



KONSOLIDOVANÁ NEFINANČNÁ SPRÁVA ZA ROK 2020

ASBISC ENTERPRISES PLC

Limassol, Cyprus, 31.3.2021





Obsah

LIST OD GR.....	3
O SPRÁVE.....	5
OBCHODNÝ MODEL	6
RIADENIE SPOLOČNOSTI	23
ZAINTERESOVANÉ STRANY.....	28
PRAVIDLÁ TÝKAJÚCE SA SOCIÁLNYCH A ZAMESTNANECKÝCH ZÁLEŽITOSTÍ.....	33
PRAVIDLÁ TÝKAJÚCE SA ĽUDSKÝCH PRÁV	40
PRAVIDLÁ TÝKAJÚCE SA ENVIRONMENTÁLNYCH A A KLIMATICKÝCH DOPADOV	44
PRAVIDLÁ TÝKAJÚCE SA BOJA PROTI KORUPCII A ÚPLATKÁRSTVA	51
RIADENIE RIZÍK.....	53
NEFINANČNÉ UKAZOVATELE A ZOSÚLADENIE RADY PRE ÚČTOVNÉ ŠTANDARDY UDRŽATEĽNOSTI	57

LIST OD GR

Udržateľný rozvoj je pilierom spoločnosti ASBIS.

Vážené zúčastnené strany,

Je mi potešením vám predložiť štvrtú konsolidovanú nefinančnú správu spoločnosti ASBIS.

Rok 2020 bol globálne náročným rokom, pretože pandémie COVID-19 mala dopad na všetky aspekty nášho každodenného života, obchodné aj osobné. Spoločnosť ASBIS prekonala mnoho búrok a naše dlhodobé strategické zameranie a diverzifikácia sa opäť ukázali ako správne. Naša spoločnosť využila rok 2020 na ďalšie posilnenie svojich obchodných operácií, prítomnosti a vplyvu, zdokonalenie našich produktov a rozširovanie nášho podnikania. Rastúce výnosy a expanzia marže sa pretavili do silnej hotovostnej pozície a vôbec najlepších výsledkov v histórii spoločnosti ASBIS. Spoločnosť ASBIS je pripravená na budúce zmeny v náročnom priemysle distribúcie IT, ako aj na potenciálne ďalšie turbulencie na trhoch a v ekonomikách.

Pre našich akcionárov sme zabezpečili zhodnotenie akcií a vyplatenie predbežnej dividendy. Zamerali sme sa tiež na ďalšie zúčastnené strany, staráme sa o našich zamestnancov a zamestnankyne, podporujeme našu miestnu komunitu na Cypre, udržiavame silné vzťahy s obchodnými partnermi, dodávame zákazníkom kvalitné výrobky za správnu cenu a zaisťujeme včasné vyplatenie všetkých poplatkov a daní všetkým štátnym orgánom.

Udržateľnosť je základom našich prevádzok spoločnosti ASBIS a za posledné mesiace sa dosiahol značný pokrok. Začali sme počítat našu uhlíkovú stopu, a preto v našej nefinančnej správe za rok 2020 predkladáme podrobný súbor informácií. Aby sme minimalizovali náš vplyv na podnebie a životné prostredie, vo februári 2021 sme spustili koncept Breezy, ktorý ponúka druhý život použitým IT produktom. Postupne teda plníme svoje povinnosti a ciele vyplývajúce z našej stratégie SZP na roky 2020-2022.

Transparentnosť bola tiež hnacím motorom spoločnosti ASBIS počas jej 30-ročnej histórie. Pozitívne vítame rastúce trendy začleňovania nefinančných kritérií na finančné trhy. Vo výsledku sme zosúlادili zverejňovanie ESG so štandardmi nefinančného výkazníctva s Radou SASB (Rada pre účtovné štandardy udržateľnosti). Preto sú kľúčové metriky medzinárodne porovnateľné. Sľubujeme, že budeme pokračovať v našom úsilí v prospech všetkých zúčastnených strán.

Siarhei Kostevitch

Predseda

predstavenstva

a GR/CEO

■ KLÚČOVÉ NEFINANČNÉ UKAZOVATELE 2020 ■



20 000
aktívnych
zákazníkov v 56
krajinách



Pobočky
v **27**
krajinách



1 837
zamestnaných osôb



23 000
produktov v
portfóliu



**4 kľúčové
regióny**
našich prevádzok



2
distribučné centrá



60%
transakcií online



240+
predajcov



4
súkromné značky

O SPRÁVE

Vypracovaná v súlade s medzinárodne uznávanými štandardmi SASB.

Táto správa bola pripravená spoločnosťou ASBIS na základe údajov z roku 2020 za celú skupinu. Správa obsahuje aj porovnateľné konsolidované údaje za rok 2019.

Pretože akcie spoločnosti ASBIS sú kótované na Varšavskej burze cenných papierov v Poľsku, správa bola vypracovaná v súlade s požiadavkami poľského zákona o účtovníctve (ktorou sa do poľských právnych predpisov implementuje smernica 2014/95/EÚ). Správa bola vypracovaná na úrovni skupiny, pretože spoločnosť ASBIS spĺňa na konsolidovanej úrovni kritéria článku 55.2b. V rokoch 2020 aj 2019 skupina zamestnávala v priemere viac ako 500 zamestnancov, jej aktíva presiahli 102 mil. PLN a obrat presiahol 204 mil. PLN. Podobné požiadavky na zverejňovanie údajov platia aj na Cypre, kde sa nachádza hlavné sídlo spoločnosti ASBIS.

Správa je zverejnená spolu s konsolidovanou finančnou správou spoločnosti ASBIS za rok 2020 spolu s návrhom zákona poľského ministerstva financií o aktuálnych a periodických správach. Správa je v súlade s požiadavkou poľského zákona o účtovníctve uvedenou v článkoch 49b, ods. 2 až 8.

Správa bola pripravená na základe zásad skupiny a dlhodobých postupov. Spoločnosť ASBIS použila pri vypracovaní správy vlastnú metodiku, ktorá bola doplnená

medzinárodne uznávanými štandardmi SASB (Radou pre účtovné štandardy udržateľnosti). V nadväznosti na systém SASB sme sa rozhodli podávať správy v sektore spotrebného tovaru a v odvetví špeciálnych a viaclíniových obchodníkov a distribútorov. Spoločnosť ASBIS verí, že tieto štandardy zahŕňajú všetky ekonomicky významné nefinančné aspekty jej činností. Okrem toho sa hodnotenie závažnosti aktualizovalo vykonaním online prieskumu medzi zúčastnenými stranami o záležitostiach, ktoré sú pre nich významné a podľa ich názoru môžu mať značný vplyv na činnosť spoločnosti ASBIS.

Pri príprave správy predstavenstvo zohľadnilo aj nezáväzné (1) usmernenia EÚ o nefinančnom vykazovaní:

(1) metodika vykazovania nefinančných informácií (2017/C215/01), ako aj (2) usmernenia o vykazovaní nefinančných informácií: dodatok o hlásení informácií týkajúcich sa podnebia (2019/C209/01). Správa bola vytvorená s náležitou starostlivosťou a odbornosťou, napriek tomu nebola skontrolovaná žiadnou externou treťou stranou.

Obchodný model

**ASBIS
predstavuje
model jediného
obchodu
pre svojich
odberateľov.**

PREHLAD

Spoločnosť ASBISc Enterprises Plc je jedným z popredných distribútorov produktov informačných technológií („IT“) v rozvíjajúcich sa trhoch v Európe, na Strednom východe a v Afrike („trhy EMEA“). V strednej a východnej Európe, v pobaltských štátoch, v bývalom Sovietskom zväze, na Blízkom východe a v Afrike sa spája široký geografický okruh so širokou škálou výrobkov distribuovaných na jednom mieste.

Primárne sa zameriavame na tieto krajiny: Slovensko, Poľsko, Česká republika, Rumunsko, Chorvátsko, Slovinsko, Bulharsko, Srbsko, Maďarsko, krajiny Blízkeho východu (t.j. Spojené arabské emiráty, Katar a ďalšie štáty Perzského zálivu), Rusko, Bielorusko, Kazachstan, Ukrajina a Lotyšsko.

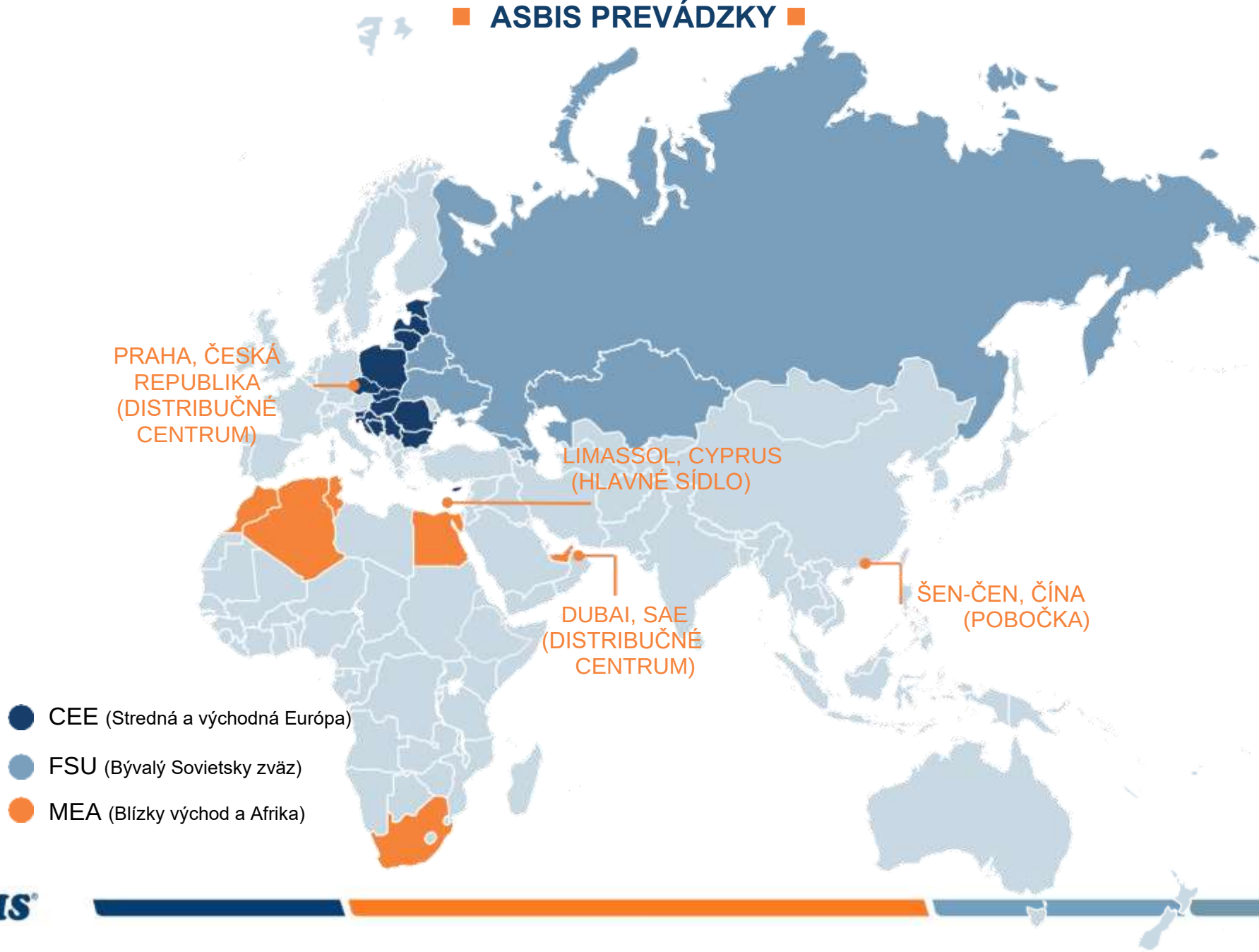
Skupina distribuuje komponenty IT (montážnym firmám, systémovým integrátorom, miestnym značkám a maloobchodníkom), ako aj hotové výrobky triedy A, ako sú stolové počítače, notebooky, servery a siete pre malé a stredné podniky a maloobchod. Naše portfólio IT produktov zahŕňa širokú škálu IT komponentov, blokov a periférnych zariadení a mobilných IT systémov. V súčasnosti nakupujeme väčšinu našich produktov od popredných medzinárodných výrobcov vrátane spoločností Apple, Intel, Advanced Micro Devices (AMD), Seagate, Western Digital, Samsung, Microsoft, Toshiba, Dell, Acer, Lenovo a Hitachi. Okrem

toho, časť našich výnosov predstavuje predaj IT produktov pod našimi privátnymi značkami. Prestigio, Canyon a Perenio.

Spoločnosť ASBIS spustila svoju činnosť v roku 1990 v Bielorusku a v roku 1995 sme začlenili našu holdingovú spoločnosť na Cypre a presťahovali sme naše hlavné sídlo do Limassolu. Naša cyperská centrála podporuje prostredníctvom dvoch distribučných centier (nachádzajúcich sa v Českej republike a Spojených arabských emirátoch) našu sieť 31 skladov umiestnených v 27 krajinách. Táto sieť dodáva produkty do prevádzok skupiny v jednotlivých krajinách a priamo k zákazníkom v približne 56 krajinách.

**Spoločnosť ASBIS je
popredným
distribútorom IT
produktov na trhoch**

■ ASBIS PREVÁDZKY ■





Poslanie a vízia

Poslaním a víziou spoločnosti ASBIS sú usmernenia, podľa ktorých sa predstavenstvo pozerá na spoločnosť a vykonáva svoju podnikateľskú činnosť. Naše zamestnankyne a zamestnanci a všetky zúčastnené strany sú oboznámení s týmito usmernenia

VÍZIA

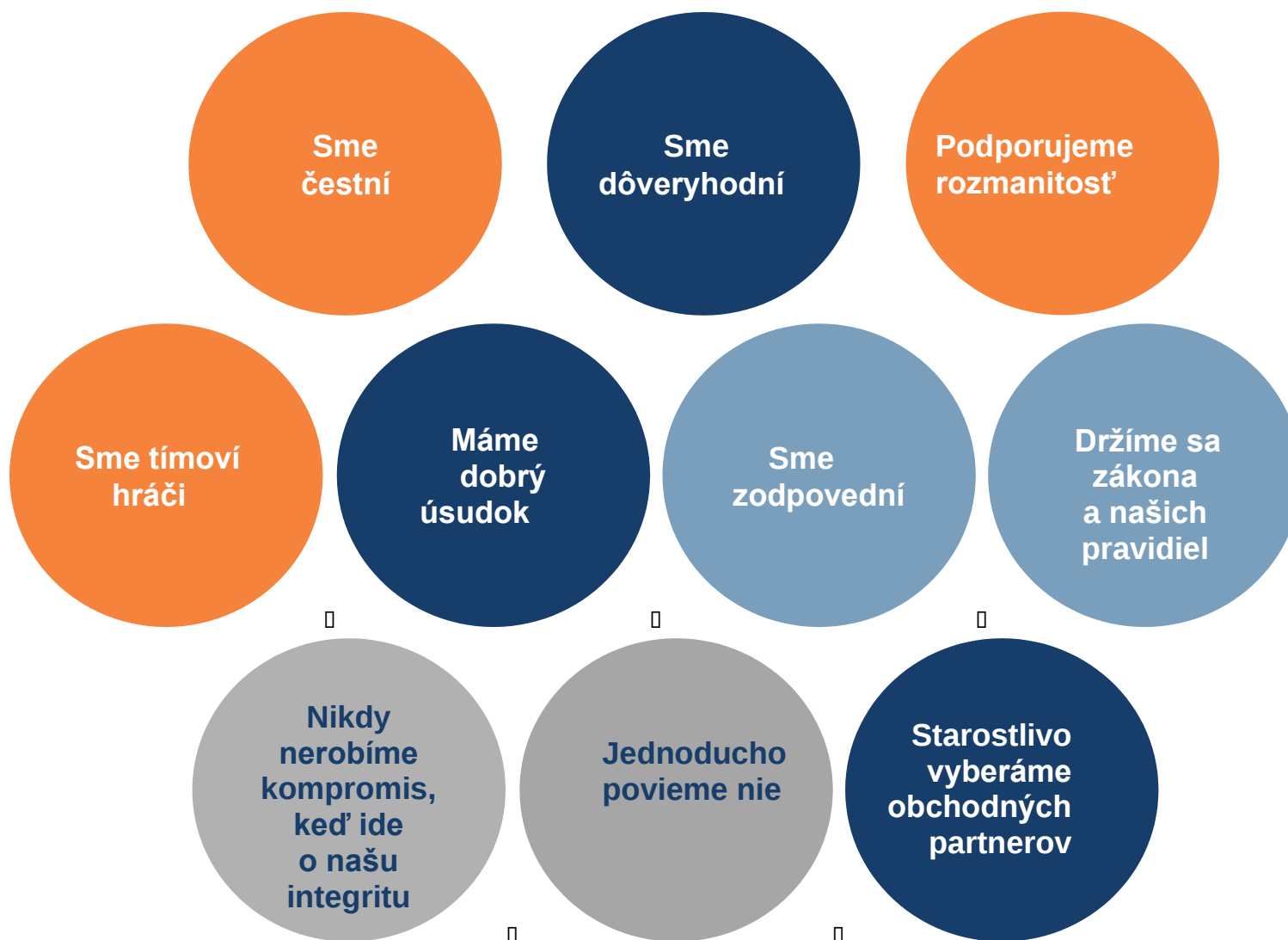
Staňte sa popredným distribútorom s pridanou hodnotou, výrobcom OEM a poskytovateľom riešení v oblasti IT, IoT, AI v krajinách CEE, FSU a MEA.

MISIA

obsiahnutá v týchto oblastiach zamerania:

- Vývoj a predaj riešení v oblasti IT, IoT a AI
- Získavanie odborných znalostí v konzultačnom sektore
- Výnimočnosť a získavanie výhod v distribučnom sektore
- Rast zisku vlastných značiek
- Správa rizík v zmysle princípu nulových regulačných problémov

■ ASBIS 10 HLAVNÝCH ZÁSAD ■



Myslíme globálne a konáme lokálne

HODNOTOVÝ REŤAZEC

Hodnotový reťazec začína u koncového zákazníka, ktorého nákupy sa spoločnosť ASBIS snaží predpovedať. Analyzujeme tak trendy na trhu, hodnotíme potenciálny dopyt a hľadáme možnosti zisku. Na základe našej analýzy vyberáme produkty a skupiny produktov, ktoré budeme distribuovať a predávať. Ponuka produktov sa upravuje podľa zmien na trhu a generovaného zisku. Následne naša spoločnosť tvorí stratégiu rozvoja určitých skupín výrobkov a požiadaviek zákazníckych subjektov. V 2020 sme mali v ponuke približne 196 tisíc aktívnych produktov oproti 420 tisíc v roku 2019. Tento pokles vyplýval zo zmien vykonaných v našej ponuke.

Pri stanovovaní ponuky produktov spolupracujeme s našimi dodávateľmi. V roku 2020 sa počet dodávateľov zvýšil na 1231 oproti 1069 v roku 2019 v dôsledku úprav našej ponuky produktov (vrátane súkromných značiek). S našimi dodávateľmi udržujeme dlhodobé vzťahy založené na vzájomnej dôvere a porozumení vzájomných potrieb a obmedzení. Väčšinou ide o veľké medzinárodné spoločnosti. Naším dodávateľom sa snažíme zabezpečiť maximálnu viditeľnosť tým, že im denne / týždenne podávame kľúčové informácie vrátane informácií o stave zásob či správ o predajnosti podľa krajín, ktoré im pomáhajú pri monitorovaní dopytu zákazníkov a poskytujú im čas na pochopenie a reagovanie na osobitosti, trendy a dynamiku konkrétneho trhu. V 2020 bola významná časť našich výnosov generovaná desiatimi najväčšími dodávateľmi podobne ako v roku 2019. Veríme však, že nie sme závislí od žiadneho nášho dodávateľa, pretože pre každú kategóriu výrobkov máme zabezpečené široké portfólio značiek.

Nových dodávateľov si vyberáme na základe požiadaviek trhových trendov. Zadanie objednávky závisí od dodávateľov, ktorí majú na výber odoslať objednávku buď prostredníctvom svojho online systému alebo emailu. Systém centralizovaného nákupu prevádzkujeme prostredníctvom nášho sídla v Limassole na Cypre, avšak prevádzkujeme tiež pobočku v Číne pre nákup. Manažérky a manažéri v jednotlivých krajinách hlásia našim manažérkam a manažérom produktových radov očakávané úrovne predaja a ciele, analyzované podľa produktových radov a dodávateľov, ktoré a ktorí potom určia nákupné požiadavky na nasledujúce tri týždne a následne tieto informácie postúpia viceprezidentke alebo viceprezidentovi pre predaj daného produktu, ktorá alebo ktorý tieto informácie overí a po dohode konsoliduje. Informácie sa potom predložia vedeniu a organizujú sa týždenné stretnutia s cieľom preskúmania a schválenia týchto požiadaviek. Dodávatelia dodávajú tovar do našich dvoch distribučných centier (Praha a Dubaj). Naša pražská prevádzka distribuuje tovar pre Európu, zatiaľ čo tá v Dubaji slúži našim prevádzkam na Strednom východe a v Afrike a v niektorých krajinách strednej Ázie. Naše prenajaté centrum v Prahe má celkovú plochu 6365 m², z toho 5688 m² tvorí skladový priestor. Naše prenajaté centrum v Dubaji má celkovú plochu 4246 m², z toho 3294 m² tvorí skladový priestor. Pozemok, na ktorom bolo postavené centrum v Dubaji je prenajatý od miestnych orgánov a má rozlohu 6475 m². Snažíme sa udržiavať naše zásoby (vrátane zásob na ceste) pre naše hlavné produktové rady tak, aby boli k dispozícii v priebehu štyroch týždňov od predaja a aby pokrývali štyri až päť týždňov príjmov pre ostatné produktové rady, aby sme zabezpečili adekvátnu zásobu a zároveň skrátili dobu, počas ktorej držíme tovar na našich skladoch.

