

T

RAPORT
ZRÓWNOWAŻONEGO
ROZWOJU 2022



**Jesteśmy T-Mobile Polska**

List Prezesa

O nas

Nasza misja

Nasza odpowiedzialność

Strategia odpowiedzialności

Nagrody i wyróżnienia

3 MAGENTA TEAM

4 Nasza kadra

6 Sprawiedliwe
wynagradzanie7 Różnorodność
i równe traktowanie

7 Szkolenia

13 Bezpieczeństwo w pracy

GREEN MAGENTADążymy do neutralności
klimatycznej**GOOD MAGENTA**

Nasze inicjatywy społeczne

Pomagamy i wspieramy

**19 Odpowiedzialne
zarządzanie**

22

Nasze wartości 53

24 Zarządzanie zrównoważonym
rozwojem 54

26 Zapobieganie korupcji 56

32 Polityka wobec dostawców 57

34 Komunikacja i angażowanie
interesariuszy i interesariuszek 58**35** Odpowiedzialna komunikacja
marketingowa 59

36

O raporcie 60**45** Kontakt w sprawie raportu 61

46 Wybór tematów 62

48 Indeks wskaźników GRI 63





JESTEŚMY T-MOBILE POLSKA

“
**NASZYM CELEM
JEST WYKORZYSTANIE
NOWOCZESNYCH TECHNOLOGII
W SŁUŻBIE ZRÓWNOWAŻONEGO
ROZWOJU**



GRI: [2-22]

List Prezesa

Podstawą działań biznesowych T-Mobile Polska jest troska o wysoką jakość usług. Nie możemy o to dbać bez jednoczesnego świadomego zarządzania naszym wpływem na środowisko naturalne i wspierania rozwoju społeczeństwa – wiemy, że dzięki odpowiedzialnym działaniom zdobywamy zaufanie naszych pracowników, partnerów biznesowych i klientów.

Ostatni rok przyniósł wiele wyzwań: sytuacja geopolityczna, wzrastająca inflacja, konsekwencje pandemii COVID-19 i ekstremalne zmiany klimatu. Dodatkowo, w tym burzliwym okresie, fałszywe informacje i mowa nienawiści szerzyły się w internecie. Musieliśmy stawić czoła wszystkim tym trudnościom, by móc nieprzerwanie świadczyć usługi wysokiej jakości. Te niespotykane okoliczności mogłyby rodzić pokusę odejścia od ścieżki zrównoważonego rozwoju i skupienia się na innych priorytetach. Zamiast tego, zdecydowaliśmy się zintensyfikować nasze wysiłki na rzecz zrównoważonego rozwoju i wprowadziliśmy strategię ESG.

W T-Mobile Polska wierzymy, że społeczne i środowiskowe działania nie są tylko dodatkiem do celów biznesowych – są wymaganiem dla długoterminowego wzrostu wartości firmy i muszą być brane pod uwagę zarówno w zarządzaniu strategią, jak i codziennych decyzjach operacyjnych. Chcemy działać szczególnie intensywnie w obszarach, które bezpośrednio wpływają na naszą działalność i dlatego nasza strategia ESG jest logiczna i spójna. Składa się z pięciu obszarów: klimat, cyrkularność, włączenie cyfrowe, różnorodność oraz działania z obszaru odpowiedzialnego zarządzania.

By zminimalizować nasz wpływ na środowisko, jednym z naszych kluczowych celów jest dążenie do neutralności klimatycznej. Postawiliśmy sobie konkretne cele: w 2025 r. osiągniemy neutralność klimatyczną w zakresach 1 i 2, a w zakresie 3 już w 2040 roku. W tym celu inwestujemy w, między innymi, rozwiązania z zakresu zielonej energii i modernizację naszej floty samochodów służbowych.



Jesteśmy pewni, że nowoczesne technologie cyfrowe mogą przyczynić się do ograniczenia emisji gazów cieplarnianych (np. poprzez systemy wspierające efektywność energetyczną w budynkach) oraz ochrony bioróżnorodności (np. poprzez rozwiązania z zakresu Internetu Rzeczy, dzięki którym monitorujemy zanieczyszczenia rzek i populacje zagrożonych gatunków).

Innym obszarem naszej pracy były działania z zakresu cyrkularności i zamkniętego obiegu elektroniki. Skupiliśmy się na przedłużaniu cyklu życia smartfonów, z celem ograniczenia powstawania elektrośmieci i wpływu środowiskowego produkcji nowych urządzeń. Odzyskujemy od klientów stare telefony i podejmujemy próby ponownego wprowadzenia ich na rynek. Dodatkowo, prowadziliśmy projekty edukacyjne i kampanie społeczne celem wspierania odzysku metali ziem rzadkich ze starych telefonów.

Wspieraliśmy inicjatywy z obszaru cyfryzacji troszcząc się o to, by nikt nie był wykluczony z możliwości korzystania z jej owoców. Istotnym elementem naszej strategii było przeciwdziałanie wykluczeniu cyfrowemu w jak najszerszym zakresie. W ramach naszych działań z tego obszaru w zeszłym roku, między innymi, wprowadziliśmy możliwość obsługi naszych klientów w języku migowym we wszystkich punktach kontaktu i dostarczyliśmy urządzenia elektroniczne pozwalające

na dostęp do internetu dziesiątkom domów seniora. Skupiamy się także na najmłodszych użytkownikach naszej sieci, których uczymy tego jak radzić sobie z potencjalnymi zagrożeniami. Aktywnie walczyliśmy z cyberbullyingiem, szczególnie często doświadczanym przez młodych ludzi, a przesłanie naszej kampanii „Na wygranej pozycji” dotyczącej samoakceptacji i obrony przed przemocą dotarło do ponad 400 tysięcy osób. Dodatkowo, przeprowadziliśmy ogólnokrajową kampanię edukacyjną „Pewni w Sieci” uczącą Polaków o zagrożeniach takich jak phishing, smishing, spoofing czy dezinformacja i fake news.

W ramach naszych działań na rzecz DE&I (diversity, equity and inclusion), robimy wszystko co w naszej mocy, by budować różnorodne i inkluzywne miejsce pracy, wspierać równe szanse i dbać o to, by osoby niezależnie od pochodzenia i tożsamości czuły się doceniane i mogły wzrastać w naszej organizacji.

Zachęcam Państwa do przeczytania Raportu CR T-Mobile Polska za rok 2022, podsumowującego nasze działania w obszarze troski o środowisko, społeczeństwo i odpowiedzialne zarządzanie biznesem. Dziękuję także za wszelkie informacje zwrotne, które pozwolą nam dalej się rozwijać.



Andreas Maierhofer
Prezes Zarządu T-Mobile Polska



GRI [2-1] [2-2] [2-6] [2-9] [2-10] [2-11] [2-28] [201-1]

O nas

Należymy do grona liderów polskiego rynku teleinformatycznego, jesteśmy jednym z największych operatorów telekomunikacyjnych. Stale rozwijamy sieć innowacyjnych usług, dzięki takim rozwiązaniom jak infrastruktura światłowodowa, sieć 5G, rozwiązania chmurowe czy centra danych. Z oferowanych przez nas rozwiązań korzysta ponad **12,5 mln klientów i klientek¹ indywidualnych i biznesowych.**

W 2022 r. zostaliśmy **wyróżnieni w rankingach** najszybszego internetu mobilnego oraz domowego przez [speedtest.pl](https://www.speedtest.pl) oraz w kategorii szybkości pobierania danych w sieci 4G/LTE przez RFBENCHMARK.

Stanowimy część Grupy Deutsche Telekom – największego operatora telekomunikacyjnego w Unii Europejskiej (więcej na temat jej struktury przeczytasz [tutaj](#)), będącego jednocześnie najcenniejszą marką w Europie według raportu Brand Finance Global 500. Od 2011 r. jedynym właścicielem T-Mobile Polska S.A. jest spółka Deutsche Telekom AG.

Jesteśmy pionierami. Jako pierwsi w Polsce wprowadziliśmy na rynek:

- technologię 2G umożliwiającą połączenia głosowe i przesyłanie wiadomości tekstowych (1996),
- GPRS/EDGE – pierwsze komercyjnie dostępne usługi pakietowej transmisji danych (2000),
- usługę transmisji danych BlueConnect (2005),
- usługę transmisji danych w technologii 3G (2012), 4G (2014) i 5G (2018),
- abonament z nielimitowanym dostępem do sieci 5G (2022).

¹ Stan na koniec I kwartału 2023 r.



Cyfrujemy Polskę i łączymy ludzi.

Codziennie jesteśmy z naszymi klientami i klientkami, aby mogli żyć tak jak lubią: uczyć się i pracować zdalnie, obejrzeć całą rodziną długo wyczekiwany sezon ulubionego serialu, wprowadzić w swojej firmie rezerwację wizyt online czy przestać bliskim zdjęcia z urlopu w Bieszczadach.

