тренінгів і семінарів; вона представляє спільні інтереси цієї групи осіб. Головним видом діяльності Асоціації є доведення до регуляторів ринку очікувань щодо покращення ефективності ринку цінних паперів та формування пропозицій щодо змін положень законодавства, які б збільшили привабливість фондової біржі як місця, де можна збільшити капітал для суб'єктів господарської діяльності.

Наша бізнес-стратегія пов'язана з нашою стратегією CSR

СТРАТЕГІЯ

ASBIS має як бізнес-стратегію, так і стратегію CSR.

Бізнес-стратегія

Наша бізнес-стратегія залишається такою самою впродовж років. Компанія ASBIS намагається розширити свій бізнес та збільшити його прибутковість, головним чином шляхом покращення операційної ефективності у сфері розповсюдження IT-компонентів та збільшення продажів продукції під власними брендами. Цього можна досягти завдяки:

- Збільшенню продажів та частки ринку у країнах СЄССА;
- Виходу на нові ринки, що формуються;
- Розвитку бізнесу власних брендів;
- Подальшої концентрації уваги на регулюванні розміру та потужностей розповсюдження для отримання кращих ділових умов і оптимізації асортименту продукції;
- Покращення операційної ефективності та автоматизованих процесів, включаючи канали онлайн-продажів.

Ми продовжуємо впроваджувати стратегію, а також здійснювати будь-які необхідні тактичні зміни, які є результатом короткострокових та середньострокових змін на ринку IT-дистриб'юторів.

Стратегія CSR

Наші дії відображають наше зобов'язання перед усіма зацікавленими особами та дотримання шляху, встановленого нашою стратегією соціальної відповідальності компанії. Наша стратегія CSR пов'язана з нашою бізнес-стратегією та враховує зорієнтовану на дистрибуцію бізнес-модель ASBIS, яка ставить нас у центр між найбільшими виробниками обладнання та корпоративними клієнтами (великі підприємства та МСБ).

Наша стратегія CSR була розроблена на 2020-2022 рр., в яких ASBIS хоче сфокусуватися на: інноваціях, покращеннях та інтеграції. Отже, ми вже впродовж року реалізуємо нашу стратегію та вважаємо, що просунулися по всіх фронтах:

- Ми доповнили наші пропозиції не тільки останніми винаходами та хмарними рішеннями, але й екологічними;
- Ми покращили ефективність своїх операцій, розуміючи вплив наших викидів парникових газів на довкілля та клімат, а також важливість переробки для повторного використання;
- Ми продовжуємо забезпечувати інтегрований та відкритий робочий простір для всіх працівників та створювати більше ініціатив, які зможуть позитивно вплинути на довкілля та клімат.

СТРАТЕГІЯ CSR ASBIS НА 2020-22 рр.

Інноваційність

нові продукти, нові рішення, нові ідеї

МЕТА	ПРОГРЕС
Ми хочемо пропонувати нашим клієнтам нові продукти, які будуть більш екологічними. Ми будемо впроваджувати їх одразу після отримання від виробників. Ми провели обговорення з виробниками та запитали детальні відомості щодо їх екологічної пропозиції. Ми також починаємо впроваджувати це у свої пропозиції щодо продукції. Одним з прикладів є власна марка Prestigio, яка запустила випуск перших в Європі зовнішніх акумуляторів з графеном, що мають виключну термопровідність і електричну рухомість та є безпечними для довкілля. Крім того, Perenio IoT, наша інша власна марка, додала до свого асортименту розумний еконагрівач.	● ○ ○
Наша мета – пропонувати клієнтам нові рішення, які дадуть їм змогу більш ефективно та зручно працювати як в офісі, так і під час подорожей і перебування вдома. Ми вважаємо, що робочі місця мають відповідати швидким технічним змінам. Ми провели стратегічні наради та опитування наших клієнтів для кращого розуміння їх поточних і майбутніх потреб. Ці потреби деякою мірою змінилися через пандемію. Одним з прикладів нових рішень є угода з компанією Kemp Technologies, лідером у постачанні пристроїв та програмних рішень, що забезпечують безперебійну роботу додатків шляхом балансування навантаження на серверах та контролю доставки додатків.	● ● ○
Ми плануємо підтримувати нові ідеї у рамках технології та впроваджувати галузеві інновації у свої пропозиції. Ми успішно реалізуємо свої плани. Одним з прикладів є клавіатура Prestigio Touch and Click Keyboard, яка лише дає початок нашим новим інноваційним продуктам. Крім того, під маркою Prestigio ми запустили комплексний сервіс ePrice Labels, електронні етикетки, які значною мірою покращують управління цінами та зменшують вплив на довкілля для наших клієнтів.	● ● ○

Покращення

краща ефективність, краще розуміння, кращий рівень переробки для повторного використання

МЕТА	ПРОГРЕС
Ми хочемо, щоб наші операції були більш ефективними для пропонування додаткової вартості своїм клієнтам і зменшення викидів парникових газів в атмосферу. Ми впровадили політику, згідно з якою, всі нові корпоративні автомобілі мають бути гібридними, для зменшення рівня викидів парникових газів в атмосферу. Ми також запустили аналіз екологічності нашого складського обладнання для розуміння нашого енергоспоживання та, можливо, впровадження якихось змін у цій сфері.	● ○ ○
Наша мета – глибоке розуміння нашого впливу на довкілля та клімат на кожному рівні нашого ланцюжка утворення вартості. Ми призначили посадовця для здійснення аналізу впливу на довкілля та клімат. З 2020 р. ми почали розраховувати рівень своїх викидів парникових газів в атмосферу. У цьому звіті ми надаємо оцінки щодо Обсягу 1 та Обсягу 2 CO2e викидів у 2019 та 2020 рр. Крім того, для цих років ми надаємо певні елементи розрахунків Обсягу 3. Ми продовжуватимемо прояснювати свій Обсяг 3 викидів ПГ у наступні роки.	● ● ○
Ми плануємо запустити разом з нашими постачальниками більше ініціатив з переробки для повторного використання та збільшити кількість пропозицій щодо відновлених продуктів. Ми інвестували в екологічну та повністю перероблювану упаковку для власних марок. Крім того, у лютому 2021 р. ми запустили програму помірності, в рамках якої ми обмінюємо вжиті продукти Apple та інших брендів на знижку при покупці нових пристроїв у відповідних компаній. Ці продукти ретельно діагностуються, відновлюються та обслуговуються професіоналами програми. Пристрої, які можна використати повторно, надходитимуть у продаж за зниженими цінами. Інші продукти будуть перероблені для повторного використання.	● ● ○

Інтеграція

людей з даними, людей з людьми, людей з довкіллям

МЕТА	ПРОГРЕС
Ми хочемо допомогти нашим клієнтам підвищити рівень інтеграції з даними в їхній власності. Надаючи клієнтам найновіші технології та рішення ми підтримуємо їхнє використання даних, які необхідні для більш ефективного ведення бізнесу. Ми пропонуємо нашим клієнтам найновіші технології, рішення та підтримку. Для захисту даних ми інвестували у найновіші системи безпеки. За допомогою своєї корпоративної платформи IT4Profit ми управляємо збиранням великих обсягів даних, які стосуються фінансової ефективності, потреб наших постачальників і клієнтів, а також іншої корисної інформації. Ці дані доступні для нашого персоналу у режимі реального часу, отже працівники можуть використовувати їх для кращого оцінювання ділового оточення та прийняття більш інформативних рішень. Ми також просуваємо інтеграцію нашого персоналу з найсучаснішими програмними засобами забезпечення співпраці.	● ● ○
Наша мета – подальше забезпечення відкритого та допоміжного робочого місця для своїх працівників. Ми продовжуватимемо працювати над різноманітністю для забезпечення представництва різних національностей та статей на вищих рівнях Групи. Різноманітність є в основі діяльності ASBIS у 56 країнах, серед різних національностей, культур і релігій. Кожного дня ми працюємо для створення відкритого та допоміжного робочого місця, де кожен відчуватиме себе включеним. Ми також прагнемо покращити робочі умови у фізичному аспекті та у процесі переїзду у нові офіси на Кіпрі, в яких набагато більше можливостей для покращення робочого досвіду.	● ● ○ ● ○ ○
Ми плануємо запустити більше заходів для своїх працівників, щоб допомогти їм зрозуміти свій вплив та вплив ASBIS на довкілля та клімат, а також забезпечити спільну роботу над його зменшенням. Ми знаходимося у процесі планування семінарів із екологічної обізнаності у численних дочірніх компаніях та офісах самої компанії. Затримка була зумовлена COVID-19.	

ЦОСР ООН

Стратегія CSR ASBIS, а також повсякденна діяльність підтримують Цілі в області сталого розвитку Організації Об'єднаних Націй на 2015-2030 рр.

1. Ми маємо дочірні підприємства у 27 країнах та ведемо діяльність у 56 країнах, надаючи підтримку зацікавленим сторонам у них.
2. Ми пропонуємо нашим працівникам справедливі зарплатні та договори постійного найму.

1. Ми впроваджуємо інноваційні рішення у свій портфель та придбаємо нові ідеї.
2. Ми допомагаємо нашим клієнтам на ринках, що формуються, оновлювати їхню IT-інфраструктуру до більш екологічного стану.
3. Ми підтримуємо місцеві громади.

1. Ми беремо участь в ініціативах зі зменшення відходів.
2. Ми підтримуємо відповідальне споживання наших клієнтів.
3. Ми запустили ініціативу Breezy щодо торгівлі вживаними побутовими приладами та надання їм другого життя або переробки.

1. Ми розширюємо наші пропозиції щодо екологічних продуктів.
2. Ми почали вимірювання своїх викидів парникових газів в атмосферу.
3. Ми впровадили політику, згідно з якою всі нові корпоративні автомобілі мають бути гібридними.

Корпоративне управління

Питання корпоративного управління для ASBIS.

Акції ASBIS є у списках Варшавської фондової біржі (ВФБ) Польщі для основного ринку. Ми дотримуємося правил, які діють у місці нашої головної реєстрації, тобто Зведення найкращих практик ВФБ (випущеного у 2016 р.), ухваленого Радою Директорів ASBIS. Щороку разом із річним звітом Компанія надає декларацію відповідності. У разі недотримання якихось правил таке недотримання зазначається з поясненнями (після «відповідність чи пояснення щодо правила»).

Незважаючи на реєстрацію у Варшаві, де переважаючим є цивільне право, корпоративні правила та корпоративна структура походять з Кіпру, де компанія була заснована, і де превалює загальне право. Отже, ми ведемо діяльність на підставі публічно доступних документів, які були надані Реєстратору компаній на Кіпрі. Цими документами є:

- Установчий договір – який містить фундаментальні умови, на підставі яких нам дозволено вести діяльність,
- Статут – який визначає сфери відповідальності директорів, вид ділової діяльності та способи впливу акціонерів на Раду Директорів.

Компанія управляється Радою Директорів (РД), яка складається з виконавчих директорів (ВД) та невиконавчих директорів (НД), з яких всіма управляє ГВД (головний виконавчий директор). Завданням виконавчих директорів є визначення стратегії Компанії та управління Компанією шляхом здійснення нагляду над менеджерами, забезпечення доступного фінансування та управління ризиками. Роль невиконавчих директорів полягає у нагляді за тим, як виконавчі директори виконують свої обов'язки, нагляді за роботою РД та конструктивній критиці рішень РД.

Управління бізнесом і ведення справ Компанії покладено на директорів. Рада Директорів має підтримувати ефективну систему внутрішнього контролю для забезпечення захисту інвестицій акціонерів та активів Компанії. Директори можуть здійснювати всі повноваження Компанії щодо займу коштів, а також обтяження чи застави бізнесу, власності чи незатребуваного капіталу, або будь-якої частини вказаного та випуску облігацій, привілейованих акцій та інших цінних паперів, як простих, так і в якості забезпечення будь-якого боргу, відповідальності чи зобов'язання Компанії або будь-якої третьої сторони.

Всі акціонери є рівними – одна акція ASBIS дає один голос.

Рада Директорів виконує свої функції на постійній основі. Тим не менш, третина директорів має уходити у відставку щороку для забезпечення змінності. На 29 березня 2021 р. в нас є семеро директорів (четверо виконавчих і троє невиконавчих). Отже, щонайменше 2 (або більше) директорів мають щороку уходити у відставки та переобиратися. Жоден з директорів не є представником працівників. Невиконавчі директори є незалежними особами.

Рада Директорів призначається Загальними зборами акціонерів, які проводяться не рідше одного разу на рік. Щорічні загальні збори ухвалюють фінансову звітність Компанії, розподіл прибутків (дивіденди) та звільняють членів Ради Директорів від відповідальності, пов'язаною із діяльністю у минулому році, обирають директорів замість тих, що йдуть у відставку, призначають їх та встановлюють винагороду аудиторів. Інші загальні збори є позачерговими зборами, які проводяться в особливих випадках.

Щорічні загальні збори та збори для прийняття спеціального рішення мають скликатися шляхом надсилання письмового повідомлення не пізніше, ніж за 21 день до проведення зборів, а всі інші збори – шляхом надсилання письмового повідомлення не пізніше, ніж за 14 днів до проведення зборів. День, в який повідомлення вручене чи вважається врученим, та день проведення зборів не включаються. В повідомленні треба вказувати місце, дату та час проведення зборів та, у разі особливих питань, загальний характер цих питань. Статут Компанії не дозволяє проводити загальні збори за межами Кіпра.

Найбільшим акціонером Компанії є її засновник і головний виконавчий директор Сергій Костевич. Він контролює Компанію завдяки володінню майже 37% частки. Керівництво також є акціонером ASBIS. Три інші виконавчі директори разом володіють приблизно 2,2% часткою. На момент публікації звіту часток, що перевищує 5% бар'єр, звітності не було. 0,6% складають власні акції (викуплені на ринку). В результаті цього ASBIS має велику кількість акцій у вільному обігу, яка складає близько 63%.

Кожна акція дає один голос. Кожен акціонер має право відвідувати збори, звертатися до зборів та, за наявності у такого акціонера прав голосу, здійснювати ці права. Акціонери можуть відвідувати збори особисто чи в особі представника, уповноваженого у письмовому вигляді. Будь-які особливі права, пов'язані з особливими акціями відсутні, так само, як і поділ акцій на класи.