Skúsený riadiaci tím v kombinácii s miestnou odbornosťou.

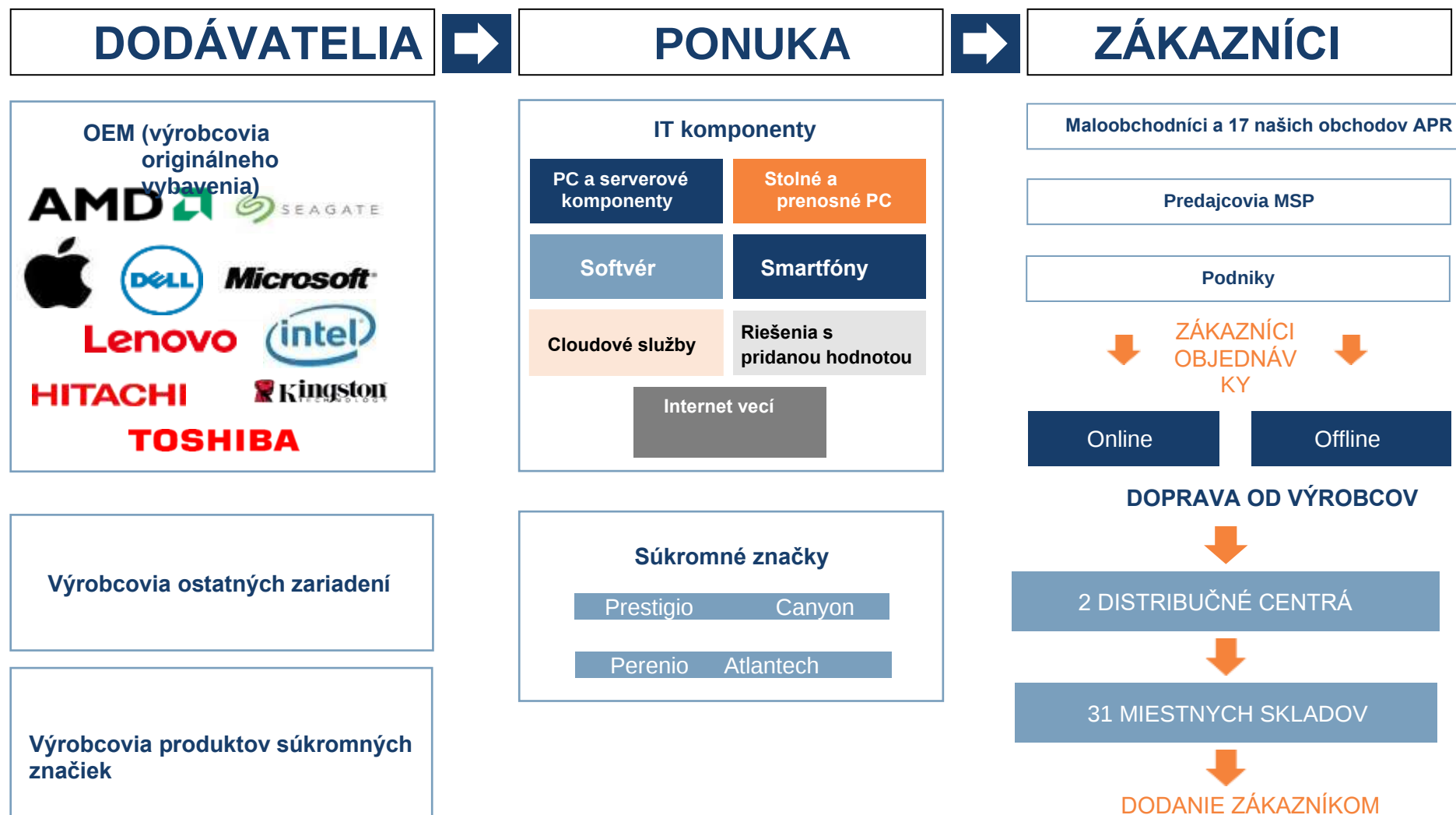
Po zakúpení tovaru pôsobíme ako nevýhradný distribútor. Zodpovedáme za propagáciu, marketing, reklamu, predaj a poskytovanie školení a popredanej podpory pre všetky produkty našich dodávateľov na príslušných trhoch. Dodávatelia zaviedli monitorovací mechanizmus na zabezpečenie plnenia minimálnych cieľov predaja, pre ktoré zodpovedáme našim dodávateľom za poskytovanie rôznych správ vrátane týždenných správ o zásobách a mesačných správ o predaji. Cieľom spoločnosti ASBIS je byť jedným z najhlavnejších distribútorov pre každého dodávateľa a získať tak ich maximálnu súčinnosť.

Objednávame veľké objemy výrobkov, aby sme mohli získať čo najväčšie množstevné zľavy, a ďalej ich predávame za bezkonkurenčné ceny našim zákazníkom. Nie sme odkázaní na žiadneho jedného zákazníka. Naš najväčší zákazník tvorí len približne 2,2% našich celkových príjmov. Naši aktívni zákazníci (20000 v roku 2020, medziročná stabilita) môžu zadávať objednávky prostredníctvom našej IT platformy, ktorá sa volá IT4Profit, telefonicky alebo emailom. V 2020 a 2019, sa približne 60% predaja uskutočnilo online prostredníctvom našej platformy IT4Profit. Táto platforma umožňuje nielen elektronické obchodovanie so zákazníkmi, ale aj výmenu údajov medzi materskou spoločnosťou a jej pobočkami. Vo všetkých regiónoch spolupracujeme s veľkými podnikmi i stredne veľkými spoločnosťami. Vo všetkých regiónoch hľadáme osvedčené spoločnosti s osvedčenými produktmi a obchodnými menami. Naši klienti sú prevažne právnické osoby. Medzi nich patrí široká škála právnických subjektov: spoločnosti zamerané na systémovú integráciu, druhotný predaj (vrátane predajcov s pridanou hodnotou, predajcov SMB), maloobchodný predaj a montáž či servis počítačov a telekomunikačné spoločnosti.

Keď zákazník pošle objednávku, musíme ju doručiť. Prevádzkujeme 31 miestnych pobočiek v 27 rôznych krajinách. Objednávky zákazníkov sa vybavujú hlavne prostredníctvom dodávok miestnych pobočiek. V prípade, že je potrebné doplniť miestne zásoby, tieto zásoby budú doručené od jedného z dvoch distribučných centier. Každá miestna pobočka má vlastnú logistiku a zodpovedá za priame zásielky svojim zákazníkom. Naše hlavné sídlo monitoruje a hodnotí výkonnosť každého miestneho logistického centra pomocou množstva kľúčových ukazovateľov výkonu vrátane času prepravy prichádzajúcich zásielok, vybavovania objednávok (napríklad čas vyzdvihnutia, zabalenia a odoslania a percentuálny podiel včasne odoslaných objednávok), včasného dodania, prepravy, nákladov za dodaný kilogram a výkonnosti jednotlivých cyklov. Vieme, že priemerný čas doručenia objednávky je pre našich zákazníkov dôležitý. V 2020 bol priemerný čas splnenia objednávky 17 hodín. Výsledok bol na medziročne stabilnej úrovni napriek výraznému zvýšeniu počtu zásielok a dopadov pandémie. Takisto na konci roka prevádzkujeme 17 obchodov Apple Premium Reseller (APR) v 5 krajinách FSU (medziročne stabilné). Tieto obchody slúžia priamo zákazníkovi s celkovou plochou 2127 m².

Dodacie lehoty závisia od umiestnenia zásob dodávateľa a spôsobu dodania. Môže sa pohybovať od niekoľkých dní do 2-3 mesiacov. To isté platí aj pre naše vlastné značky. Predaj koncovému zákazníkovi uskutočňujú obchodní partneri spoločnosti ASBIS a obchody APR.

■ HODNOTOVÝ REŤAZEC ASBIS ■



Na podnikateľskú činnosť spoločnosti ASBIS sa dá pozeráť aj z pohľadu šiestich hodnôt - kapitálov, ktoré spoločnosť vlastní a využíva pri každodenných operáciách.

Čo sme vložili do spoločnosti

Ekonomický kapitál

majetok, generovaná hotovosť, ako aj bankové pôžičky a faktoringové dohody.

—

Výrobný kapitál

výrobné kapacity našich dodávateľov a partnerov.

—

Duševný kapitál

duševné vlastníctvo a značky, ktoré vlastníme.

—

Ľudský kapitál

naš personál, ktorý pracuje na pobočkách v 27 krajinách sveta, ich know-how a angažovanosť

—

Sociálny kapitál

silná reputácia, ktorú má naša spoločnosť u svojich zákazníkov a dodávateľov, naše vzťahy a vplyv na miestne komunity.

—

Prírodný kapitál

prírodné zdroje potrebné na výrobu produktov, ktoré distribuujeme.

Ako využívame náš kapitál

denné činnosti vrátane prijímania rozhodnutí, čo si objednať a v akom množstve

—

doplňky a zlepšenia nášho portfólia, diskusie s dodávateľmi

—

nábor a udržanie zamestnancov a zamestnankýň

—

tvorba finančných výkazov, diskusie s investormi a bankami, platenie daní a sociálnych poplatkov

—

chod a údržba back-office

Čo odovzdávame späť

Ekonomický kapitál

kreácia peňažných tokov, ktoré možno opätovne investovať do našej spoločnosti alebo vyplatiť vo forme dividend.

—

Výrobný kapitál

podpora zmluvných dodávateľov a výrobcov, podpora výroby privátnych značiek v Číne.

—

Duševný kapitál

rozvoj vlastných značiek, najmä súkromných značiek.

—

Ľudský kapitál

rozvoj zamestnancov a zamestnankýň, školenia, interné povýšenia, nové príležitosti.

—

Sociálny kapitál

posilňovanie našich vzťahov s dodávateľmi, zákazníkmi a miestnymi komunitami.

—

Prírodný kapitál

zavedenie iniciatív v oblasti recyklácie.

Spoločnosť ASBIS v priebehu roku 2020 posilnila odolnosť svojho obchodného modelu.

KLÚČOVÉ FINANČNÉ ÚDAJE

Spoločnosť ASBIS sa dlhodobo teší z rastu ziskov, čo dokazujú aj rekordne vysoké čísla do roku 2020.

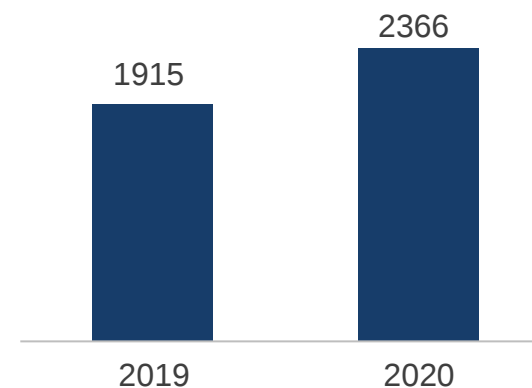
Našej spoločnosti sa podarilo dosiahnuť tento rast aj napriek rozsiahlemu medzinárodnému pôsobeniu na rozvíjajúcich sa trhoch v regióne EMEA a niektorým turbulenciám na trhu spôsobeným pandémiou, a to vďaka:

- vhodnej stratégie zameranej na zvýšenie výnosnosti podnikania,
- flexibilitu a schopnosť prispôbiť sa meniacim sa podmienkam na trhu,
- silnej a efektívnej kontrole rizík,
- dlhodobým vzťahom s dodávateľmi,
- silnými vzťahmi s obchodníkmi.

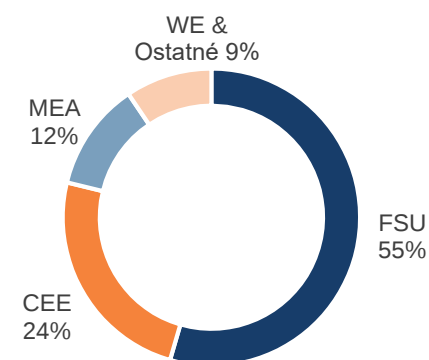
Najväčším regiónom pre našu spoločnosť je FSU (bývalý Sovietsky zväz), ktorý presahuje polovicu našich výnosov v roku 2020 (a 2019), zatiaľ čo druhým v poradí je región CEE (stredná a východná Európa). Tretím najväčším je región MEA (Blízky východ a Afrika) a štvrté miesto zostáva pre západnú Európu (WE).

Podnikanie v oblasti distribúcie IT sa vyznačuje relatívne nízkymi maržami. V 2020 dosiahla naša hrubá zisková marža hodnotu 5,8% (oproti 5,4% v roku 2019), pričom rast pochádzal zo zmeny produktového portfólia a zvyšujúceho sa podielu vlastných značiek. Usilujeme sa udržať hrubé marže aj napriek konkurenčnému prostrediu zameraním na distribúciu s pridanou hodnotou a vstupovaním na trhy, kde máme konkurenčnú výhodu.

PRÍJMY (US\$ m)



2020 ROZDELENIE PRÍJMOV (US\$ m)

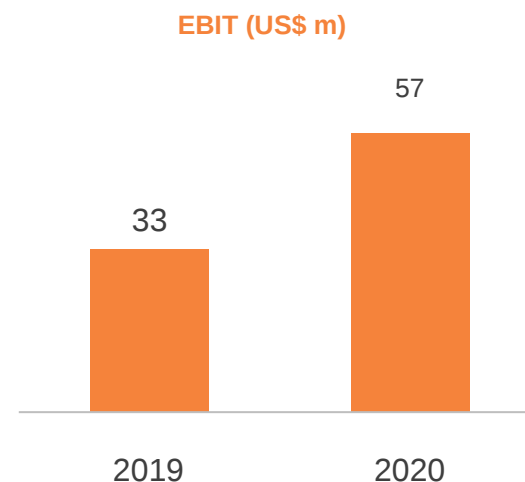


Delíme sa o naše zisky a vyplácame dividendy.

Musíme teda vyvážiť náš rast s vývojom hrubých marží, ako aj s rastom prevádzkových nákladov. Posledne uvedené zahŕňajú okrem iného náklady na predaj a logistiku, ako aj personálne náklady. Napriek pandémie rástol v našej spoločnosti aj počet zamestnancov a zamestnankýň v roku 2020. Napriek tomu sme si udržali svoju efektivitu PVA nákladov, ktorá spolu s rastom hrubého zisku dostatočne pokryla vyššie personálne náklady. Výsledkom bolo, že v roku 2020 dosiahla naša EBIT marža hodnotu 2,4% v porovnaní s 1,7% v roku 2019. Vzhľadom na silné postavenie našej spoločnosti, nemusíme využívať kapitálové financovanie a dokážeme financovať svoj rast prostredníctvom

dlhu a faktoringu. Celkovo čistá marža v 2020 dosiahla hodnotu 1,5% (oproti 0,8% v roku 2019).

Naša spoločnosť tiež vypláca dividendy. Našou dividendovou politikou je vyplácať dividendy na úrovniach zodpovedajúcich našim plánom rastu a rozvoja pri zachovaní primeranej úrovne likvidity. Naša spoločnosť vyplatila svojim akcionárom a akcionárkam v decembri 2019 predbežnú dividendu vo výške 0,06 USD na akciu, čo predstavovalo hotovostný výdavok vo výške 3,33 mil. USD. Na valnom zhromaždení bola schválená ďalšia dividendu 0,075 USD na akciu zo zisku z roku 2019 (4,2 mil. USD). Celková výplata dividend dosiahla 7,5 mil. USD. V roku 2020 vyplatila naša spoločnosť v decembri aj predbežnú dividendu vo výške 5,5 mil. USD (0,1 USD na akciu). Predstavenstvo navrhlo celkovú dividendu na akciu zo zisku roku 2020 vo výške 0,3 USD na akciu, t.j. vrátane predbežnej dividendy (čaká sa na schválenie valným zhromaždením).



**Všetky
zúčastnené strany
aj naďalej
oceňujú naše
úsilie.**

HLAVNÉ OCENENIA A ÚSPECHY V ROKOCH 2019-2020

Spoločnosť ASBIS získala za posledné roky veľa ocenení. Naši obchodní partneri a nezávislé ratingové agentúry nás vyznamenali za kvalitu nášho

podnikania. Ďalej uvádzame vybrané ocenenia z roku 2020 a porovnateľného obdobia.

Dátum	Cena podrobnosti	Dátum	Cena podrobnosti
Apríl 2019	Spoločnosť ASBIS Middle East získala ocenenie Distribútor roka v 2019 na 10. výročnom ocenení Partner Excellence Awards	Júl 2020	Spoločnosť ASBIS Slovakia sa stala najlepším podnikovým distribútorom roku spoločnosti Dell EMC, získala ocenenie na súťaži Dell Technologies Partner Awards 2020
Jún 2019	Spoločnosť ASBIS Slovakia získala cenu Lenovo Best Distributor FY 2018/2019 za najväčší obrat	December 2020	Spoločnosť ASBIS Enterprises Plc bola vymenovaná za distribútora číslo 1 v roku 2020 spoločnosťou Western Digital pre región EMEA v kategórii Enterprise HDD
Október 2019	Spoločnosť ASBIS Middle East získala ocenenie VAR ICT Champion Distributor Award na 13. ročníku ceny VAR ICT Champions Awards	December 2020	Spoločnosť ASBIS Enterprises Plc získala ocenenie ELITE Status v partnerskom programe AMD EPYC pre rok 2020 v oblasti vývoja serverov
Október 2019	Spoločnosť ASBIS bola vymenovaná za distribútora roka spoločnosťou Seagate	December 2020	Spoločnosť Hewlett Packard Enterprise ocenila tím ASBIS Belarus VAD Team cenou „Success of the 2020“
November 2019	Spoločnosť ASBIS Middle East získala cenu najlepšieho distribútora s pridanou hodnotou v súťaži ConneXions 2019	December 2020	Spoločnosť ASBIS Middle East získala cenu za najlepšieho distribútora v 2020 od fóra Reseller Forum a ocenenie Reseller Excellence Awards 2020

Zapájame sa do aktivít rôznych združení

Zapájame sa do aktivít rôznych združení. Tak na Cypre, ako aj v Limassole, kde sa nachádza hlavné sídlo spoločnosti ASBIS, ako aj vo Varšave (v Poľsku), kde sú kótované naše akcie. Zoznam týchto združení uvádzame nižšie.

CYPERSKÁ OBCHODNÁ A PRIEMYSELNÁ OBCHODNÁ KOMORA (CCCI)	LIMASSOLSKÁ OBCHODNÁ A PRIEMYSELNÁ OBCHODNÁ KOMORA (LCCI)
je súkromná právnická osoba fungujúca podľa osobitného zákona a je finančne nezávislá bez akéhokoľvek vplyvu štátu. Komora CCCI je únia cyperských podnikateľských subjektov, ktorých záujmy presadzuje tým, že predkladá vláde a parlamentu stanoviská členov k záležitostiam, do ktorých sú zapojení, zatiaľ čo svojou účasťou v tripartitných orgánoch a výboroch sprostredkúva a podporuje názory podnikateľskej komunity. Komora CCCI bola založená v roku 1927 a v roku 1963 bola prijatá nová štruktúra, ktorá funguje dodnes. Viac než 8000 podnikov je členom tejto únie z celého spektra podnikateľských sektorov. K nej je pridružených viac ako 140 profesijných združení z odvetvia obchodu, priemyslu a služieb.	bola založená v dnešnej podobe v roku 1962 a predstavovala prvé úsilie podnikateľskej komunity v Limassole, aby vznikla organizácia na obranu podnikateľských záujmov a podporu hospodárskeho rastu okresu Limassol. Limassolská obchodná a priemyselná komora od samého začiatku zohrávala vedúcu úlohu v ekonomickom živote Limassolu, a to buď pôsobením ako lobistická skupina, ktorá sa snažila o realizáciu životne dôležitých ekonomických projektov alebo rozvojom konkrétnych vlastných iniciatív v tomto smere. Limassolská komora bola v priebehu rokov naďalej v čele iniciatív zameraných na dosiahnutie optimálneho hospodárskeho rozvoja pre Limassol.
CYPERSKÉ MEDZINÁRODNÉ OBCHODNÉ ZDRUŽENIE (CIBA)	POĽSKÉ ZDRUŽENIE VYBRANÝCH SPOLOČNOSTÍ
bola založená v roku 1992 ako registrovaná nezisková spoločnosť s ručením obmedzeným. CIBA vznikla z iniciatívy niekoľkých zahraničných riadiacich manažérskych osôb, ktoré presunuli svoje medzinárodné operácie na Cyprus, aby mohli ťažiť zo strategického umiestnenia ostrova, premostujúceho Európu a Blízky východ, Afriku a Ďaleký východ, ako aj využívať výhody uvoľnenej atmosféry ostrova a stredomorského podnebia a jeho pomerne jednoduchý ale konkurenčný a efektívny daňový systém. CIBA sa od svojho vzniku usilovne snaží zastupovať a chrániť záujmy medzinárodných spoločností, svojich medzinárodných akcionárov, manažment a personál.	je samosprávna organizácia spoločností na zozname Varšavskej burzy, v ktorej je členstvo dobrovoľné. Združenie sa zaväzuje, že bude napomáhať rozvoju kapitálového trhu prostredníctvom vzdelávacích, propagačných a lobistických aktivít. Koná v záujme integrácie prostredia emitentov cenných papierov organizovaním školení a seminárov a predstavuje spoločný záujem tejto skupiny subjektov. Základnou metódou práce tohto združenia je komunikovať s regulátormi trhu očakávania týkajúce sa zlepšenia výkonnosti trhu s cennými papiermi a dávať návrhy na zmenu právnych predpisov, ktoré by zvýšili atraktivitu burzy ako miesta, kde môžu ekonomické subjekty nadobúdať kapitál.