By nasi klienci i klientki mogli działać bez limitów, dostarczamy im cały wachlarz rozwiązań technologicznych najwyższej jakości.

Dzięki temu mogą skupić się na tym, co dla nich najważniejsze – a kwestie potrzebnych narzędzi zostawić nam.



Usługi świadczymy w całej Polsce, dzięki rozbudowanej infrastrukturze oraz sieci salonów sprzedaży.

MENU





Nasza misja

Tworzenie środowiska, w którym nowoczesne technologie będą służyć zrównoważonemu rozwojowi społeczeństwa

Nasza odpowiedzialność

Dostarczanie innowacyjnych rozwiązań z obszaru nowoczesnych technologii





Nasza oferta



Usługi mobilne



Pełna oferta usług konwergentnych dla klientów B2C



Oferta rozrywki dla klientek i klientów indywidualnych



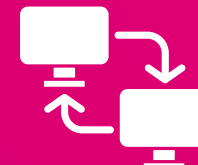
Wachlarz usług dla klientów B2B



Usługi telekomunikacyjne



Usługi centrum danych



Outsourcing IT



Usługi transmisji danych i dostępu do internetu



Usługi cyberbezpieczeństwa



Rozwiązania Smart solutions



Rozwiązania w zakresie IoT (internetu rzeczy) i M2M



Oferta Big Data



T-Mobile w liczbach w 2022 r.

12,5 mln

klientów i klientek zaufało nam jako operatorowi

99,8 %

powierzchni Polski znajdowało się w zasięgu naszej sieci LTE

6,6 mld zł

wyniósł nasz przychód

ok. 1 mln zł

przeznaczyliśmy na działania charytatywne

ok. 1,8 mld zł

wyniósł nasz EBITDA²

prawie 3700

pracowników i pracownic tworzyło nasz #MagentaTeam

² Czyli zysk operacyjny przed potrąceniem odsetek od zaciągniętych zobowiązań oprocentowanych, podatków, amortyzacji wartości niematerialnych i prawnych oraz amortyzacji rzeczowych aktywów trwałych.

Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i podzielona w 2022 r.

	Kwoty w tys. zł	Komentarz
Wartość ekonomiczna wytworzona:		
Przychody ogółem	6 591 610	Bez przychodów finansowych.
Wartość ekonomiczna podzielona:		
Koszty operacyjne	5 599 201	
Wynagrodzenia i świadczenia pracownicze	644 594	
Płatności na rzecz dostarczycieli kapitału (dywidendy i odsetki)		
Płatności na rzecz instytucji publicznych	169 498	Podatek dochodowy bieżący oraz podatek od nieruchomości (dane z rachunku wyniku nie uwzględniają płatności z tytułu VAT).
Darowizny i inwestycje na rzecz społeczeństwa	4 292	Uwzględniono także darowizny odliczone od dochodu.
Wartość zatrzymana ³	174 025	

Pozostałe kluczowe dane ekonomiczne dla 2022 r. [w tys. zł]

Dochody netto:

205 364

Kapitalizacja – długoterminowe zadłużenie:

1 313 535

Kapitalizacja – kapitał:

8 150 753

Suma aktywów:

11 525 858

³ Różnica pomiędzy wartością ekonomiczną wytworzoną a podzieloną.

Władze firmy

Członków i członkinie Rady Nadzorczej powołuje akcjonariusz, członkinie i członków Zarządu – Rada Nadzorcza. Jedynym kryterium wyboru do obu organów są kompetencje, w tym te w zakresie zarządzania zrównoważonym rozwojem. Kadencje członków i członkiń trwają, odpowiednio, dwa i trzy lata.

Na dzień publikacji raportu (5.10.2023) składy najwyższych organów zarządzających przedstawiały się następująco:

Zarząd



Andreas Maierhofer	Juraj Andras	Dorota Kuprianowicz-Legutko	Goran Markovic	Alexander Jenbar	Agnieszka Rynkowska
Prezes Zarządu	Członek Zarządu, Dyrektor ds. Finansowych	Członkini Zarządu, Dyrektorka ds. Polityki Personalnej	Członek Zarządu, Dyrektor ds. Rynku Prywatnego	Członek Zarządu, Dyrektor ds. Technologii i Innowacji	Członkini Zarządu, Dyrektorka ds. B2B i Bezpieczeństwa
Data powołania 01.04.2023	Data powołania 1.12.2020	Data powołania 1.12.2020	Data powołania 1.09.2020	Data powołania 16.09.2022	Data powołania 1.01.2022

Rada Nadzorcza

Dominique Leroy	Jonathan Talbot	Stefan Lemmen	Elvira González Sevilla
Przewodnicząca Rady Nadzorczej	Członek Rady Nadzorczej	Członek Rady Nadzorczej	Członkini Rady Nadzorczej
Data powołania 23.06.2022	Data powołania 23.06.2022	Data powołania 01.09.2021	Data powołania 01.04.2022

Więcej na temat kompetencji i doświadczenia członkiń i członków Rady Nadzorczej można przeczytać [tutaj](#), a Zarządu – [tutaj](#).



Udział w organizacjach oraz inicjatywach zewnętrznych

Jesteśmy aktywnym członkiem następujących organizacji:

Polsko-Niemieckiej Izby Przemysłowo-Handlowej (AHK), w ramach której m.in. wspieramy polsko-niemieckie stosunki gospodarcze;

Konfederacji Lewiatan – ściśle współpracujemy z jej departamentem gospodarki cyfrowej;

UN Global Compact Network Poland – m.in. uczestniczymy w programie promującym respektowanie praw człowieka w biznesie (etyczną komunikację, zapobieganie dyskryminacji płacowej, ochronę sygnalistów itd.);

Forum Odpowiedzialnego Biznesu;

Amerykańskiej Izby Handlowej w Polsce (AmCham) – m.in. uczestniczymy w pracach grupy ds. relacji z rządem i polityki publicznej (GAP);

Pracodawców RP;

Rady do Spraw Cyfryzacji, czyli organu doradczego ministra właściwego do spraw informatyzacji, którego celem jest opiniowanie dokumentów strategicznych czy generowanie nowych pomysłów, które mogą być realizowane przez Ministerstwo Cyfryzacji i przygotowywanie projektów;

Polskiej Izby Informatyki i Telekomunikacji, w ramach której m.in. działamy na rzecz cyfrowej transformacji gospodarki;

Krajowej Izby Gospodarczej Elektroniki i Komunikacji – m.in. bierzemy udział w inicjatywach związanych z kreowaniem strategii rozwoju gospodarczego państwa.



Blisko i stale współpracujemy m.in. z:





[2-23] [2-24]

Strategia odpowiedzialności

Fundamentem działalności T-Mobile Polska jest odpowiedzialny sposób prowadzenia biznesu i zrównoważony rozwój firmy.

We wszystkich obszarach naszej aktywności realizujemy Strategię Odpowiedzialnego Biznesu 2020–2025, opartą na trzech głównych filarach:



Odpowiedzialni w cyfrowym świecie

Edukujemy

jak być użytkownikiem i członkiem cyfrowej społeczności,
jak korzystać z nowych technologii w bezpieczny i odpowiedzialny sposób.



Odpowiedzialni społecznie

Tworzymy

relacje z naszymi interesariuszami.

Współpracujemy

przy wspólnych projektach na rzecz ważnych kwestii społecznych.



Odpowiedzialni wobec środowiska

Chcemy

prować biznes w sposób zrównoważony, aby mieć możliwie jak najmniej negatywny wpływ na środowisko naturalne.

W ramach każdego filaru określiliśmy cele strategiczne oraz miary ich realizacji. Dodatkowe cele, do osiągnięcia w ramach Grupy Deutsche Telekom, wyznacza nam jej strategia odpowiedzialności (więcej na jej temat przeczytasz [tutaj](#)).





Wspólne podejście oraz łączenie wysiłków pozwala nam wywierać jeszcze większy pozytywny wpływ na otoczenie

Cele Grupy uwzględniają perspektywę ESG, tj. zostały przyjęte dla środowiskowego (environmental) oraz społecznego (social) wymiaru jej funkcjonowania oraz dla sfery ładu korporacyjnego (governance):



Środowisko

Budowanie neutralnej klimatycznie przyszłości

Przewodzenie zmianie w kierunku zerowej emisji gazów cieplarnianych netto do 2040 r. i umożliwianie tego samego klientom oraz społeczeństwu

Dążenie do pełnej cyrkularności

Zamknięcie obiegu urządzeń i technologii w całym łańcuchu wartości do 2030 r.