В ASBIS є 4 виконавчі та 3 невиконавчі директори.

ASBIS має Аудиторський комітет і Комітет із винагород.

В ASBIS є Аудиторський комітет і Комітет із винагород. Аудиторський комітет складається з двох НД та одного виконавчого директора (Фінансового директора групи), який є присутнім членом. Аудиторський комітет збирається не рідше двох разів на рік. Аудиторський комітет несе відповідальність за забезпечення належного відстеження, контролю та звітування про фінансові результати діяльності Групи. Він також заслуховує аудиторів і переглядає звіти аудиторів про бухгалтерський облік і внутрішні системи контролю. Аудиторський комітет зустрічається з аудиторами не рідше разу на рік.

Комітет із винагород складається з двох НД та одного виконавчого директора (головного виконавчого директора), який є присутнім членом. Комітет встановлює та переглядає розмір і структуру винагород виконавчих директорів, включаючи опціони на акції та умови договорів їхнього обслуговування. Винагорода та умови невиконавчих директорів визначаються директорами з урахуванням інтересів акціонерів і результатів діяльності Групи. Комітет із винагород також дає Раді рекомендації щодо розподілу опціонів на акції та/або власних акцій директорам, менеджерам і працівникам.

Згідно зі Статутом винагорода директорів визначатиметься на загальних зборах за рекомендацією Комітету із винагород. Будь-який директор, що надає спеціальні чи додаткові послуги у ході ведення бізнесу Компанії чи у рамках здійснення своїх обов'язків директора, або такий, що подорожує за кордон чи постійно мешкає за кордоном у рамках здійснення своїх обов'язків директора, може отримати додаткову винагороду, визначену директорами за рекомендацією Комітету із винагород. Виконавчі директори також мають право на щоквартальну премію в залежності від результатів кварталу. Премія складається з певної суми чи відсотка, погодженого та вказаного у сервісних угодах або договорах кожного директора, однак директор отримує цю премію лише у випадку, якщо прибуток досягає певних попередньо визначених цифр. Крім того, у 2020 р. відповідно до вимог ЄС, загальні збори ASBIS ухвалили політику винагород для Ради Директорів. Перша декларація виплати винагород буде представлена на щорічних загальних зборах у 2021 р.

Аудиторський комітет
працює з зовнішніми аудиторами

Комітет із винагород
забезпечує справедливі винагороди директорів

Різні кандидати на підході

Ми також дбаємо про стабільність ради. Наша РД була відносно стабільною впродовж останніх п'яти років з рівнем заміни (у розумінні зміни осіб, що займають ці посади) у цьому періоді 8%. Зокрема, у 2019 р. рівень заміни складав 20% (один новий НД замінив іншого, який пішов з посади у 2018 р.) та 0% у 2020 р.

На рівні РД ASBIS у 2020 р. гендерна різноманітність представлена не була, оскільки всі члени РД були чоловіками. Наша Компанія розуміє, що різні точки зору можуть допомогти ASBIS використовувати всі можливості з урахуванням усіх ризиків. На 29 березня 2021 р. в РД ASBIS була призначена перша жінка. Оскільки гендерна різноманітність є для нас важливою, ми працюємо над просуванням жінок на керівничі посади. Якщо прийняти до уваги ради наших дочірніх підприємств, в них нараховується 13 жінок, що складає помітні 40%.

Картина також стає більш привабливою, якщо поглянути на склад керівництва (у розумінні УСЗСР це РД плюс керівники підрозділів), за яким на кінець 2020 р. жінок було 40% порівняно з 32% часткою жінок серед інших працівників у тому ж 2020 р. Щодо етнічної різноманітності ASBIS не має у штаті латиноамериканців та афроамериканців. 2% працівників мають азіатське походження, тоді як інші представляють білу расу.

2019 р.	Чоловіки	Жінки
Керівництво (УСЗСР)	28	17
Всі інші	1 019	530
2020 р.	**Чоловіки**	**Жінки**
Керівництво (УСЗСР)	29	19
Всі інші	1,211	578

	2019р.		2020 р.	
	Азіати	Білі	Азіати	Білі
Керівництво (УСЗСР)	3	42	2	46
Всі інші працівники	30	1 519	31	1 758

УПРАВЛІННЯ КОМПАНІЄЮ

ЗБОРИ АКЦІОНЕРІВ
(проводяться не рідше разу на рік)

- Ухвалюють річні фінансові звіти Компанії,
- Приймають рішення щодо розподілу прибутку (дивіденди),
- Призначають Раду Директорів (як виконавчих, так і невиконавчих посадовців)

Головний виконавчий директор і засновник	36,83%
Власні акції	0,59%
Акції у вільному обігу	62,58%
УСЬОГО	100%

ПРИЗНАЧАЮТЬ

РАДА ДИРЕКТОРІВ
(складається щонайменше з 3-х директорів)

Виконавчі посадовці
- Визначають стратегію Компанії,
- Здійснюють нагляд за всіма ключовими елементами бізнесу Компанії: операції, фінанси, ризик, плани

Невиконавчі посадовці
- Здійснюють нагляд за рішеннями, які приймають виконавчі директори, підтримують Компанію за рахунок свого досвіду та незалежних висновків

Виконавчі
- **Сергій Костевич** Голова РД, Головний виконавчий директор
- **Маріос Крісту** Фінансовий директор
- **Константінос Ціамаліс** Директор з питань кредитування та відносин з інвесторами
- **Юрій Уласович** Директор, Головний операційний директор

Невиконавчі
- **Демос Дему,** Невиконавчий директор
- **Тасос А Пантеллі,** Невиконавчий директор
- **Марія Петріду,** Невиконавчий директор

Зацікавлені сторони

Всі зацікавлені сторони є важливими для ASBIS.

Під час здійснення ділових операцій ASBIS приймає до уваги всі зацікавлені сторони. Під час підготовки цього Звіту Рада Директорів проаналізувала та підтвердила, що визначені раніше групи зацікавлених осіб залишилися чинними, незважаючи на пандемію.

Групи зацікавлених осіб були обрані з метою взяття до уваги кількох критеріїв у першому Нефінансовому звіті. По-перше, на підставі того, чи є вони зовнішніми чи внутрішніми для Компанії. По-друге, ми розглядали у рамках їхнього інтересу у Компанії наявність чи відсутність регулярних контактів з нами та тип інформації, яку вони шукають. По-третє, ми аналізували їхній вплив на Компанію. По-четверте, ми аналізували наш вплив на них.

В результаті цього були визначені сім груп зацікавлених осіб: учасники ринку капіталу (аналітики та інвестори) та фінансові установи (банки, страхувальники, факторингові компанії), працівники, місцеві спільноти, кінцеві користувачі, постачальники товарів і послуг, ділові партнери, а також державні та громадські установи.

Незважаючи на те, що пандемія COVID-19 не змінила групи зацікавлених сторін, Рада Директорів вирішила змінити матрицю важливості зацікавлених сторін. З 5 лютого по 1 березня 2021 р. проводилося онлайн-опитування. На підставі цього опитування ASBIS визначила, що: (1) є найважливішими зацікавленими сторонами та (2) є зацікавленими сторонами, які, вірогідно, мають найбільший вплив на бізнес-модель ASBIS. Опитування було анонімним.

Опитування охоплювало питання з шести великих сфер звітності ASBIS: (1) кадрові та соціальні питання, (2) екологічні та кліматичні питання, (3) фінансові елементи та управління ризиками, (4) досвід щодо продукції та клієнтів, (5) юридичні та етичні питання та (6) зв'язки з місцевими громадами.

Як показано нижче оцінки важливості зацікавлених сторін та їхнього впливу на ці шість сфер були різними.

Сфера	Важливість	Вплив
Кадрові та соціальні питання	3,3	3,3
Екологічні та кліматичні питання	2,9	3,1
Фінансові елементи та управління ризиками	4,1	4,2
Досвід щодо продукції та клієнтів	3,9	4,0
Юридичні та етичні питання	4,3	4,3
Зв'язки з місцевими громадами	3,3	3,1

Юридичні та етичні питання мали найбільшу важливість для зацікавлених сторін.

У рамках опитування зацікавлених сторін учасників попросили визначити позицію кількох тем у кожній сфері. Вони мали визначити важливість для них кожної теми та масштаб можливого впливу цієї теми на операції ASBIS у наступні роки. Позиції були від 0 (нуль, найменша важливість, найменший вплив) до 5 (п'ять, найбільша важливість, найбільший вплив).

Опитування виявило, що найбільш важливими сферами для зацікавлених сторін є ті самі, для яких зацікавлені сторони очікують найбільшого впливу на ASBIS у наступні роки. Двома сферами з найбільшою кількістю балів були: (1) фінансові питання та управління ризиками та (2) юридичні та етичні питання.

У сфері фінансових питань та управління ризиками фінансова стабільність отримала найвищий бал як для важливості, так і для впливу. Наступним було утворення біржової вартості акцій та прозорість звітності. У сфері юридичних та етичних питань кібербезпека та захист даних отримали більш високий бал для впливу на операції ASBIS, ніж сильне управління компанією та етичні практики у ланцюжку утворення вартості.

Відповіді у сфері кадрових та соціальних питань визначали справедливі та гідні умови праці у ланцюжку утворення вартості як найважливіше та найвпливовіше питання. На другому місці був рівний розвиток можливостей для всіх працівників, а на третьому - стабільне працевлаштування. У сфері зв'язків з місцевими громадами найвищий бал отримало створення нових робочих місць і можливостей.

Сфера досвіду роботи із споживачами та продуктами була оцінена вищою як з точки зору важливості, так і впливу, ніж екологічні та кліматичні питання. У сфері досвіду щодо продукції та клієнтів зацікавлені сторони виділяли два елементи: довгострокові відносини з постачальниками та якість розповсюджуваною продукції. У сфері екологічних та кліматичних питань на першому місці була політика сталого розвитку із досягненням цілей.

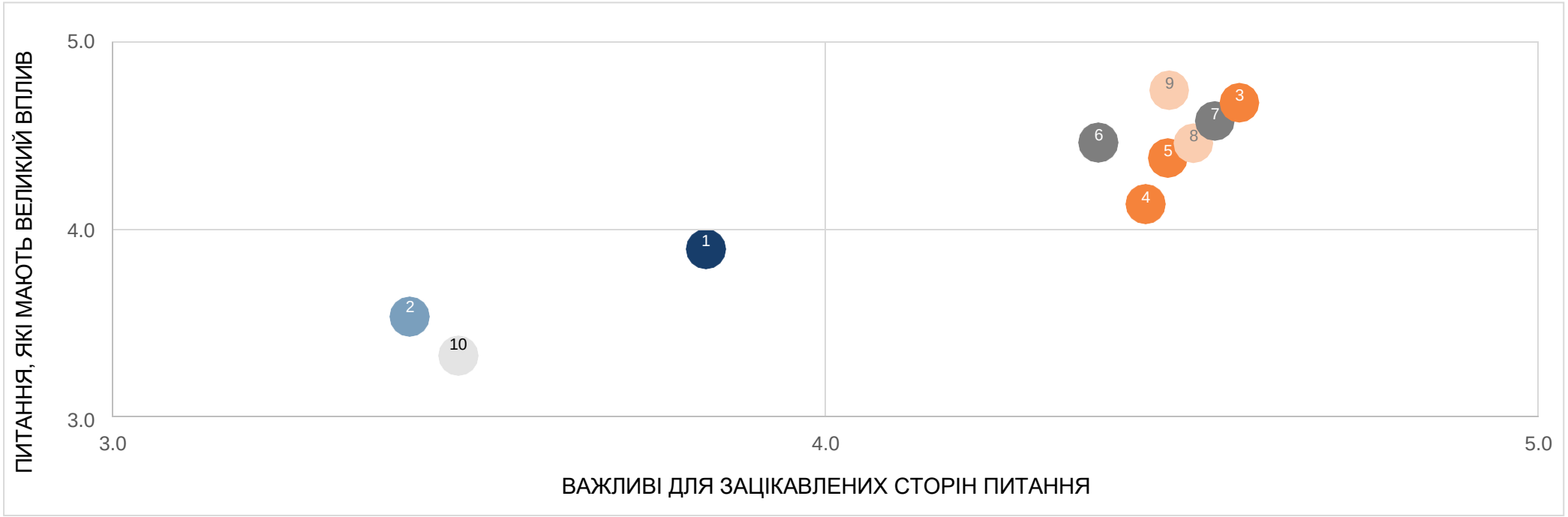
ASBIS продовжуватиме відстежувати аспекти своєї діяльності, які є важливими для зацікавлених сторін та які зацікавлені сторони вважають найвпливовішими для бізнес-моделі.