Naša obchodná stratégia je prepojená s našou stratégiou SZP

STRATÉGIA

Spoločnosť ASBIS má obchodnú stratégiu aj stratégiu SZP.

Obchodná stratégia

Naša obchodná stratégia zostáva v priebehu rokov rovnaká. Spoločnosť ASBIS má v úmysle rozšíriť svoje podnikanie a zvýšiť svoju ziskovosť, a to predovšetkým zlepšením prevádzkovej efektívnosti v distribúcii IT komponentov a zvýšením predaja svojich produktov súkromnej značky. To sa dosiahne:

- zvýšením predaja a podielu na trhu v regióne EMEA,
- expanziou na nové rozvíjajúce sa trhy,
- rozvojom podnikania v oblasti súkromných značiek,
- pokračujúcim sa zameriavaním na využívanie svojej veľkosti a distribučnej kapacity na dosiahnutie lepších obchodných podmienok a optimalizáciu svojho produktového portfólia,
- zvyšovaním prevádzkovej efektívnosti a automatizovaných procesov vrátane online predajných kanálov

Budeme pokračovať v implementácii stratégie a uskutočňovaní potrebných taktických zmien vyplývajúcich z krátkodobých a strednodobých zmien na distribučnom trhu IT.

Stratégia SZP

Naše kroky odzrkadľujú náš záväzok voči všetkým našim zúčastneným stranám a ideme po ceste naznačenej v našej stratégii spoločenskej zodpovednosti. Naša stratégia SZP je prepojená s našou obchodnou stratégiou a berie do úvahy distribučný obchodný model našej spoločnosti, ktorá nás stavia do stredu medzi najväčších výrobcov hardvérov a odberateľské spoločnosti (veľké podniky a malé a stredné podniky).

Stratégia SZP bola vyvinutá pre roky 2020-22, počas ktorých sa naša spoločnosť chcela zamerať na inovácie, zlepšovanie a integráciu. Sme teda o rok napred v našej stratégii a veríme, že sa dosiahol pokrok na všetkých frontoch.

- rozširujeme našu ponuku nielen o najnovšie vynálezy a cloudové riešenia, ale aj o ekologické riešenia.
- zlepšujeme efektívnosť našich prevádzok, porozumenie našej environmentálnej a klimateckej stopy a proces recyklácie,
- pokračujeme v poskytovaní integrovaného a otvoreného pracovného priestoru pre všetkých zamestnancov a zamestnankyne a pripravujeme ďalšie iniciatívy, ktoré môžu pozitívne ovplyvniť životné prostredie a klímu.

■ ASBIS 2020-22 Stratégia SZP ■



Inovácie

nové produkty, nové riešenia, nové nápady

CIEĽ	POSTUP
Chceme zákazníkom ponúknuť nové výrobky, ktoré budú ohľadupľnejšie k životnému prostrediu. Predstavíme ich, hneď ako budú dostupné od výrobcov. Viedli sme diskusie s výrobcami a požadovali sme podrobnosti týkajúce sa ich ekologických produktov. Tiež ich začíname integrovať aj do nášho portfólia. Jedným z príkladov je súkromná značka Prestigio, ktorá uviedla na trh energetické banky, ktoré ako prvé v Európe používajú grafén s mimoriadnou tepelnou vodivosťou a elektromobilitou, čo je veľmi šetrné pre životné prostredie. Takisto, ďalšia naša súkromná značka ParenioloT predstavila vo svojom portfóliu aj inteligentný ekologický ohrievač.	
Naším cieľom je ponúknuť zákazníkom nové riešenia, ktorí im umožnia pracovať efektívnejšie a pohodlnejšie v kanceláriách, na cestách či z domu. Očakávame, že pracoviská sa budú prispôbovať tempu rýchlo sa meniacich technológií. Uskutočnili sme strategické stretnutia a prieskumy s našimi zákazníkmi, aby sme lepšie pochopili ich súčasné a budúce potreby. Tieto boli do istej miery ovplyvnené pandemiou. Jedným z príkladov nových riešení je dohoda so spoločnosťou Kemp Technologies, ktorá je lídrom v poskytovaní aplikácií na sledovanie intenzity dodávok v reálnom čase a softvérových produktov a riešení na doručovanie aplikácií.	
Máme v pláne podporovať nové nápady v oblasti technológií a do našej ponuky zahrnúť odvetvové inovácie. Vo svojich plánoch napredujeme. Jedným z príkladov je klávesnica PrestigioTouch and ClickKeyboard, ktorá je len začiatkom našich nových inovatívnych produktov. V rámci značky Prestigio sme tiež spustili komplexnú službu elektronických štítkov ePriceLabels, ktorá významne zlepšuje správu cien a riadenie vplyvov našich klientov na životné prostredie.	



Vylepšovať

viac efektivity, viac porozumenia, viac recyklácie

CIEĽ

POSTUP

Chceme byť efektívnejší v našich prevádzkach, aby sme zákazníkom poskytli pridanú hodnotu a znížili našu ekologickú stopu.

Zaviedli sme politiku, že všetky nové firemné vozidlá musia byť hybridné, aby sa znížila naša ekologická stopa. Spustili sme analýzu ekologickej prijateľnosti našich skladových strojov, aby sme lepšie pochopili našu spotrebu elektrickej energie a potenciálne vykonali nejaké zmeny aj v tejto oblasti.



Naším cieľom je získať dôkladné pochopenie nášho vplyvu na životné prostredie a podnebie na každej úrovni nášho hodnotového reťazca.

Vymenovali sme novú osobu, ktorá má na starosti analýzu dopadov na životné prostredie a podnebie. Od roku 2020 sme začali s výpočtami našej uhlíkovej stopy. V tejto správe uvádzame naše odhady týkajúce sa emisií CO2e koncept 1 a koncept 2 emitovaných v roku 2019 aj v roku 2020. Pre tieto roky tiež uvádzame určité prvky výpočtov konceptu 3. V nasledovných rokoch budeme pokračovať v rozširovaní našich vedomostí o emisiách SP 3.



Spolu s našimi dodávateľmi plánujeme zahájiť ďalšie iniciatívy v oblasti recyklácie a rozšíriť našu ponuku renovovaných výrobkov.

Investovali sme do ekologických a plne recyklovateľných obalov pre súkromné značky. Vo februári 2021 sme tiež založili spoločnosť Breezy, ktorá obchoduje s použitými výrobkami Apple a inými značkovými výrobkami, pre ktorú súčasný majiteľ alebo majiteľka získa zľavu na nákup nových zariadení od týchto spoločností. Tieto výrobky budú dôkladne skontrolované, renovované a opravené odborníkmi a odborníčkami spoločnosti Breezy. Zariadenia, ktoré môžu byť znovu použité, sa začnú predávať za znížené ceny. Zvyšné výrobky sa recyklujú.





Integrovať

ľudí s dátami, ľudí s ľuďmi, ľudí s prostredím

CIEĽ

POSTUP

Chceme pomôcť našim zákazníkom pri integrácii s vlastnými dátami. Poskytovaním najnovších technológií a riešení im pomáhamo pri využívaní dát potrebných na efektívnejšie fungovanie ich podnikania.

Naším zákazníkom ponúkame najnovšie technológie, riešenia a podporu. Investovali sme do najnovších bezpečnostných systémov na ochranu údajov. S pomocou



našej internej platformy IT4Profit sa nám darí zhromažďovať obrovské množstvo údajov o našej finančnej výkonnosti, potrebách našich dodávateľov a zákazníkov, ako aj ďalšie užitočné informácie. Tieto údaje sú k dispozícii v reálnom čase nášmu personálu, ktorý ich môže použiť na lepšie vyhodnocovanie obchodného prostredia a prijímanie informovanejších rozhodnutí. Podporujeme tiež integráciu našich zamestnancov a zamestnancov s najmodernejším softvérom pre spoluprácu.

Naším cieľom je naďalej poskytovať nášmu personálu otvorené a podporné pracovisko. Budeme pokračovať v práci na rozmanitosti, aby sme zvyšovali zastúpenie rôznych národností a pohlaví na vyšších pozíciách skupiny.



Rozmanitosť je základným kameňom spoločnosti ASBIS, ktorá pôsobí v 56 krajinách rôznych národností, kultúr a náboženstiev. Každý deň pracujeme na vytvorení otvoreného a podporného pracoviska, v ktorom by sa všetci cítili byť jeho súčasťou. Naším cieľom je tiež zlepšiť pracovné podmienky po fyzickej stránke

a v procese sťahovania do nových priestorov na Cypre s oveľa lepším vybavením, ktoré zlepší naše pracovné prostredie.

Plánujeme spustiť ďalšie iniciatívy, ktoré pomôžu našim zamestnankyniam a zamestnancom pochopiť ich dopady a dopady spoločnosti ASBIS na životné prostredie a podnebie a pracovať na ich minimalizácii.



Sme v procese plánovania seminárov a workshopov vo viacerých dcérskych spoločnostiach a pobočkách našej spoločnosti zameraných na environmentálne povedomie. Tie však boli odložené kvôli COVID-19.

UN SDGs

Stratégia ASBIS v oblasti SZP, ako aj každodenné operácie, sledujú ciele

OSN v oblasti udržateľného rozvoja pre roky 2015 - 2030.



1. Máme pobočky v 27 krajinách a pôsobíme v približne 56 krajinách sveta, v ktorých pracujeme na podpore všetkých zúčastnených strán.
2. Naším zamestnankyniam a zamestnancom ponúkame spravodlivé mzdy a trvalé pracovné zmluvy.



1. Zavádzame inovatívne riešenia do nášho portfólia a získavame nové nápady.
2. Pomáhame našim zákazníkom na rozvíjajúcich sa trhoch modernizovať ich IT infraštruktúru tak, aby bola ekologickejšia.
3. Podporujeme miestne komunity.



1. Zapájame sa do iniciatív na znižovanie odpadu.
2. Podporujeme zodpovednú spotrebu našimi zákazníkmi.
3. Spustili sme iniciatívu Breezy zameranú na obchodovanie s použitými prístrojmi a na ich renováciu alebo recykláciu.



1. Rozširujeme našu ponuku ekologických výrobkov.
2. Začali sme merať našu uhlíkovú stopu.
3. Zaviedli sme politiku, že všetky nové firemné vozidlá musia byť hybridné.

Riadenie spoločnosti

Pre ASBIS je dôležité riadenie a správa spoločnosti.

Akcie spoločnosti ASBIS sú kótované na Varšavskej burze cenných papierov (WSE) v Poľsku, na hlavnom trhu. Dodržiavame a postupujeme podľa pravidiel, ktoré prevládajú v danom mieste obchodovania, t.j. Kódex najlepších postupov WSE (vydaný v roku 2016), ktorý bol schválený predstavenstvom ASBIS. Spoločnosť každý rok spolu so svojou výročnou správou predkladá vyhlásenie o zhode. Ak dôjde k porušeniu niektorých pravidiel, tieto porušenia sa oznámia a vysvetlia (podľa pravidla „dodržiavaj alebo vysvetli“).

Hoci sa naše obchodovanie uskutočňuje vo Varšave, kde prevláda občianske právo, podnikové pravidlá a podniková štruktúra pochádzajú z Cypru, kde máme hlavné sídlo a kde prevláda spoločné právo. Fungujeme teda na základe verejne dostupných dokumentov, ktoré sú registrované v cyperskom obchodnom registri. Jedná sa o:

- Spoločenská zmluva - obsahujúca základné podmienky, na základe ktorých je nám dovolené vykonávať našu podnikateľskú činnosť,
- Stanovy spoločnosti - stanovujúce zodpovednosť vrcholového manažmentu, druh obchodnej činnosti a spôsoby, aký vplyv môžu mať akcionárske subjekty na predstavenstvo.

Spoločnosť je riadená predstavenstvom, ktorá sa skladá z výkonných (ED) a nevýkonných (NED) riaditeľov a riaditeľiek, pričom nad všetkými je ešte generálny riaditeľ / riaditeľka (CEO). Cieľom výkonných riaditeľov a riaditeľiek je stanoviť stratégiu spoločnosti a kontrolovať spoločnosť riadením jednotlivých manažérskych funkcií, zabezpečením dostupnosti financovania a riadením rizika. Úlohou nevýkonných riaditeľov a riaditeľiek je dohliadať na spôsob, akým tieto osoby vykonávajú svoje povinnosti, kontrolovať výkonnosť predstavenstva a konštruktívne spochybňovať jeho rozhodnutia.

Riadenie spoločnosti a riadenie záležitostí spoločnosti majú na starosti členovia a členky predstavenstva. Predstavenstvo musí udržiavať zdravý systém vnútorných kontrol s cieľom chrániť investície akcionárskych subjektov a aktíva spoločnosti. Riaditelia a riaditeľky môžu pri výkone svojej funkcie si požičať peniaze, použiť svoj podnik, majetok alebo nevyžiadaný kapitál, alebo ich časti, ako istinu alebo zobrať hypotéku na vydanie dlhopisov či iných cenných papierov, a to priamo alebo ako zábezpeku za akýkoľvek dlh, zodpovednosť alebo záväzok voči našej spoločnosti alebo akejkoľvek tretej strane.

Všetky akcionárske subjekty sú si rovné - jedna akcia ASBIS sa rovná jednému hlasu.

Predstavenstvo vykonáva svoju prácu na trvalý úväzok. Tretinu riaditeľských pozícií však každoročne rotujeme. K 29. marcu 2021 máme sedem osôb na riaditeľskej pozícií (štyri sú výkonné pozície a tri nevýkonné). Aspoň dve osoby na týchto pozíciách (môže byť aj viac) teda každoročne odídu a prídu za ne nové. Žiaden z riaditeľov či riaditeľiek nie je súčasťou zamestnaneckej rady. Nevýkonné riaditeľské pozície sú nezávislé.

Predstavenstvo je menované valným zhromaždením akcionárskych subjektov, ktoré sa koná najmenej raz ročne. Výročné valné zhromaždenie schvaľuje účtovnú závierku spoločnosti, rozdelenie ziskov (dividend) a zbavuje členov a členky predstavenstva ich záväzkov súvisiacich s výkonom v minulom roku, volí a menuje nových riaditeľov a riaditeľky z dôvodu rotácie a určuje odmenu audítorom a audítorkám. Okrem toho sa pri mimoriadnych okolnostiach zvolávajú mimoriadne valné zhromaždenia.

Výročné valné zhromaždenie a schôdza na účely prijatia osobitného uznesenia sa zvolávajú písomne najmenej dvadsať dní vopred a všetky ostatné schôdze sa zvolávajú najmenej štrnásť dní vopred. Táto oznamovacia lehota začína plynúť dňom, kedy sa doručila alebo kedy sa považuje za doručení. Toto oznámenie musí obsahovať miesto, deň a hodinu stretnutia a v prípade špeciálnej udalosti, aj všeobecnú povahu tohto stretnutia. Stanovy

spoločnosti neumožňujú zvolávať valné zhromaždenie mimo územia Cypru.

Najväčším akcionárom spoločnosti je jej zakladateľ a generálny riaditeľ Sjarhei Kostevitch. Kontroluje spoločnosť s efektívnym takmer 37% podielom. Manažment je tiež zároveň aj akcionárskym subjektom spoločnosti ASBIS. Tri ostatné osoby na výkonnej riaditeľskej pozícii držia spolu 2,2% podiel. V deň zverejnenia správy, nad 5% limitom nie je žiaden iný subjekt. Vlastné akcie tvoria 0,6% (odkúpené späť z trhu). Vďaka tomu má ASBIS značný voľný „freefloat“ vo výške približne 63%.

Každá akcia je spojená s jedným hlasom. Každý akcionársky subjekt je oprávnený sa zúčastňovať na zasadaní, vystupovať na ňom a v prípade, že mu bude udelené hlasovacie právo, tieto hlasovacie práva vykonávať. Akcionárske subjekty sa môžu osobne zúčastňovať na zhromaždeniach alebo ich môžu zastupovať iné osoby s písomným splnomocnením. So špecifickými akciami nie sú spojené žiadne zvláštne práva a neexistujú žiadne odlišné triedy akcií.

**V spoločnosti ASBIS sú
4 osoby na výkonnej
a 3 osoby na nevýkonnej
riaditeľskej pozícii**

ASBIS má zriadený výbor pre audit a výbor pre odmeňovanie.

V ASBIS je zriadený výbor pre audit a výbor pre odmeňovanie. Výbor pre audit je tvorený dvoma osobami na nevýkonnej a jednou osobou na výkonnej (CFO) riaditeľskej pozícii, ktorá výboru predsedá. Výbor pre audit zasadá najmenej dvakrát ročne. Výbor pre audit je zodpovedný za zabezpečenie správneho monitorovania, kontroly a vykazovania finančnej výkonnosti skupiny. Stretáva sa tiež s audítormi a audítorkami a kontroluje audítorské správy týkajúce sa účtov a systémov vnútornej kontroly. Výbor pre audit zasadá najmenej raz ročne spolu s audítorskými subjektami.

Výbor pre odmeňovanie je tvorený dvoma osobami na nevýkonnej a jednou osobou na výkonnej (CEO) riaditeľskej pozícii, ktorá výboru predsedá. Stanovuje a kontroluje rozsah a štruktúru balíkov odmeňovania výkonných riaditeľov a riaditeľiek vrátane ich opcií a zmluvných podmienok. Odmeňovanie a zmluvné podmienky pre nevýkonných riaditeľov a riaditeľky určuje predstavenstvo s náležitým ohľadom na záujmy akcionárskych subjektov a výkonnosť skupiny. Výbor pre odmeňovanie tiež dáva predstavenstvu odporúčania týkajúce sa pridelovania opcií na akcie a/alebo vlastných akcií pre osoby na riaditeľských, manažérskych alebo nižších pozíciách.

Podľa stanov sa odmeny pre riaditeľské funkcie určujú na valných zhromaždeniach na odporúčanie výboru pre odmeňovanie. Ktorémukoľvek riaditeľovi či riaditeľke, ktorý/á vykonáva špeciálne alebo mimoriadne

služby pri výkonnej činnosti spoločnosti alebo pri výkone svojej riaditeľskej funkcie, alebo ktorý/á cestuje alebo má bydlisko v zahraničí pri výkone svojej riaditeľskej funkcie, môže byť na základe odporúčania výboru pre odmeňovanie a po schválení ostatnými riaditeľmi a riaditeľkami vyplatená osobitná odmena na kompenzáciu takýchto nákladov. Výkonní riaditelia a riaditeľky majú tiež nárok na bonus každý štvrtrok v závislosti od štvrtročných výsledkov. Tento bonus pozostáva z určitej sumy alebo percenta, ktoré sú dohodnuté a uvedené v ich pracovných zmluvách alebo zmluvách o výkone funkcie (podľa potreby), riaditelia a riaditeľky však tento bonus dostávajú, iba ak zisk dosiahne určité vopred stanovené hodnoty. Takisto v 2020, tiež v súlade s požiadavkami EÚ, valné zhromaždenie ASBIS schválilo politiku odmeňovania predstavenstva. Prvé vyhlásenie o odmeňovaní bude predstavené valnému zhromaždeniu v roku 2021.

Výbor pre audit
jedná s externými audítorskými
subjektami

Výbor pre odmeňovanie zabezpečuje
spravodlivé odmeny pre osoby na
riaditeľských pozíciách

Rôznorodosť kandidatúry je na programe dňa

Staráme sa tiež o stabilitu predstavenstva. Naše predstavenstvo bolo za posledných 5 rokov relatívne stabilné a úroveň jeho rotácie (t.j. zmeny v osobách na týchto pozíciách) dosahovala v uvedenom období 8%. Konkrétne rotácia predstavenstva dosiahla v roku 2019 20% (zmena na nevykonnej pozícii, kde došlo k odchodu v roku 2018) a 0% v roku 2020.

Na úrovni predstavenstva ASBIS nedošlo k roku 2020 k rodovej rozmanitosti, keďže všetci jeho členovia sú muži. Ako spoločnosť chápeme, že rôzne pohľady nám môžu pomôcť lepšie využiť všetky príležitosti a zohľadniť všetky riziká. 29. marca 2021 bola do predstavenstva ASBIS vymenovaná prvá žena. Keďže rodová rozmanitosť je pre nás dôležitá, pracujeme na tom, aby sme mali na vyšších pozíciách väčšie zastúpenie žien. Ak vezmeme do úvahy predstavenstvá všetkých našich pobočiek, celkovo máme 13 žien v týchto funkciách, čo predstavuje približne 40% zastúpenie.