Spółeczeństwo

Bycie najlepszym zespołem w branży

Uzyskanie pozycji pracodawcy pierwszego wyboru, promocja równych szans i włączania w naszych zespołach oraz inwestowanie w umiejętności przyszłości

Kształtowanie społeczeństwa cyfrowego

Zniwelowanie przepaści cyfrowej dzielącej społeczeństwo, czyniąc cyfrowy świat bezpiecznym i tolerancyjnym miejscem dla wszystkich

Ład korporacyjny

Dobre postępowanie zintegrowane ze strategią, celami i systemami zarządzania

Zarządzamy tym, co mierzymy – ciągłe dążenie i mierzenie postępów w osiągnięciu celów zrównoważonego rozwoju



MENU ☰

Przyjęto następujące wskaźniki ich realizacji:

Środowisko

Budowanie neutralnej klimatycznie przyszłości

Energia

100% energii ze źródeł odnawialnych od 2021 r.

Ograniczenie zużycia energii

Zerowe emisje gazów cieplarnianych

Dla bezpośredniego i pośredniego zużycia energii do 2025 r.

W całym łańcuchu wartości do 2040 r.

Dążenie do pełnej cyrkularności

Odbiór urządzeń

Urządzenia mobilne: zebranie 1 mln używanych urządzeń

Sprzęt stacjonarny: optymalizacja odbioru i napraw

Odpady technologiczne

Zero odpadów technologicznych oddawanych na wysypiska do 2022 r.

Opakowania

100% zrównoważonych opakowań do 2024 r.

Społeczeństwo

Stworzenie jak najlepszych warunków do pracy i rozwoju, w różnorodnym środowisku

Cele wewnętrzne

Kształtowanie społeczeństwa cyfrowego

Możliwości, dostęp, przystępna cena

Pozytywny wpływ na społeczeństwo poprzez inicjatywy edukacyjne



Działaj odpowiedzialnie. Umożliwiaj zrównoważony rozwój.

Hasła te są wpisane w strategię Grupy Deutsche Telekom i wyrażają się każdego dnia w naszych działaniach.

W 2021 r., aby zwiększyć przejrzystość komunikacji, Grupa rozpoczęła prezentację różnorodnych działań z zakresu odpowiedzialnego biznesu pod nagłówkami **#GREENMAGENTA** (inicjatywy prośrodowiskowe) i **#GOODMAGENTA** (inicjatywy prospołeczne).

Raport odpowiedzialności Deutsche Telekom za 2022 r. można znaleźć na stronie www.cr-report.telekom.com



Nasz wkład w Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ

Chcemy włączać się w globalne inicjatywy o kluczowym znaczeniu dla zapewnienia zrównoważonej przyszłości naszej planety, dlatego świadomie i aktywnie wspieramy realizację 12 spośród 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ. **Do rozwoju społecznego i ochrony środowiska przyczyniamy się zarówno dzięki naszym innowacyjnym produktom i usługom, jak i na drodze niekomercyjnych działań na rzecz dobra wspólnego.**



Rozbudowując infrastrukturę telekomunikacyjną przeciwdziałamy wykluczeniu społecznemu, m.in. ułatwiając dostęp do edukacji.



Zapewniamy dodatkową opiekę medyczną naszym pracownikom i pracowniczkom, edukujemy ich w tematach zdrowotnych oraz organizujemy spotkania z ekspertami i ekspertkami z tej dziedziny. Wspieramy funkcjonowanie Medycznego Zespołu Ratunkowego Fundacji Polskie Centrum Pomocy Międzynarodowej (więcej na ten temat w rozdziale [Sponsoring i działania charytatywne](#)).



Intensywnie inwestujemy w szkolenia i rozwój naszych pracowniczek i pracowników. Promujemy rozwój umiejętności cyfrowych, m.in. w zakresie bezpiecznego korzystania z internetu.



Prowadzimy działania mające na celu promocję idei różnorodności, zwłaszcza w ramach projektu „We love diversity. Siła różnorodności”. Zrealizowaliśmy strategię na rzecz różnorodności i włączenia na lata 2021–2022 (więcej na ten temat w rozdziale [Różnorodność i równe traktowanie](#)).



Realizujemy wspólną dla Grupy Deutsche Telekom strategię klimatyczną, której kluczowym założeniem jest korzystanie z odnawialnych źródeł energii (więcej na ten temat w rozdziale [Dążymy do neutralności klimatycznej](#)).



Zapewniamy dobre warunki pracy naszym obecnym i przyszłym pracownikom i pracowniczkom. Kontynuujemy działania na rzecz bardziej zrównoważonego łańcucha dostaw.



Inwestujemy w stabilną i bezpieczną infrastrukturę sieciową oraz zwiększamy udział innowacyjnych, zrównoważonych produktów w naszej ofercie.



Promujemy różnorodność wśród naszych obecnych oraz potencjalnych pracowników i pracowniczek. Podejmujemy inicjatywy przeciwdziałające wykluczeniu cyfrowemu oraz poszerzamy dostęp senierek i seniorów do nowoczesnych technologii.



Za pośrednictwem naszych innowacyjnych rozwiązań oraz rozbudowanej infrastruktury sieciowej wspomagamy transformację miast w inteligentne przestrzenie miejskie (smart cities).



Nieustannie pracujemy nad bardziej zrównoważoną ofertą produktową. Minimalizujemy ilość wytwarzanych odpadów i zwiększamy poziom recyklingu cennych zasobów naturalnych, przede wszystkim poprzez projekty regeneracji smartfonów oraz działania prowadzone w naszych biurach i salonach.



Pomagamy chronić klimat dzięki działaniom prowadzonym wspólnie z całą Grupą Deutsche Telekom (wykorzystanie energii ze źródeł odnawialnych, inicjatywy na rzecz efektywności energetycznej), a także dzięki zrównoważonym produktom i usługom.



Współpracujemy z instytucjami publicznymi i organizacjami społecznymi, aby razem wspierać działania na rzecz zrównoważonego rozwoju.



Nagrody i wyróżnienia

Skuteczność naszych wysiłków w dziedzinie odpowiedzialności społecznej i środowiskowej znajduje potwierdzenie w wynikach konkursów i rankingów.



W 2022 r. trzeci raz z rzędu otrzymaliśmy **Złoty Listek CSR POLITYKI** – nagrodę przyznaną przez redakcję tygodnika POLITYKA, we współpracy z firmą doradcą Deloitte i Forum Odpowiedzialnego Biznesu, firmom, dla których zrównoważony rozwój jest kluczowym elementem strategicznych działań w biznesie oraz w relacjach z interesariuszami. Dodatkowo nasze **starania na rzecz klimatu zostały wyróżnione Zielonym Listkiem POLITYKI**, wręczanym w ubiegłym roku pierwszy raz.



Ponadto osiągnęliśmy **7. miejsce w rankingu najlepszych pracodawców w Polsce**, przygotowanym przez WPROST. Redakcja pisma wzięła pod lupę ponad 500 największych przedsiębiorstw w kraju, które były oceniane m.in. pod kątem stabilności zatrudnienia, polityki płacowej oraz liczby zatrudnionych Ukraińców i Ukrainek.



Drugi rok z rzędu **znaleźliśmy się na liście pracodawców najbardziej zaawansowanych w zarządzaniu różnorodnością i włączeniem**. Zestawienie powstało na podstawie wyników badania przeprowadzonego przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu i grono organizacji partnerskich z wykorzystaniem narzędzia Diversity IN Check.



Zostaliśmy także laureatem konkursu Smart City Awards, promującego osobowości i przedsięwzięcia służące budowie inteligentnych miast w Polsce. Nagrodę w kategorii Smart City Solution otrzymaliśmy za projekt zrealizowany na zlecenie Pomorskiego Biura Planowania Regionalnego, polegający na wykorzystaniu danych telekomunikacyjnych do analizy ruchu turystycznego.



Doceniana jest także jakość świadczonych przez nas usług. W 2022 r. otrzymaliśmy:

tytuł **Gwiazdy Jakości Obsługi** – na podstawie niezależnych badań poziomu zadowolenia klientów, zrealizowanych przez platformę jakoscobslugi.pl.

tytuł **Marki Godnej Zaufania** – na podstawie ankiety przeprowadzonej przez instytut badawczy Kantar Polska na zlecenie miesięcznika My Company Polska wśród ponad 1200 przedsiębiorców.

MENU ☰





[3-3] [402-1]

MENU ☰

MAGENTA TEAM

“
DOSTARCZANIE PRZEZ
NASZĄ FIRME INNOWACJI,
KTÓRE UŁATWIAJĄ POLKOM
I POLAKOM KOMUNIKACJĘ,
PRACĘ, EDUKACJĘ I ROZRYWKĘ,
JEST MOŻLIWE DZIĘKI MAGENTA TEAM,
CZYLI KOMPETENTNEMU,
TWÓRCZEMU I ZMOTYWOWANEMU
ZESPOŁOWI NASZYCH PRACOWNIKÓW
I PRACOWNICZEK.