Ми оновили нашу матрицю важливості зацікавлених сторін

ЗАЦІКАВЛЕНІ СТОРОНИ ASBIS

	Учасники ринку капіталу та фінансові установи	Постачальники товарів і послуг	Кінцеві користувачі	Ділові партнери	Працівники	Урядові та громадські установи	Місцеві спільноти
Хто це?	Це неоднорідна група зацікавлених сторін. Учасники ринку капіталу включають: аналітиків, які надають рекомендації ASBIS, організації інвесторів (пайові інвестиційні фонди та пенсійні фонди, польські та міжнародні) та інвесторів-фізичних осіб. Фінансові установи включають страхувальників, банки та факторингові компанії.	Постачальники – це компанії, від яких ми отримуємо товари для подальшого перепродажу. Ми співпрацюємо з постачальниками, які виробляють для нас продукцію наших власних марок, а також з постачальниками, від яких отримуємо товари третіх сторін, наприклад, ОВО (оригінальних виробників обладнання). Постачальники послуг включають логістичних операторів, що транспортують товари з наших дистриб'юторських центрів до наших клієнтів.	Люди, що безпосередньо використовують продукцію, яку ми продаємо, апаратне та програмне забезпечення як власних марок, так і третіх сторін. Крім того, люди, які напряму приходять до наших магазинів головного реселера Apple, також є кінцевими користувачами.	Ділові партнери, які не є постачальниками – це продавці/реселери, яким ми продаємо наші товари, великі роздрібні мережі, яким ми також поставляємо нашу продукцію, та підприємства.	Це неоднорідна група, оскільки ASBIS веде діяльність у 4 регіонах з ринками СЄССА. Крім того, працівники Групи мають різні функції, починаючи з адміністрування та фінансів і закінчуючи логістикою та управління продажами та маркетингом.	Урядові та громадські установи є важливою зацікавленою стороною ASBIS. Вони включають не лише засновані на Кіпрі (де знаходиться головний офіс) установи, але й установи у кожній з країн присутності, особливо у Польщі (Варшава), де акції ASBIS внесені у біржові списки.	Для ASBIS місцевими спільнотами є кіпрські, тобто ті, що знаходяться у місці розташування головного офісу Компанії. Ми розглядаємо родини наших працівників як місцеві зацікавлені сторони.
Чому вони важливі для нас?	Зацікавлені сторони (інвестори) є власниками нашої Компанії. Аналітики надають звіти та вартість Компанії, тоді як фінансові установи підтримують розвиток, фінансуючи частину нашої ділової діяльності та страхуючи наші дебіторські заборгованості.	Постачальники є важливою частиною нашого ланцюжку утворення вартості. Він наших постачальників ми можемо отримувати продукцію, яку ми пізніше продаємо та перепродаємо, що є нашою основною діяльністю та може надати нам конкурентні переваги. Постачальники послуг поставляють продукцію діловим партнерам і кінцевим користувачам.	Прогнозування та задоволення потреб і бажань кінцевих користувачів є ключовим для бізнес-моделі та добробуту ASBIS.	ASBIS існує завдяки діловим партнерам. Це особи, яким ми продаємо товари та продукцію.	Працівники Групи є найважливішими внутрішніми зацікавленими сторонами. ASBIS головним чином здійснює діяльність завдяки їм.	ASBIS – це прозора Компанія, яка дотримується положень законодавства у кожній з країн ведення діяльності. Належні відносини з усіма установами в усіх країнах є ключовими для добробуту ASBIS.	Люди, які працюють та мешкають поблизу від Лімасола та в цілому на Кіпрі, а також їхні родини.
Як ми залучаємо їх?	Створення вартості Компанії є пріоритетом для Ради Директорів та ключовим фактором під час прийняття рішень щодо здійснення нових проектів. Рада Директорів сфокусована на прозорості своїх відносин із зацікавленими сторонами. Щокварталу ASBIS складає всебічний фінансовий звіт разом із аналізом, здійсненим керівництвом. Після кожної публікації цифр за квартал проводиться зустріч у Варшаві (місце реєстрації на фондовій біржі) чи відеоконференція, під час яких найвищі посадові особи представляють ключові напрямки розвитку та перспективу Компанії на наступні квартали. ASBIS також бере участь у конференціях інвесторів, де проводяться зустрічі сам-на-сам та групові. Рада Директорів реагує на потреби зацікавлених сторін, наприклад, ASBIS впровадила політику щомісячної звітності про дані продажів у поточному звіті. Найвищі посадові особи також надають всю необхідну інформацію фінансовим установам та проводять зустрічі сам-на-сам.	ASBIS зосереджує увагу на довгострокових відносинах з постачальниками, які ґрунтуються на взаємній довірі, повазі та розумінні потреб та обмежень один одного. З урахуванням важливості протидії хабарництву та корупції, а також кадрових політик ми формалізували їх на рівні Групи.	Задоволення кінцевих користувачів є важливим для ASBIS. Ми зосереджуємо свої дії таким чином, щоб поставляти найкращі можливі продукти за найкращою можливою ціною. Отже, ми фокусуємося на якості продукції та мінімізації гарантій. У разі настання гарантійного випадку ми намагаємося вирішити питання з мінімальними труднощами (для наших власних марок ми можемо на це вплинути). Ми вважаємо, що продаючи продукцію вищої якості, ми захищаємо довкілля, оскільки обмежуємо рівень відходів електронного обладнання.	Група підтримує довгострокові відносини зі всіма ключовими продавцями, реселерами та роздрібними мережами в усіх регіонах, де веде діяльність.	Керівництво ASBIS сконцентрувало увагу на забезпеченні найкращих можливих умов для своїх працівників. Менеджери ведуть відкритий діалог, регулярно відстежують результати діяльності та надають конструктивний зворотній зв'язок. Ми також пропонуємо можливості розвитку та конкурентні на ринку нагороди та соціальний пакет.	Компанія сплачує всі відповідні податки та соціальні відрахування та надає всі необхідні звіти з описом своєї діяльності. Цей четвертий нефінансовий звіт є прикладом прозорого та відритого підходу ASBIS.	ASBIS є важливим роботодавцем у лімасольському регіоні Кіпру. Родини наших працівників отримують переваги від стабільного працевлаштування та гарних робочих умов, які ми забезпечуємо. Крім того, ASBIS щороку жертвує кошти благодійним організаціям та бере участь в ініціативах, які є важливими для місцевих мешканців.

ОПИТУВАННЯ ЗАЦІКАВЛЕНИХ СТОРІН ASBIS



Кадрові та соціальні питання

1 Справедливі та гідні умови працевлаштування

Екологічні та кліматичні питання

2 Політика сталого розвитку з цілями

Фінансові елементи та управління ризиками

3 Фінансова стабільність

4 Прозорість звітності

5 Утворення біржової вартості акцій

Досвід щодо продукції та клієнтів

6 Довгострокові відносини з постачальниками

7 Якість розповсюджуваної продукції

Юридичні та етичні питання

8 Сильне управління компанією

9 Кібербезпека та захист даних

Зв'язки з місцевими спільнотами

10 Створення нових робочих місць та можливостей у регіоні

Заходи, пов’язані із соціальними та кадровими питаннями

Ми чесні

Те, що ми говоримо, є

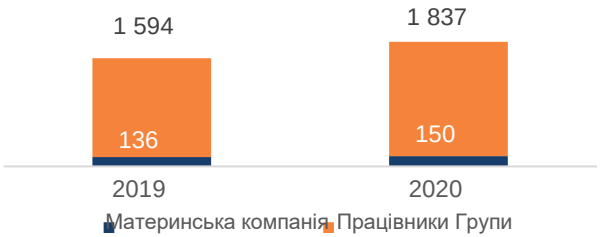
вірним і своєчасним. Ми відкриті та прозорі у своєму спілкуванні один з одним, нашими партнерами та клієнтами.

Ми визнаємо, що наші працівники є найважливішими для нас зацікавленими особами. Мі піклуємося як про кадрові, так і про більш масштабні соціальні питання.

КАДРОВІ ПИТАННЯ

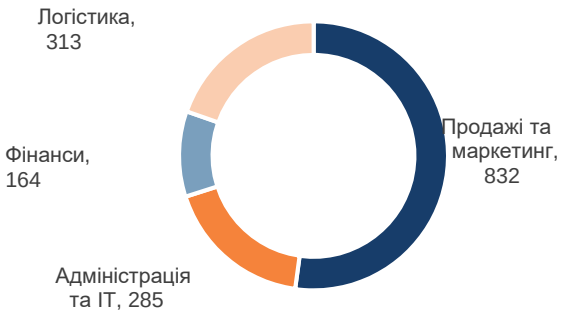
Ми вважаємо, що успіх нашої Компанії залежить від наших працівників, їхніх ноу-хау, залученості, гнучкості та можливості долати щоденні ситуації та реалізовувати стратегію ASBIS. Ми хочемо бути цінним і привабливим роботодавцем на всіх ринках, де ми ведемо діяльність в особі наших дочірніх компаній. Це непросте завдання, адже на кінець 2020 р. компанія ASBIS присутня в 56 країнах і має дочірні підприємства та працівників у 27 з них. Країни, в яких ми ведемо діяльність, знаходяться у різних регіонах з різними культурами та релігіями. Лише 8% наших працівників працюють у материнській компанії, тоді як інші – у дочірніх. У 2020 р. наш штат в середньому нараховував 1 837 осіб, на 15% більше порівняно з попереднім роком.

СЕРЕДНЯ КІЛЬКІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ



РОЗПОДІЛ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ФУНКЦІЯМИ У 2020 р.

РОЗПОДІЛ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ФУНКЦІЯМИ У 2019 р.



Ми різні за нашими

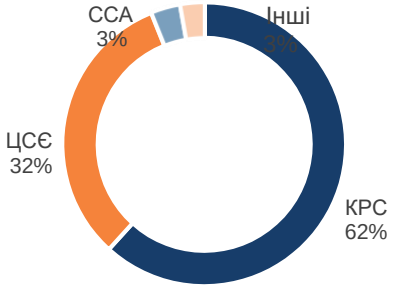
національністю, статтю та віком

Найбільш поширеною формою працевлаштування є постійне працевлаштування. Цей тип

працевлаштування у 2020 р. застосовувався до 98% працівників порівняно з 97% у 2019 р.

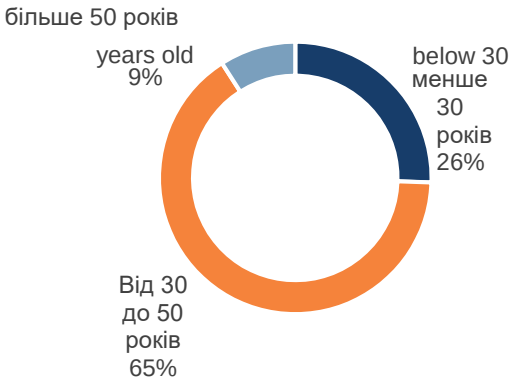
Ми маємо дочірні підприємства у 27 країнах, а отже є різноманітною компанією. Більш, ніж 60% наших працівників найняті у регіоні КРС. Другим за чисельністю регіоном працевлаштування є ЦСЄ, де у 2020 р. працювали 32% нашого персоналу.

СЕРЕДНЯ КІЛЬКІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ЗА РЕГІОНАМИ У 2020 р.



Працівники ASBIS мають різний вік. У 2020 р. 65% наших працівників мали вік від 30 до 50 років, тоді як близько 26% були молодше 30 років. Крім того, близько 33% працівників у 2020 р. були жінки.

СЕРЕДНЯ ЧИСЕЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ВІКОМ У 2020 р.



У 2020 р. ми прийняли на роботу в середньому 556 осіб, більшість у регіоні КРС. Крім того, 462 особи у 2020 р. звільнилися з ASBIS. Ми також розрахували добровільну та недобровільну ротацію працівників у магазинах. У 2020 р. добровільна ротація у магазинах сягала близько 33%, а недобровільна – 21%.

Причиною наших успіхів у найманні та утриманні працівників є комплексна Політика управління кадрами на рівні Групи, використовувана для стандартизації процесів, пов'язаних з кадровими ресурсами. Наша політика управління кадрами охоплює шість ключових тем: наймання, формування колективу, мотивація, лідерство, різноманітність і протидія мобінгу. Крім того, вона також охоплює заходи із створення репутації роботодавця.

Ми просуваємо різноманітність

Ми визнаємо, що кожен з нас має свої відмінності та заслуговує поваги. Ми просуваємо різноманітність у думках і робочій силі. Ми наймаємо представників різних національностей, культур, релігій, віку та статі.

Наймати кращих

Метою процесу наймання є знаходження відповідних кандидатів для заповнення вакансій та виявлення і залучення людей, які будуть будувати Компанію з нами. Процедура наймання орієнтована на: (1) оцінювання кандидатів на підставі їхніх компетенцій, (2) забезпечення об'єктивності оцінювання, зокрема, шляхом використання IT-інструментів, (3) надання рівних можливостей кандидатам незалежно від їхньої статі, соціального чи сімейного стану, віку чи обмежень працездатності та (4) дотримання їхніх прав та відповідних положень законодавства.

Для заповнення посади ми шукаємо кандидатів як в самій Компанії, так і за її межами. Ми шукаємо працівників в ASBIS, щоб дати їм можливість розвиватися, а також оголошуємо про наявність вакансії за межами компанії. Якщо можливо, ми віддаємо пріоритет внутрішнім кандидатам для сприяння створенню довгострокових зобов'язань. Під час пошуку нових талантів ми покладаємося на наші ініціативи зі створення репутації роботодавця. Для підвищення прозорості та об'єктивності процедури наймання перед прийняттям рішення кожен кандидат має принаймні дві зустрічі з менеджерами ASBIS різного рівня.

Формувати колектив

Ми розуміємо, що як команда ми є міцнішими. Для формування та підтримки нашої команди ми маємо фокусуватися на: належній адаптації нових працівників, мотивації працівників і формуванні лідерів, які визначатимуть майбутнє ASBIS. Ми хочемо, щоб наші нові працівники відчували себе бажаними та потрібними з того моменту, як вони входять у двері офісів ASBIS. Ми вважаємо, що це ключ до їхнього утримання.

Наша мета – ознайомити всіх працівників із Місією та Концепцією, корпоративною культурою, а також допомогти їм визначити нові ролі та сфери відповідальності. Ми прагнемо забезпечити, щоб наші працівники були оснащені всіма необхідними інструментами та ресурсами для виконання своїх завдань, а їх адаптація була ефективною та зручною. Корисна інформація для кожного нового працівника включає: вітальний лист, договір працевлаштування, інформаційну форму, відомості про структуру Компанії, посадову інструкцію, документи, які треба заповнити, буклет з відомостями про корпоративні політики та перелік тренінгів, які треба пройти. Наша політика спрямована на скорочення часу, потрібного працівникові для того, щоб стати ефективним членом нашої команди.

Ми – командні гравці

Кожен працівник є важливим для нас. Ми визнаємо, що разом ми можемо досягти більшого. Ми підтримуємо наш командний дух.

Підтримувати мотивацію

Ми вважаємо, що найкращим способом мотивувати працівників є: пропозиція прозорого кар'єрного зростання, справедлива та прозора винагорода, а також можливості розвитку та навчання. Можливості кар'єрного зростання залежать від початкової посади та сфери дії. Працівники отримують інформацію про своє потенційне кар'єрне зростання у момент початку роботи. Для кожної посади встановлюються рамки винагороди. Працівники мотивуються преміями, які ґрунтуються на досягненнях. Щоб переконатися у тому, що ми сплачуємо конкурентні на ринку зарплатні, ми намагаємося отримувати актуальну інформацію щодо останніх тенденцій на ринках, де в нас є дочірні підприємства, а також досліджуємо портали із пропозиціями щодо працевлаштування.