Tento obrázok vyzerá tiež priaznivejšie, ak sa pozrieme na situáciu v manažmente (t.j. v rade SASB plus v manažmente obchodov), kde na konci roka 2020 tvorili ženy 40%, pričom na ostatných pozíciách to bolo 32%. Pokiaľ ide o etnickú rozmanitosť, v spoločnosti ASBIS nemáme žiadnych ľudí hispánskeho alebo afroamerického pôvodu. 2% všetkých zamestnancov a zamestnankýň mal ázijský pôvod, zatiaľ čo zvyšných 98% predstavuje biele etnikum.

2019	Muž	Žena
Manažment (SASB)	28	17
Ostatné	1 019	530
2020	Muž	Žena
Manažment (SASB)	29	19
Ostatné	1 211	578

	2019		2020	
	Ázijský pôvod	Biely pôvod	Ázijský pôvod	Biely pôvod
Manažment (SASB)	3	42	2	46
Ostatný personál	30	1 519	31	1 758

RIADENIE SPOLOČNOSTI

ZASADNUTIE AKCIONÁROV (zasadá raz ročne)

- schvaľuje ročnú účtovnú závierku spoločnosti,
- rozhoduje o rozdelení zisku (dividende),
- menuje predstavenstvo (osoby vo výkonných a nevýkonných funkciách)

CEO & Zakladateľ

36,83%

Vlastné akcie

0,59%

Free-float

62,58%

SPOLU

100%



Menovať

PREDSTAVENSTVO (zložené z najmenej troch osôb (riaditeľ, riaditeľka, funkcia))

Výkonné funkcie

- stanovujú stratégiu spoločnosti,
- dohliadajú nad všetkými kľúčovými prvkami podnikania spoločnosti: financie, riziko, plány

Nevýkonné funkcie

- dohliadajú nad rozhodnutiami výkonných funkcií, podporujú spoločnosť ich skúsenosťami a nezávislými úsudkami

Výkonné

Siarhei Kostevitch
Predseda, Generálny riaditeľ (CEO)

Marios Christou
Hlavný finančný riaditeľ (CFO)

Constantinos Tziamalis
Riaditeľ pre úverové a investičné vzťahy

Yuri Ulasovich
Riaditeľ, Hlavný prevádzkový riaditeľ (COO)

Nevýkonné

Demos Demou, Nevýkonný riaditeľ

TasosA. Pantelli, Nevýkonný riaditeľ

Maria Petridou, Nevýkonná riaditeľka

Zúčastnené strany

Pre spoločnosť ASBIS sú dôležité všetky zúčastnené strany.

V našej spoločnosti berieme ohľad na všetky zúčastnené strany pri výkone našich podnikateľských činností. Pri príprave tejto správy predstavenstvo analyzovalo a potvrdilo, že už identifikované skupiny zúčastnených strán stále platia aj napriek pandémie.

Skupiny zúčastnených strán boli vybrané na účely prvej nefinančnej správy, pričom sa zohľadnilo niekoľko kritérií. Po prvé na základe toho, či sa jedná o externé alebo interné zúčastnené strany pre spoločnosť. Po druhé sme sa lepšie pozreli na ich záujem o našu spoločnosť, či nás pravidelne kontaktujú a aký typ informácií hľadajú. Po tretie sme analyzovali dopad, ktorý majú na našu spoločnosť. Po štvrté sme analyzovali, aký vplyv máme my na nich.

Vo výsledku bolo identifikovaných sedem skupín zúčastnených strán, a to konkrétne účastníci kapitálového trhu (analytické a investorské subjekty) a finančné inštitúcie (banky, poisťovne, faktoringové spoločnosti), personál, miestne spoločnosti, koneční zákazníci, dodávatelia a poskytovatelia služieb, obchodní partneri, ako aj vládne a verejné inštitúcie.

Napriek tomu, že COVID-19 nezmenil štruktúru týchto skupín zúčastnených strán, predstavenstvo sa rozhodlo aktualizovať maticu ich dôležitosti. Online prieskum sa začal 5. februára

a trval do 1. marca 2021. Na základe tohto prieskumu naša spoločnosť identifikovala aspekty, ktoré: (1) sú najdôležitejšie pre zúčastnené strany a (2) o ktorých sa zúčastnené strany domnievajú, že budú mať najsilnejší vplyv na náš obchodný model. Prieskum bol anonymný.

Prieskum zahŕňal záležitosti zo šiestich širokých okruhov, ktoré naša spoločnosť vykazuje: (1) zamestnanecké a sociálne otázky, (2) otázky životného prostredia a podnebia, (3) finančné prvky a riadenie rizík, (4) zákaznícka spätná väzba k výrobkom, (5) právne a etické záležitosti a (6) vzťahy s miestnymi komunitami.

Ako je uvedené nižšie, zúčastnené strany sa odlišovali v hodnotení závažnosti a dopadu týchto šiestich oblastí.

Oblasť	Závažnosť	Dopad
Zamestnanecké a sociálne otázky	3,3	3,3
Otázky životného prostredia a podnebia	2,9	3,1
Finančné prvky a riadenie rizík	4,1	4,2
Zákaznícka spätná väzba k výrobkom	3,9	4,0
Právne a etické záležitosti	4,3	4,3
Vzťahy s miestnymi komunitami	3,3	3,1

Pre zúčastnené strany boli najdôležitejšie právne a etické otázky.

V rámci prieskumu medzi zúčastnenými stranami boli všetci požiadaní, aby vyhodnotili niekoľko tém v rámci každej oblasti. Pri každej téme boli požiadaní, aby uviedli jej dôležitosť a rozsah možného dopadu na činnosť našej spoločnosti v nasledujúcich rokoch. Hodnotenie bolo od 0 (nula, najmenší dôležitý, najmenší dopad) po 5 (päť, najdôležitejší, najsilnejší dopad).

Z prieskumu vyplynulo, že najdôležitejšími oblasťami pre zúčastnené strany sú tie, od ktorých zúčastnené strany očakávajú, že budú mať najväčší dopad na spoločnosť ASBIS v nasledujúcich rokoch. Dve oblasti s najvyšším počtom bodov sa stali: (1) finančné záležitosti a riadenie rizík a (2) právne a etické záležitosti.

V rámci finančných záležitostí a riadenie rizík bola finančná stabilita najvyššie z hľadiska závažnosti a dopadov. Po nej nasledovalo budovanie hodnoty pre akcionárske subjekty a transparentnosť správ a výkazov. V právnych a etických otázkach bola kybernetická bezpečnosť a ochrana údajov hodnotená nad úrovňou silnej správy a riadenia spoločnosti a etických postupov v celom hodnotovom reťazci, pokiaľ ide o dopady na podnikateľskú činnosť našej spoločnosti.

Odpovede týkajúce sa zamestnaneckých a sociálnych otázok poukazovali na to, že spravodlivé a dôstojné podmienky zamestnania v celom hodnotovom reťazci sú najdôležitejšie a majú najväčší dopad. Nasledovali rovnaké príležitosti pre personálny rozvoj a následne stabilita v zamestnaní. Pokiaľ ide o

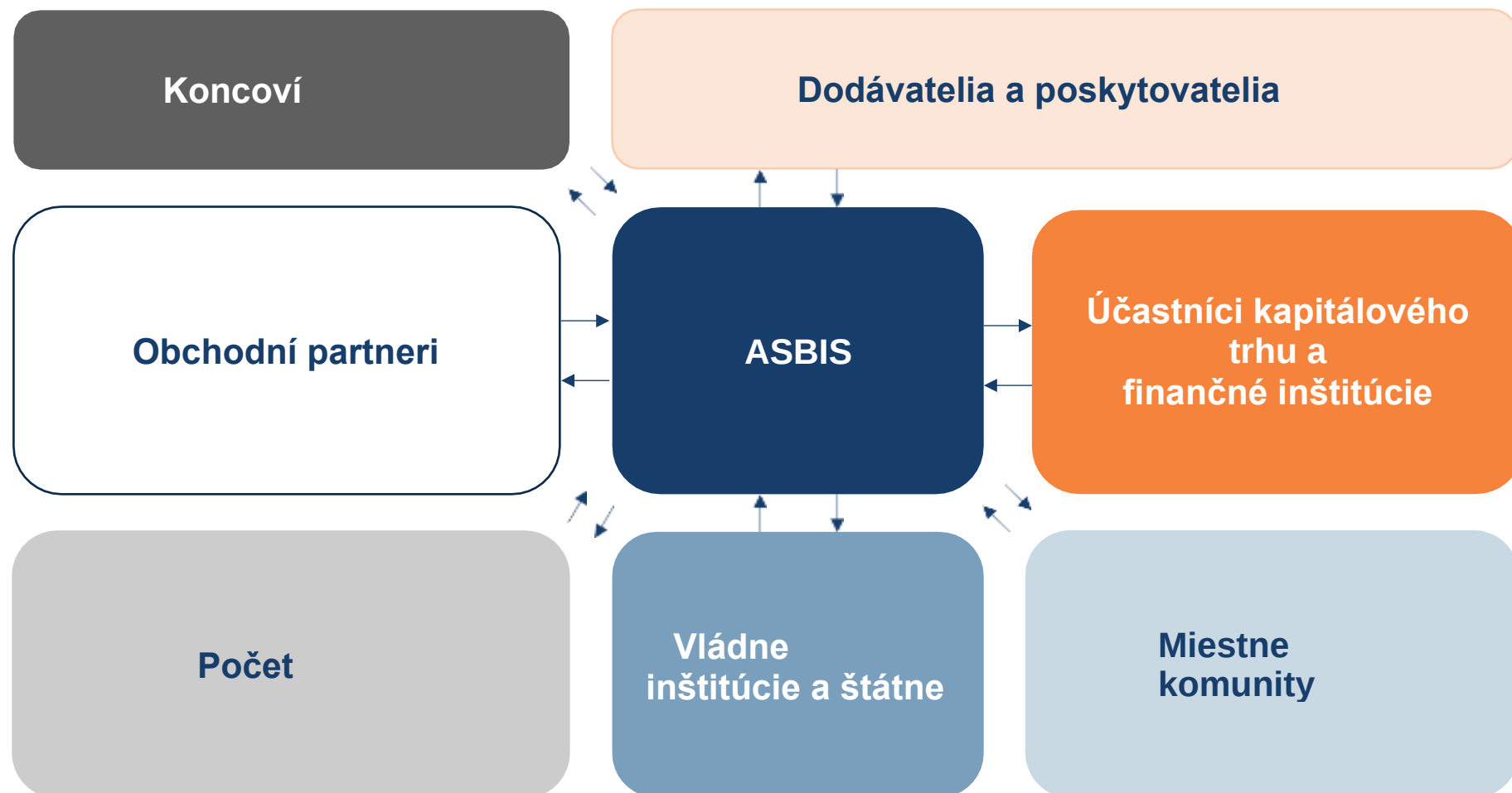
vzťahy s miestnymi komunitami dosiahlo najvyššie skóre vytvárania nových pracovných miest a príležitostí.

Oblasť zákaznícka spätná väzba k výrobkom bola hodnotená vyššie z hľadiska dôležitosti a dopadov než environmentálne a klimatické otázky. V oblasti zákazníckej spätnej väzby boli zúčastnenými stranami zdôraznené dva prvky: dlhodobé vzťahy s dodávateľmi a kvalita distribuovaných produktov. V rámci dopadov na životné prostredie a podnebie bola na prvom mieste politika trvalo udržateľného rozvoja s cieľmi.

Spoločnosť ASBIS bude aj naďalej monitorovať aspekty svojej činnosti, ktoré majú pre zúčastnené strany veľký význam a tie, o ktorých sa zúčastnené strany domnievajú, že budú pre jej obchodný model najdôležitejšie.

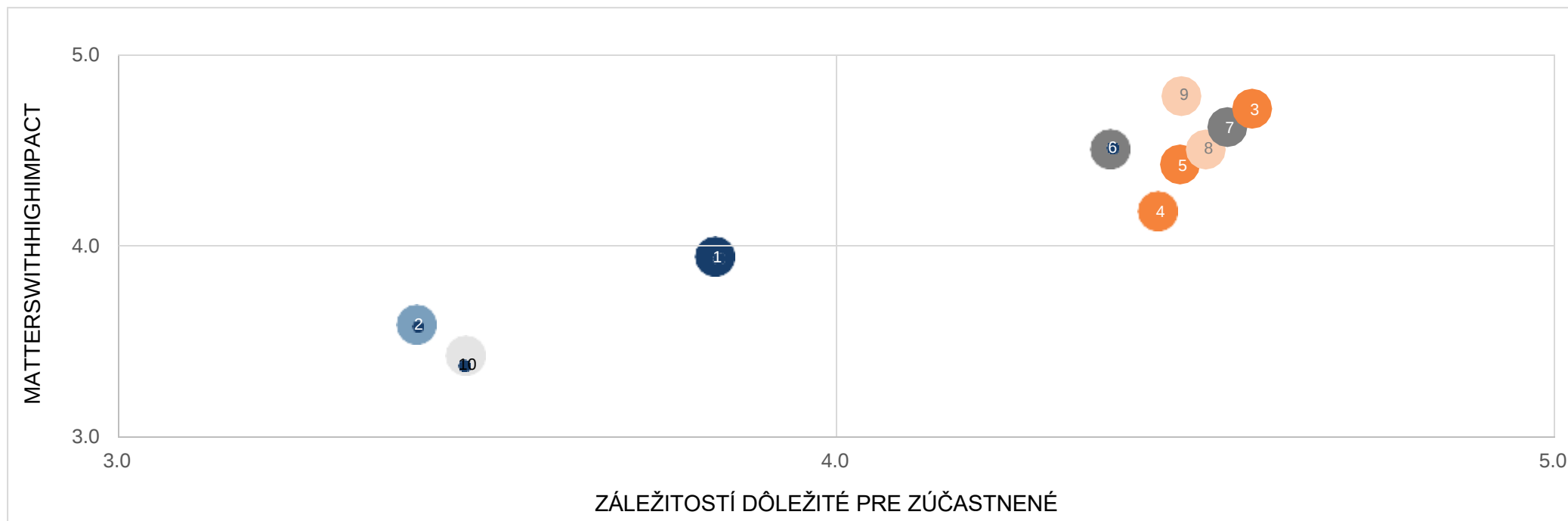
Aktualizovali sme našu maticu závažnosti pre zúčastnené strany

■ ZÚČASTNENÉ STRANY ASBIS ■



	Účastníci kapitálového trhu a finančné inštitúcie	Dodávatelia a poskytovatelia služieb	Koncoví zákazníci	Obchodní partneri	Počet zamestnancov a zamestnankyne	Vládne inštitúcie a štátne orgány	Miestne komunity
Kto sú oni?	Jedná sa o rôznorodú skupinu zúčastnených strán. Medzi účastníkov kapitálového trhu patria: analytické subjekty vydávajúce odporúčania pre ASBIS, inštitucionálni investori (podielové fondy a dôchodkové fondy, poľské a medzinárodné) a jednotliví investori. Medzi finančné inštitúcie patria poisťovne, banky a faktoringové spoločnosti.	Dodávatelia sú spoločnosti, od ktorých získavame tovar, ktorý neskôr predáme. Spolupracujeme s dodávateľmi, ktorí pre nás vyrábajú naše výrobky súkromnej značky, ako aj s dodávateľmi, od ktorých získavame tovar tretích strán, napr. OEM (výrobcovia originálneho vybavenia). Medzi poskytovateľov služieb patria logistickí operátori, ktorí prepravujú tovar z našich distribučných centier k našim odberateľom.	Koncoví zákazníci sú právnické alebo fyzické osoby, ktoré využívajú naše produkty, či už sa jedná o produkty súkromných značiek alebo o hardvér alebo softvér tretích strán. Takisto sem patria osoby, ktoré prichádzajú priamo do našich obchodov Apple Premium Reseller.	Obchodnými partnermi, ktorí nie sú našimi dodávateľmi alebo poskytovateľmi služieb, sú obchodníci, ktorým predávame náš tovar, veľké maloobchodné siete, do ktorých dodávame naše produkty, ako aj iné podnikateľské subjekty.	Jedná sa o rôznorodú skupinu, pretože naša spoločnosť pôsobí v 4 regiónoch trhov EMEA. Okrem toho zastávajú naše zamestnankyne a zamestnanci rôzne funkcie, od administratívy a financií, cez logistiku a manažment, až po marketing a predaj.	Vládne inštitúcie a štátne orgány sú dôležitou zúčastnenou stranou pre našu spoločnosť. Patria sem nielen inštitúcie so sídlom na Cypre, kde sa nachádza naše hlavné sídlo, ale aj inštitúcie z ostatných krajín, kde pôsobíme, a to predovšetkým v Poľsku (vo Varšave), kde sú kótované naše akcie.	Miestne komunity našej spoločnosti sa nachádzajú na Cypre, t.j. tam, kde sa nachádza naše hlavné sídlo. Rodiny našich zamestnancov a zamestnankyň patria medzi miestne zúčastnené strany.
Čo je pre nás dôležité?	Akcionárske (investorské) subjekty vlastní našu spoločnosť. Analytické subjekty, ktoré vydávajú správy a oceňujú našu spoločnosť, zatiaľ čo finančné inštitúcie podporujú náš rozvoj financovaním časti našich záväzkov a poisťovaním našich pohľadávok.	Dodávatelia sú dôležitou súčasťou nášho hodnotového reťazca. Od našich dodávateľov získavame výrobky, ktoré neskôr predávame, čo je kľúčovým prvkom nášho podnikania, preto dodávatelia môžu predstavovať našu konkurenčnú výhodu. Poskytovatelia služieb dodávajú produkty obchodným partnerom a koncovým zákazníkom.	Predvídanie a uspokojovanie potrieb a želaní koncových zákazníkov je kľúčom k obchodnému modelu a úspechu našej spoločnosti.	Vďaka obchodným partnerom môže naša spoločnosť existovať. Toto sú subjekty, ktorým predávame náš tovar a výrobky.	Personál skupiny tvorí najdôležitejších interných aktérov. Naša spoločnosť dokáže fungovať najmä vďaka nášmu personálu.	Sme transparentnou spoločnosťou, ktorá dodržiava zákony v každej krajine, kde pôsobíme. Správne vzťahy so všetkými inštitúciami vo všetkých krajinách sú kľúčom k úspechu našej spoločnosti.	Ludia pracujúci v blízkosti Limassolu a na Cypre, ako aj ich rodiny.
Ako sa zapájame?	Budovanie hodnoty spoločnosti je prioritou predstavenstva a je kľúčovým faktorom pri rozhodovaní o tvorbe nových projektov. Predstavenstvo sa zameriava na transparentnosť svojich vzťahov so zúčastnenými stranami. Naša spoločnosť na štvrtročnej báze pripravuje komplexnú finančnú správu spolu s analýzou manažmentu. Po zverejnení tejto správy sa koná stretnutie vo Varšave (miesto registrácie) alebo videokonferencia, na ktorej vrcholný manažment predstaví kľúčový vývoj a vyhliadky spoločnosti na ďalšie štvrťroky. Naša spoločnosť sa tiež zúčastňuje na konferenciách investičných subjektov, kde sa konajú osobné stretnutia a stretnutia skupín. Predstavenstvo reaguje na potreby akcionárskych subjektov, napr. sme zaviedli politiku vykazovania mesačných údajov o predaji prostredníctvom aktuálneho prehľadu. Osoby v najvyššom vedení tiež poskytujú všetky potrebné informácie finančným inštitúciám a konajú osobné stretnutia.	S našimi dodávateľmi udržujeme dlhodobé vzťahy založené na vzájomnej dôvere a porozumení vzájomných potrieb a obmedzení. Pretože boj proti úplatkom a korupcii, ako aj politika LZ, sú pre nás dôležité, formalizovali sme ich na úrovni skupiny.	Spokojnosť koncových zákazníkov je pre našu spoločnosť veľmi dôležitá. Naše kroky zameriavame tak, aby sme dodávali najlepšie možné produkty za najlepšiu možnú cenu. Zameriavame sa teda na kvalitu produktov a minimalizáciu záručných oprav. V prípade, že k nim dôjde, snažíme sa, aby bol celý záručný proces čo najplynulejší (môžeme ho ovplyvňovať pokiaľ ide o naše súkromné značky). Domnievame sa, že predajom kvalitnejších výrobkov chránime životné prostredie, pretože minimalizujeme elektronický odpad.	Skupina udržiava dlhodobé vzťahy so všetkými kľúčovými dodávateľmi, predajcami a maloobchodnými sieťami vo všetkých regiónoch, v ktorých pôsobíme.	Manažérsky tím našej spoločnosti sa zameriava na poskytovanie najlepších možných podmienok pre svoj personál. Manažéri a manažérky vedú otvorený dialóg, pravidelne monitorujú výkon a poskytujú konštruktívnu spätnú väzbu. Ponúkame tiež možnosti rozvoja a trhové mzdy doplnené o výhody.	Spoločnosť platí riadne všetky dane a sociálne odvody a prekladá všetky potrebné správy popisujúce jej činnosť. Táto štvrtá nefinančná správa je príkladom transparentného a otvoreného prístupu našej spoločnosti.	Spoločnosť ASBIS je dôležitým zamestnávateľom v regióne Limassol na Cypre. Rodiny našich zamestnancov a zamestnankyň profitujú zo stabilného zamestnania a dobrých pracovných podmienok, ktoré im poskytujeme. Každý rok tiež darujeme peniaze charitatívnym organizáciám a zapájame sa do iniciatív, ktoré sú dôležité pre miestnych ľudí.