Od naszych pracowników i pracowniczek oczekujemy koncentracji na klientkach i klientach. Dążymy do efektywności poprzez rozwój kultury współpracy i sprawnej komunikacji, w której każdy i każda regularnie otrzymuje informacje zwrotne. Ważnym punktem odniesienia pozostają dla nas tutaj zasady leżące u podstaw podejścia Agile.

Nasze pracowniczki i pracownicy mają zagwarantowane swoje podstawowe prawa: do sprawiedliwego wynagrodzenia, równowagi między pracą a życiem prywatnym, swobodnego zrzeszania i wypowiedzania się.

Wdrażamy odpowiednie programy oraz procedury, aby skutecznie reagować na wszelkie przypadki nieprawidłowości w obszarze pracowniczym oraz uświadamiamy zatrudnionych i zatrudnione, jak postępować w przypadku, kiedy naruszane są ich prawa albo prawa ich koleżanek i kolegów.

Odpowiedzialne zarządzanie kwestiami pracowniczymi zapewniają w szczególności następujące regulacje wewnętrzne:

Regulamin Pracy T-Mobile Polska,

Procedura przeciwdziałania mobbingowi i nierównemu traktowaniu w T-Mobile Polska,

[Code of Conduct](#), czyli dokument wspólny dla całej Grupy Deutsche Telekom,

[Polityka Grupy dotycząca budowania relacji między pracownikami](#),

[Connected as One](#), czyli polityka Grupy Deutsche Telekom w zakresie różnorodności, równości i włączenia (DE&I).



Regularnie osiągamy bardzo wysokie wartości wskaźników zaangażowania oraz satysfakcji z pracy i dokładamy starań, aby stale były na jak najwyższym poziomie. W tym celu m.in.:

regularnie analizujemy wyniki badań opinii pracowniczych w poszczególnych obszarach,

organizujemy grupy fokusowe z udziałem pracowników i pracowniczek w celu pogłębienia uzyskanej wiedzy,

podejmujemy inicjatywy w kwestiach, w których zadowolenie naszej kadry jest najmniejsze.



78/100

wyniósł w 2022 r. wskaźnik satysfakcji pracowniczek i pracowników (employee satisfaction index, ESI)



74–75/100

wynosił w 2022 r. przeciętny wskaźnik zaangażowania pracowników i pracowniczek

Magenta Pulse, czyli badania opinii pracowniczych:

Pulse Survey – pozwalają uzyskać jasny obraz aktualnych opinii pracowników i pracowniczek na strategicznie ważne tematy, jak satysfakcja z pracy czy gotowość do polecenia pracodawcy, a także stanowi cenne źródło informacji zwrotnych dla liderów i liderów na temat ich pracy z zespołem,

Exit Interview – obejmują zagadnienia związane z powodami rezygnacji z pracy,

Employee Survey – poświęcone kwestiom ze sfery zaangażowania i zdrowia.

Informowanie pracowników i pracowniczek

Informacje dotyczące przedsiębiorstwa i spraw pracowniczych są na bieżąco publikowane w firmowym intranecie. O kluczowych dla siebie kwestiach, np. planowanych zmianach w regulaminie wynagradzania czy pracy, członkinie i członkowie naszego zespołu są powiadamiani z dwutygodniowym wyprzedzeniem. Komunikacja i konsultacje z personelem odbywają się ponadto za pośrednictwem działającego w T-Mobile Polska związku zawodowego.





[2-7] [401-1] [2-8]

Nasza kadra

3660

osób tworzyło w 2022 r.
nasz zespół



1564

kobiety



2096

mężczyzn



852

osoby znalazły u nas pracę



24,1%

wyniósł wskaźnik rotacji

Liczba zatrudnionych	Kobiety	mężczyźni	suma
na czas nieokreślony	1281	1816	3097
na czas określony	283	280	563
na pełen etat	1506	2080	3586
na część etatu	58	16	74

Powyższe liczby odzwierciedlają przeciętne zatrudnienie w 2022 r., z wykluczeniem osób długotrwale nieobecnych (przebywających na urloпах rodzicielskich, chorobowych i bezpłatnych).

Całkowita liczba nowo zatrudnionych w podziale na płeć i wiek ⁴	Kobiety	mężczyźni	suma
poniżej 30 lat	232	258	490
od 30 do 50 lat	172	173	345
powyżej 50 lat	10	7	17
suma	414	438	852
Wskaźnik zatrudnienia nowych pracowników i pracowniczek ⁵	26,5% (wzrost o 6,5 p.p. w stosunku do 2021 r.)	20,9% (wzrost o 4,9 p.p. w stosunku do 2021 r.)	23,3% (wzrost o 5,3 p.p. w stosunku do 2021 r.)

Całkowita liczba odejść ⁶ w podziale na płeć i wiek	Kobiety	mężczyźni	suma
poniżej 30 lat	128	191	319
od 30 do 50 lat	215	319	534
powyżej 50 lat	12	18	30
suma	355	528	883
Wskaźnik rotacji ⁷	22,7% (spadek o 0,3 p.p. w stosunku do 2021 r.)	25,2% (wzrost o 2,2 p.p. w stosunku do 2021 r.)	24,1% (wzrost o 1,1 p.p. w stosunku do 2021 r.)

Współpracownicy i współpracowniczki

Aby efektywnie realizować przyjęte cele, korzystamy ze wsparcia współpracowników i współpracowniczek niezatrudnionych w T-Mobile Polska. W 2022 r. 925 osób świadczyło pracę na naszą rzecz na podstawie umów-zleceń oraz kontraktów B2B⁸.

Umowy-zlecenia: zatrudnieni w tej formie mają różne zakresy obowiązków, w zależności od obszaru, z którym współpracują. Realizują oni powtarzające się czynności, które nie wymagają uprawnień oraz kwalifikacji, jakie są wymagane u osób zatrudnionych na umowę o pracę.

B2B: prowadzący własną działalność gospodarczą świadczą na naszą rzecz różnorodne usługi. Głównym obszarem kooperacji jest szeroko rozumiana technologia – wielu naszych współpracowników i współpracowniczek to programiści i programistki, testerzy i testerki oraz deweloperzy i deweloperki. Dodatkowo pomagają nam prawnicy i prawniczki oraz osoby wspierające rozwój produktów, takie jak konsultanci z zakresu podejścia Agile.



⁴ Uwzględniono jedynie proces rekrutacji zewnętrznej.

⁵ Stosunek liczby nowo zatrudnionych do wszystkich pracowników i pracowniczek.

⁶ Bez względu na przyczynę rozwiązania umowy.

⁷ Stosunek liczby osób, które odeszły, do wszystkich zatrudnionych.

⁸ Łączna liczba umów obowiązujących na dzień 31.12.2022 r.



[2-20] [2-19] [202-1]

Sprawiedliwe wynagradzanie

W T-Mobile Polska obowiązuje Regulamin Wynagradzania, którego integralną częścią są załączniki premiowe dla poszczególnych grup pracowniczek i pracowników.

Regulacje dotyczące wynagradzania personelu spółki (poniżej poziomu członka/członkini Zarządu) przyjmowane są na drodze uchwał Zarządu. Zmiany w ich treści wymagają uprzedniej konsultacji i akceptacji reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej. Jest ona również zaangażowana w proces aktualizacji taryfikatora stanowisk oraz tabeli płac – opiniuje i zatwierdza propozycje pracodawcy.

Wszyscy pracownicy i pracowniczki T-Mobile Polska mogą liczyć na atrakcyjne wynagrodzenia, a ich zróżnicowanie jest sprawiedliwe i odzwierciedla m.in. realia rynkowe oraz poziom odpowiedzialności na poszczególnych stanowiskach. **Również pracowniczki i pracownicy najniższego szczebla otrzymują godną zapłatę za swój wysiłek**, znacznie wykraczającą poza minimum określone przepisami.

MENU ☰

	Kobiety	mężczyźni
Miesięczne wynagrodzenie pracowników i pracowniczek najniższego szczebla w PLN w 2022 r. (brutto)	5273,47 zł	5835,87 zł
Ustawowe minimalne miesięczne wynagrodzenie za pracę w PLN w 2022 r. (brutto)	3010,00 zł	
Stosunek wynagrodzenia pracowników i pracowniczek najniższego szczebla do płacy minimalnej	175% (wzrost o 8 p.p. w stosunku do 2021 r.)	194% (wzrost o 13 p.p. w stosunku do 2021 r.)

Dane dotyczące konkurencyjności wynagrodzeń w spółce (CompaRatio) są cyklicznie raportowane naszemu właścicielowi – Grupie Deutsche Telekom.