Мотивація також пов'язана зі справедливим оцінюванням. Ми використовуємо модель оцінювання, яка для кожного рівня нашої ієрархії фокусується на жорстких критеріях (ефективність, виміряна за КПЕ) та гнучких критеріях (таких як поведінка, середовище та надання можливостей). Ми також хочемо, щоб зарплатні включали не лише фіксований, але й змінний компонент для приведення винагороди працівників у відповідність до результатів діяльності всієї Компанії. Змінна частина винагороди стосується премій за прибутковість та/або комісійних чи управлінських премій. В нас є внутрішня система оцінювання.

Компанія надає всім працівникам доступ до своєї IT-платформи, а менеджери можуть призначати підлеглим певні завдання або ж працівники щоквартально реєструють свої завдання. На підставі результатів виконання завдань менеджери можуть перевіряти прогрес працівників та, якщо цей прогрес є помітним, видавати квартальну премію. Це дозволяє працівникам ефективно працювати та отримувати конструктивний зворотній зв'язок.

Ми розуміємо, що зарплата – це лише частина задоволення своєю роботою. Ми хочемо, щоб наші працівники мали відкритий зв'язок зі своїми керівниками. Метою є не лише конструктивний зворотній зв'язок зверху вниз, але й можливість для працівників відкрито говорити зі своїми керівниками та повідомляти про проблеми чи неефективність та отримувати зворотній зв'язок від керівників. Компанія організує щоквартальні зустрічі з вищим керівництвом для обговорення питань і нових напрямів розвитку з усіма директорами підприємств Групи. Ми також пропонуємо такі заохочення як страхування здоров'я, Накопичувальний фонд у певних країнах, різдвяні подарунки, різдвяні зустрічі та у деяких випадках дисконтну карту на відвідання деяких ресторанів та купівлю продукції, яка продається

Розвивати лідерів

Для формування лідерів нам треба розвивати працівників, оскільки на нашу думку навчання – це ключ до добробуту та довгострокового розвитку ASBIS. Виявлення талантів є важливим для нас, оскільки допомагає нам шукати та розвивати лідерів, надаючи впевненість у наявності достатньої кількості талановитих людей в організації для підтримки її майбутнього зростання. Отже, для покращення своїх навичок ми розвиваємо обидва види діяльності. Ми розвиваємо та просуваємо знання, передача яких є ефективною для розвитку навичок. В нас є план і матриця навчань, які відображають необхідні для проведення навчання в залежності від рангу особи. Ми прагнемо створити команду ефективних менеджерів.

ASBIS забезпечує наявність у своїх працівників навичок і знань, необхідних для виконання їхніх завдань. Наш відділ кадрів несе відповідальність за організацію навчань для працівників за запитом менеджерів або директорів. Навчання залежить від відділу, результатів роботи працівників і нових ринкових тенденцій, та повністю оплачується ASBIS (навіть якщо воно вимагає закордонної подорожі). Ми вважаємо цінним фінансування міжнародних тренінгів і сертифікатів, оскільки це покращує результати роботи наших працівників і робить Компанію більш підготовленою до ринкових змін.

Просувати різноманітність

Різноманітність є важливою для нас, оскільки вона є невід'ємною частиною наших повсякденних операцій. Ми намагаємося застосовувати збалансований підхід з точки зору віку та статі. Ми визнаємо, що кожен працівник є ідеальним і має власні характеристики, та хочемо надати можливості для розвитку кожному. Ми хочемо, щоб компанія ASBIS була інклюзивним робочим місцем, де люди будь-якого віку, релігійної приналежності, походження мали б рівні можливості та знайшли спільне місце для роботи та розвитку на користь всіх зацікавлених сторін ASBIS.

Ми заохочуємо різноманітність думок. Ми вважаємо, що обмін ідеями просуває нашу Компанію вперед. Ми формуємо команду з людей всіх національностей та будь-якого віку, оскільки хочемо використовувати знання досвідчених працівників та енергію і свіжі ідеї більш молодих людей. Наша мета – застосовувати збалансований гендерний підхід до заповнення кожної посади. Якщо баланс неможливий, ми прагнутимемо наявності принаймні одного представника кожної статі. Ми створюємо робоче місце, повне взаємної поваги працівників та дружньої атмосфери.

Забороняти мобінг

Пріоритетом для ASBIS є стати місцем, вільним від будь-якої дискримінації, мобінгу та незаконних дій. Ми жорстко діємо стосовно працівників, які зловживають своїми посадами та вчиняють незаконні, несправедливі та недостойні дії. Це включає будь-які форми харасменту, зокрема розповсюдження матеріалів, що стосуються працівників та їхніх персональних даних. Ми дозволяємо лише конструктивний зворотній зв'язок. Ми є нетерпимими до сексуальних домагань та будь-яких інших форм харасменту. Ми заохочуємо наших працівників звітувати про будь-які порушення та забезпечуємо їхню анонімність і надаємо юридичну допомогу.

Нарешті, ми хотіли би підкреслити, що ASBIS вважає політику булінгу неприйнятною та нетерпимо ставиться до неї за будь-яких обставин. Незважаючи на те, що ми ще не стикалися з такими ситуаціями, нам ясно, що буд-який працівник, щодо якого буде встановлено порушення політики, отримає дисциплінарне покарання.

Незважаючи на всі наші зусилля, недостатня кількість жінок у Раді Директорів та певних підрозділах з гарною оплатою зумовлює різницю у розмірі середньої винагороди чоловіків і жінок. Якщо взяти до уваги всі винагороди (основна зарплатня плюс премії) чоловіки в середньому заробляють більше жінок. Ми продовжуємо працювати над проблемою, але вона є складною.

У 2020 р. розмір середньої зарплатні у ASBIS Group складав 24,2 тис. дол. США на рік, тобто на 8% більше порівняно з попереднім роком. Винагороди залежать від багатьох факторів, але ASBIS не виплачує мінімальну зарплатню у країнах своєї присутності (ані у роздрібних магазинах, ані на складах). Ми також не платимо погодинно, тому не відображаємо цей показник УСЗСР, оскільки він не є значущим для нашої бізнес-моделі.

У 2019 та 2020 рр. ми не понесли жодних грошових втрат у зв’язку з юридичними процесами, пов’язаними з порушеннями трудового права. Завдяки справедливому поводженню з працівниками ASBIS необхідності у створення профспілок не було. На кінець 2020 р. Профспілки в ASBIS були відсутні.

Соціальні питання є важливими для нас.

СОЦІАЛЬНІ ПИТАННЯ

Соціальні питання також є важливими для нас, отже ми діємо у двох напрямах. По-перше, ми визнаємо, що наш соціальний вплив поширюється на родини наших працівників. Ми даруємо подарунки дітям працівників (до досягнення дітьми 18-річчя), особливо на Різдво. Ми також надаємо нашим працівникам можливість діяти у рамках корпоративних волонтерських заходів (наприклад, деякі працівники є донорами крові).

Наш другий спосіб дії – це підтримка людей у складних обставинах. Ми підтримуємо різні благодійні організації, спонсоруємо команди та просуваємо спорт. Крім того, ми підтримуємо осіб у складних обставинах. Наприклад, у 2019 р. ми спонсорували спортивну подію, сфокусовану на людях з обмеженнями працездатності та купили для них спеціальний транспортний засіб. У 2020 р. участь у благодійному марафоні була скасована через COVID-19. Тим не менш, ми замінили її прибираннями пляжів.

Крім того, компанія ASBIS пожертвувала 1 000 ноутбуків Асоціації початкових шкіл Кіпру (АПШК) та Раді загальних шкіл Лімасола. Ці ноутбуки використовувалися для онлайн-навчання та покращення знань і навичок учнів початкових шкіл у віці 6-12 років, які з економічних причин не могли придбати власний комп'ютер.

Загалом, ми застосовуємо децентралізований підхід до залученості громади та інвестування, яке дозволяє нашим дочірнім підприємствам здійснювати дії, які вони вважають належними та необхідними. Сума річних пожертвувань досягала у 2019 р. 100 000 дол. США, а у 2020 р. – 200 000 дол. США.

Під час пандемії COVID-19 ми додали до нашої підтримки третій елемент, який безпосередньо впливає на наших працівників та їхні родини. Для мінімізації вірогідності інфікування COVID-19 у наших офісах всі працівники заохочувалися у всіх можливих випадках працювати вдома, для чого надавалося все необхідне обладнання. Працівникам з малими дітьми були надані надгнучкі умови. Продуктивність в усій Групі залишилася високою, винагорода працівників не змінилася, і схема роботи вдома отримала високу оцінку.

Заходи, пов’язані з правами людини

Ми гідні довіри

Наші слова гідні довіри. Ми виконуємо зобов’язання один перед одним та перед нашими зацікавленими сторонами. Ми робимо належне без жодних компромісів.

Ми добре думаємо

Ми думаємо перед тим, як діяти. Ми використовуємо наші ціль, значення та етичні принципи в якості фільтрів для прийняття рішень, які визначають нашу поведінку.

ASBIS визнає важливість дотримання прав людини у своєму ланцюжку створення вартості. Ми віримо у право на самовизначення, свободу, справедливий судовий розгляд, свободу переміщення, думки, релігії, зборів та об’єднання.

Наша політика у сфері прав людини та кадрових питань встановлює загальні стандарти ASBIS стосовно Кодексу трудових відносин. Ця політика трудових відносин встановлює мінімальні стандарти робочого часу та робочих умов та передбачає дотримання всіх основних стандартів Міжнародної організації труда, включаючи інші чинні Конвенції. Політика є зобов’язанням Компанії дотримуватися цих стандартів та вимагати дотримання від своїх підрядників, субпідрядників і постачальників. Вона також встановлює загальні сфери відповідальності ASBIS стосовно прав людини, організації охорони здоров’я, безпеки праці, управління кар’єрним зростанням, прав працівників тощо.

Ми серйозно ставимося до нашої соціальної відповідальності. Ми прагнемо просувати права людини у рамках наших політик і нашої ділової активності, а також багато працювати для забезпечення того, щоб до людей, які виготовляють нашу продукцію, ставились справедливо та з повагою. Наші стандарти працевлаштування та загальні стандарти постачальників охоплюють діяльність компанії, а також наших партнерів-постачальників. Ці політики описують робочі практики та етичну поведінку, яких ми вимагаємо від усіх працівників, а саме:
(1) заборона дитячої та примусової праці, (2) забезпечення відсутності дискримінації та надання рівних можливостей, (3) підтримка відсутності харассменту та насильства на робочому місці, (4) заборона каральних дій або будь-яких форм фізичних або психічних дисциплінарних практик, (5) повага права працівників на свободу об’єднання, (6) забезпечення відповідності законодавству, яке регулює робочі години та зарплатні та (7) просування захисту довкілля, здоров’я та охорони праці.

Крім того, наша політика стосується управління охороною здоров’я та умов безпеки праці. Збереження та зміцнення здоров’я, мотивації та ефективності роботи працівників забезпечить конкурентоспроможність Компанії у довгостроковій перспективі. Нашим пріоритетом є безпека праці. Працівники повинні перебувати у безпечному середовищі і бути захищеними від ризиків, пов’язаних з їхньою роботою.

Відсутність дискримінації помітна у цифрах. Загальна сума грошових збитків, понесених в результаті юридичних процесів, пов’язаних з трудовою дискримінацією, у 2019 та 2020 рр. дорівнювала нулю.

Ретельний вибір ділових партнерів

Обирайте партнерів, які поділяють ваші цінності та високі стандарти юридичних та етичних ділових практик. Не давайте нікому зіпсувати нашу репутацію та наш бренд внаслідок незаконних або неетичних дій від імені ASBIS.

До цього часу в нас не було інцидентів, пов'язаних з порушеннями прав людини. Тим не менш, згідно з нашими політиками у випадку будь-яких майбутніх інцидентів відділ кадрів або менеджер напряму має проінформувати РД, який повинен вжити заходів в залежності від ситуації. У серйозних випадках працівника може бути звільнено відповідно до трудового законодавства. Процедура звільнення описується у трудових договорах.

Наша Політика повідомлення про підозру у вчиненні неправомірної дії (впроваджена у 2006 р., оновлена у 2019 р.) дозволяє працівникам анонімно піднімати питання щодо можливих неправомірних дій перед РД. Про підозри треба повідомляти письмово. Повідомлення можна подавати одному з Виконавчих директорів або надсилати через загальнодоступний сервіс електронної пошти на сайті. Отже, політика спрямована не лише на працівників, але й на партнерів, підрядників і консультантів ASBIS. Наміром ASBIS є серйозний розгляд усіх звітів та забезпечення належного розслідування для кожного повідомленого випадку.

Політика передбачає, що у випадку отримання повідомлення буде скликаний Комітет із розгляду підозри у вчиненні неправомірної дії. Комітет складається з двох Виконавчих директорів, Начальника юридичного відділу та Начальника відділу кадрів. Всі повідомлення про підозру у вчиненні неправомірної дії повинні розглядатися суворо конфіденційно. Комітет із розгляду підозри у вчиненні неправомірної дії розгляне повідомлення та прийме рішення щодо проведення чи непроведення розслідування у зв'язку з випадком. Особу, яка надала повідомлення треба повідомити про таке рішення та причини його прийняття. Результати діяльності Комітету із розгляду підозри у вчиненні неправомірної дії будуть представлені Виконавчим директорам ASBIS для прийняття останніми рішення щодо подальших дій. З оброблюваними персональними даними треба поводитися відповідно до Політики конфіденційності ASBIS. У 2020 та 2019 рр. повідомлень про підозру у вчиненні неправомірної дії не надходило.