■ PRIESKUM ZÚČASTNENÝCH STRÁN ■



Zamestnanecké a sociálne otázky

- 1 Spravodlivé a férové zamestnanecké podmienky

Otázky životného prostredia a podnebia

- 2 Pravidlá udržateľnosti s cieľmi

Finančné prvky a riadenie rizík

- 3 Finančná stabilita
- 4 Transparentnosť vykazovania
- 5 Budovanie hodnoty pre akcionárov

Produkt a skúsenosti zákazníka

- 6 Dlhodobé vzťahy s dodávateľmi
- 7 Kvalita distribuovaných produktov

Právne a etické otázky

- 8 Silné firemné riadenie
- 9 Kyberbezpečnosť a ochrana dát

Vzťahy s miestnymi komunitami

- 10 Tvorba nových pracovných pozícií a príležitostí v regióne

Pravidlá týkajúce sa sociálnych a zamestnaneckých záležitostí

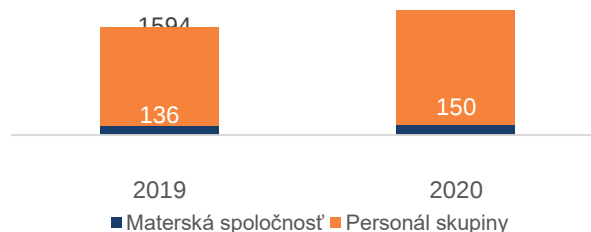
Sme čestní

Pri vzájomnej komunikácii s našimi partnermi a zákazníkmi sme otvorení a transparentní.

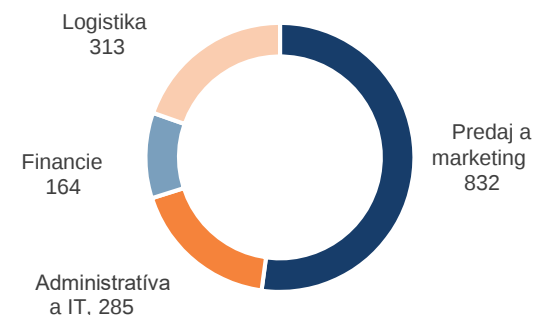
Veríme, že úspech našej spoločnosti závisí od našich zamestnancov, ich know-how, angažovanosti, flexibility a schopnosti zvládať každodenné situácie a implementovať stratégiu našej spoločnosti. Chceme byť cenným a atraktívnym zamestnávateľom na všetkých trhoch, na ktorých pôsobíme, prostredníctvom našich dcérskych spoločností. Je to výzva, pretože naša spoločnosť ku koncu roka 2020 pôsobila v približne 56 krajinách a má dcérske

spoločnosti a zamestnávala ľudí v 27 krajinách. Krajiny, kde pôsobíme, spadajú do rôznych regiónov s rôznymi kultúrami a náboženstvami. Iba asi 8% našich zamestnancov a zamestnankýň pracuje pre materskú spoločnosť, zvyšok pracuje pre dcérske spoločnosti. V roku 2020 sme zaznamenali v priemere 1837, čo predstavuje medziročný nárast o 15%.

PRIEMERNÝ POČET ZAMESTNANÝCH OSÔB



2019 Zamestnanie podľa funkcie

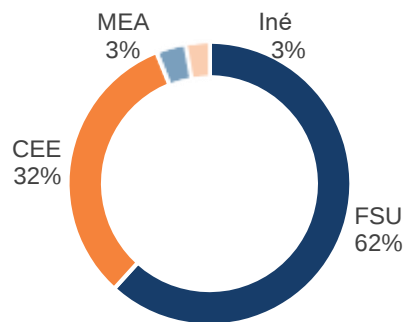


Sme rôznorodí

Najbežnejšou formou zamestnania v ASBIS je práca na trvalý úväzok. Tento druh zamestnania malo u nás približne 98% ľudí v roku 2020

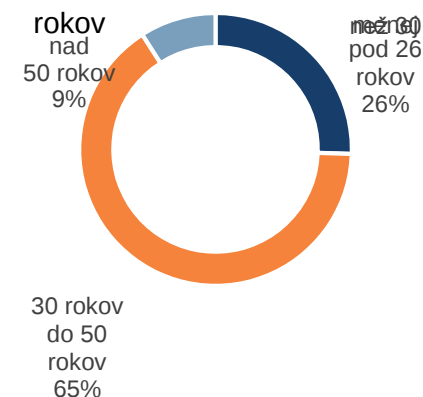
Sme rozmanitá spoločnosť s pobočkami v 27 rôznych krajinách. Viac ako 60% našej pracovnej sily je zamestnanej v regióne FSU. Druhým najväčším regiónom založeným na zamestnanosti je región strednej a východnej Európy, ktorý v roku 2020 zamestnával približne 32% ľudí z celej našej spoločnosti.

2020 PRIEMERNÝ POČET ZAMESTNANÝCH ĽUDÍ PODĽA REGIÓNU



Veková štruktúra našej pracovnej sily je rôznorodá. V roku 2020 malo 65% našich zamestnancov a zamestnankýň 30 až 50 rokov, zatiaľ čo okolo 26% bolo mladších ako 30 rokov. Okrem toho, asi 33% našej pracovnej sily tvoria ženy.

2020 PRIEMERNÝ POČET ZAMESTNANÝCH ĽUDÍ PODĽA VEKU



V 2020 sme prijali v priemere 556 ľudí, väčšinu v regióne FSU. V 2020 opustilo našu spoločnosť 462 ľudí. Počítame tiež dobrovoľnú a nedobrovoľnú fluktuáciu našej pracovnej sily v našich obchodoch. V roku 2020 bola dobrovoľná fluktuácia na úrovni cca. 33% a nedobrovoľná cca. 21%.

Dôvod, prečo sme boli úspešní pri prijímaní a udržaní našej pracovnej sily je ten, že máme komplexnú politiku riadenia ľudských zdrojov na úrovni skupiny, ktorá štandardizuje všetky procesy spojené s riadením ĽZ. Naša politika riadenia ĽZ zahŕňa šesť kľúčových tém: prijímanie novej sily, budovanie tímu, motivovanie, vedenie, rozmanitosť a boj proti šikane. Navyše sa venuje aj činnostiam zameraným na budovanie dobrej značky.

Podporujeme rozmanitosť

Uvedomujeme si, že všetci sme trochu odlišní a že si každý človek zaslúži úctu. Podporujeme rozmanitosť názorov a pracovných síl. Zamestnávame ľudí rôznych národností, kultúr, náboženstiev, veku a pohlavia.

Najímame najlepších a najlepšie



Cieľom procesu prijímania je nájsť tých správnych ľudí, ktorí by vyplnili naše voľné pracovné miesta a prilákať ich do našej spoločnosti. Náborový proces je zameraný na: (1) hodnotenie kandidátok a kandidátov na základe ich schopností, (2) zabezpečenie objektivity hodnotenia, a to aj pomocou IT nástrojov, (3) poskytovanie rovnakých príležitostí všetkým ľuďom bez ohľadu na ich pohlavie, sociálny alebo rodinný stav, vek alebo zdravotné postihnutie a (4) rešpektovanie ich práv a dodržiavanie príslušných zákonov.

Pri obsadzovaní pozícií dávame prednosť internému a externému náboru. Novú silu do našej spoločnosti hľadáme z radov našich zamestnancov a zamestnankyň, v rámci ich kariérneho rastu, a zároveň majú možnosť sami propagovať nové pozície vo svojom okolí. Ak je to možné, uprednostňujeme interný nábor pred externým na tvorbu dlhodobých záväzkov. Pri hľadaní nových talentov sa spoliehame na naše iniciatívy v oblasti budovania značky. Na zvýšenie transparentnosti a objektivity v procese prijímania novej pracovnej sily má každý kandidát či kandidátka pred prijatím rozhodnutia minimálne dve stretnutia s našim manažmentom z rôznych úrovní.

Budujeme tím



Chápeme, že sme ako tím silnejší. Pri budovaní a udržiavaní nášho tímu sa musíme sústrediť na: správny proces prijímania novej pracovnej sily, motivovanie našich zamestnancov a zamestnankyň a budovanie vedúcich osobností, ktoré budú formovať budúcnosť našej spoločnosti. Chceme, aby sa naše nové zamestnankyne a zamestnanci cítili vítaní a potrební hneď, ako prekročia dvere našej kancelárie. Veríme, že toto je kľúčové pri ich udržaní.

Naším cieľom je oceniť všetkých ľudí, ktorí pre nás pracujú, prostredníctvom našej misie a vízie, firemnej kultúry, ako aj im pomôcť sa zapracovať do ich nových úloh a zodpovedností. Usilujeme sa zabezpečiť, aby všetci naši ľudia boli vybavení príslušnými nástrojmi a prostriedkami na vykonávanie svojich úloh a aby ich adaptácia bola efektívna a pohodlná. Uvítací balíček pre všetkých nových zamestnancov a zamestnankyne obsahuje: uvítací list, pracovnú zmluvu, informačný formulár, podrobnosti o štruktúre spoločnosti, popis práce, dokumenty na vyplnenie, príručku s firemnými zásadami a pravidlami a zoznam školení, ktoré je nutné absolvovať. Naše zásady sú zamerané na skrátenie času, ktorý noví zamestnanci a zamestnankyne potrebujú, aby sa začlenili do nášho tímu.

Sme tímoví hráči

Naši zamestnanci a zamestnankyne sú pre nás dôležité.
Uvedomujeme si, že spoločne môžeme dosiahnuť viac.
Podporujeme nášho tímového ducha.



Neustále motivujeme

Veríme, že najlepším spôsobom motivácie našej pracovnej sily je prostredníctvom transparentných možností kariérneho rastu a transparentného a spravodlivého odmeňovania, ako aj možností rozvoja a školenia. Kariérne cesty závisia od začiatku a oblasti, odkiaľ pochádzajú. Informujeme našich zamestnancov a zamestnankyne o ich potenciálnom kariérnom postupe v okamihu ich nástupu do práce. Pre každú pozíciu sú nastavené rozsahy odmeňovania. Našich ľudí motivujeme bonusmi na základe ich dosiahnutých výsledkov. Aby sme mohli poskytovať konkurenčné mzdy, snažíme sa informovať o najnovšom vývoji na trhu platov v regiónoch, v ktorých pôsobíme, a robíme prieskumy prostredníctvom pracovných portálov.

S motiváciou súvisí aj spravodlivé hodnotenie. Máme zavedený hodnotiaci model, ktorý sa pre každú úroveň našej hierarchie zameriava na tvrdé kritériá (účinnosť meraná pomocou kľúčových ukazovateľov výkonu) a mäkké kritériá (ako správanie, prostredie a osobnostný rast). Chceme tiež, aby platy zahŕňali nielen fixnú, ale aj variabilnú zložku, aby sa zosúladiť odmeňovanie našich ľudí s výkonnosťou celej spoločnosťou. Pohyblivá časť odmeny sa týka bonusu za ziskovosť a/alebo

províziu a manažérsky bonus. Máme zavedený interný systém hodnotenia.

Naša spoločnosť poskytuje všetkým zamestnankyniam a zamestnancom prístup na svoju IT platformu, na ktorej si môžu zaznamenávať svoje úlohy, prípadne cez túto platformu môžu osoby na manažérskych pozíciách pridelať určité úlohy svojim podriadeným. Z výsledkov svojich úloh môže manažment kontrolovať postup svojich podriadených, ak je postup očividný, môžu ich štvrťročne odmeňovať. Vďaka tomu môžu naši ľudia efektívne pracovať a získavať konštruktívnu spätnú väzbu.

Chápeme, že platy sú iba jednou časťou spokojnosti s prácou. Chceme, aby mali všetci ľudia v našej spoločnosti otvorenú komunikáciu so svojimi nadriadenými. Cieľom je nielen odovzdať konštruktívnu spätnú väzbu, ale aj to, aby mali zamestnanci a zamestnankyne možnosť otvorene komunikovať so svojimi nadriadenými o problémoch alebo nedostatkoch a poskytovať im spätnú väzbu. Spoločnosť organizuje štvrťročné stretnutia s riadiacim tímom s cieľom prediskutovať problémy a nový vývoj so všetkými osobami v manažmente našej skupiny. Medzi ďalšie výhody, ktoré poskytujeme, patria zdravotné poistenie, Providentský fond v určitých krajinách, vianočné dary, vianočné stretnutia a v určitých prípadoch zľavové karty pre niektoré reštaurácie či produkty, ktoré predávame.



Rozvoj vedenia

Aby sme si vybudovali vedúce postavenie, musíme našich ľudí rozvíjať, pretože veríme, že školenia sú kľúčom k úspechu a dlhodobému rozvoju našej spoločnosti. Identifikácia talentov je pre nás dôležitá, pretože nám pomáha hľadať a rozvíjať vodcovské osobnosti a zabezpečiť, aby sme mali v organizácii dostatok talentov na podporu ich budúceho rastu. Preto rozvíjame obe aktivity na zdokonaľovanie všetkých zručností. Rozvíjame a podporujeme zdieľanie vedomostí, ktoré je dôležité pri rozvoji zručností. Máme pripravený školiaci plán a maticu, ktorá znázorňuje, aké školenia je potrebné absolvovať v závislosti od odpracovaných rokov. Naším cieľom je vytvoriť tím efektívnych manažérov a manažérov.

Naša spoločnosť zabezpečuje, aby mali naši zamestnanci a zamestnankyne všetky požadované zručnosti a vedomosti na vykonávanie svojich úloh. Naše personálne oddelenie je zodpovedné za organizovanie školení pre našich ľudí na žiadosť manažérskeho alebo riaditeľského tímu. Školenia závisia od oddelenia, osobnostného výkonu a nových trendov na trhu a sú plne hradené našou spoločnosťou (aj keď vyžadujú vycestovanie do zahraničia). Financovanie medzinárodných školení a osvedčení vnímame ako dôležité, pretože tým

výkon našich zamestnancov a zamestnankýň, čím zlepšujeme pripravenosť našej spoločnosti na trhové zmeny.



Podpora rozmanitosti

Rozmanitosť je pre nás dôležitá, pretože je zakomponovaná do nášho každodenného fungovania. Naším cieľom je vyvážený prístup z hľadiska veku a pohlavia. Uvedomujeme si, že každá či každý je jedinečný a má svoje vlastné charakteristiky, a všetkým by sme chceli poskytnúť príležitosti na rozvoj. Chceme, aby bola naša spoločnosť inkluzívnym pracoviskom, kde ľudia všetkých vekových skupín, náboženstiev a pôvodu nájdu svoje miesto pre prácu a rozvoj v prospech všetkých zúčastnených strán a kde by mali rovnaké príležitosti.

Podporujeme rozmanitosť názorov. Veríme, že výmena nápadov posúva našu spoločnosť vpred. Budujeme tímy všetkých národností a vekových skupín, pretože chceme využívať znalosti našich skúsených zamestnankýň a zamestnancov a takisto energiu a čerstvé nápady od mladších generácií. Naším cieľom je mať vyvážený rodový prístup ku každej pozícii, ktorú chceme obsadiť. Aj keď to niekedy nie je možné, neustále sa usilujeme o to, aby sme mali aspoň jedného zástupcu z každého rodu. Budujeme pracovisko plné vzájomného rešpektu a priateľskej atmosféry.



Boj proti šikane

Našou prioritou je, aby bola naša spoločnosť miestom bez akejkoľvek diskriminácie, šikany alebo nezákonných prejavov. Dôrazne zakročíme proti zamestnancom či zamestnankyniam, ktoré zneužívajú svoje pozície a konajú nezákonne, nespravodlivo a nedôstojne. Patria sem všetky formy obťažovania vrátane šírenia materiálov a osobných údajov ostatných kolegov či kolegýň. Povoľujeme iba konštruktívnu spätnú väzbu. Netolerujeme sexuálne obťažovanie či akékoľvek iné formy obťažovania. Agresívnemu správaniu hovoríme nie. Motivujeme našich ľudí, aby hlásili akékoľvek takéto prejavy a zabezpečujeme im anonymitu a právnu pomoc.

Na záver by sme chceli zdôrazniť, že naša spoločnosť považuje šikanovanie za neprijateľné a za žiadnych okolností nebude tolerované. Aj keď sme sa doteraz s takými situáciami nestretli, určite bude každá osoba z našej spoločnosti, ktorá poruší niektorú z týchto zásad, disciplinárne stíhaná.

Napriek veľkému úsiliu máme v predstavenstve a v niektorých vybraných dobre platených oddeleniach nedostatočné zastúpenie žien, čo má za následok rozdiely v primeranom odmeňovaní mužov a žien. Po zohľadnení všetkých odmien (základný plat plus bonusy) zarábajú muži v priemere viac než ženy. Pokračujeme v riešení tohto problému, ktorý je však zložitý.

V roku 2020 dosiahol priemerný plat v spoločnosti ASBIS Group 24,2 tis. USD ročne, čo predstavuje medziročný nárast 8%. Odmeňovanie závisí od mnohých faktorov, napriek tomu naša spoločnosť nevypláca minimálnu mzdu v žiadnej krajine, v ktorej pôsobí (ani v maloobchode ani v skladoch). Rovnako neplatíme za hodinu, preto tento ukazovateľ SASB nezverejňujeme, pretože nie je významný pre náš obchodný model.

V rokoch 2019 a 2020 nedošlo v dôsledku právnych konaní týkajúcich sa porušenia pracovnoprávných predpisov k žiadnym finančným stratám. Z dôvodu spravodlivého zaobchádzania s našimi zamestnancami a zamestnankyňami nebolo potrebné vytvárať odborové organizácie. Na konci roku 2020 neboli v našej spoločnosti žiadne odbory.

Sociálne otázky sú pre nás dôležité.

SOCIÁLNE OTÁZKY

Sociálne otázky sú pre nás tiež dôležité, preto konáme dvoma spôsobmi. V prvom rade chápeme, že náš sociálny dopad sa týka rodín našich zamestnancov a zamestnankýň. Ich deťom (až do veku 18 rokov) poskytujeme darčeky počas vianočného obdobia. Takisto im ponúkame možnosti konať v rámci aktivít firemného dobrovoľníctva (napr. darovanie krvi).

V druhom rade podporujeme ľudí v núdzi. Podporujeme rôzne charitatívne a neziskové organizácie, sponzorujeme tímy a propagujeme šport. Okrem toho podporujeme osoby v núdzi. Napríklad v roku 2019 sme sponzorovali športové podujatia zamerané na ľudí so zdravotným postihnutím a kúpili sme im špeciálne auto na prepravu. V 2020 bola účasť na charitatívnom maratóne zrušená z dôvodu pandémie COVID-19. Napriek tomu sme to vynahradili činnosťami zameranými na čistenie pláží.

Naša spoločnosť tiež darovala 1000 ľahkých notebookov Učiteľskému združeniu základných škôl na Cypre (POED) a Rade štátnych škôl v Limassole. Tie sa použili na online vzdelávanie a na zdokonaľovanie vedomostí a zručností študentov a študentiek základných škôl vo veku od 6 do 12 rokov, ktorí a ktoré si z ekonomických dôvodov nemohli dovoliť kúpiť vlastný počítač.

Celkovo uplatňujeme decentralizovaný prístup k zapojeniu komunít a investícií, ktoré

sú považované našimi pobočkami za správne a potrebné. Ročné dary dosiahli 100000 USD v roku 2019 a 200000 USD v roku 2020.

Počas pandémie COVID-19 sme do našej podpory pridali tretí prvok, ktorý sa priamo dotkol našich zamestnancov a zamestnankýň a ich rodín. Na minimalizáciu pravdepodobnosti šírenia infekcie COVID-19 v našich kanceláriách, bola všetkým, u ktorých to bolo možné, ponúknutá možnosť pracovať z domu a bolo im poskytnuté všetko potrebné vybavenie. Zamestnancom a zamestnankyniam s malými deťmi sme poskytli zvýšenú flexibilitu. Produktivita v celej skupine zostala na vysokej úrovni, odmeňovanie nebolo ovplyvnené systémom práce z domu.

Pravidlá týkajúce sa ľudských práv

Sme dôveryhodní

Naše slovo platí. Dodržiavame svoje záväzky voči sebe navzájom, ale aj voči zúčastneným stranám. Robíme správne veci bez kompromisov.

Používame dobrý úsudok

Myslíme skôr, ako začneme konať. Naše zásady, hodnoty a etické zásady používame ako rozhodovacie filtre na usmernenie nášho správania.

V našej spoločnosti chápeme dôležitosť ochrany ľudských práv v našom hodnotovom reťazci. Veríme v právo na sebaurčenie, slobodu, riadny zákonný proces, slobodu pohybu, myslenia, náboženstva, zhromažďovania a združovania.

Naša politika v oblasti ľudských práv a práce stanovuje globálne štandardy našej spoločnosti týkajúce sa Kódexu pracovných postupov. Táto politika pracovnej praxe stanovuje minimálne normy pre pracovný čas a pracovné podmienky a zabezpečuje dodržiavanie všetkých základných noriem Medzinárodnej organizácie práce vrátane ďalších platných dohôd. Pomocou tejto politiky sa naša spoločnosť zaviazala dodržiavať tieto štandardy a vyžadovať od svojich zhotoviteľov, dodávateľov a subdodávateľov dodržiavanie týchto štandardov. Stanovuje tiež všeobecné zodpovednosti našej spoločnosti týkajúce sa ľudských práv, riadenia zdravia, bezpečnosti práce, riadenia kariéry, zamestnaneckých práv atď.