Wynagrodzenia najwyższych władz firmy oraz dyrektorów i dyrektorek departamentów

Członkowie Rady Nadzorczej T-Mobile Polska nie pobierają wynagrodzeń z tytułu pełnionej funkcji. Politykę wynagrodzeń oraz poziom wynagrodzeń członków i członkiń Zarządu spółki kształtuje Rada Nadzorcza. Wdrożenie nowych regulacji w tym zakresie, jak również wprowadzenie zmian w obowiązujących warunkach wynagradzania (np. uruchomienie nowych długoterminowych planów motywacyjnych, zmiana wysokości wynagrodzenia zasadniczego) wymaga każdorazowo uchwały Rady.

Wynagrodzenia członków i członkiń Zarządu oraz dyrektorów i dyrektorek departamentów regulowane są politykami wypracowywanymi na poziomie Grupy Deutsche Telekom i podlegają corocznemu przeglądowi w oparciu o benchmarki płacowe międzynarodowej firmy doradczej Korn Ferry. W ramach wystandaryzowanego procesu opisanego m.in. w dokumencie Global Compensation Guideline oraz w oparciu o metodologię Korn Ferry określany jest rynkowy poziom wynagrodzenia dla danego stanowiska.

Zgodnie z zasadami Grupy wynagrodzenie członków i członkiń Zarządu oraz dyrektorów i dyrektorek departamentów może obejmować następujące elementy:

1. **wynagrodzenie zasadnicze,**
2. **wynagrodzenie zmienne w formie tzw. krótkoterminowego świadczenia motywacyjnego (STI),**
3. **długoterminowe świadczenia motywacyjne (LTI, SMP),**
4. **benefity,**
5. **jednorazowe, dodatkowe świadczenia motywacyjne (np. spot bonus).**

Dodatkowe płatności motywacyjne na rzecz członków i członkiń Zarządu i wyższej kadry zarządzającej, negocjowane na etapie rekrutacji, są stosowane sporadycznie i tylko w szczególnych przypadkach, np. w sytuacji konieczności zrekompensowania utraconych korzyści wynikających z zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy wskutek nawiązania współpracy z T-Mobile Polska. Kwota oraz warunki wypłaty dodatkowych płatności motywacyjnych mogą zostać ustalone za zgodą uprawnionego organu (Zarządu lub Rady Nadzorczej) bądź osoby umocowanej przez niego w tym zakresie.

Dodatkowe wynagrodzenie z tytułu rozwiązania umowy wypłacane jest na podstawie zapisów w indywidualnych umowach o pracę i co do zasady nie przekracza trzykrotności wynagrodzenia zasadniczego. W przypadku członków i członkiń Zarządu dodatkowe wynagrodzenie z tytułu odwołania z pełnienia funkcji wypłacane jest na podstawie zapisów podjętych uchwał.

Wysokość wynagrodzenia zmiennego oraz długoterminowych świadczeń motywacyjnych jest uzależniona od realizacji celów korporacyjnych, określonych w formie wskaźników o charakterze finansowym, strategicznym oraz ESG. Wskaźniki finansowe i strategiczne są bezpośrednio związane z działalnością biznesową spółki i zarządzaniem ekonomicznym, natomiast wskaźniki ESG odzwierciedlają wpływ na środowisko i społeczeństwo.

Przykładowe wskaźniki ESG mające wpływ na wynagrodzenie zmienne członków i członkiń Zarządu i wyższej kadry zarządzającej:

poziom emisji CO2 w Zakresie 1 i 2,

poziom zużycia energii elektrycznej,

poziom satysfakcji klientów i klientek oraz pracowniczek i pracowników.



[2-20] [2-19] [202-1]

Różnorodność i równe traktowanie

34,1 %

osób zarządzających departamentami
stanowią kobiety

100 %

nowych pracowników i pracowniczek
przechodzi szkolenia w zakresie
różnorodności, równości i integracji

Nasz zespół jest niezwykle zróżnicowany pod względem wieku, płci, doświadczeń życiowych, światopoglądu, stanu zdrowia i wielu innych cech. **Różnorodność jest dla nas wartością samą w sobie, ale także istotnym źródłem korzyści biznesowych.** To dzięki niej jesteśmy w stanie rozumieć potrzeby poszczególnych grup naszych klientów i klientek oraz kreować innowacje.



Jak obecnie wygląda różnorodność naszych pracowników i pracowniczek?

Podział ze względu na pozycję w strukturze

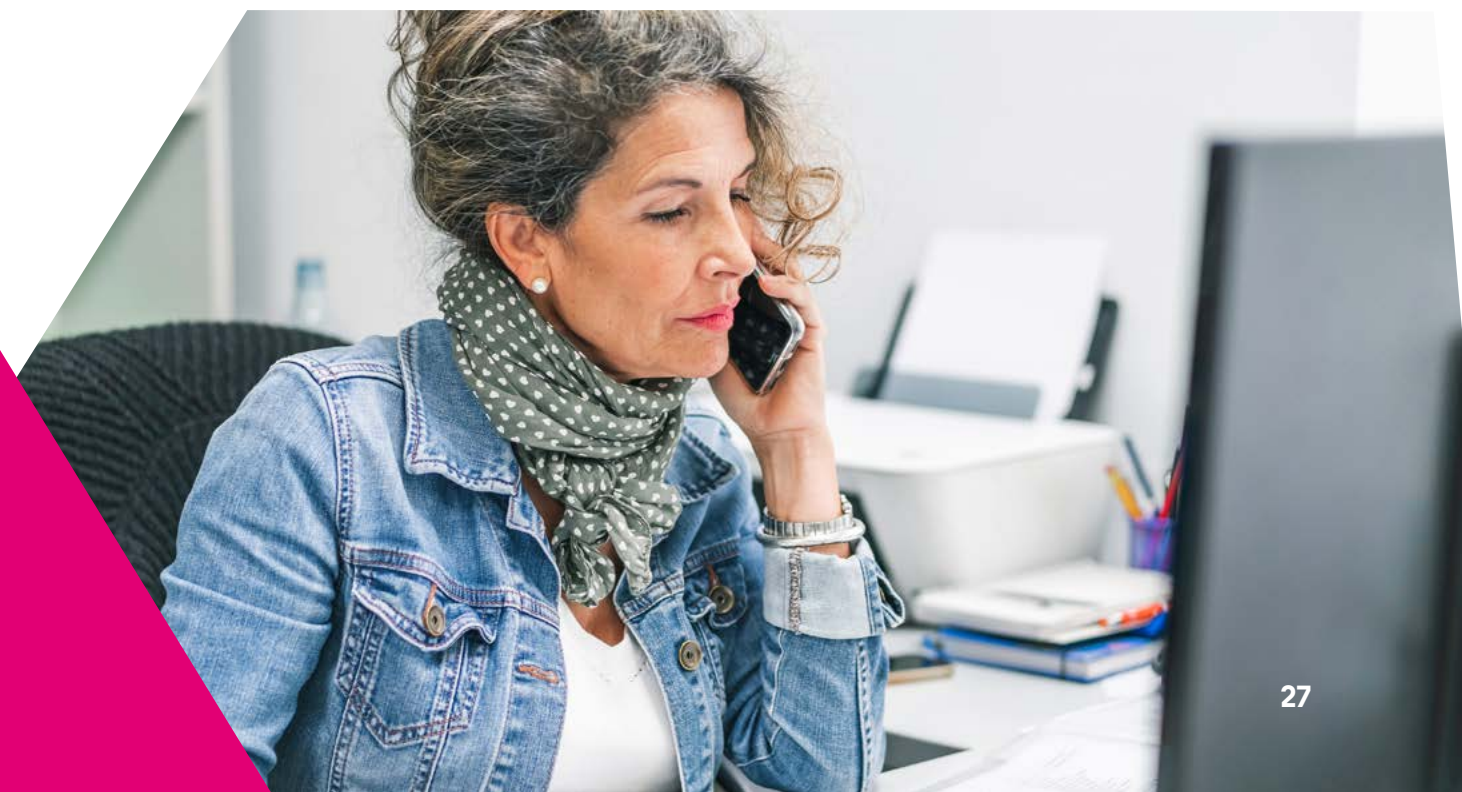
Zarząd	Kobiety	mężczyźni	suma
poniżej 30 lat	0	0	0
od 30 do 50 lat	33,3%	50,0%	83,%
powyżej 50 lat	0	16,7%	16,7%
suma	33,3%	66,7%	100%

wyższa kadra zarządzająca (dyrektorzy i dyrektorki departamentów)	Kobiety	mężczyźni	suma
poniżej 30 lat	0	0	0
od 30 do 50 lat	27,3%	54,3%	81,8%
powyżej 50 lat	6,8%	11,4%	18,2%
suma	34,1%	65,9%	100%

średnia kadra zarządzająca (pozostali dyrektorzy i dyrektorki, kierowniczk i kierownicy działów i sekcji)	Kobiety	mężczyźni	suma
poniżej 30 lat	1,6%	1,6%	3,3%
od 30 do 50 lat	34,1%	57,1%	91,2%
powyżej 50 lat	2,2%	3,3%	5,5%