ASBIS також має Кодекс поведінки, який встановлює основні правила ведення повсякденної діяльності згідно з нашою ціллю та цінностями, а також у відповідності до вимог законодавства та політик, стандартів і етичних принципів ASBIS. Кодекс включає 10 керівних принципів (викладених на початку цього Звіту), які є чіткими інструкціями, сформульованими просто та зрозуміло, яких легко можуть дотримуватися всі працівники. Кодекс поведінки також містить етичні принципи, на які мають покладатися працівники, щоб зробити вірний вибір. Кодекс стосується всіх працівників ASBIS в усьому світі. Він просуває чесну та етичну поведінку, безпечне робоче середовище та відповідність всім державним настановам, законам, правилам і регламентам.

Управлінням інформаційною безпекою займається IT-відділ. Існують політики та найкращі практики, метою яких є мінімізація ризиків, пов'язаних з безпекою даних. Деякі з них є «принципом найменшого привілею для облікового запису та «єдиною точкою входу», застосовуваною для більшості IT-служб. Крім

ASBIS прийняла Кодекс поведінки АВБ в якості Кодексу поведінки постачальника.

того, з 2020 р. ми запустили впровадження «2-факторної аутентифікації» для наших IT-служб, яка ще більше підвищує безпеку даних. До того ж наші високодоступні (ВД) налаштування ґрунтуються лише на рішеннях рівня підприємства, включаючи підтримку постачальника. Системи відстеження та повідомлення допомагають нам відстежувати будь-яку ненормальну активність і швидко реагувати у разі необхідності. У 2020 р. в нас були нульовий виток даних, нульовий відсоток випадків, пов'язаних з інформацією, яка дозволяє встановити особу, та жодних клієнтів, на яких був здійснений вплив.

У 2019 р. РД ASBIS ухвалила Кодекс поведінки постачальника. На відміну від спеціально розроблених внутрішніх документів і політик тут компанія ASBIS вирішила заявити про відповідність Кодексу поведінки АВБ у сенсі його вимог до постачальників. Альянс відповідального бізнесу (раніше Коаліція за соціальну відповідальність електронної промисловості) є промисловою коаліцією, зобов'язанням якої є створення загальної цінності для бізнесів, працівників і громад. Альянс відкритий для компаній, які виробляють чи дають підряди на виробництво електронної продукції або продукції, в якій електроніка є важливою для забезпечення первинної функціональності продукції, або постачають матеріали, використані в електронних компонентах таких товарів. АВБ включає більш ніж 140 компаній, які виробляють електроніку, автомобілі та іграшки, а також здійснюють роздрібні продажі. Деякими членами Альянсу є: AMD, Alphabet, Amazon, Apple, Cisco, Citrix, Dell, Facebook, Fujitsu, HP, IBM, Intel, Lenovo, Logitech, Microsoft, Phillips, Seagate, 3M, Xerox.

Фактично всі доходи у 2020 р. були отримані від продукції третьої сторони, сертифікованої на відповідність стандартам екологічної та/або соціальної стабільності. Переважна більшість членів АВБ є постачальниками ASBIS. Позиція ASBIS у ланцюжку створення вартості IT-дистрибуції мінімізує ризик порушень прав людини, оскільки 94,5% доходів компанії надходять від постачальників, які є членами АВБ. Це великі компанії, у більшості своїй зареєстровані у Системі автоматичного котирування Національної асоціації біржових дилерів.

ДОХОДИ ЗА ПОСТАЧАЛЬНИКАМИ У 2020 р.

Кодекс поведінки АВБ (версія 7.0 2021 р.) є комплексним і охоплює п'ять важливих сфер: праця, здоров'я, довкілля, етика та системи управління. Розділ «Робота» фокусується на зобов'язання підтримувати права людини, які є у працівників. Всі працівники (як постійні, так і тимчасові) повинні бути вільними у виборі свого працевлаштування, а дитячий труд не повинен використовуватися на всіх етапах виробництва. Крім того, робочий тиждень не повинен перевищувати робочих 60 годин, а зарплатні та пільги повинні виплачуватися згідно з місцевим законодавством, особливо, якщо йдеться про мінімальні зарплатні. Кодекс підкреслює жорстке зобов'язання щодо людського поводження з працівниками, відсутність дискримінації та свободу об'єднання.

Кодекс поведінки АВБ є інструкцією для постачальників ASBIS в усіх ключових сферах їхньої діяльності.

Розділ «Здоров'я та безпека» визначає, що, на додаток до мінімізації частоти виробничих травм і захворювань, безпечне та здорове робоче середовище підвищує якість продуктів і послуг. Отже, кодекс концентрується на техніці безпеки на виробництві, готовності до надзвичайних ситуацій та мінімізації виробничих травм і захворювань. Цього треба досягати, поміж іншого, шляхом забезпечення промислової гігієни та усунення потенційних небезпек, контролю важкої фізичної праці та використання захисного обладнання. Увага також приділяється санітарним заходам, харчуванню та житловим умовам, оскільки працівники повинні мати доступ до чистих туалетів та питної води. Комунікація щодо здоров'я та безпеки повинна, поміж іншого, здійснюватися у формі тренінгів.

Третій розділ Кодексу визначає, що екологічна відповідальність є невід'ємною складовою виробництва продуктів світового класу. Отже, усі необхідні дозволи слід отримувати та зберігати, дотримуючись вимог звітності. Крім того, слід запобігати забрудненню, серед іншого, шляхом зниження використання ресурсів, мінімізації обсягів небезпечних речовин, твердих відходів та атмосферних викидів. Компанії повинні управляти споживанням води та енергії, причому щодо останньої треба прагнути до зменшення викидів парникових газів (Обсяг 1 і 2).

Розділ «Етика» підкреслює, що для досягнення успіху компанії потрібно дотримуватися найвищих етичних стандартів. Ділова етика, поміж іншого, означає відсутність хабарництва та корупції, які надають неправомірні переваги. Треба належним чином розголошувати всю інформацію, а також поважати права на об'єкти інтелектуальної власності. Окрім справедливого бізнесу, рекламних кампаній та конкуренції треба захищати конфіденційність та особу кожного інформатора про підозру у вчиненні неправомірної дії.

П'ятий розділ Кодексу АВБ концентрується на системах управління. Компанії, що відповідають вимогам, повинні мати системи, які забезпечують відповідність чинному законодавству та Кодексу, а також ідентифікацію та пом'якшення ризиків. Компанії, що заявляють про відповідність Кодексу, повинні мати корпоративні соціальні та екологічні політики, а для демонстрації відстежуваності та відповідальності за ці питання мають бути призначені виконавчі особи вищого рангу. Компанії повинні мати письмові визначення цілей з об'єктами покращення, проводити періодичну самооцінку, а також зберігати документацію та потрібні записи.

Заходи, пов'язані з впливом на довкілля та клімат

Ми – відповідальні

Ми приймаємо наслідки своїх дій. Ми визнаємо свої помилки та швидко виправляємо їх. Ми відчуваємо відповідальність за довкілля та хочемо стабільно зростати.

Ми відчуваємо відповідальність за довкілля та клімат і замислюємося над тим, яким чином ми на них впливаємо та як цей вплив зменшити. Отже, ми представляємо наші сфери впливу як корпоративні автомобілі, відрядження, використання електроенергії, пакування нашої продукції, управління відходами, а також деякі розрахунки щодо викидів парникових газів в атмосферу. У цьому розділі ми також надаємо нашу оцінку кліматичних ризиків та можливостей, а також класифікуємо їхню важливість.

ВИКОРИСТАННЯ КОРПОРАТИВНИХ АВТОМОБІЛІВ

Ми відстежуємо та намагаємося мінімізувати наш вплив на довкілля шляхом дослідження операцій Компанії. Ми намагаємося мінімізувати використання паперу, застосовуючи електронні рахунки-фактури у максимально можливій мірі. Ми також обмежуємо використання корпоративних транспортних засобів та автомобільний парк, який управляється нашою Корпоративною автомобільною політикою. Корпоративні автомобілі доступні лише для виконавчих осіб вищого рангу, причому на вартість автомобілів встановлені обмеження, а паливо оплачують працівники.

Кількість корпоративних автомобілів	2019 р.	2020 р.
Власні автомобілі	61	68
Орендовані автомобілі	69	73
Всього	**130**	**141**

З 2020 р. ми показуємо в якості корпоративних автомобілів не лише власні автомобілі (як у 2019 р.), але й орендовані, використання яких контролюють наші працівники.

Тип корпоративних автомобілів	2019 р.	2020 р.
Бензинові	48	43
Дизельні	80	88
Гібридні	2	9
Електричні	0	1
Разом	**130**	**141**

Більшість автомобілів працюють на дизельному паливі, але найбільше використовуваними корпоративними автомобілями є бензинові. Метою ASBIS є зменшення використання дизельних/бензинових автомобілів і перехід до гібридних. Ми впровадили нову політику, згідно з якою всі нові автомобілі повинні бути гібридними. Схожі тенденції помітні й щодо пройдених кілометрів.

Км, покриті корпоративними автомобілями (тис.)	2019 р.	2020 р.
Бензинові	440.3	480.5
Дизельні	1,782.6	1,673.3
Гібридні	25.5	117.0
Електричні	0.0	9.6
Разом	**2,248.4**	**2,280.3**

Ми дотримуємося законів і наших політик

Але це мінімум. Ми також намагаємося жити згідно з нашими цінностями та етичними принципами.

Кількість кілометрів, яку пройдено корпоративними автомобілями, у 2020 р. залишилася відносно стабільною порівняно з попереднім роком, незважаючи на пандемію. Головною причиною було збільшення кількості корпоративних автомобілів. Наші працівники їздили на роботу у часи, коли не було локдауну. Ці дані не включають перевезення товарів. Товари від постачальників відправляються ними до наших дистриб'юторських центрів. Для доставки товарів з наших дистриб'юторських центрів клієнтам ми використовуємо логістичних операторів.

СПОЖИВАННЯ ЕЛЕКТРОЕНЕРГІЇ

ASBIS також дотримується помірності у споживанні електроенергії. Ми вживаємо заходи для мінімізації цього споживання, незважаючи на збільшення кількості операцій. Поміж іншого, для зменшення енергоспоживання ми використовуємо світлодіодне освітлення.

У 2020 р. споживання електроенергії Групою склало 1,9 ГВт, на 2% більше, незважаючи на 24% зростання доходів. Енергоспоживання включає всі офіси 27 дочірніх підприємств, а також дистриб'юторські центри та склади. Наскільки нам відомо, все зазначене енергоспоживання здійснювалося з енергомереж. Жодне дочірнє підприємство не має прямого доступу до відновлюваних джерел електроенергії.

ЯКІСТЬ ТА БЕЗПЕКА ПРОДУКЦІЇ

Наш вплив на довкілля та клімат також зумовлений продуктами, які ми розповсюджуємо та продаємо. Вся наша продукція безпечна для наших клієнтів і кінцевих користувачів. Компанія переконується, що виробники продукції, розповсюджуваної ASBIS, не використовують неналежні хімічні речовини чи небезпечні матеріали. Ми отримуємо необхідні сертифікати, такі як CE (Conformité Européenne) та RoHS (Правила обмеження вмісту шкідливих речовин). В нашому китайському офісі є власний відділ забезпечення та контролю якості, який здійснює всі необхідні випробування.

В наших інтересах розповсюджувати продукти з тривалим терміном служби, які відповідають очікуванням кінцевих користувачів. Це обмежує претензії клієнтів та зменшує обсяги та вартість гарантійних випадків. У разі появи дефекту продукції впродовж гарантійного терміну, зумовленого дефектом виробництва чи матеріалу, ASBIS на власний розсуд може обрати доставку оновленої чи нової продукції, ремонт виробу чи видачу акту на повернення вартості гарантійного товару. Гарантії є особливо важливими для ASBIS у випадку власних марок, оскільки у цьому разі ми несемо кінцеву відповідальність за ремонт.

ПАКУВАННЯ НАШОЇ ПРОДУКЦІЇ

Ми отримуємо вже упаковану продукцію від таких постачальників, як Apple, Dell, Intel, AMD тощо, які є компаніями з дуже гарною екологічною репутацією. Ми додатково пакуємо товари у верхню картонну упаковку та укладаємо їх на палети. Іноді ми розміщуємо

Ми прагнемо зменшити кількість відходів

найбільш цінні товари у дерев'яні ящики. Для додаткової безпеки ми можемо використовувати невеличкі пластикові ящики (коробки). Головним чином ми використовуємо в якості упаковки картон, дерев'яні ящики, невеличкі пластикові коробки. Ми використовуємо саме необхідну упаковку. Верхня картонна упаковка та дерев'яні ящики використовуються лише для найцінніших товарів та лише у пунктах призначення, де необхідні такі захисні заходи. Ми використовуємо картон (невеличкі коробки), отриманий від постачальників для наших кур'єрських поставок, мінімізуючи кількість додаткового пакування та способи мінімізувати порожній простір на палетах. Але у разі необхідності ми використовуємо порожні картонні коробки чи повітряно-бульбашкову плівку. Нашою головною функцією є дистрибуція, отже ми не маємо прямого впливу на фактичне пакування товарів (роздрібна упаковка). Але для власних брендів ми розробили зелену упаковку. Всі пакування, використовувані у ДЦ, виготовляються з матеріалів, що пройшли переробку для повторного використання.

ПОЛІТИКА ЗМЕНШЕННЯ КІЛЬКОСТІ ВИКИДІВ

Ми визнаємо, що електронні відходи є шкідливими для довкілля, та намагаємося переробляти їх для повторного використання чи утилізувати належним чином. Згідно з чинними правилами, зокрема Директивою з відходів електричного та електронного обладнання, утилізація електронних відходів має оплачуватися компанією, яка виставляє продукт на ринок. У випадку ASBIS це наші дочірні підприємства, зареєстровані у місцевих організаціях. Останні й займаються цим питанням. Ми надаємо послуги з переробки лому, яка здійснюється спеціалізованими компаніями.

В наших офісах є точки переробки батарейок, куди працівники можуть приносити використані батареї для переробки. Переробка для повторного використання здійснюється спеціалізованими організаціями за домовленістю з урядом. Ми також здійснюємо стандартну переробку відходів для повторного використання в офісах. Ми беремо участь в ініціативах з переробки для повторного використання, таких як "Пластикові кришки за майбутнє", в рамках якої кришки продаються для переробки, а отримані кошти передаються на благодійність.