Svoje spoločenské povinnosti berieme vážne. Zaviazali sme sa k presadzovaniu ľudských práv prostredníctvom našich politík a obchodných aktivít a tvrdo pracujeme na tom, aby sme zabezpečili, že s ľuďmi, ktorí vyrábajú naše produkty, sa zaobchádza spravodlivo a s rešpektom. Naše pracovné štandardy a globálne dodávateľské štandardy riadia všetky činnosti našej spoločnosti a našich dodávateľských partnerov. Tieto zásady

stanovujú postupy na pracovisku a etické správanie, ktoré požadujeme od všetkých zamestnankýň a zamestnancov, ako napríklad:

(1) zákaz detských a nútených prác, (2) zabezpečenie nediskriminačného prostredia a rovnakých príležitostí, (3) podpora pracoviska bez obťažovania a šikany, (4) zákaz odvetných opatrení alebo akejkoľvek formy fyzických alebo duševných disciplinárnych praktík, (5) rešpektovanie práv zamestnancov na slobodu združovania, (6) zabezpečenie súladu s právnymi predpismi upravujúcimi pracovný čas a mzdu a (7) podpora ochrany životného prostredia, zdravia a bezpečnosti.

Okrem toho sa naša politika zameriava aj na podmienky riadenia zdravia a bezpečnosti práce. Ochrana a podpora zdravia, motivácie a výkonnosti našich zamestnancov a zamestnankýň zabezpečujú dlhodobú konkurencieschopnosť spoločnosti. Bezpečnosť práce je našou prioritou. Naším ľuďom musíme poskytnúť prácu v bezpečnom prostredí chránenom pred pracovnými rizikami.

Minimum diskriminácie je viditeľné v číslach. V rokoch 2020 a 2019 nedošlo v dôsledku právnych konaní týkajúcich sa porušenia pracovnoprávnych predpisov k žiadnym finančným stratám.

Starostlivo vyberáme obchodných partnerov

Vyberáme si tých, ktorí zdieľajú naše hodnoty a vysoké štandardy pre právne a etické obchodné praktiky. Nenecháme nikoho poškodzovať našu reputáciu a našu značku nezákonným alebo neetickým konaním v mene našej spoločnosti.

Doteraz sme nemali žiadne prípady porušovania ľudských práv. Naše zásady však hovoria, že v prípade akýchkoľvek budúcich prípadov by personálne oddelenie alebo priama nadriadená či nadriadený mali informovať predstavenstvo, a to by malo konať na základe danej situácie. V prípade vzniku vážnej situácie by mohlo dôjsť k prepusteniu daného zamestnanca či zamestnankyne podľa pracovnoprávných predpisov. Postup ukončenia zamestnania je uvedený v pracovných zmluvách.

Naše Zásady oznamovania nekalých praktík či etických porušení (v platnosti od 2006 a aktualizované v 2019) umožňujú našim zamestnancom a zamestnankyniam anonymne informovať predstavenstvo o ich obavách z možných nekalého konania. Obavy musia byť oznámené písomne. Môžu byť doručené buď niektorej osobe na výkonnej riaditeľskej pozícii alebo prostredníctvom verejne dostupného emailu na webovej stránke. Tieto zásady sú teda zamerané nielen na zamestnancov, ale aj partnerov, dodávateľov, a konzultantov našej spoločnosti. Zámerom našej spoločnosti je zaobchádzať so všetkými oznámeniami vážne a zabezpečiť primerané vyšetrenie celej veci.

Zásady stanovujú, že v prípade hlásenia sa zvolá Výbor pre možné porušenie etiky. Bude pozostávať z dvoch osôb na výkonnej riaditeľskej pozícii a vedúcich právneho oddelenia a oddelenia I'Z. Všetky správy oznamovateľov budú mať prísne dôverný status. Tento výbor spracuje oznámenie a rozhodne, či v súvislosti s touto záležitosťou zahájí vyšetrovanie alebo nie. Osoba, ktorá podala oznámenie, bude informovaná o tomto rozhodnutí a dôvodoch, na ktorých je založené. Zistenia Výboru sa predložia výkonným riaditeľkám a riaditeľom našej spoločnosti, aby sa rozhodlo o ďalších krokoch. So spracovávanými osobnými údajmi sa bude nakladať v

súlade s pravidlami ochrany osobných údajov spoločnosti ASBIS. V rokoch 2020 a 2019 neboli hlásené žiadne takéto prípady možného porušenia etiky.

Naša spoločnosť má tiež zavedený Kódex správania, ktorý stanovuje všeobecné usmernenia k tomu, ako sa majú vykonávať každodenné činnosti v súlade našimi cieľmi a hodnotami, ako aj v súlade s príslušnými právnymi požiadavkami a zásadami, normami a etickými zásadami spoločnosti ASBIS. Kódex obsahuje 10 hlavných zásad (uvedených na začiatku tejto správy), ktoré sú bodovo a zrozumiteľne napísané pre všetky našich zamestnancov a zamestnankyne. Kódex správania obsahuje aj etické pokyny, ktoré majú našim zamestnancom a zamestnankyniam pomôcť pri správnom výbere. Kódex sa vzťahuje na každého v našej spoločnosti na celom svete. Podporuje čestné a etické správanie, bezpečné pracovné prostredie a dodržiavanie všetkých vládnych smerníc, zákonov, pravidiel a nariadení.

Informačná bezpečnosť spadá pod zodpovednosť IT oddelenia. Máme zavedené zásady a osvedčené postupy, ktorých cieľom je minimalizovať riziká úniku údajov. Niektoré z nich vychádzajú z „princípu najmenších privilégii“ pre každý účet a princípu „jedného vstupného bodu“ pre väčšinu IT služieb. Od roku 2020 sme navyše začali implementovať systém „dvojfaktorového overovania“ do našich IT služieb, ktorá ďalej

Naša spoločnosť zaviedla Kódex správania a Kódex správania dodávateľov Zodpovednej obchodnej aliancie (RBA).

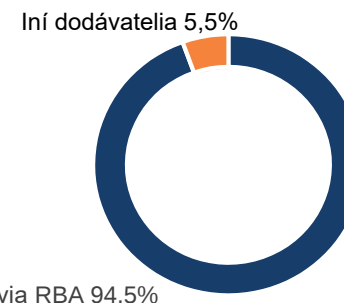
zvýšila bezpečnosť údajov. Naše nastavenia vysokej dostupnosti (HA) sú navyše založené iba na riešeníach podnikovej triedy vrátane podpory dodávateľov. Monitorovacie a oznamovacie systémy nám pomáhajú sledovať každú neobvyklú činnosť a v prípade potreby rýchlo reagovať. V roku 2020 sme nezaznamenali žiadne narušenie údajov a nedošlo k žiadnemu incidentu úniku osobných identifikačných údajov (PII) našich zákazníkov.

V roku 2019 naše predstavenstvo schválilo Kódex správania dodávateľov. Na rozdiel od interných dokumentov a zásad šitých na mieru sa naša spoločnosť rozhodla požadovať dodržiavanie Kódexu správania Zodpovednej obchodnej aliancie, pokiaľ ide o jej požiadavky voči dodávateľom. Zodpovedná obchodná aliancia (pôvodne organizácia EICC) je priemyselná organizácia, ktorá sa zaviazala vytvárať spoločnú hodnotu pre podniky, pracovnú silu a komunity. Aliancia je otvorená pre spoločnosti, ktoré sami alebo prostredníctvom subdodávateľov vyrábajú elektronický tovar alebo produkt, v ktorom je elektronika nevyhnutná pre primárnu funkčnosť produktu, alebo dodávajú materiál použitý v elektronických súčiastkach tohto produktu. Aliancia RBA sa skladá z viac ako 140 spoločností zaoberajúcich sa elektronikou, maloobchodom, automobilmi a hračkami. Medzi členov aliancie patria okrem iného: AMD, Alphabet, Amazon, Apple, Cisco, Citrix, Dell, Facebook, Fujitsu, HP, IBM, Intel, Lenovo, Logitech, Microsoft, Phillips, Seagate, 3M, Xerox.

V podstate všetky príjmy v roku 2020 pochádzali z produktov tretích strán certifikovaných podľa

štandardov environmentálnej a/alebo sociálnej udržateľnosti. Drvivá väčšina členov RBA sú dodávateľmi našej spoločnosti. Pozícia našej spoločnosti v hodnotovom reťazci distribúcie IT minimalizuje riziká spojené s ľudskými právami, pretože 94,5% našich výnosov pochádza od dodávateľov, ktorí sú členmi aliancie RBA. Jedná sa o veľké spoločnosti, väčšinou kótované na burze NASDAQ.

2020 PRÍJMY DODÁVATEĽOV



Členovia RBA 94,5%

Kódex správania aliancie RBA (verzia 7.0 z roku 2021) je komplexný a zahŕňa päť zásadných tém: práca, zdravie, životné prostredie, etika a systémy riadenia. Pracovná časť sa zameriava na záväzok dodržiavať ľudské práva pracovnej sily. Všetci pracovníci a pracovníčky (na trvalý ale aj dočasný úväzok) by mali mať možnosť slobodne si zvoliť svoje zamestnanie, pričom detská práca nesmie byť využitá v žiadnej fáze výroby. Okrem toho by pracovný týždeň nemal byť dlhší ako 60 pracovných hodín, zatiaľ čo mzdy a dávky by sa mali vyplácať v súlade s miestnymi zákonmi, najmä pokiaľ ide o výšku minimálnej mzdy. Kódex zdôrazňuje prísny záväzok humánneho zaobchádzania s pracovníkmi a pracovníčkami, nediskriminácie a slobody združovania.

Kódex správania aliancie RBA usmerňuje správanie dodávateľov našej spoločnosti vo všetkých kľúčových oblastiach ich činností.

Časť týkajúca sa zdravia a bezpečnosti uvádza, že okrem minimalizácie výskytu pracovných úrazov a chorôb z povolania, bezpečné a zdravé pracovné prostredie zvyšuje aj kvalitu výrobkov a služieb. Kódex sa teda zameriava na bezpečnosť práce, pohotovosť a minimalizáciu pracovných úrazov a chorôb z povolania. Toho sa dá dosiahnuť okrem iného vysokou priemyselnou hygienou a elimináciou potenciálneho nebezpečenstva, kontrolou fyzicky náročnej práce a riadnym zabezpečením strojov. Dôraz sa kladie aj na hygienu, stravu a bývanie a pracovníkov a pracovníckam sa má zabezpečiť prístup k čistým toaletám a pitnej vode. Komunikácia v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia by mala okrem iného prebiehať aj formou školení.

Tretia časť kódexu uvádza, že zodpovednosť za životné prostredie je neoddeliteľnou súčasťou výroby najmodernejších produktov. Preto by sa mali získať a uchovávať všetky požadované povolenia a dodržiavať všetky oznamovacie povinnosti. Okrem toho je potrebné zabrániť znečisťovaniu, okrem iného znížením využívania zdrojov či minimalizáciou nebezpečných látok, tuhého odpadu a emisií do ovzdušia. Spoločnosti majú riadiť spotrebu vody a energie, pričom spotreba energií slúži na dosiahnutie cieľov znižovania emisií skleníkových plynov (koncept 1 a 2).

V sekcii pre etické záležitosti sa zdôrazňuje to, že na to, aby spoločnosti boli úspešné, musia dodržiavať najvyššie etické štandardy. Podnikateľská integrita okrem iného znamená zákaz úplatkov a korupcie, ktoré poskytujú neprimeranú výhodu. Všetky informácie by mali byť riadne zverejňované pri súčasnom dodržiavaní práv duševného vlastníctva. Okrem spravodlivého podnikania, reklamy a hospodárskej súťaže majú spoločnosti chrániť súkromie a identitu osôb, ktoré nahlasujú nekalé praktiky či etické porušenia.

Piata časť kódexu RBA sa zameriava na systémy riadenia. Spoločnosti musia mať zavedené systémy na zabezpečovanie súladu s platnými zákonmi a týmto kódexom, spolu so systémami na identifikáciu a zmierňovanie rizík. Spoločnosti, ktoré chcú byť v súlade s týmto kódexom musia mať zavedené sociálne a environmentálne pravidlá a pridelené osoby z vrcholového manažmentu k týmto oblastiam, aby bolo možné jednoznačne preukázať ich zodpovednosť. Spoločnosti by mali mať písomne zavedené ciele pre zlepšovanie, vykonávať pravidelné sebahodnotenie a viesť dokumentáciu a náležité záznamy.

Zásady týkajúce sa dopadov na životné prostredie a podnebie

Sme zodpovední

Nesieme zodpovednosť za naše činy. Priznávame svoje chyby a rýchlo ich odstraňujeme. Cítíme zodpovednosť za životné prostredie a chceme rásť udržateľným spôsobom.

Cítíme zodpovednosť za životné prostredie a podnebie a myslíme na to, ako na ne vplyvame a ako by sme mali naše dopady na ne znížiť. Prezentujem tak naše oblasti dopadov v dôsledku využitia firemných vozidiel pri pracovných cestách, spotreby energií, použitia balení a obalov, nakladania s odpadmi a iných aspektov týkajúcich sa našej uhlíkovej stopy. V tejto časti uvádzame aj naše hodnotenie klimatických rizík a príležitostí a hodnotenie ich dôležitosti.

POUŽÍVANIE FIREMNÝCH AUTOMOBILOV

Monitorujeme a snažíme sa minimalizovať náš vplyv na životné prostredie analýzou našich činností. Snažíme sa čo najviac minimalizovať použitie papiera prostredníctvom elektronických faktúr. Taktiež obmedzujeme použitie firemných vozidiel a vozového parku, ktoré sa riadia našimi zásadami firemného parku. Firemné vozidlá sú k dispozícii iba vrcholovému manažmentu v rámci určitých limitov podľa hodnoty vozidla, pričom sami zamestnanci a zamestnankyne musia platiť za benzín.

Počet firemných vozidiel	2019	2020
Vlastnené vozidlá	61	68
Prenajaté vozidlá	69	73
Spolu	130	141

Od roku 2020 v rámci nášho vozového parku nevidujeme len údaje za naše vlastné automobily (ako to bolo v 2019), ale aj prenájaté vozidlá našich zamestnancov a zamestnankyň.

Druh firemného automobilu	2019	2020
Benzín	48	43
Nafta	80	88
Hybrid	2	9
Elektrický pohon	0	1
Spolu	130	141

Väčšina automobilov je naftových, pričom najviac sa využívajú automobily na benzín. Cieľom našej spoločnosti je znížiť používanie naftových a benzínových automobilov a prejsť k hybridom. Zaviedli sme novú politiku, že všetky nové firemné vozidlá musia byť hybridné. Podobné trendy je možné pozorovať aj z hľadiska precestovaných kilometrov.

Precestované kilometre firemnými vozidlami (v tisícoch)	2019	2020
Benzín	440,3	480,5
Nafta	1 782,6	1 673,3
Hybrid	25,5	117,0
Elektrický pohon	0,0	9,6

Držíme sa zákona a našich pravidiel

To je to najmenej. Snažíme sa tiež naplňať svoje hodnoty a etické princípy.

Počet precestovaných kilometrov služobnými vozidlami zostal v roku 2020 v medziročnom porovnaní stabilný napriek pandémie. Hlavným dôvodom je nárast počtu firemných vozidiel. Naše zamestnankyne a zamestnanci cestovali do práce v čase, keď nebol zákaz vychádzania. Tieto čísla nezahŕňajú prepravu tovaru. Tovar od dodávateľov odosielajú do našich distribučných centier. Na dodávanie tovaru z našich distribučných centier zákazníkom používame logistické spoločnosti.

SPOTREBA ELEKTRINY

Naša spoločnosť je šetrná aj z hľadiska spotreby elektrickej energie. Podnikajú sa kroky na jeho minimalizáciu, a to aj napriek rastu nášho podnikania. Okrem iného používame LED osvetlenie na zníženie spotreby elektrickej energie.

V 2020 spotreba elektriny skupiny stúpila o 1,9 GWh, čo predstavuje len 2%, napriek 24% rastu príjmov. Spotreba elektriny zahŕňa všetkých 27 pobočiek ako aj distribučné centrá a sklady. Pokiaľ je nám známe, všetka spotreba elektriny pochádza z hlavnej elektrizačnej siete. Žiadna z našich pobočiek nemá priamy zdroj elektriny z obnoviteľných zdrojov.

KVALITA A BEZPEČNOSŤ VÝROBKU

Náš dopad na životné prostredie a podnebie pochádza z výrobkov, ktoré distribuujeme a predávame. Všetky naše výrobky sú bezpečné pre našich odberateľov a koncových zákazníkov. Spoločnosť dbá na to, aby výrobcovia tovaru distribuovaného našou spoločnosťou

nepoužívali nevhodné chemické látky alebo nebezpečné materiály. Sme držiteľom rôznych certifikátov, ako CE (Conformité Européenne) a RoHS (limity pre nebezpečné látky). V našej čínskej pobočke máme vlastný tím QA&QC (zabezpečovanie a kontrola kvality), čo je tím 15 ľudí, ktorý vykonáva všetky požadované a potrebné testy.

V našom najlepšom záujme je distribuovať výrobky, ktoré sú odolné a v súlade s očakávaniami koncových zákazníkov. Tým sa minimalizujú sťažnosti zákazníkov a znižuje výška nákladov na záručné opravy. Ak dôjde k poruche produktu v záručnej dobe výrobcu z dôvodu výroby alebo materiálnej chyby, naša spoločnosť sa môže podľa vlastného uváženia rozhodnúť dodať nový produkt, opraviť ho alebo vystaviť dobropis. Záruky sú pre našu spoločnosť obzvlášť dôležité v prípade súkromných značiek, pretože vtedy nesieme my zodpovednosť za opravu.

BALENIE NAŠICH VÝROBKOV

Sú nám dodávané už zabalené výrobky od spoločností Apple, Dell, Intel, AMD atď., čo sú spoločnosti s veľmi dobrým environmentálnym prístupom. Dodatočne tieto produkty zabalíme do kartónu a položíme na palety. Niekedy najcennejší tovar dávame do drevených debničiek. Pre väčšiu bezpečnosť môžeme použiť malé plastové prepravky (boxy). Väčšinou ako obaly používame verkartón, drevené boxy, malé

Naším cieľom je znižovať množstvo odpadu

plastové boxy. Používame len to, čo je nevyhnutné. Baliaci kartón a drevené boxy sa používajú iba na tovar najvyššej hodnoty a iba do miest určenia, kde je potrebné na účely bezpečnosti. Kartóny (malé boxy), ktoré dostávame od predajcov používame na doručovanie kuriérskou spoločnosťou, čím minimalizujeme množstvo dodatočných obalov, pričom sa vždy snažíme minimalizovať prázdne miesta na paletách. V prípade potreby však používame prázdne kartónové krabice alebo bublinkovú fóliu. My sme primárne distribučná spoločnosť a nemáme priamy vplyv na samotné balenie tovaru (maloobchodné obaly). Vyvinuli sme však ekologické obaly pre naše vlastné značky. Všetky obaly používané v DC sú vyrobené z recyklovaných materiálov.

POLITIKA ZNIŽOVANIA ODPADU

Uvedomujeme si, že elektronický odpad je škodlivý pre životné prostredie, a preto sa ho snažíme vhodným spôsobom recyklovať alebo likvidovať. Podľa súčasných predpisov, najmä podľa smernice OEEZ (odpad z elektrických a elektronických zariadení), je za likvidáciu elektronického odpadu zodpovedná spoločnosť, ktorá uvedie daný tovar na trh. V prípade našej spoločnosti sa jedná teda o naše dcérske spoločnosti, ktoré sú registrované v miestnych organizáciách. Tie sa touto vecou zaoberajú. Nakladáme so šrotom prostredníctvom špecializovaných spoločností.

V našich kanceláriách máme miesta na recykláciu batérií, kde môžu naši ľudia odovzdať použité batérie na recykláciu. Recykláciu zabezpečujú špecializované organizácie po dohode s vládou.

Realizujeme tiež štandardnú recykláciu odpadu v našich kanceláriách. Zúčastňujeme sa napríklad na recyklačných iniciatívach, ako je iniciatíva „Plastové vrchnáky pre budúcnosť“, kde sa plastové vrchnáky predávajú na recykláciu so ziskom venovaným charitatívnym organizáciám

U nás fungujú určité odborné tímy, ktoré demontujú výrobky pred likvidáciou (väčšinou PC, tablety a smartfóny), a to separáciou komponentov výrobku podľa kategórií v závislosti od druhu odpadu, t.j. plastové časti sa oddelia z plošného spoja, ktorý pozostáva z elektronických polovodičov, pričom následne je každá táto kategória odpadu likvidovaná príslušnou špecializovanou spoločnosťou.

Jeden z našich zdrojov príjmu tiež pochádza z predaja repasovaných elektronických výrobkov. Prostredníctvom tejto činnosti môžu byť elektronické výrobky, ktoré by sa inak likvidovali na úkor životného prostredia, znovu použité.

CE je certifikačná značka, ktorá označuje zhodu so zdravím, bezpečnosťou a ochranou životného prostredia v rámci EÚ.

RoHS je smernica EÚ, ktorá obmedzuje použitie šiestich nebezpečných materiálov pri výrobe elektronických a elektrických zariadení.

Smernica WEEE stanovuje ciele zberu, recyklácie a zhodnocovania všetkých druhov elektrického odpadu.

Meriame našu uhlíkovú stopu

SLUŽOBNÉ CESTY

Máme zavedené tiež pravidlá pre služobné cesty, ktoré stanovujú pravidlá, čo je povolené a čo je zakázané pre zamestnancov a zamestnankyne počas služobnej cesty. Berúc do úvahy životné prostredie, do najväčšej možnej miery, máme tendenciu používať technológie, ktoré šetria čas pri ceste do rôznych krajín a ktoré znižujú náš vplyv na životné prostredie a podnebie.