średnia kadra zarządzająca (pozostali dyrektorzy i dyrektorki, kierowniczk i kierownicy działów i sekcji)	Kobiety	mężczyźni	suma
suma	37,9%	62,1%	100%

pozostali pracownicy i pracowniczki	Kobiety	mężczyźni	suma
poniżej 30 lat	7,6%	11,3%	19,0%
od 30 do 50 lat	32,9%	41,1%	74,3%
powyżej 50 lat	2,5%	4,1%	6,7%
suma	43,1%	56,9%	100%



Podział ze względu na charakter wykonywanych zadań

administracja	Kobiety	mężczyźni	suma
poniżej 30 lat	3,6%	4,1%	7,6%
od 30 do 50 lat	46,0%	35,8%	81,8%
powyżej 50 lat	4,8%	5,8%	10,6%
suma	54,4%	45,6%	100%

obsługa klienta (infolinia i zespoły sprzedażowe)	Kobiety	mężczyźni	suma
poniżej 30 lat	10,1%	14,3%	24,4%
od 30 do 50 lat	33,4%	38,7%	72,0%
powyżej 50 lat	1,8%	1,8%	3,6%
suma	45,2%	54,8%	100%

IT	Kobiety	mężczyźni	suma
poniżej 30 lat	2,2%	6,6%	8,8%
od 30 do 50 lat	15,0%	63,0%	77,9%
powyżej 50 lat	2,5%	10,8%	13,3%
suma	19,6%	80,4%	100%



Ramą dla wszystkich naszych działań w obszarze DE&I jest stosowna polityka Grupy Deutsche Telekom, zaktualizowana w 2021 r. i zatytułowana **Connected As One**.

Wspieraniu różnorodności i przeciwdziałaniu dyskryminacji w miejscu pracy służą m.in.:

neutralne płciowo oferty pracy oraz odpowiednio zaprojektowany proces rekrutacji,

włączenie tematyki DE&I do zakresu szkoleń wstępnych,

szkolenia dla kadry kierowniczej oraz wszystkich pracowników i pracowniczek z zagadnień dotyczących mobbingu, dyskryminacji i nierównego traktowania,

szkolenia dla kadry kierowniczej poświęcone zarządzaniu różnorodnymi zespołami,

działania edukacyjne mające na celu uwrażliwienie w kwestii stereotypów,

rozszerzony pakiet opieki medycznej dla pracowniczek i pracowników z orzeczeniem o niepełnosprawności,

dotatkowy dzień wolny na kwestie związane ze stanem zdrowia,

indywidualne konsultacje z ekspertem ds. BHP w celu dostosowania stanowiska i narzędzi pracy do potrzeb wynikających z niepełnosprawności, działalność Koordynatorki ds. Równego Traktowania,

powołanie pracowniczej Komisji ds. Równego Traktowania, która bada potencjalne przypadki mobbingu, molestowania i dyskryminacji oraz formułuje propozycje działań zapobiegawczych.



Ważnym priorytetem naszych działań antydyskryminacyjnych jest dążenie do całkowitej likwidacji barier w korzystaniu z naszych usług przez osoby z niepełnosprawnościami.



Jesteśmy jedynym operatorem telekomunikacyjnym w Polsce, który wprowadził pełną obsługę osób niesłyszących i słabo słyszących.

Korzystając ze strony www.t-mobile.pl/c/migam tacy klienci i klientki mogą połączyć się z tłumaczem/tłumaczką języka migowego online, który będzie uczestniczył w ich rozmowie z pracownikiem lub pracowniczką naszej infolinii. Co więcej, od początku 2022 r. rozszerzyliśmy dostępność zdalnego wsparcia tłumaczeniowego z wybranych 120 salonów sprzedaży na wszystkie, których jest ponad 600 w całej Polsce.

Więcej o obsłudze klientów i klientem T-Mobile w języku migowym dowiesz się [tutaj](#).



Udostępniamy wszelkie dokumenty w wersjach dostosowanych do potrzeb osób niedowidzących i niewidomych. Każdy nasz klient lub klientka może zgłosić chęć otrzymania duplikatów dokumentów wydrukowanych przy użyciu powiększonej czcionki w formacie A3 lub przygotowanych z wykorzystaniem alfabetu Braille'a.

W 2022 r. zakończyliśmy realizację dwuletniej strategii na rzecz różnorodności i włączenia:

Termin	Cel
Do końca 2022 roku	Nie mniej niż 50% kobiet na stanowiskach managerskich Nie mniej niż 10% wzrostu zatrudnienia osób z generacji Z Nie mniej niż 5% osób zatrudnionych z niepełnosprawnościami 100% nowych pracowników przeszkolonych w zakresie D&I 80% pracowników będzie postrzegało T-Mobile Polska jako zróżnicowane i sprzyjające integracji miejsce pracy
Do końca 2023 roku	Nie mniej niż 3% zatrudnionych obcokrajowców

We love diversity. Siła różnorodności

Od 2020 r. w ramach projektu „We love diversity. Siła różnorodności” promujemy ideę różnorodności. Chcemy, aby wszystkie nasze pracowniczki i pracownicy czuli się szanowani, a klienci i klientki bezpieczni i mile widziani. W 2022 r. w jego ramach odbyły się m.in.:

webinaria,
kursy szkoleniowe dla przedstawicieli kadry kierowniczej,
spotkanie dla osób z niepełnosprawnościami,
imprezy informacyjne dotyczące języka neutralnego płciowo.



WE DIVERSITY

S I Ł A R Ó Ź N O R O D N O Ś C I



Zarządzanie przypadkami dyskryminacji

Każde zgłoszenie przypadku prawdopodobnej dyskryminacji jest rozpatrywane w formie postępowania wewnętrznego, prowadzonego przez koordynatora/koordynatorkę ds. równego traktowania we współpracy z komisją ds. równego traktowania. W przypadku potwierdzenia zarzutów realizowane są działania naprawcze, takie jak szkolenia wewnętrzne lub praca z coachem. Wobec osób, które świadomie lub nieświadomie dopuściły się dyskryminowania, stosowane są rozmowy i/lub notatki dyscyplinujące oraz weryfikacja zmiany ich postępowania przez przełożonych/przełożone wyższego szczebla oraz koordynatorkę/koordynatora ds. równego traktowania, a w uzasadnionych przypadkach nawet rozwiązanie umowy o pracę.

W 2022 r. w naszej firmie miały miejsce 4 potwierdzone incydenty o charakterze dyskryminacji. Wobec osób dopuszczających się takich działań zostały podjęte adekwatne kroki, takie jak notatki dyscyplinujące oraz poinformowanie przełożonych wyższego szczebla, którzy objęli ich zachowania stałym nadzorem.



[404-3] [404-1] [404-2]

Szkolenia

Chcemy, aby naszych pracowników i pracowniczki wyróżniał poziom umiejętności specyficznych dla obszaru, w jakim pracują. Naszym celem jest kształtowanie kultury osiągnięć, w której kluczowe kompetencje poszczególnych członków i członkiń naszej kadry są zdefiniowane, weryfikowane i poszerzane. Wszyscy zatrudnieni regularnie otrzymują oceny pracy i rozwoju kariery.

W 2022 r. średnia liczba godzin szkoleniowych⁹ wyniosła:

 4

na pracownika/
pracowniczkę

 3,2

na kobietę

 5,1

na mężczyznę

Średnia liczba godzin szkoleniowych w podziale ze względu na pozycję w strukturze

wyższa kadra zarządzająca	14,1
średnia kadra zarządzająca	5,3
pozostali pracownicy i pracowniczki	3,9

Średnia liczba godzin szkoleniowych w podziale na charakter wykonywanych zadań

Pion Technologii i Innowacji	10,8
Pion Finansowy	7,6
Pion Rynku Biznesowego	8,0
Pion Polityki Personalnej	6,6
Pion Prezesa Zarządu	4,7
Pion Rynku Prywatnego	1,9

Łącznie zrealizowano 16 116 godzin szkoleniowych. Łączna liczba uczestników wszystkich szkoleń wyniosła ponad 3800.

⁹1 godzina = 60 minut.