В нас є певна команда професіоналів, які демонтують продукцію для списання (переважно планшети та смартфони), розділяючи елементи виробів за категоріями в залежності від їх походження, тобто пластикові деталі відділяються від друкованої плати, яка складається з електронних напівпровідників, і кожен матеріал обробляється відповідною спеціалізованою компанією.

Крім того, одним з джерел наших доходів є продаж відновлених електронних продуктів. Завдяки цій діяльності електронні продукти, які могли б бути утилізовані зі шкодою для довкілля, повертаються до вживання.

CE – це маркування відповідності європейським нормам, яке відображає дотримання вимог ЄС до захисту здоров'я, безпеки та довкілля.

RoHS це Директива ЄС, яка обмежує використання шести шкідливих матеріалів у виробництві електронного та електричного обладнання.

Директива з відходів електричного та електронного обладнання визначає цілі збирання, переробки для повторного використання та відновлення для всіх типів електричних товарів.

Ми вимірюємо наші викиди парникових газів в атмосферу

ВІДРЯДЖЕННЯ

В нас також є Політика подорожування, яка визначає належні та заборонені дії для працівників, які їздять у відрядження та на конференції. Ми прагнемо використовувати технологію, яка зберігає час у подорожах до різних країн, для зменшення нашого впливу на довкілля та клімат.

Це було особливо помітно у 2020 р., коли через локдауни та обмеження щодо подорожей ми зменшили кількість відряджень, замінивши їх відеоконференціями.

Відрядження (тис. км подорожі)	2019 р.	2020 р.
Залізниця	227.3	181.0
Автобус	23.0	9.2
Особистий автомобіль	265.9	192.1
Літак (економ-клас)	8,089.8	2,326.3
Разом	**8,605.9**	**2,708.7**

Кількість кілометрів, пройдених у рамках відрядження, у 2020 р. помітно зменшилася через пандемію порівняно з попереднім роком, особливо стосовно подорожей літаком. Незважаючи на те, що у 2020 р. літаки залишалися головним засобом пересування через острівне розташування Кіпра та діяльність компанії у багатьох країнах ЄССА, кількість пройдених кілометрів зменшилася на 71% порівняно з попереднім роком.

ВИКИДИ ДІОКСИДУ ВУГЛЕЦЮ В АТМОСФЕРУ

ASBIS є екологічно обережною компанією. Тому ми робимо перші кроки для вимірювання викидів вуглекислого газу в атмосферу. Для наших розрахунків ми використовували міжнародний Протокол корпоративного обліку парникових газів. Згідно цієї концепції є декілька показників. Для розрахунку Обсягу 1 лише згорання в корпоративних автомобілях ASBIS Group та материнської компанії. Джерела виробництва в ASBIS Group відсутні. Для розрахунку Обсягу 2 ми застосували підсилюючі коефіцієнти для електроенергії, спожитої у різних країнах, запропоновані Європейським агентством із захисту довкілля. Незважаючи на те, що наші дистриб'юторські центри є орендованими, ми врахували їх, оскільки вони є ключовими для діяльності компанії.

Тон $CO2_e$	2019	2020
Обсяг 1	444	447
Обсяг 2	758	759
Обсяг 3 (частковий)*	1 160 871	1 760 077

* Що стосується обчислень Обсягу 3, провели розрахунки у вибраних областях із 15 зазначених у Протоколі з ПГ – відрядження та вплив щоденних міграцій працівників. Для розрахунків ми застосовували показники, включаючи ВСП, наявні у загальному доступі на сайті Протоколу з ПГ.

Обсяги 1 і 2 викидів ПГ впали на 1% на кожну продану позицію

У рамках щоденних поїздок працівників, приватні автомобілі є нашим головним засобом пересування. Треба прийняти до уваги, що Кіпр, де знаходиться головний офіс, не має ані залізниці, ані метро. Крім того, у деяких інших частинах світу офіси ASBIS знаходяться біля місцевих складів, які частіше влаштовуються на околицях міст через їхній розмір та орендний простір. Вплив щоденної міграції працівників до робочих місць є набагато більшим порівняно з відрядженнями у рамках розрахунків Обсягу 3.

Для аналізу ми вважаємо, що варто нормалізувати дані викидів для Обсягів 1 і 2 за кількістю проданих виробів. Викиди ПГ за Обсягами 1 і 2 складали у 2020 р. 1 226 CO_2e, на 2% більше порівняно з попереднім роком. За нашою оцінкою ми виробили 52,6 тон CO_2e на кожну позицію, продану у 2020 р., на 1% менше порівняно з попереднім роком.

Нормалізовані CO_2e	2019	2020
Кількість проданих позицій	63,710	64,556
Обсяг 1+2 (тон CO_2e)	1,202	1,226
Тон CO_2e на продану позицію	53.0	52.6

У рамках вироблюваних відходів ми зібрали інформацію про вартість утилізації відходів. У 2020 р. ця сума склала близько 158 тис. дол. США без урахування ПДВ, на 11% менше порівняно з попереднім роком.

ВИТРАТИ НА ОХОРОНУ ДОВКІЛЛЯ

У зазначених межах в нас не було жодних адміністративних, громадянських або кримінальних справ, пов'язаних із питаннями екології та клімату. В нас також не було аварій у роботі дистриб'юторських центрів, які могли б негативно вплинути на довкілля та клімат. У 2020 р. витрати на захист довкілля досягли 175,000 дол. США.

КЛІМАТИЧНІ РИЗИКИ

Дивлячись на нашу бізнес-модель з точки зору подвійної суттєвості, ми бачимо як способи впливу ASBIS на довкілля, так й шляхи впливу довкілля на ASBIS. Вище ми описали шляхи впливу бізнес-моделі ASBIS на клімат і довкілля. Нижче ми зосереджуємо увагу на можливих шляхах впливу довкілля та клімату на ASBIS, тобто на перехідних і фізичних ризиках.

Ми визнаємо як перехідні, так і фізичні ризики. У рамках перехідних ризиків, які виникають внаслідок переходу до низьковуглецевої та стійкої до зміни клімату економіки, ми можемо стикнутися з наступними ризиками: політичні та юридичні ризики (це можуть бути впроваджені закони чи політики, які вимагають більш ощадливого для довкілля підходу до використання сировинних матеріалів і земель), технологічні ризики (зміни у технології, використовуваній для виробництва IT-обладнання) – обидва ці види ризиків можуть привести до зростання цін на IT-обладнання та

Ми бачимо як кліматичні ризики, так і можливості

рішення. Ми також можемо стикнутися з ринковим ризиком переходу споживачів до більш енергоефективних пристроїв або більш заощадливих покупок для обмеження власного впливу на довкілля. Ми відстежуватимемо ці тенденції та пропонуватимемо нашим клієнтам найновіше апаратне забезпечення. Ми також можемо стикнутися з репутаційними ризиками зі складнощами у залученні клієнтів, бізнес-партнерів та працівників, якщо не вживатимемо досить інтенсивних заходів для протидії зміні клімату.

У рамках фізичних ризиків, які виникають внаслідок зміни клімату, ми можемо стикнутися як з гострими, так і з хронічними ризиками. Гострі фізичні ризики можуть виникнути через пов'язані з погодою події, такі як повені, пожежі чи посухи, які можуть пошкодити виробничі об'єкти у певних регіонах, змусити ці об'єкти обмежити чи тимчасово припинити виробництво або іншим чином розірвати наш ланцюжок поставок. Результатом цього можуть стати тимчасові обмеження у наших пропозиціях товарів або підвищення цін на апаратне забезпечення та компоненти. Хронічні фізичні ризики, тобто ризики, які можуть виникнути внаслідок довгострокових змін у кліматі, також можуть вплинути на ASBIS. Зростання температур по всьому світу може викликати потребу у більш термостійкому апаратному забезпеченні та пристроях, а також привести до зростання кількості збоїв в роботі апаратного забезпечення і, як наслідок, збільшення гарантійних претензій.

На графіку нижче ми представляємо детальний розгляд перехідних і фізичних ризиків. Ми вважаємо, що технологічні та ринкові ризики будуть найважливішими для бізнес-моделі ASBIS перехідними ризиками у наступні роки. На нашу думку, хронічні ризики можуть виявитися більш суттєвими, ніж гострі кліматичні ризики.

На додаток до описаних вище кліматичних ризиків на графіку нижче ми відображаємо кліматичні можливості. Ми вважаємо, що наша стратегія СВК допоможе нам отримати переваги від цих можливостей. ASBIS могла би продавати своїм клієнтам нові продукти та рішення. Ці продукти могли б бути більш екологічними, мати менше енергоспоживання та використовувати меншу кількість ресурсів. ASBIS також могла б разом з виробниками брати участь в ініціативах з переробки для повторного використання та з повторного використання. Орієнтація Компанії на онлайн-продажі могла б також зумовити нові доходи.

Можливості, пов'язані зі змінами клімату
Компанія ASBIS могла би продавати своїм клієнтам нові продукти та рішення. Ці продукти могли б бути більш екологічними, мати менше енергоспоживання та використовувати меншу кількість ресурсів. Компанія ASBIS також могла б разом з виробниками брати участь в ініціативах з переробки для повторного використання та з повторного використання. Орієнтація Компанії на онлайн-продажі могла б також зумовити нові доходи.
Ризики, пов'язані з негативним впливом на клімат
Діяльність ASBIS впливає на клімат, оскільки придбані продукти споживають природний капітал, під час доставки продуктів до Компанії та дистрибуції Компанією продуктів своїм клієнтам спалюється паливо.
ASBIS
КЛІМАТ
Перехідні ризики – це ризики, які виникають внаслідок переходу до низьковуглецевої та стійкої до зміни клімату економіки. В результаті цього ми можемо стикнутися з наступними ризиками:
- Політичні та юридичні ризики, це можуть бути впроваджені закони чи політики, які вимагають більш ощадливого для довкілля підходу до використання сировинних матеріалів і земель, що може привести до змін у пропозиціях щодо продуктів, наприклад, через призупинення виробництва деяких продуктів
- Технологічні ризики, зміни у технології, використовуваній для виробництва IT-обладнання, можуть бути недешевими для впровадження, а в результаті цього якась частина постачальників Компанії може бути неспроможною до їхнього впровадження, що може привести до зростання цін на IT-обладнання, отже наші клієнти не зможуть собі його дозволити
- Ринкові ризики, можуть проявлятися як перехід споживачів до більш енергоефективних пристроїв або більш заощадливих покупок для обмеження власного впливу на довкілля
- Репутаційні ризики, можуть виникнути складнощі у залученні клієнтів, бізнес-партнерів та працівників, якщо не вживатимемо досить інтенсивних заходів для протидії зміні клімату.
Ми вважаємо, що технологічні та ринкові ризики будуть найважливішими для бізнес-моделі ASBIS перехідними ризиками у наступні роки.
Фізичні ризики – це ризики, які виникають внаслідок фізичних результатів зміни клімату. Ми можемо стикнутися як з гострими, так і з хронічними ризиками:
- Гострі фізичні ризики можуть виникнути через пов'язані з погодою події, такі як повені, пожежі чи посухи, які можуть пошкодити виробничі об'єкти у певних регіонах, змусити ці об'єкти обмежити чи тимчасово припинити виробництво або іншим чином розірвати наш ланцюжок поставок. Результатом цього можуть стати тимчасові обмеження у наших пропозиціях товарів або підвищення цін на апаратне забезпечення та компоненти.
- Хронічні фізичні ризики, тобто ризики, які можуть виникнути внаслідок довгострокових змін у кліматі, також можуть вплинути на ASBIS. Зростання температур по всьому світу може викликати потребу у більш термостійкому апаратному забезпеченні та пристроях, а також привести до зростання кількості збоїв в роботі апаратного забезпечення і, як наслідок, збільшення гарантійних претензій.
На нашу думку, хронічні ризики можуть виявитися більш суттєвими, ніж гострі кліматичні ризики.

Заходи протидії хабарництву та корупції

Жодних компромісів, коли йдеться про принципи

Закривайте бізнес, якщо ви не можете вести його законно та етично. Не давайте бажанню досягти успіху змусити вас робити речі, про незаконність і неетичність яких ви знаєте. Ми підтримуємо те, що правильно. Ми повідомляємо про невідповідні дії одразу ж, як бачимо їх.

ASBIS проти хабарництва та корупції, оскільки вони є незаконними. Ми вважаємо протизаконним пропонування, обіцяння, давання, запитування, згоду, отримання чи прийняття хабарів та караємо таку поведінку. Ми вважаємо корупцію перешкодою для економічного та соціального розвитку в усьому світі, оскільки вважаємо, що вона негативно впливає на сталий розвиток і громади, в яких вона має місце. Ми розуміємо, що здійснення нашими працівниками будь-яких подібних дій може негативно вплинути на репутацію компанії.

В нас є Політика ділової етики, яка, поміж іншого, включає Політику протидії хабарництву та корупції. Остання пояснює працівникам, що існують дві форми хабарництва та корупції, активна та пасивна. В рамках активної форми певна особа пропонує, надає чи обіцяє надати фінансові або інші переваги іншій особі в обмін на неналежне виконання відповідної функції чи дії. Пасивна форма включає правопорушення у вигляді прийняття хабаря, яке визначається як запитування, прийняття чи згода на прийняття такої переваги в обмін на неналежне виконання відповідної функції чи дії. Обидві форми є кримінальним правопорушенням і є неприйнятними для ASBIS.

Політика протидії хабарництву та корупції також пояснює нашим працівникам, що хабарництво та корупція можуть реалізовуватися на користь Компанії та на користь окремої особи. Вони можуть мати матеріальний та нематеріальний характер. Матеріальність означає, що вигоду можна виміряти у грошовому еквіваленті. Такі вигоди включають, наприклад, подарунки, договори, великі знижки на товари та послуги. Нематеріальність означає, що вигода від хабаря може прийняти форму, наприклад, просування по службі, зниженого обсягу робіт, працевлаштування родича чи друга.

Для забезпечення кращого розуміння питань хабарництва та корупції нашими працівниками наша Політика протидії хабарництву та корупції містить приклади найбільш розповсюджених форм цих правопорушень і зазначає, що порушення законодавства може мати наслідком не лише значні репутаційні втрати ASBIS, але й необмежені грошові штрафи та ув'язнення фізичних осіб.