To sa prejavilo najmä v roku 2020, keďže kvôli zákazom vychádzania a obmedzeniu cestovania sme znížili naše služobné cesty a nahradili ich videokonferenciami.

Služobné cesty (precestované kilometre)	2019	2020
Vlak	227,3	181,0
Autobus	23,0	9,2
Osobné vozidlo	265,9	192,1
Lietadlo (ekonomická trieda)	8 089,8	2 326,3
Spolu	8 605,9	2 708,7

V rámci služobných ciest došlo v dôsledku pandémie k značnému zníženiu precestovaných kilometrov v roku 2020, najmä čo sa týka leteckej dopravy. Aj keď v roku 2020 zostali lietadlá hlavným dopravným prostriedkom z dôvodu polohy samotného cyperského ostrova a ostatných prevádzok v mnohých krajinách EMEA, počet precestovaných kilometrov sa medziročne znížil o 71%.

UHLÍKOVÁ STOPA

Naša spoločnosť je šetrná k životnému prostrediu. Za týmto cieľom sme podnikli aj prvé kroky na meranie našej uhlíkovej stopy. Naše výpočty vychádzajú z medzinárodného protokolu SP. V rámci konceptu 1 skupiny ASBIS a materskej spoločnosti sa zohľadňuje iba spaľovanie v podnikových automobiloch. V rámci skupiny ASBIS nie sú prítomné iné zdroje uhlíkovej stopy. Pokiaľ ide o výpočty konceptu 2, používame metódu podľa polohy a na elektrinu spotrebovanú v každej krajine, v ktorej pôsobíme sme aplikovali faktory intenzity Európskej environmentálnej agentúry podľa jednotlivých krajín. Aj keď sú naše distribučné centrá prenajaté, tvoria jadro našich prevádzok, a preto ich považujeme za súčasť našich prevádzkových aktivít.

Tony CO2	2019	2020
Koncept 1	444	447
Koncept 2	758	759
Koncept 3 (čiastočný)*	1 160 871	1 760 077

* Z hľadiska výpočtov konceptu 3 sme vykonali výpočty vo vybraných oblastiach mimo 15, ktoré sú uvedené v protokole SP ako služobné cesty a dochádzanie pracovnej sily. Pri výpočtoch sme použili ukazovatele vrátane GWP, ktoré sú verejne dostupné na webových stránkach protokolu SP.

Emisie konceptu 1 a 2 SP klesli o 1% na jednu predanú položku

Pokiaľ ide o dochádzanie do zamestnania, súkromné automobily sú našim hlavným dopravným prostriedkom. Je nutné zohľadniť, že na Cypre, kde sa nachádza naše hlavné sídlo, nie je k dispozícii žiadna vlaková doprava ani metro. Aj v niektorých častiach sveta sú naše pobočky umiestnené v blízkosti miestnych skladov, ktoré sú vzhľadom na svoju veľkosť a prenajímateľnú plochu umiestnené skôr na periférii miest. Dopad dochádzania do zamestnania je z hľadiska výpočtov konceptu 3 oveľa väčší ako vplyv služobných ciest.

Na účely analýzy sa domnievame, že stojí za to normalizovať údaje o emisiách konceptu 1 a 2 podľa počtu predaných položiek. Emisie konceptu 1 a 2 dosiahli v roku 2020 hodnotu 1226 CO₂e, čo predstavuje medziročne nárast o 2%. Naše odhady poukazujú na to, že sme vygenerovali o 1% menej CO₂e v roku 2020 na jednu predanú položku.

Normalizované CO ₂ e	2019	2020
Počet predaných položiek	63 710	64 556
Koncept 1+2 (tony CO ₂ e)	1 202	1 226
(tony CO ₂ e) na predanú položku	53,0	52,6

Pokiaľ ide o vzniknutý odpad, zhromažďujeme informácie o nákladoch na likvidáciu odpadu. V 2020 bez DPH to bolo asi 158 tis. USD, čo je medziročne pokles o 11%.

VÝDAVKY NA OCHRANU ŽIVOTNÉHO PROSTREDIA

V uvedenom horizonte sme nečelili žiadnym administratívnym, občianskym alebo právnym prípadom týkajúcim sa životného prostredia alebo podnebia. Rovnako nedošlo k žiadnym poruchám ktoréhokoľvek nášho distribučného centra, ktoré by mali negatívny dopad na životné prostredie a podnebie. Výdavky na ochranu životného prostredia dosiahli v roku 2020 175000 USD.

KLIMATICKÉ RIZIKÁ

Pri pohľade na náš obchodný model z pohľadu dvojitej závažnosti vidíme spôsoby, ako naša spoločnosť ovplyvňuje životné prostredie, aj spôsoby, akými životné prostredie ovplyvňuje našu spoločnosť. Vyššie sme opísali spôsoby, ktorými náš obchodný model vplyva na životné prostredie a podnebie. Ďalej sa zameriavame na spôsoby, ako môže prostredie a podnebie ovplyvniť náš systém, čo sú tzv. prechodné a fyzické riziká.

Obe tieto riziká zohľadňujeme. Pokiaľ ide o prechodné riziká, ktoré vznikajú pri prechode na nízkouhlíkové hospodárstvo odolné voči klimatickým zmenám, jedná sa o: politické a právne riziká (môžu byť prijaté zákony alebo nariadenia, ktoré budú vyžadovať ekologickejšie spracovanie surovín alebo využitie pôdy) a technologické riziká (zmeny v technológiách na výrobu IT zariadení), pričom obe môžu viesť k nárastu cien v oblasti IT zariadení a

Vidíme klimatické riziká aj príležitosti

riešení. Môžeme tiež čeliť trhovému riziku, keď spotrebiteľia prejdú na energeticky efektívnejšie spotrebiče alebo začnú nakupovať viac uvážene a zodpovednejšie s ohľadom na svoj vlastný vplyv na životné prostredie. Budeme sledovať tieto trendy a zákazníkom budeme predstavovať najmodernejší hardvér. Môžeme tiež čeliť reputačnému riziku a mať problémy s udržaním a získaním nových zákazníkov, obchodných partnerov a pracovnej sily, ak nepodnikneme dostatočne silné kroky v boji proti klimatickým zmenám.

Pokiaľ ide o fyzické riziká vyplývajúce z klimatických zmien, môžeme čeliť akútnym a chronickým rizikám. Akútne fyzické riziká môžu vzniknúť z udalostí súvisiacich s počasím vo forme povodní, požiarov alebo sucha, ktoré môžu poškodiť továrne v určitých regiónoch, spôsobiť, že továrne budú musieť obmedziť alebo dočasne zastaviť svoju výrobu, alebo iným spôsobom narušiť náš dodávateľský reťazec. To môže mať za následok dočasné obmedzenie ponuky našich produktov alebo zvýšenie cien hardvéru a komponentov. Na náš systém môžu mať vplyv aj chronické riziká, t.j. riziká, ktoré môžu vyplývať z dlhodobých zmien klímy. Rastúce teploty na celom svete môžu spôsobiť vyšší dopyt po hardvéroch a zariadeniach odolnejších voči teplotám a môžu tiež viesť k ďalším poruchám hardvéru, ktoré môžu viesť k zvýšeným nákladom na záručné opravy.

Na nasledovnom grafe uvádzame podrobné rozdelenie prechodných a fyzických rizík. Veríme, že technologické a trhové riziká sú také prechodné riziká, ktoré budú mať pre náš

obchodný model najvýznamnejší dopad v najbližších rokoch. Veríme, že chronické riziká sa môžu javiť ako závažnejšie než akútne klimatické riziká.

Okrem vyššie uvedených klimatických rizík znázorňujeme na nasledovnom grafe aj klimatické príležitosti. Veríme, že naša stratégia SZP by nám mala pomôcť sa ich chopiť. Naša spoločnosť môže predávať svojim zákazníkom nové produkty a riešenia. Tieto výrobky by mohli byť ekologickejšie, menej náročné na energiu a spotrebovávať menej zdrojov. Naša spoločnosť by sa tiež mohla ešte viac zapojiť spolu s výrobcami do iniciatív recyklácie a opätovného použitia. Orientácia spoločnosti na online predaj by tiež mohla viesť k vyšším príjmom.



Pravidlá týkajúce sa boja proti korupcii a úplatkárstva

Nikdy nerobíme kompromisy, keď ide o našu integritu

Nepodnikajte, ak to nedokázate robiť legálne a eticky. Nenechajte sa zatlačiť kvôli úspechu do konania, o ktorom viete, že je z právneho alebo etického hľadiska nesprávne. Stojíme za tým, čo je správne. Akékoľvek nevhodné správanie ihneď hlásime.

V našej spoločnosti sme proti úplatkom a korupcii, pretože sú to nezákonné činnosti. Veríme, že ponúkať, sľubovať, dávať, vyžadovať, súhlasiť, prijímať alebo dostávať úplatky je v rozpore so zákonom a takéto správanie penalizujeme. Korupciu považujeme za prekážku hospodárskeho a sociálneho rozvoja na celom svete, pretože si myslíme, že má negatívny vplyv na trvalo udržateľný rozvoj a dotknuté komunity. Rozumieme, že akékoľvek takéto kroky, ktoré by naši zamestnanci a zamestnankyne podnikli, môžu negatívne ovplyvniť reputáciu našej spoločnosti.

Máme zavedené Obchodné etické zásady, ktoré okrem iného obsahujú aj usmernenia v oblasti boja proti úplatkárstvu a korupcii. Posledne menované stanovuje, že existujú dve formy úplatkov a korupcie - aktívna korupcia a pasívna korupcia. Aktívna, pri ktorej jedna osoba ponúka, dáva alebo sľubuje poskytnutie finančnej alebo inej výhody inej osobe výmenou za nekalé konanie alebo zneužitie svojho postavenia alebo funkcie. Pasívna rola sa vzťahuje na osobu, ktorá sa nechá podplatiť, čo je definované ako žiadosť, prijatie alebo súhlas s prijatím takejto výhody výmenou za nekalé alebo zneužitie svojho postavenia alebo funkcie. Obe predstavujú trestný čin a naša spoločnosť ich tvrdo odsudzuje.

Naše zásady boja proti úplatkárskej a korupcii tiež stanovujú, že môže dôjsť k úplatku alebo korupcii

v prospech spoločnosti či v prospech určitej osoby. Môžu mať hmotnú alebo nehmotnú povahu. Hmotná povaha je vtedy, ak je výhodu možné merať v peniazoch, t.j. darčeky, zmluvy, značné zľavy za tovar či služby. Nehmotná povaha znamená, že výhoda môže byť vo forme povýšenia, menšej pracovnej záťaže či prijatie do zamestnania známej alebo príbuznej osoby.

Aby boli záležitosti spojené s úplatkami a korupciou pre naše zamestnankyne a zamestnancov zrozumiteľnejšie, naše zásady v boji proti úplatkárstvu a korupcii obsahujú príklady najbežnejších foriem týchto nekalých činov a naznačujú, že porušenie právnych predpisov môže mať za následok nielen značnú stratu reputácie našej spoločnosti, ale aj iné finančné pokuty či dokonca odňatie slobody.

Zásady boja proti úplatkárstvu a korupcii sú komplexné. Stanovujú rámce našich pravidiel vo vzťahu k sponzoringu, darom a členstvu, povolené postupy vo vzťahu k poskytovaní a prijímaní darov a povolené správanie pri rokovaní a jednaniach s obchodnými partnermi a dodávateľmi.

Stačí povedať nie

Nielenže je v poriadku odmietnuť postupovať podľa pokynov, o ktorých viete, že sú nezákonné alebo neetické, je to dokonca nevyhnutné. Žiadna osoba z manažmentu našej spoločnosti nemá právo vás nútiť porušovať zákony, náš Kódex, zásady a etické princípy.

Okrem toho, tiež stanovujú spôsob nahlasovania porušení pravidiel, vyšetrovacieho postupu ako aj disciplinárneho konania.

Naše Obchodné etické zásady zahrňujú aj konflikty záujmov. Konflikt môže mať formu obchodného vzťahu alebo záujmu konkurenčnej firmy alebo nášho zákazníka alebo účasti na vedľajších činnostiach, ktoré bránia zamestnancom a zamestnankyniam v plnení ich povinností v našej spoločnosti. Je dôležité, aby všetci naši zamestnanci a zamestnankyne pri výkone svojich pracovných činností rozpoznávali a predchádzali konfliktu záujmov alebo dokonca vzniku konfliktu záujmov. Musia informovať svojho nadriadeného alebo nadriadenú o akýchkoľvek osobných záujmoch, ktoré by mohli mať v súvislosti s výkonom ich pracovných činností.

Od novembra 2016 tiež máme zavedené formálne pravidlá na reguláciu najímania rodinných členov a členky do našej spoločnosti. V prípade zámeru najatť rodinného člena či členku v ktorejkoľvek spoločnosti skupiny platí nasledovné:

- rodinní členovia a členky 1. a 2. stupňa, t.j. manželia alebo životní partneri, nemôžu byť zamestnaní na rovnakom oddelení, pokiaľ to nie je väčšinovo schválené predstavenstvom spoločnosti,
- nadriadený/á nemôže byť priamo ani nepriamo v postavení nad príbuznou osobou.

Pre našu spoločnosť je zásadné predchádzanie akýmkoľvek nekalým činnostiam. Je to tiež súčasťou našej Vízie. Na tento účel sa náš Obchodný etický kódex okrem iného zameriava aj na také dôležité témy, ako sú podvody, pranie špinavých peňazí a praktiky obmedzujúce hospodársku súťaž.

**Máme zavedený komplexný
Obchodný etický kódex, ktorý
uplatňujeme každý deň.**

Riadenie rizík

Riadenie rizík je pre našu spoločnosť veľmi dôležité.

Výkonnosť v oblasti IT distribúcie závisí od veľkého počtu externých faktorov, ktoré nie sú pod kontrolou manažmentu spoločnosti, a od interných rizikových faktorov. Z dôvodu relatívne nízkych nákladov má pre predstavenstvo riadenie rizík veľký význam.

Za jej systém vnútornej kontroly a efektívnosť zodpovedá predstavenstvo spoločnosti. Spoločnosť každoročne prehodnocuje svoju stratégiu, vývoj, výsledky a plány. Na základe záverov vyvođených z tohto posudku sa vykonáva podrobný proces zostavovania rozpočtu vrátane všetkých funkčných oblastí spoločnosti za účasti stredného a vrcholového manažmentu. V priebehu roka predstavenstvo analyzuje pomocou systému vykazovania riadenia súčasné finančné výsledky, vývoj produktového portfólia, pozíciu na trhu a porovnáva ich s rozpočtom.

Na riziká, ktorým naša spoločnosť čelí, sa možno pozerať z pohľadu strategických (ovplyvňujúcich celú spoločnosť), taktických (ovplyvňujúcich obchodné rozhodnutia) a prevádzkových (ovplyvňujúcich každodenný chod) rizík. Tieto uvádzame v tabuľke napravo. Rozlišujeme tiež finančné a nefinančné riziká.

Medzi kľúčové finančné riziká (nejde však o úplný zoznam) patria: makroekonomické a politické riziká v krajinách, kde pôsobíme, devízové riziko, kreditné riziko a riziko zastarania zásob.

Medzi kľúčové nefinančné riziká (nejde však o úplný zoznam) patria: riziká spojené s pracovnou silou, riziká spojené s porušovaním ľudských práv, riziká spojené s dopadmi na životné prostredie a podnebie, ako aj riziká spojené s úplatkami a korupciou.

Ďalej popisujeme riziká, ako aj naše protiopatrenia.

Strategické riziká

riziko nesprávnej stratégie, výberu nesprávnych produktov alebo krajín, v ktorých chcete rásť

Taktické riziká

trhové a devízové riziká, kreditné riziká, IT riziká, riziko likvidity

Prevádzkové riziká

oneskorenia pri získavaní produktov od dodávateľov, oneskorenia pri odosielaní produktov odberateľom, neschopnosť získať pracovnú silu na vyplnenie voľných pracovných miest, personál ovplyvnený pandémiou COVID-19

Vybrané finančné riziká	Opis	Protiopatrenie
Politické a makroekonomické riziká	V dôsledku nášho pôsobenia v štyroch rozvíjajúcich sa regiónoch sme v týchto krajinách vystavení politickým aj makroekonomickým rizikám. Naše zastúpenie siaha od krajín WE, cez CEE až po MEA a FSU. Počas rokov nášho pôsobenia sme občasne čelili špecifickým problémom v jednotlivých krajinách, ktoré vyplynuli zo zhoršenia finančnej situácie konkrétnych krajín, a to z dôvodu množstva problémov, okrem iného vrátane politickej nestability.	Naša spoločnosť musí mať na pamäti, že v každej krajine môžu kedykoľvek vzniknúť rôzne problémy s dopadom na naše podnikanie. Napriek tomu, že sme zlepšili naše postupy, nemôžeme nikdy si byť istí, že sme odolný voči všetkým rizikám. Veríme, že naša spoločnosť je oveľa flexibilnejšia a lepšie pripravená na prekonanie akýchkoľvek prekážok, ktoré by mohli vzniknúť v dôsledku svetového finančného prostredia.
Devízové riziko	Naša spoločnosť vykazuje v amerických dolároch. V roku 2020 bolo približne 45% našich príjmov denominovaných v amerických dolároch, zatiaľ čo zvyšok v eurách, rubľoch, UAH, KZT a ďalších menách, z ktorých niektoré sú naviazané na euro. Naše zostatky z obchodných transakcií (cca. 80%) sú v zásade denominované v amerických dolároch. Okrem toho je približne polovica našich prevádzkových výdavkov denominovaná v amerických dolároch a druhá polovica v eurách alebo iných menách, z ktorých niektoré sú naviazané na euro. Výsledkom je, že uvádzané výsledky sú ovplyvnené výmenným kurzom, najmä výmenného kurzu amerického dolára voči euru a iným menám krajín, v ktorých pôsobíme, vrátane ruského rubľa, ukrajinskej hrivny, českej koruny, poľského zlotého, chorvátskej kuny, kazašskej tengy a maďarského forintu. Najmä posilnenie amerického dolára voči euru a iným menám krajín, v ktorých pôsobíme, môže mať za následok pokles príjmov a hrubého zisku uvádzaného v amerických dolároch a kurzovú stratu súvisiacu s obchodnými pohľadávkami a záväzkami, čo môže mať negatívny dopad na náš prevádzkový a čistý zisk aj napriek pozitívnemu dopadu na naše prevádzkové náklady. Na druhej strane, zoslabenie amerického dolára voči euru a iným menám krajín, v ktorých pôsobíme, môže mať za následok nárast príjmov a hrubého zisku uvádzaného v amerických dolároch, čo môže mať pozitívny dopad na náš prevádzkový a čistý zisk aj napriek negatívnu dopadu na naše prevádzkové náklady. Okrem toho kolísanie devízových kurzov medzi americkým dolárom a eustom alebo inými menami krajín, v ktorých pôsobíme, môže mať za následok zisky alebo straty našich devízových rezerv. Veľké znehodnotenie alebo devalvácia ktorejkoľvek z týchto mien môže ďalej viesť k narušeniu trhov s medzinárodnými menami a môže obmedziť schopnosť prevodu týchto mien na americké doláre a iné meny.	Napriek všetkému úsiliu našej spoločnosti neexistuje záruka, že kolísanie výmenných kurzov eura a / alebo ostatných mien krajín, v ktorých pôsobíme, voči americkému doláru, nebude mať podstatný nepriaznivý vplyv na naše obchodné a finančné podmienky a výsledky nášho podnikania. Preto zostáva dôkladné sledovanie menového prostredia rozhodujúcim faktorom nášho úspechu.
Kreditné riziko	Naša spoločnosť nakupuje komponenty a hotové výrobky od svojich dodávateľov na svoj vlastný účet a predáva ich ďalej svojim odberateľom. Naša spoločnosť poskytuje úver niektorým svojim odberateľom na obdobie od 21 do 90 dní, v niektorých prípadoch až 120 dní. Platobné podmienky našej spoločnosti voči našim dodávateľom uvedené v jednotlivých zmluvách sú oddelené a odlišné od platobných povinností našich odberateľov, s výnimkou niekoľkých prípadov, v ktorých naše subdodávateľské zmluvy vyžadujú od nás, aby sme ich tovar predávali ďalej vybraným predajcom alebo distribútorom. Sme teda povinní platiť svojim dodávateľom bez ohľadu na to, či nám odberatelia platia za ich nákupy. Pretože zisková marža našej spoločnosti je v porovnaní s celkovou sumou predaných produktov pomerne nízka, a v prípade, že nebudeme schopní získať späť platby od svojich odberateľov, budeme vystavení riziku finančnej likvidity. Naša spoločnosť má uzavreté poistenie úveru, ktoré pokrýva takúto možnosť pre väčšinu našich príjmov.	Napriek všetkému úsiliu si ochrániť naše príjmy, niektoré krajiny ostali nepoistené (Ukrajina a Bielorusko), a preto je pre nás veľmi dôležité zabezpečiť, aby sme našli ďalšie zdroje cenných papierov, ktoré by nám pomohli minimalizovať naše kreditné riziko. Predstavenstvo sa rozhodlo vylepšiť postupy riadenia rizík. To nezaručuje, že sa všetkým problémom vyhneme, získali sme však tým istotu, že dokážeme prekonať všetky možné závažné úverové problémy, ktoré môžu vzniknúť.
Zastaranie zásob	Naša spoločnosť je často povinná nakupovať komponenty a hotové výrobky podľa predpokladaných požiadaviek trhu a objednávok našich odberateľov a na základe očakávaní trhového dopytu. Trh s hotovými IT výrobkami a	Schopnosť našej spoločnosti riadiť svoje zásoby a chrániť svoje podnikanie pred cenovou eróziou je rozhodujúce pre jej úspech. Niekoľko