W 2022 r. przeprowadziliśmy następujące programy rozwoju umiejętności pracowników i pracowniczek, które wspierają ciągłość zatrudnienia:

Zakres programu	Odbiorcy
skuteczne uczenie się	cała organizacja
zagadnienia okołochmurowe	
inicjatywy rozwojowe w ramach Grupy Deutsche Telekom, m.in. programy rozwojowe dla liderów i liderów, szkolenia zwiększające kompetencje technologiczne dla osób na różnym poziomie zaawansowania, szkolenia i warsztaty Agile (LevelUP, Leadfirst, ExplorerJourneys czy AgileBootcamp)	
rozwój kompetencji cyfrowych i technologicznych, w tym umiejętności skutecznego uczenia się	
programowanie	3 osoby chcące się przekwalifikować
skuteczna sprzedaż	1500 osób
szkolenia w ramach Grupy Deutsche Telekom, rozwijające kompetencje kluczowe dla obszarów designu (tworzenia rozwiązań technologicznych), programowania, testowania i analizy biznesowej	130 osób
kompetencje twarde (szkolenia specjalistyczne, techniczne, narzędziowe)	1500 osób
metodologie Agile i Scrum, rola Product Ownera, wzmocnienie koncentracji na rzeczywistych potrzebach użytkownika/użytkowniczki bądź klienta/klientki, przygotowanie do pełnienia funkcji Product Ownera/Product Managera w zespołach, które już stosują lub będą w przyszłości stosować ustrukturyzowane podejście Agile dla dużych przedsiębiorstw (SAFe)	300 osób
testowanie automatyczne	68 osób
budowanie relacji z pracownikami i pracowniczkami oraz klientami i klientkami; zbieranie wniosków, rekomendacji i celów do realizacji, aby zwiększyć satysfakcję z pracy	53 osoby – członkowie/ członkinie Zarządu i dyrektorzy/ dyrektorki departamentów



[403-1] [403-9]

Bezpieczeństwo w pracy

W trosce o utrzymanie najwyższych standardów bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowniczek i pracowników, klientów i klientek oraz przedstawicielek i przedstawicieli klientów, ustanowiliśmy Politykę Bezpieczeństwa i Higieny Pracy. Zobowiązaliśmy się w niej m.in. **do dążenia do stałej poprawy stanu BHP, spełniania wymagań wszelkich przepisów z tej sfery oraz aktywnego zapobiegania wypadkom przy pracy.**

W naszej spółce funkcjonuje **system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy** zgodny z międzynarodową normą ISO 45001. Są nim objęte wszystkie nasze biura i salony sprzedaży a także następujące procesy:

- badania środowiska pracy,
- przeeglądy warunków pracy,
- analizy stanu BHP,
- zapobieganie i ograniczanie ryzyka zawodowego,
- badanie wypadków przy pracy, zdarzeń potencjalnie wypadkowych i chorób zawodowych,
- tematyczne szkolenia dla pracowników i pracowniczek,
- zapatrzanie w odzież roboczą i stosowanie środków ochrony indywidualnej.

W 2022 r. miały u nas miejsce zaledwie 4 wypadki w miejscu pracy, z których żaden nie miał charakteru śmiertelnego lub ciężkiego. Rodzaje odniesionych urazów: złamanie palca dłoni, uszkodzenie ścięgna, zwichnięcie, stłuczenie.

Nie odnotowano żadnego wypadku przy pracy osób niezatrudnionych w T-Mobile Polska, których praca jest kontrolowana przez naszą firmę.

Wskaźniki dotyczące pracowników organizacji:

2022

Wskaźnik wypadków śmiertelnych (liczba wypadków do liczby przepracowanych godzin pomnożone przez 200 000h)	0
--	---

Wskaźnik wypadków ciężkich (liczba wypadków do liczby przepracowanych godzin pomnożone przez 200 000h)	0
--	---

Wskaźnik wszystkich wypadków (liczba wypadków do liczby przepracowanych godzin pomnożone przez 200 000h)	0,13
--	------

Łączny czas przepracowany przez wszystkich pracowników w raportowanym roku (h)	6 168 828
--	-----------

Dane dotyczące osób, których praca lub miejsce pracy jest kontrolowane przez organizację:

Liczba wypadków śmiertelnych w miejscu pracy	0
--	---

Liczba wypadków ciężkich w miejscu pracy	0
--	---

Liczba wszystkich wypadków	0
----------------------------	---

[2-27]

GREEN MAGENTA

“

**MOBILIZUJEMY
CAŁĄ NASZĄ FIRME DO TEGO,
ABY PROWADZONY PRZEZ NIĄ,
BIZNES BYŁ JAK NAJBARDZIEJ
PRZYJAZNY DLA
NASZEJ PLANETY.**

W T-Mobile Polska funkcjonuje System Zarządzania Środowiskowego ISO 14001, posiadający certyfikat zgodności z międzynarodową normą ISO 14001. Oznacza to m.in., że budowa i eksploatacja naszej sieci są w pełni kontrolowane oraz że minimalizowany jest ich wpływ na otoczenie. Potwierdzeniem naszej dbałości o środowisko jest brak stwierdzonych przypadków niezgodności z prawem i regulacjami z tego zakresu w 2022 r.

[3-3] [305-5][305-1] [305-2] [305-3] [305-4] [305-5] [201-2]

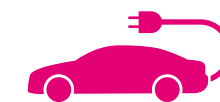
Dążymy do neutralności klimatycznej

Bierzemy współodpowiedzialność za przeciwdziałanie kryzysowi klimatycznemu, angażując się w działania Grupy Deutsche Telekom na rzecz całkowitej eliminacji jej śladu węglowego, czyli emisji CO2 bezpośrednio lub pośrednio wiążących się z prowadzoną działalnością. **Neutralność klimatyczną Grupa zamierza osiągnąć już w 2040 r.**

Najważniejsze działania na rzecz neutralności klimatycznej:



zakup energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych



wymiana samochodów służbowych na hybrydowe oraz elektryczne



montaż instalacji fotowoltaicznych na stacjach bazowych



proekologiczna polityka zakupowa (więcej w rozdziale [Zarządzanie ESG](#)).



Proces ten będzie odbywał się etapami

do 2025 roku

Redukcja emisji własnych (bezpośrednich i pośrednich)

do 2040 roku

Całkowite wykluczenie emisji z całego łańcucha dostaw

rok 2040

Zerowa emisyjność DT

MENU

Kupujemy wyłącznie energię elektryczną ze źródeł odnawialnych

Od 2021 r. **całość naszego zapotrzebowania na energię elektryczną zaspokajamy ze źródeł zeroemisyjnych** – kupując tzw. gwarancje pochodzenia. Od 2023 r. przez 15 lat zużywany przez nas prąd będzie pochodził bezpośrednio od producenta. W ramach tzw. umowy wirtualnej sprzedaży energii elektrycznej (VPPA) firma Greenvolt Power wybudowała dwie farmy wiatrowe i trzy instalacje fotowoltaiczne, które będą dostarczać do sieci energię odpowiadającą ok. 66% naszego szacowanego rocznego zapotrzebowania. Zakup zakontraktowanego wolumenu energii w porównaniu do zakupu energii ze źródeł konwencjonalnych pozwoli na uniknięcie emisji ok. 145 tys. ton CO₂ rocznie.

 **811** MWh

energii elektrycznej uzyskaliśmy dzięki panelom fotowoltaicznym w latach 2018–2022

 **566** ton

CO₂ udało się dzięki temu nie wyemitować

Modernizujemy naszą flotę pojazdów

Auta hybrydowe i elektryczne stanowią już ponad 80% wszystkich samochodów należących do naszej firmy, a do 2025 r. ich udział osiągnie 100%. W latach 2020–2022 zmniejszyliśmy emisje z naszej floty o ponad 900 t CO₂, a pracownicy i pracowniczki T-Mobile Polska przejechali służbowymi samochodami elektrycznymi blisko pół miliona kilometrów.



Nasz ślad węglowy

Bezpośrednie i pośrednie emisje gazów cieplarnianych brutto związane z działalnością T-Mobile Polska, wyrażone w tonach metrycznych ekwiwalentu CO₂, przedstawiają się następująco:

	2022	2021	2020	2019
Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 1)	3185 ¹⁰	1 788	1 422	2 422
Pośrednie energetyczne emisje gazów cieplarnianych (Zakres 2), liczone metodą <i>location-based</i>	151 246	164 177	170 032	180 817
Pośrednie energetyczne emisje gazów cieplarnianych (Zakres 2), liczone metodą <i>market-based</i>	1 173	1 563	62 755	189 556
Pozostałe pośrednie emisje gazów cieplarnianych w łańcuchu wartości (Zakres 3)	220 480	318 717	387 639	390 932

Obliczeń dokonano na podstawie GHG Protocol.

1,4 kg CO₂ w przeliczeniu na TB danych przestanych przez sieć emitowaliśmy w 2022 r.

Szczegółowe dane na temat śladu węglowego całej Grupy Deutsche Telekom można znaleźć [tutaj](#).

¹⁰ Istotny wzrost raportowanej łącznej wielkości emisji w Zakresie 1 w porównaniu do 2021 r. wynika z uwzględnienia emisji czynników chłodniczych (R32, R407C, R410A, R417A). Wyniosły one łącznie 1329 t CO₂e, a ich źródłem była likwidacji dużego obiektu technicznego oraz zmiany w systemie klimatyzacji w lokalizacji firmy w Piasecznie. Dla poprzednich lat nie uwzględniono emisji czynników chłodzących.