Політика протидії хабарництву та корупції є багатобічною. Вона визначає політику ASBIS стосовно спонсорства, пожертвувань та участі в об'єднаннях, встановлює дозволені практики стосовно подарунків та представницьких заходів, а також дозволену поведінку під час взаємодій з діловими партнерами та постачальниками.

Просто скажіть ні

Відмовлятися від виконання вказівок, які, як вам відомо, є незаконними чи неетичними – це не просто нормально, це обов'язково. Жоден з менеджерів ASBIS не має повноважень на те, щоб змусити вас порушувати закон, наш Кодекс, політику чи етичні принципи.

Окрім цього, вона також визначає процедуру звітування про порушення відповідності, процедуру розслідування, а також дисциплінарні наслідки невідповідної поведінки.

Наша Політика ділової етики також охоплює конфлікт інтересів. Конфлікт може мати форму ділових відносин з (або в інтересах відповідних осіб) конкурентом або клієнтом ASBIS, чи участі у сторонній діяльності, яка перешкоджає працівникам виконувати їхні обов'язки перед ASBIS. Важливим є визнання та запобігання конфліктам інтересів чи навіть появи конфліктів інтересів всіма працівниками під час їхньої професійної діяльності. Працівники повинні інформувати свого керівника про будь-які особисті інтереси, які вони можуть мати у зв'язку з виконанням їхніх професійних обов'язків.

Крім того, з листопада 2016 р. ми впровадили офіційну політику, яка регулює працевлаштування в ASBIS членів родин. За наявності працевлаштувати у будь-який законний підрозділ Групи членів родини треба застосовувати наступні правила:

- Родичі 1-го та 2-го ступеня та чоловіки/дружини чи їхні еквіваленти можуть бути працевлаштовані в той самий відділ лише за умови ухвалення такого влаштування більшістю голосів Ради Директорів компанії,
- Керівник або менеджер не може бути безпосереднім чи другого рівня керівником свого родича.

Запобігання будь-яким незаконним діям є важливим для ASBIS. Це також є частиною нашої Концепції. В результаті цього наш Кодекс ділової етики також охоплює такі важливі аспекти як шахрайство, протидія відмиванню грошей, перешкоджання вільній конкуренції тощо.

В нас є комплексний Кодекс ділової етики, який ми застосовуємо у повсякденній діяльності.

Управління ризиками

Управління ризиками є дуже важливим для ASBIS.

Результати діяльності у сфері IT дистрибуції залежать від великої кількості зовнішніх факторів, непідконтрольних керівництву Компанії, а також внутрішніх факторів ризику. У зв'язку з тим, що маржа є відносно невисокою, Рада Директорів приділяє надзвичайну увагу управлінню ризиками.
Рада Директорів Компанії несе відповідальність за внутрішню систему контролю та її ефективність. Компанія готує щорічні звіти про свою стратегію, розвиток, результати та плани. На підставі висновків, зроблених після вивчення такого огляду здійснюється детальне планування бюджету, яке включає всі функціональні сфери Компанії, за участі менеджменту вищої та середньої ланки. Протягом року Рада Директорів аналізує поточні фінансові результати, розвиток портфелю продуктів, положення на ринку та порівнює їх з бюджетом, використовуючи систему керівницької звітності.

Ризики, з якими стикається ASBIS можна розглядати з перспективи ризиків, які є стратегічними (впливають на всю компанію), тактичними (впливають на фактичні ділові рішення) та операційними (впливають на результати повсякденної діяльності). Вони показані у таблиці справа. Ми також можемо розрізняти фінансові та нефінансові ризики.

Ключові фінансові ризики (майте на увазі, що це не повний перелік) включають: макроекономічний і політичний ризик у країнах присутності, курсовий ризик, кредитний ризик та ризик старіння запасів.

Ключові нефінансові ризики включають (майте на увазі, що це не повний перелік): ризик, пов'язаний з працівниками, ризик, пов'язаний з порушенням прав людини, ризик, пов'язаний з впливом на довкілля та клімат, і ризик, пов'язаний з хабарництвом та корупцією

Нижче ми описуємо ризики, а також заходи протидії ним.

Стратегічні ризики
Ризик прийняття невірної стратегії, вибору невірної продукції чи країн для розширення

Тактичні ризики
Маркетинговий та курсовий ризик, кредитний ризик, IT-ризик, ризик втрати ліквідності

Операційні ризики
Затримки в отриманні продуктів від постачальників, затримки у надсиланні продуктів до клієнтів, неможливість отримати працівників для заповнення вакансій, вплив COVID-19 на працівників

Деякі фінансові ризики	Опис	Заходи протидії
Політичний та макроекономічний ризик	Завдяки веденню діяльності у чотирьох регіонах з ринками, що формуються, ми є об'єктом впливу як політичних, так і макроекономічних ризиків у цих країнах. Наша присутність охоплює країни ЗЄ, ЦСЄ, ССА та КРС. Впродовж багаторічної діяльності Компанія час від часу зазнавала специфічних для певних країн проблем, зумовлених погіршенням фінансової ситуації у певних країнах через ряд причин, зокрема, але не тільки, політичну нестабільність.	ASBIS мусить враховувати, що внутрішні проблеми різних країн можуть виникнути у будь-який час і вплинути на діяльність Компанії. Незважаючи на покращення наших процедур, ми не можемо бути впевнені у пом'якшенні всіх ризиків. Ми вважаємо, що Компанія є набагато більш гнучкою та краще підготовленою до подолання будь-яких перешкод, які можуть виникнути через світову фінансову ситуацію.
Ризик змін обмінного курсу валют	Валютою звітності компанії є долар США. У 2020 р. приблизно 45% наших доходів були виражені у доларах США, тоді як баланс включав євро, рублі, українські гривні, казахстанські тенге та інші валюти, деякі з котрих прив'язані до євро. Наші баланси торгових кредиторських заборгованостей головним чином (80%) виражені у доларах США. Крім того, приблизно половина наших операційних витрат виражена в доларах США, а друга половина – в євро чи в інших валютах, деякі з котрих прив'язані до євро. Внаслідок цього на результати звіту впливають зміни в обмінних курсах, зокрема у курсі обміну доларів США на євро та інші валюти країн, в яких ми ведемо діяльність, включаючи російський рубль, українську гривню, чеську крону, польський злотий, хорватську куну, казахстанський тенге та угорський форинт. Зокрема, зміцнення долару США відносно євро та інших валют країн, в яких ми ведемо діяльність, може привести до зниження доходів і валового прибутку через звітування у доларах США, а також втрат від курсової різниці для торгових кредиторських і дебіторських заборгованостей, що може негативно вплинути на нашу діяльність і чистий прибуток, незважаючи на позитивний вплив на наші операційні витрати. З іншого боку, девальвація долару США відносно євро та інших валют країн, в яких ми ведемо діяльність, може позитивно вплинути на наші доходи і чистий прибуток, через звітування у доларах США, що може позитивно вплинути на діяльність і чистий прибуток, незважаючи на негативний вплив на наші операційні витрати. Крім того, коливання обмінного курсу долару США та євро чи інших валют країн, в яких ми ведемо діяльність, може привести до прибутків чи втрат за курсовими різницями, які впливають на валютні запаси. Більш того, значна девальвація чи знецінення будь-яких таких валют може привести до дестабілізації міжнародних валютних ринків і обмежити можливість переведення и конвертації таких валют у долар США та інші валюти.	Незважаючи на всі зусилля Компанії, не може бути впевненості в тому, що коливання обмінних курсів євро та/або інших валют країн, в яких ми ведемо діяльність, проти долару США не матиме значного негативного впливу на наш бізнес, фінансовий стан і результати операцій. Отже, ретельне спостереження за валютною ситуацією залишається важливим фактором нашого успіху.
Кредитний ризик	Компанія купує компоненти та готові продукти у своїх постачальників за власний рахунок та перепродає їх клієнтам. Компанія надає деяким клієнтам кредит терміном від 21 до 90 днів, в окремих випадках до 120 днів. Платіжні зобов'язання Компанії перед постачальниками за такими угодами є окремими та відмінними від зобов'язань клієнтів сплачувати свої покупки, окрім окремих випадків, коли домовленості Компанії з постачальниками вимагають від Компанії здійснювати перепродажі певним реселерам або дистриб'юторам. Отже, компанія зобов'язана здійснювати виплати постачальникам незалежно від сплати клієнтів за відповідні покупки. Оскільки маржа прибутку Компанії відносно низька порівняно з загальною ціною продукції, що продається, у випадку неспроможності Компанії отримати платежі від клієнтів, вона підлягає ризику втрати фінансової ліквідності. Компанія оформила страхування кредитних операцій, яке покриває більшу частину можливих доходів.	Незважаючи на всі зусилля захистити прибутки, у певних країнах (Україна та Білорусь) страхування відсутнє, отже дуже важливим для нас є забезпечення інших джерел захисту, які допоможуть нам мінімізувати наш кредитний ризик. Рада Директорів вирішила зміцнити процедури управління ризиками. Вони не гарантують запобігання всіх проблем, але забезпечують впевненість Компанії в її здатності виправити будь-яку можливу серйозну кредитну проблему, яка може виникнути.
Старіння запасів	Компанії часто потрібно купувати компоненти та готові продукти згідно з вимогами прогнозу та замовленнями клієнтів та з урахуванням ринкового попиту. Ринок готової продукції та компонентів IT	Здатність Компанії управляти складськими запасами та захищати бізнес від зниження цін є критичною для успіху.

та зниження цін	характеризується швидкими змінами технологій коротким терміном зберігання продукції, та, як наслідок, запаси можуть швидко старіти. Через швидкий темп технологічних змін галузь іноді може стикатися з нестачею чи в інших випадках надмірною кількістю IT-продукції. Оскільки Компанія збільшує обсяг операцій та, зокрема, управління запасами для своїх клієнтів, зростає потреба у наявності запасів, які можуть бути резервними в очікуванні фактичних потреб клієнтів Компанії. Це збільшує ризик знецінення чи старіння запасів і може вплинути на прибутки Компанії, оскільки ціни на застарілу продукцію схильні до швидкого зниження, або ж через необхідність покривати втрати з таких запасів чи навіть списувати їх. У ситуації надлишку інші дистриб'ютори можуть обирати зниження цін для реалізації наявних запасів, що змушує Компанію також знижати ціни для збереження конкурентоздатності. Здатність Компанії управляти запасами та захищати бізнес від зниження цін є критичною для успіху.	Ряд найважливіших договорів Компанії з її найбільшими постачальниками містить пільгові договірні умови, які захищають Компанію від впливу коливань цін, дефектної продукції та старіння запасів.

Деякі нефінансові ризики	Опис	Заходи протидії
Ризик, пов'язаний з соціальними та кадровими питаннями	Найбільшими ризиками, які ми бачимо у зв'язку з соціальними та кадровими питаннями, є ризики, пов'язані з утриманням працівників (особливо ключових) та нашою здатністю наймати новий кваліфікований персонал у країнах, де ми ведемо діяльність. Наш бізнес залежить від внесків виконавчих директорів, вищих менеджерів і персоналу. Ми не можемо бути впевнені, що їхні послуги залишатимуться для нас доступними. Ми зазнавали у минулому і можемо зазнати у майбутньому труднощів у знаходженні в країнах ведення діяльності спеціалістів у нашій сфері діяльності, зокрема в інформаційних технологіях та продажах і маркетингу. В середньому у 2020 р. лише близько 8% наших працівників працювали у материнській компанії, тоді як інші – за межами нашого головного офісу на Кіпрі. Якщо ми не зможемо утримувати чи залучати висококваліфікований персонал на ключові керівницькі посади, ми можемо зазнати значного негативного впливу на наш бізнес, результати діяльності та фінансовий стан.	ASBIS концентрує увагу на забезпеченні для своїх працівників найкращих можливих умов. Ми прагнемо забезпечення для наших працівників прозорого кар'єрного зростання та справедливого конструктивного оцінювання. Ми переконуємося у справедливості їхнього винагородження та пропонуємо додаткові заохочення та тренінги. В нас є загальна Політика управління кадрами, яка забезпечує стандартизацію підходу в усій Групі.
Ризик, пов'язаний з правами людини	Ризик стосується ASBIS, а також нашого ланцюжка утворення вартості. Стосовно ASBIS існує ризик (але на нашу думку обмежений) порушення основних прав наших працівників. Незважаючи на підбір працівників, ми не можемо гарантувати для всіх них справедливого поводження та відсутності психологічного тиску та дискримінації. Такий ризик існує і у нашому ланцюжку утворення вартості. Деякі продукти ми отримуємо з таких країн як Китай, Тайланд і Тайвань. Ми не можемо гарантувати дотримання всіх прав відповідних працівників у цих країнах.	Стосовно працівників ASBIS ми протидіємо цьому ризику шляхом впровадження офіційних політик, які визначають цінності та етичні аспекти нашої діяльності. Стосовно нашого ланцюжка утворення вартості ми намагаємося пом'якшити ризик, купуючи програмне та апаратне забезпечення третіх країн у міжнародних компаній та виробників, для яких є важливими корпоративна соціальна відповідальність і контроль ланцюжка утворення вартості. Ми впровадили Політику захисту прав людини та праці. Крім того, ми ухвалили Кодекс поведінки АВБ в якості Кодексу поведінки для постачальників ASBIS.
Ризик, пов'язаний з нашим впливом на довкілля та клімат	Ми бачимо елементи нашого впливу на довкілля та клімат, які можуть утворювати ризик. Одним з них є пряме втручання. Ризик пов'язаний зі споживанням палива та електроенергії нашими офісами та працівниками, а також з логістичним аспектом нашого бізнесу (з товарами, які поставляються нам від виробників, а потім відвантажуються клієнтам). Інший, непрямий вплив і ризик, пов'язаний з екологією, виникає через використання клієнтами продукції, яку ми їм продаємо. Якщо ця продукція поганої якості та вимагає великої кількості ремонтів, її можуть швидко викинути (завдаючи шкоди довкіллю) чи у клієнтів може виникнути потреба у застосуванні гарантійних умов (що приводить до збільшеної потреби у логістиці). Ми також бачимо перехідні та фізичні ризики. Перехідні ризики виникають внаслідок переходу до низьковуглецевої та стійкої до зміни клімату економіки, ми можемо стикнутися з наступними ризиками: політичні та юридичні ризики (це можуть бути впроваджені закони чи політики, які вимагають більш ощадливого для довкілля підходу до використання сировинних матеріалів і земель), технологічні ризики (зміни у технології, використовуваній для виробництва IT-обладнання) – обидва ці види ризиків можуть привести до зростання цін на IT-обладнання та рішення. Ми також можемо стикнутися з ринковим ризиком переходу споживачів до більш енергоефективних пристроїв або більш заощадливих покупок для	Ми мінімізуємо ризик прямого впливу на довкілля, намагаючись бути ощадливими та використовувати менше ресурсів (води, газу, електроенергії) та фокусуючись на високій якості продуктів, які ми пропонуємо. Це особливо стосується нашої продукції власних марок. Ми вживатимемо заходів для мінімізації впливу як перехідних, так і фізичних ризиків. Ми відстежуватимемо тенденції та пропонуватимемо нашим клієнтам найновіше апаратне забезпечення. Крім того, ми зберігатимемо гнучкість у виборі джерел походження продукції. Два наші дистриб'юторські центри знаходяться у різних регіонах – у Празі (Європа) та у Дубаї (Середній Схід), а наш головний офіс – у Лімасолі (Кіпр), що повинне обмежувати вплив гострих фізичних ризиків.