a cenová erózia	komponentmi sa vyznačuje rýchlymi technologickými zmenami a krátkou trvanlivosťou produktov, v dôsledku čoho môže dôjsť k rýchlemu zastaraniu zásob. Kvôli rýchlemu tempu technologických zmien môže priemyselné odvetvie niekedy čeliť nedostatku alebo inokedy nadmernej ponuke IT produktov. Pretože naša spoločnosť rozširuje svoje obchodné aktivity, najmä riadenie zásob pre svojich odberateľov, zvyšuje sa potreba skladovať väčšie zásoby, čo slúži ako rezerva v očakávaní skutočných potrieb našich odberateľov. Zvyšuje sa riziko znehodnotenia alebo zastarania zásob, čo môže mať vplyv na zisky našej spoločnosti buď preto, že ceny zastaraných výrobkov majú tendenciu rýchlo klesať, ale aj v dôsledku potreby tvorby rezervy alebo dokonca odpisov. V situácii nadmerného zásobenia sa ostatní distribútori môžu rozhodnúť pre zníženie cien, aby predali svoje existujúce zásoby, čo spoločnosť prinúti znížiť ceny, aby ostala konkurencieschopná. Schopnosť našej spoločnosti riadiť svoje zásoby a chrániť svoje podnikanie pred cenovou eróziou je rozhodujúce pre jej úspech.	najvýznamnejších zmlúv našej spoločnosti s jej hlavnými dodávateľmi obsahuje výhodné zmluvné podmienky, ktoré chránia spoločnosť pred cenovými výkyvmi, chybným výrobkom a zastaraním zásob.
Vybrané nefinančné riziká	Opis	Protiopatrenie
Riziká týkajúce sa sociálnych a zamestnaneckých záležitostí	Najväčšie riziká, ktoré vidíme v súvislosti so sociálnymi a zamestnaneckými záležitosťami, súvisia s udrzaním pracovnej sily (najmä kľúčového personálu) a našou schopnosťou prijímať novú kvalifikovanú pracovnú silu vo všetkých krajinách, kde pôsobíme. Naše podnikanie závisí od výkonu niekoľkých našich výkonných riaditeľov a riaditeľiek a vrcholového manažmentu. Nie je možné zaručiť, že ich služby budú pre nás aj naďalej dostupné. V minulosti sme mali skúsenosti, a možno aj v budúcnosti, budeme mať ťažkosti s identifikáciou odborného personálu v našich podnikateľských činnostiach, najmä v oblasti informačných technológií a predaja a marketingu v krajinách, v ktorých pôsobíme. V priemere v roku 2020 bolo v materskej spoločnosti zamestnaných iba 8,8% našej celej pracovnej sily, zvyšná časť je mimo nášho cyperského hlavného sídla. Ak sa nám nepodari udržať alebo prilákať vysoko kvalifikované osoby na kľúčové manažérske pozície, môže to mať zásadný negatívny dopad na naše podnikanie, prevádzkové výsledky a finančné podmienky.	Zameriavame sa na poskytovanie čo najlepších podmienok pre našich ľudí. Naším cieľom je, aby naši zamestnanci a zamestnankyne mali transparentný kariérny postup a spravodlivé konštruktívne hodnotenie. Zaisťujeme, aby ich odmeňovanie bolo spravodlivé, pričom ponúkame im ďalšie výhody a školenia. Máme zavedené globálne Zásady riadenia ľudských zdrojov, ktoré štandardizujú postupy v rámci celej skupiny.
Riziká týkajúce sa ľudských práv	Tieto riziká majú vplyv na našu spoločnosť, ako aj na náš hodnotový reťazec. Vo vzťahu k našej spoločnosti existuje určité riziko, avšak podľa nášho názoru je riziko, že dôjde k porušeniu základných ľudských práv našich zamestnancov a zamestnankyň, veľmi nízke. Napriek dôkladnému výberu našej pracovnej sily, nemôžeme nikdy zaručiť, že nemôže dôjsť k šikane alebo diskriminácii na pracovisku. Aj v rámci nášho hodnotového reťazca existuje určité riziko. Niektoré naše produkty, ktoré dodávame, pochádzajú z krajín ako Čína, Thajsko či Taiwan. Nemôžeme zaručiť, že budú dodržané všetky základné práva v týchto krajinách.	Pokiaľ ide o zamestnancov a zamestnankyne našej spoločnosti, toto riziko minimalizujeme zavedením formálnych pravidiel, ktoré definujú hodnoty a etické aspekty nášho podnikania. Z hľadiska nášho hodnotového reťazca sa snažíme toto riziko zmierňovať nákupom softvéru a hardvéru tretích strán od medzinárodných spoločností a výrobcov, pre ktoré je podobne dôležitá spoločenská zodpovednosť firiem a kontrola hodnotového reťazca. Máme zavedené Pravidlá v oblasti ľudských práv a práce Máme tiež zavedený Kódex RBA správania spoločnosti, ako aj Kódex správania dodávateľovi spoločnosti ASBIS.
Riziká týkajúce sa našich dopadov na životné prostredie a podnebie	Vidíme prvky našich dopadov na životné prostredie a klímu, čo môže predstavovať určité riziká. Jedným z nich je naša priama účasť. Toto riziko súvisí so spotrebou paliva a energií našimi kancelármi a personálom, ako aj s logistickou stránkou nášho podnikania (s ohľadom na doručenie tovaru k nám od výrobcov a na doručenie tovaru od nás k odberateľom). Ďalší nepriamy vplyv a riziko spojené so životným prostredím pochádza od odberateľov, ktorí používajú nami dodané produkty. Ak sú tieto výrobky nízkej kvality a vyžadujú značný počet opráv, môžu byť buď hneď zlikvidované (poškodiť životné prostredie) alebo prejsť záručnými opravami (vyššia logistika). Berieme ohľad na prechodné aj fyzické riziká. Pokiaľ ide o prechodné riziká, ktoré vznikajú pri prechode na nízkouhlíkové hospodárstvo odolné voči klimatickým zmenám, jedná sa o: politické a právne riziká (môžu byť prijaté zákony alebo nariadenia, ktoré budú vyžadovať ekologickjšie spracovanie surovín alebo využitie pôdy) a technologické riziká (zmeny v technológiách na výrobu IT zariadení), pričom obe môžu viesť k nárastu cien v oblasti IT zariadení a riešení. Môžeme tiež čeliť trhovému riziku, keď spotrebiteľia prejdú na energeticky efektívnejšie spotrebiče alebo začnú nakupovať viac uvážene a zodpovednejšie s ohľadom na svoj vlastný vplyv na	Minimalizujeme riziko nášho priameho vplyvu na životné prostredie tým, že sme opatrní a zameriavame sa na použitie menšieho množstva energií (voda, plyn, elektrina) a zameraním sa na vysokú kvalitu produktov. Platí to najmä v prípade našich produktov súkromnej značky. Prijmeme opatrenia na minimalizáciu dopadov prechodných aj fyzických rizík. Budeme sledovať trendy a zákazníkovi budeme predstavovať najmodernejší hardvér. Udržíme si svoju pružnosť v oblasti získavania produktov. Naše dve distribučné centrá sa nachádzajú v rôznych oblastiach - Praha (Európa) a Dubaj (Blízky východ) a naše sídlo sa nachádza v Limassole (na Cypre), čím zmierňujeme dopady akútnych fyzických rizík.

	životné prostredie. Môžeme tiež čeliť reputačnému riziku a mať problémy s udrzaním a získaním nových zákazníkov, obchodných partnerov a pracovnej sily, ak nepodnikneme dostatočne silné kroky v boji proti klimatickým zmenám. Pokiaľ ide o fyzické riziká vyplývajúce z klimatických zmien môžeme čeliť akútnym a chronickým rizikám. Akútne fyzické riziká môžu vzniknúť z udalostí súvisiacich s počasím vo forme povodní, požiarov alebo sucha, ktoré môžu poškodiť továrne v určitých regiónoch, spôsobiť, že továrne budú musieť obmedziť alebo dočasne zastaviť svoju výrobu, alebo iným spôsobom narušiť náš dodávateľský reťazec. To môže mať za následok dočasné obmedzenie ponuky našich produktov alebo zvýšenie cien hardvéru a komponentov. Na náš systém môžu mať vplyv aj chronické riziká, t.j. riziká, ktoré môžu vyplývať z dlhodobých zmien klímy. Rastúce teploty na celom svete môžu spôsobiť vyšší dopyt po hardvéroch a zariadeniach odolnejších voči teplotám a môžu tiež viesť k ďalším poruchám hardvéru, ktoré môžu viesť k zvýšeným nákladom na záručné opravy.	
Riziko spojené s úplatkami a korupciou	Riziká spojené s úplatkami a korupciou sú viditeľné v krajinách, v ktorých pôsobíme v prostredí B2B (na úrovni podnik-podnik) a tiež v niektorých z 56 krajín sveta zo štyroch rôznych regiónov s odlišnými kultúrami. Keďže naše dodávateľské ale aj odberateľské zmluvy majú značnú hodnotu, nie je možné takéto riziko úplne vylúčiť. Kľúčovým prvkom tohto rizika je riziko reputácie, ktorému by sme museli čeliť, ak by takéto kroky podnikli naši zamestnanci či zamestnankyne.	Zdôrazňujeme dôležitosť etiky v našich vzťahoch s dodávateľmi a zákazníkmi. Spolupracujeme s medzinárodnými spoločnosťami, a preto veríme, že toto riziko je obmedzené. Máme zavedený náš Obchodný etický kódex, ktorý okrem iného obsahuje pravidlá na boj proti korupcii a úplatkárstvu.

NEFINANČNÉ UKAZOVATELE A ZOSÚLADENIE RADY PRE ÚČTOVNÉ ŠTANDARDY UDRŽATEĽNOSTI

Nefinančné ukazovatele uvedené v tejto správe boli vybrané na základe ich dôležitosti pre zúčastnené strany a predstavenstvo a pre účely komplexnejšieho predstavenia skupiny. Tabuľka nižšie obsahuje všetky nefinančné ukazovatele uvedené v správe. Okrem toho uvádza spôsob výpočtu týchto ukazovateľov a poukazuje na miesto v správe, kde ich možno nájsť.

Nefinančný ukazovateľ	Opis	Číslo strany
Aktívni odberatelia	Odberatelia, ktorí počas roka uskutočnili aspoň jeden nákup.	4, 11
Krajiny s pobočkami	Počet krajín, v ktorých máme založenú miestnu pobočku	4, 6, 11
Krajiny, kde pôsobíme	Počet krajín, ktorým dodávame tovar a produkty.	4, 6, 33
Počet prevádzok	Počet regiónov s kultúrne podobnými krajinami	4, 7, 13
Predajcovia	Počet vlastných predajcov	4
Aktívne položky	Počet skladovaných položiek v našom portfóliu	10
Produkty v ponuke	Počet typov výrobkov bez ohľadu na ich vlastnosti, napr. neberúc do úvahy ich farbu alebo typ.	4, 11
Počet súkromných značiek	Počet vlastných značiek, pod ktorými sa predávajú OEM výrobky	4
Predajne	Počet maloobchodných predajní APR s ich podlahovou plochou	11, 12
Priemerný čas splnenia objednávky	Čas od prijatia objednávky do okamihu vystavenia faktúry a odoslania tovaru odberateľovi.	11
Dodávatelia	Spoločnosti, od ktorých získavame tovar a výrobky.	10
Online transakcie	Percent transakcií, ktoré boli vykonané online.	4, 11
Distribučné centrá	Počet distribučných centier prenajatých a vlastných spolu s ich podlahovou plochou	4, 6, 10, 11, 12
Sklady	Počet skladov prevádzkovaných spol. ASBIS	6, 11, 12
Personál - priemerný počet	Priemerný počet zamestnancov/kýň v danom roku podľa funkcie, regiónu a veku	4, 33, 34

Personál - prichádzajúci a odchádzajúci	Priemerný počet nových zamestnancov/kýň v danom období, priemerný počet odchádzajúcich zamestnancov/kýň.	34
Ukazovatele rozmanitosti	Predstavenstvo a celková rodová a etnická rozmanitosť	26
Zamestnanecký pomer	Štatistiky týkajúce sa druhov zamestnaneckého pomeru v spol. ASBIS	34
Dary	Hodnota darov poskytovaných charitatívnym organizáciám a hodnota sponzorovaných podujatí.	39
Firemné vozidlá	Počet firemných vozidiel - vlastnené, prenájaté, ako aj precestované kilometre.	44
Elektrina	Spotreba elektriny na úrovni skupiny.	45
Služobné cesty	Počet precestovaných kilometrov počas služobných ciest.	47
Emisie SP	Emisie skleníkových plynov v rámci konceptu 1 a 2 a vybrané prvky konceptu 3. Normalizované pomery.	47, 48

Nižšie uvádzame tabuľku pre zosúladenie SASB pre odvetvie maloobchodných a distribučných viaclíniových spoločností v sektore spotrebného tovaru:

Téma	Účtovná jednotka	Kód	ASBIS metrické alebo kvalitatívne údaje	Číslo strany
Riadenie spotrieb energií v maloobchode a distribúcii	(1) Celková spotrebovaná energia, (2) percento elektrickej energie zo siete, (3) percento z obnoviteľných zdrojov	CG-MR-130a.1	V 2020 dosiahla spotreba elektriny našej skupiny hodnotu 1,9 GWh (6967 GJ), čo predstavuje nárast iba o 2% napriek rastu príjmov až o 24%. Spotreba elektriny zahŕňa všetkých 27 pobočiek ako aj distribučné centrá a sklady. Pokiaľ je nám známe, všetka spotreba elektriny pochádza z hlavnej elektrizačnej siete. Žiadna z našich pobočiek nemá priamy zdroj obnoviteľnej elektriny.	45
Bezpečnosť údajov	Opis prístupu k identifikácii a riešeniu dátových bezpečnostných rizík.	CG-MR-230a.1	Informačná bezpečnosť spadá pod zodpovednosť IT oddelenia. Máme zavedené zásady a osvedčené postupy, ktorých cieľom je minimalizovať riziká úniku údajov. Niektoré z nich vychádzajú z „princípu najmenších privilégii“ pre každý účet a princípu „jedného vstupného bodu“ pre väčšinu IT služieb. Od roku 2020 sme navyše začali implementovať systém „dvojfaktorového overovania“ do našich IT služieb, ktorá ďalej zvýšila bezpečnosť údajov. Naše nastavenia vysokej dostupnosti (HA) sú navyše založené iba na riešeníach podnikovej triedy vrátane podpory dodávateľov. Monitorovacie a oznamovacie systémy nám pomáhajú sledovať akúkoľvek neobvyklú činnosť a v prípade potreby rýchlo reagovať.	41, 42
	(1) Počet porušení ochrany údajov, (2) percento týkajúce sa informácií umožňujúcich identifikáciu osôb, (3) počet dotknutých zákazníkov	CG-MR-230a.2	V roku 2020 sme zaznamenali nulové narušenie údajov, nulové percento prípadov úniku údajov umožňujúcich identifikáciu osôb (PII) a žiadneho dotknutého zákazníka.	42

Pracovné podmienky	(1) Priemerná hodinová mzda a (2) percento pracovnej sily v obchode, ktoré zarába minimálnu, rozdelené podľa krajov	CG-MR-310a.1	Naša spoločnosť nevypláca minimálnu mzdu v žiadnej krajine, v ktorej pôsobí (ani v maloobchode ani v skladoch). Rovnako neplatíme za hodinu, preto tento ukazovateľ SASB nezverejňujeme, pretože nie je významný pre náš obchodný model.	38
	Miera (1) dobrovoľného a (2) nedobrovoľného obratu pracovnej sily na predajniach.	CG-MR-310a.2	V roku 2020 bola dobrovoľná fluktuácia na úrovni cca. 33% a nedobrovoľná cca. 21%.	34
	Celková výška peňažných strát v dôsledku právnych žalôb spojených s porušením pracovnoprávnych predpisov.	CG-MR-310a.3	V rokoch 2019 a 2020 nedošlo v dôsledku právnych žalôb týkajúcich sa porušení pracovnoprávnych predpisov k žiadnym finančným škodám.	38
Rozmanitosť a inklúzia pracovnej sily	Percento zastúpenia pohlaví a rasových / etnických skupín pre (1) manažment a (2) všetky ostatné pozície	CG-MR-330a.1	V manažmente (t.j. v rade SASB a v manažmente obchodov) na konci roka 2020 bolo 40% žien, pričom na ostatných pozíciách to bolo 32%. Pokiaľ ide o etnickú rozmanitosť, v spoločnosti ASBIS nemáme žiadnych ľudí hispánskeho alebo afroamerického pôvodu. 2% všetkých zamestnancov a zamestnankýň mal ázijský pôvod, zatiaľ čo zvyšných 98% mal biely pôvod v roku 2020.	26
	V dôsledku právnych konaní týkajúcich sa porušení pracovnoprávnych predpisov nedošlo k žiadnym finančným stratám.	CG-MR-330a.2	V roku 2020 nedošlo k žiadnym finančným stratám v dôsledku právnych konaní týkajúcich sa diskriminácie v zamestnávaní.	40
Získavanie produktov, balenie a marketing	Príjmy z produktov certifikovaných tretími stranami podľa štandardov environmentálnej a / alebo sociálnej udržateľnosti	CG-MR-410a.1	V podstate všetky príjmy v roku 2020 pochádzali z produktov certifikovaných tretími stranami podľa štandardov environmentálnej a / alebo sociálnej udržateľnosti.	42
	Diskusia o procesoch na hodnotenie a riadenie rizík a / alebo nebezpečenstiev spojených s chemickými látkami vo výrobkoch	CG-MR-410a.2	Všetky naše výrobky sú bezpečné pre našich odberateľov a koncových zákazníkov. Spoločnosť dbá na to, aby výrobcovia tovaru distribuovaného našou spoločnosťou nepoužívali nevhodné chemické látky alebo nebezpečné materiály. Sme držiteľom rôznych certifikátov, ako CE (Conformité Européenne) a RoHS (limity pre nebezpečné látky). Máme zriadený vlastný tím QA&QC (zabezpečovanie a kontrola kvality), čo je tím 15 ľudí, ktorý vykonáva všetky požadované a potrebné testy.	45
	Diskusia o stratégiách na zníženie vplyvu obalov na životné prostredie	CG-MR-410a.3	Sú nám dodávané už zabalené výrobky od spoločností Apple, Dell, Intel, AMD atď., čo sú spoločnosti s veľmi dobrým environmentálnym prístupom. Dodatočne tieto produkty zabalíme do kartónu a položíme na palety. Niekedy najcennejší tovar dávame do drevených debničiek. Pre väčšiu bezpečnosť môžeme použiť malé plastové prepravky (boxy). Väčšinou ako obaly používame verkartón, drevené boxy, malé plastové boxy. Používame len to, čo je nevyhnutné. Baliaci kartón a drevené boxy sa používajú iba na tovar najvyššej hodnoty a iba do miest určenia, kde je potrebné kvôli bezpečnosti. Kartóny (malé boxy), ktoré sme dostali od predajcov, používame na doručovanie kuriérskou spoločnosťou, čím minimalizujeme množstvo dodatočných obalov, pričom sa vždy snažíme minimalizovať prázdne miesta na	45, 46

			paletách. V prípade potreby však používame prázdne kartónové krabice alebo bublinkovú fóliu. My sme primárne distribučná spoločnosť a nemáme priamy vplyv na samotné balenie tovaru (maloobchodné obaly). Vyvinuli sme však ekologické obaly pre naše vlastné značky. Všetky obaly používané v DC sú vyrobené z recyklovaných materiálov.	
	Počet: (1) maloobchodných prevádzok a (2) distribučných centier	CG-MR-000.A	Na konci 2020 sme mali 2 distribučné centrá a 17 maloobchodných predajní.	4, 6, 10, 11
Jednotka činnosti	Celková plocha: (1) maloobchodných prevádzok a (2) distribučných centier	CG-MR-000.B	Maloobchodné predajne: 2,127 m2 plochy Naša pražská prevádzka distribuuje tovar pre Európu, zatiaľ čo tá v Dubaji slúži našim prevádzkam na Strednom východe a v Afrike a v niektorých krajinách strednej Ázie. Naše prenajaté centrum v Prahe má celkovú plochu 6365 m2, z toho 5688 m2 tvorí skladový priestor. Naše prenajaté centrum v Dubaji má celkovú plochu 4246 m2, z toho 3294 m2 tvorí skladový priestor. Pozemok, na ktorom bolo postavené centrum v Dubaji je prenajatý od miestnych orgánov a má rozlohu 6475 m2.	10



Siarhei Kostevitch
Predseda, výkonný riaditeľ, člen
predstavenstva

Marios Christou
Hlavný finančný riaditeľ (CFO)
Člen predstavenstva

Constantinos Tziamalis
Riaditeľ pre úverové a investičné vzťahy
Člen predstavenstva

Yuri Ulasovich
riaditeľ
Člen predstavenstva