	обмеження власного впливу на довкілля. Ми також можемо стикнутися з репутаційними ризиками, зі складнощами у залученні клієнтів, бізнес-партнерів та працівників, якщо не вживатимемо досить інтенсивних заходів для протидії зміні клімату. Стосовно фізичних ризиків, які виникають внаслідок зміни клімату, ми можемо стикнутися як з гострими, так і з хронічними ризиками. Гострі фізичні ризики можуть виникнути через пов'язані з погодою події, такі як повені, пожежі чи посухи, які можуть пошкодити виробничі об'єкти у певних регіонах, змусити ці об'єкти обмежити чи тимчасово припинити виробництво або іншим чином розірвати наш ланцюжок поставок. Результатом цього можуть стати тимчасові обмеження у наших пропозиціях товарів або підвищення цін на апаратне забезпечення та компоненти. Хронічні фізичні ризики, тобто ризики, які можуть виникнути внаслідок довгострокових змін у кліматі, також можуть вплинути на ASBIS. Зростання температур по всьому світу може викликати потребу у більш термостійкому апаратному забезпеченні та пристроях, а також привести до зростання кількості збоїв в роботі апаратного забезпечення і, як наслідок, збільшення гарантійних претензій.	
Ризик, пов'язаний з хабарництвом та корупцією	Ми бачимо ризики, пов'язані з хабарництвом та корупцією, оскільки працюємо у середовищі B2B (бізнес-бізнес) у 56 країнах чотирьох регіонів світу з різними культурами. Оскільки договори як з постачальниками, так і з клієнтами мають значну вартість, ми не можемо виключити такий ризик. Ключовим елементом цього ризику є репутаційний ризик, з яким ASBIS стикнеться, якщо наші працівники вдаватимуться до таких дій.	Ми підкреслюємо важливість етики у відносинах як з постачальниками, так і з клієнтами. Ми співпрацюємо з міжнародними компаніями, а отже вважаємо, що цей ризик є обмеженим. Ми впровадили Кодекс ділової етики, який, поміж іншого, включає Політику протидії хабарництву та корупції.

Нефінансові показники та забезпечення відповідності управлінню зі стандартів ЗВІТНОСТІ про сталий розвиток

Нефінансові показники, наведені у цьому Звіті, були вибрані на підставі їхньої важливості для зацікавлених сторін та Ради Директорів і з метою найбільш всебічного представлення Групи. Таблиця нижче містить зведення всіх нефінансових показників, включених до Звіту. Крім того, вона визначає метод розрахунку показників і місця у звіті, де відповідні відомості можна знайти.

Нефінансовий показник	Опис	Номер сторінки
Активні клієнти	Клієнти, які здійснили хоча б одну покупку протягом року	4, 11
Країни з дочірніми підприємствами	Кількість країн, в яких ASBIS заснувала місцеві дочірні підприємства	4, 6, 11
Країни ведення діяльності	Кількість країн, в які поставляються товари та продукти	4, 6, 33
Регіони ведення діяльності	Кількість регіонів, які охоплюють культурно подібні країни	4, 7,13
Постачальники	Кількість пов'язаних постачальників	4
Активні позиції	Кількість одиниць складського обліку у нашому портфелі	10
Пропоновані продукти	Кількість типів продукції, незалежно від характеристик, наприклад, без урахування кольору чи типу	4,11
Кількість власних марок	Кількість власних брендів, під якими продаються продукти OEM	4
Магазини	Кількість роздрібних магазинів та їхні площі	11, 12
Середній час виконання замовлення	Час від моменту отримання замовлення до моменту виставлення рахунку-фактори на продані товари та відвантаження товарів клієнту.	11
Постачальники	Компанії, від яких ми отримуємо товари та продукти	10
Онлайн-транзакції	Відсоток транзакцій, які здійснюються нашими клієнтами в онлайн-режимі	4, 11
Дистриб'юторські центри	Кількість дистриб'юторських центрів, орендованих чи у власності, та їхні площі	4, 6, 10, 11, 12
Склади	Кількість складів під управлінням ASBIS	6, 11, 12
Середня кількість працівників	Середня кількість працівників у рік за функціями, регіонами та віком	4, 33, 34

Працевлаштування та звільнення	Середня кількість нових працівників за період, середня кількість працівників, що звільняються, за період	34
Показники різноманітності	Рада Директорів і загальна гендерна та етнічна різноманітність	26
Тип працевлаштування	Статистичні дані щодо типів працевлаштування в ASBIS	34
Пожертвування	Суми пожертвувань благодійним організаціям та суми, витрачені на спонсорування подій.	39
Корпоративні автомобілі	Кількість корпоративних автомобілів – у власності, орендованих, а також покриті кілометри.	44
Електроенергія	Споживання електроенергії на рівні Групи.	45
Командировки	Кількість кілометрів, покритих транспортними засобами під час відряджень	47
Викиди ПГ	Викиди парникових газів згідно до Обсягу 1, 2 та деякі елементи Обсягу 3. Нормалізовані співвідношення.	47, 48

Нижче надаємо таблицю забезпечення відповідності УСЗСР для галузі універсальних роздрібних продавців та дистриб'юторів у секторі споживчих товарів:

аспект	Показник для обліку	Код	Показник чи якісне розкриття ASBIS	Номер сторінки
Управління енергією у роздрібній торгівлі та дистрибуції	(1) Загальне споживання енергії, (2) відсоток електроенергії від мереж, (3) відсоток електроенергії від відновлюваних джерел	CG-MR-130a.1	У 2020 р. споживання електроенергії Групою склало 1,9 ГВт (6 967 ГДж), на 2% більше, незважаючи на 24% зростання доходів. Енергоспоживання включає всі офіси 27 дочірніх підприємств, а також дистриб'юторські центри та склади. Наскільки нам відомо, все зазначене енергоспоживання здійснювалося з енергомереж. Жодне дочірнє підприємство не має прямого доступу до відновлюваних джерел електроенергії.	45
Безпека даних	Опис підходу до ідентифікації та подолання ризиків безпеки даних	CG-MR-230a.1	Управлінням інформаційною безпекою займається IT-відділ. Існують політики та найкращі практики, метою яких є мінімізація ризиків, пов'язаних з безпекою даних. Деякі з них є «принципом найменшого привілею для облікового запису та «єдиною точкою входу», застосовуваною для більшості IT-служб. Крім того, з 2020 р. ми почали впровадження «2-факторної аутентифікації» для наших IT-служб, яка ще більше підвищує безпеку даних. До того ж наші високодоступні (ВД) налаштування ґрунтуються лише на рішеннях рівня підприємства, включаючи підтримку постачальника. Системи відстеження та повідомлення допомагають нам відстежувати будь-яку ненормальну активність і швидко реагувати у разі необхідності.	41, 42
	(1) Кількість витоків даних, (2) відсоток випадків, пов'язаних з інформацією, яка дозволяє ідентифікувати особу, (3) кількість клієнтів, на яких вплинули інциденти	CG-MR-230a.2	У 2020 р. в нас був нульовий виток даних, нульовий відсоток випадків, пов'язаних з інформацією, яка дозволяє встановити особу, та жодних клієнтів, на яких був здійснений вплив.	42

Робочі практики	(1) Середня погодинна зарплатня та (2) відсоток працівників у магазинах, які отримують мінімальну зарплатню, за регіонами	CG-MR-310a.1	ASBIS не виплачує мінімальну зарплатню у країнах своєї присутності (ані у роздрібних магазинах, ані на складах). Ми також не платимо погодинно, тому не відображаємо цей показник УСЗСР, оскільки він не є значущим для нашої бізнес-моделі.	38
	(1) Величина добровільної та (2) недобровільної ротації працівників у магазинах	CG-MR-310a.2	У 2020 р. добровільна ротація у магазинах сягала близько 33%, а недобровільна – 21%.	34
	Загальна сума грошових втрат, понесених у зв'язку з юридичними провадженнями, пов'язаними з порушенням трудового законодавства	CG-MR-310a.3	У 2019 та 2020 рр. ми не понесли жодних грошових втрат у зв'язку з юридичними процесами, пов'язаним з порушеннями трудового права.	38
Різноманітність персоналу та інклюзія	Відсоток представлення статей та рас/національностей (1) у керівництві та (2) серед інших працівників	CG-MR-330a.1	Керівництво у розумінні УСЗСР – це РД плюс керівники магазинів – на кінець 2020 р. жінок було 40% порівняно з 32% часткою жінок серед інших працівників у тому ж 2020 р. Щодо етнічної різноманітності ASBIS не має у штаті латиноамериканців та афроамериканців. 2% працівників мають азіатське походження, тоді як інші представляють білу расу.	26
	Загальна сума грошових втрат, понесених у зв'язку з юридичними провадженнями, пов'язаними з дискримінацією при працевлаштуванні	CG-MR-330a.2	Загальна сума грошових втрат, понесених в результаті юридичних процесів, пов'язаних з трудовою дискримінацією, у 2020 р. дорівнювала нулю.	40
Походження, упаковка та маркетинг продуктів	Прибуток від продукції третіх сторін, сертифікованої на відповідність стандартам екологічної та/або соціальної стабільності	CG-MR-410a.1	Фактично всі доходи у 2020 р. були отримані від продукції третьої сторони, сертифікованої на відповідність стандартам екологічної та/або соціальної стабільності .	42
	Пояснення процесів оцінювання та управління ризиками та/або небезпеками, пов'язаними з наявністю хімічних речовин у продуктах	CG-MR-410a.2	Вся наша продукція безпечна для наших клієнтів і кінцевих користувачів. Компанія переконується, що виробники продукції, розповсюджуваної ASBIS, не використовують неналежні хімічні речовини чи небезпечні матеріали. Ми отримуємо необхідні сертифікати, такі як CE (Conformité Européenne) та RoHS (Правила обмеження вмісту шкідливих речовин). В нашому китайському офісі є власний відділ забезпечення та контролю якості, який здійснює всі необхідні випробування.	45
	Пояснення стратегій зменшення впливу упаковок на довкілля	CG-MR-410a.3	Ми отримуємо вже упаковану продукцію від таких постачальників, як Apple, Dell, Intel, AMD тощо, які є компаніями з дуже гарною екологічною репутацією. Ми додатково пакуємо товари у верхню картонну упаковку та укладаємо їх на палети. Іноді ми розміщуємо найбільш цінні товари у дерев'яні ящики. Для додаткової безпеки ми можемо використовувати невеличкі пластикові ящики (коробки). Головним чином ми використовуємо в якості упаковки картон, дерев'яні ящики, невеличкі пластикові коробки. Ми використовуємо саме необхідну упаковку. Верхня картонна упаковка та дерев'яні ящики використовуються лише для найцінніших товарів та лише у пунктах призначення, де необхідні такі захисні заходи. Ми використовуємо картон (невеличкі	45, 46

			коробки), отриманий від постачальників для наших кур'єрських поставок, мінімізації кількості додаткового пакування та способів мінімізувати порожній простір на палетах. Але у разі необхідності ми використовуємо порожні картонні коробки чи бульбашкову плівку. Нашою головною функцією є дистрибуція, отже ми не маємо прямого впливу на фактичне пакування товарів (роздрібна упаковка). Але для власних брендів ми розробили зелену упаковку. Всі пакування, використовувані у ДЦ, виготовляються з матеріалів, що пройшли переробку для повторного використання.	
Кількісний показник діяльності	Кількість: (1) роздрібних магазинів і (2) дистриб'юторських центрів	CG-MR-000.A	На кінець 2020 р. в нас було 2 дистриб'юторські центри та 17 роздрібних магазинів.	4, 6, 10, 11
	Загальна площа: (1) роздрібних магазинів і (2) дистриб'юторських центрів	CG-MR-000.B	Роздрібні магазини: площа 2 127 м2. ДЦ у Празі використовується для розповсюдження в Європі, а центру у Дубаї обслуговує наші операції на Середньому Сході, в Африці та у деяких країнах Центральної Азії. Наш орендований центр у Празі має загальну площу у 6, 365 м2, з яких 5 688 м2 – це складські приміщення. Центр у Дубаї є нашою власністю, а його площа складає 4 246 м2, з яких 3 294 м2 належать до складських приміщень. Земля, на якій побудований центр в Дубаї, орендована у місцевих органів влади, а площа цієї ділянки складає 6 475 м2.	10

ASBIS®

SUCCESS THROUGH FOCUS

Підписи:

……..

Сергій Костевич
Голова, Головний виконавчий директор, член Ради директорів

……..

Константінос Ціамаліс
Директор з питань кредитування та відносин з інвесторами, член Ради директорів

……

Маріос Крістоу
Фінансовий директор,
член Ради директорів

……..

Юрій Уласович
Директор,
член Ради директорів