Ślad węglowy naszych dojazdów do pracy

W ramach globalnego badania Grupa Deutsche Telekom oszacowała, jaki ślad węglowy generują zatrudnione w niej osoby dojeżdżając do pracy. Zapytano pracowników i pracowniczki, z jakich środków transportu najczęściej korzystają i jakie odległości pokonują, a ponadto poproszono o pomysły na proekologiczne rozwiązania, które firma powinna wdrożyć. W ankiecie wzięło udział prawie 48 tys. osób.

Średnio **140 kg CO₂** emisji z dojazdów na pracownika/ pracowniczkę na miesiąc w Grupie

Średnio **98 kg CO₂** w T-Mobile Polska

Inicjatywy, które chcemy rozwijać w przyszłości:

- rozbudowa infrastruktury ładowania pojazdów elektrycznych oraz rowerowej,
- promowanie wspólnych dojazdów do pracy (także z wykorzystaniem udostępnionych pracowniczkom i pracownikom elektrycznych aut firmowych),
- promocja korzystania z transportu zbiorowego.

Ryzyka związane z klimatem

Przy planowaniu naszej przyszłej działalności biznesowej bierzemy pod uwagę możliwe konsekwencje zmian klimatu.

Ryzyko zniszczenia infrastruktury

Naszą infrastrukturę sieciową projektujemy tak, aby była chroniona przed burzami, zmianami temperatury i silnym wiatrem oraz aby w przypadku awarii możliwe było skorzystanie z mobilnej infrastruktury zasilającej.

Ryzyko finansowe

Zmiany klimatu również nieść ze sobą wzrost kosztów energii i opłat za emisje. Prowadzimy działania na rzecz poprawy efektywności energetycznej i dążymy do zmniejszania śladu węglowego firmy.

Ryzyko wizerunkowe

Mamy świadomość, że nasze deklaracje w zakresie dążenia do neutralności klimatycznej nie mogą być słowami bez pokrycia. Chcemy utrzymać wizerunek firmy odpowiedzialnej za środowisko, dlatego kładziemy duży nacisk na realizację strategii Grupy Deutsche Telekom oraz działań na rzecz zrównoważonego rozwoju.

Jesteśmy tam, gdzie toczą się ważne rozmowy na temat sposobów przeciwdziałania kryzysowi klimatycznemu. W 2022 r. kolejny raz wsparliśmy organizację Szczytu Klimatycznego TOGETAIR.



[3-3] [302-4] [302-1]

Zmniejszamy zużycie energii

Nie tylko kupujemy wyłącznie energię elektryczną ze źródeł odnawialnych, ale także **stale redukujemy zapotrzebowanie na wszelkie rodzaje energii**. Jest to możliwe dzięki regularnie prowadzonym audytom energetycznym oraz stosowaniu energooszczędnych rozwiązań, takich jak:

- oświetlenie LED (biura, salony, reklamy),
- pompy ciepła (niektóre sklepy),
- oprogramowanie typu energywise w urządzeniach korporacyjnych,
- zasilanie sprzętu IT w sklepach i salonach w standardzie HighEfficiency,
- systemy usprawniające wyłączenie nieużywanych obszarów,
- wydajne systemy chłodzenia,
- wyłączanie reklam w szczytach nocnych.

Przykładem efektów naszych wysiłków jest spadek zużycia energii w siedzibie głównej spółki: przez 3 miesiące na przełomie roku 2022 i 2023, w porównaniu do analogicznego okresu rok wcześniej, zużyliśmy tam o 12% prądu i 33% ciepła z sieci miejskiej mniej.

¹Dane na podstawie bezpośrednich pomiarów oraz faktur.

Zużycie energii w T-Mobile Polska w 2022 r.¹

Źródło energii	Zużycie (GJ)
spalanie gazu ziemnego i koksowniczego	39
spalanie oleju opałowego	255
spalanie pozostałych paliw ciekłych	21 696
zakup ciepła	7355
źródła nieodnawialne łącznie	29 345
zakup i produkcja energii elektrycznej	865 194
źródła odnawialne łącznie	865 194
łącznie zużycie energii	894 539



[3-3] [306-1] [306-2] [301-1] [301-3] [306-3] [wskaźnik własny]

Ograniczamy zużycie surowców i produkcję odpadów

Aby oferować usługi zgodne z trendami rynkowymi, musimy w przyspieszonym tempie wycofywać z użycia niektóre elementy sieci telekomunikacyjnej. Staramy się jak najlepiej zagospodarować takie urządzenia.

Ograniczamy zużycie surowców oraz ilość wytwarzanych odpadów. W tym celu przede wszystkim:

- działamy rzecz ponownego wykorzystania urządzeń elektronicznych,

- zmniejszamy wykorzystanie papieru i plastiku,

- uwzględniamy kryteria środowiskowe w polityce zakupowej (więcej na ten temat w rozdziale [Zarządzanie ESG](#)),

- odpowiednio segregujemy i przekazujemy do recyklingu wartościowe surowce,

- monitorujemy ilość i rodzaje wytwarzanych przez nas odpadów pod kątem sytuacji nietypowych,

- przekazujemy dane o odpadach do analizy na poziomie Grupy Deutsche Telekom,

- edukujemy naszych dostawców oraz klientki i klientów.

Naszą politykę w omawianym zakresie wyznaczają przede wszystkim:

- dokument Gospodarka odpadami w T-Mobile, określający zasady postępowania z odpadami,

- dokument Postępowanie z odpadami, czyli tabela określająca miejsce wytwarzania i sposób postępowania z poszczególnymi kategoriami odpadów,

- instrukcja Likwidacja urządzeń i innych materiałów w Centrum Logistycznym T-Mobile Polska S.A.,

- umowy z organizacjami odzysku na odzysk zużytego sprzętu elektrycznego i elektronicznego, baterii oraz opakowań wprowadzonych na rynek,

- Kodeks Postępowania Kontrahenta, zobowiązujący naszych dostawców m.in. do działania w sposób świadomy środowiskowo,

- zapisy w kontraktach z dostawcami, zobowiązujące ich do działania odpowiedzialnie i zgodnie z prawem.

Dajemy smartfonom nowe życie

Realizujemy akcję **Wymień smartfon na nowy**, umożliwiającą klientkom i klientom odsprzedaż starego urządzenia i przeznaczenie uzyskanej kwoty na zakup nowego. Zebrany w ten sposób sprzęt jest sprzedawany

kolejnym użytkownikom i użytkowniczkom lub przeznaczany przez naszego partnera na komponenty do procesu produkcji.

Drugą naszą inicjatywą na rzecz minimalizacji ilości elektrośmieci jest **Smartfon regeneracja**. W jej ramach wyspecjalizowane firmy, z którymi współpracujemy, dostarczają nam gruntownie odnowione używane telefony marki Apple, które następnie trafiają do oferty

abonamentowej w bardzo atrakcyjnej cenie. Klienci i klientki nie muszą martwić się o trwałość takiego sprzętu. Przechodzi on rygorystyczne testy jakości, jest objęty 24-miesięczną gwarancją i w większości posiada nowe baterie. Więcej dowiesz się [tutaj](#).

W kolejnych latach planujemy rozszerzenie powyższej akcji o inne marki telefonów, aby móc systematycznie zwiększać odsetek odzyskanych telefonów.

 7 440

urządzeń odkupiliśmy od klientów i klientek oraz zebraliśmy w ramach akcji ekologicznych

 0,52%

wyniósł w 2022 r. stosunek liczby wszystkich odkupionych i zebranych przez nas telefonów do liczby wszystkich urządzeń sprzedanych

 0,22%

wyniósł w 2022 r. stosunek łącznej liczby sprzedanych przez nas telefonów „z odzysku” do liczby sprzedanych urządzeń nowych

Więcej na temat

<https://www.t-mobile.pl/c/odkup-telefonu> >

Planeta nas potrzebuje

W 2022 r. ruszyliśmy z akcją, w ramach której **promujemy odpowiedzialne postępowanie z telefonami**, w tym przede wszystkim oddawanie do recyklingu nieużywanych urządzeń, zawierających wiele cennych komponentów i surowców. W jej ramach m.in.:

wyposażyliśmy nasze sklepy oraz duże biura w specjalne pojemniki, aby ułatwić klientom i klientkom oraz pracownikom i pracownikom oddawanie starych telefonów oraz baterii,

razem z firmą Biosystem zorganizowaliśmy kampanię edukacyjną i zbiórkę urządzeń w szkołach i przedszkolach, z nagrodami dla najbardziej aktywnych placówek,

współpracowaliśmy z Fundacją Nasza Ziemia,

zapropowaliśmy szereg aktywności naszym pracownikom i pracownikom (webinary, debaty, konkursy).

Więcej informacji oraz materiały edukacyjne można znaleźć na stronie www.planetamaznaczenie.pl

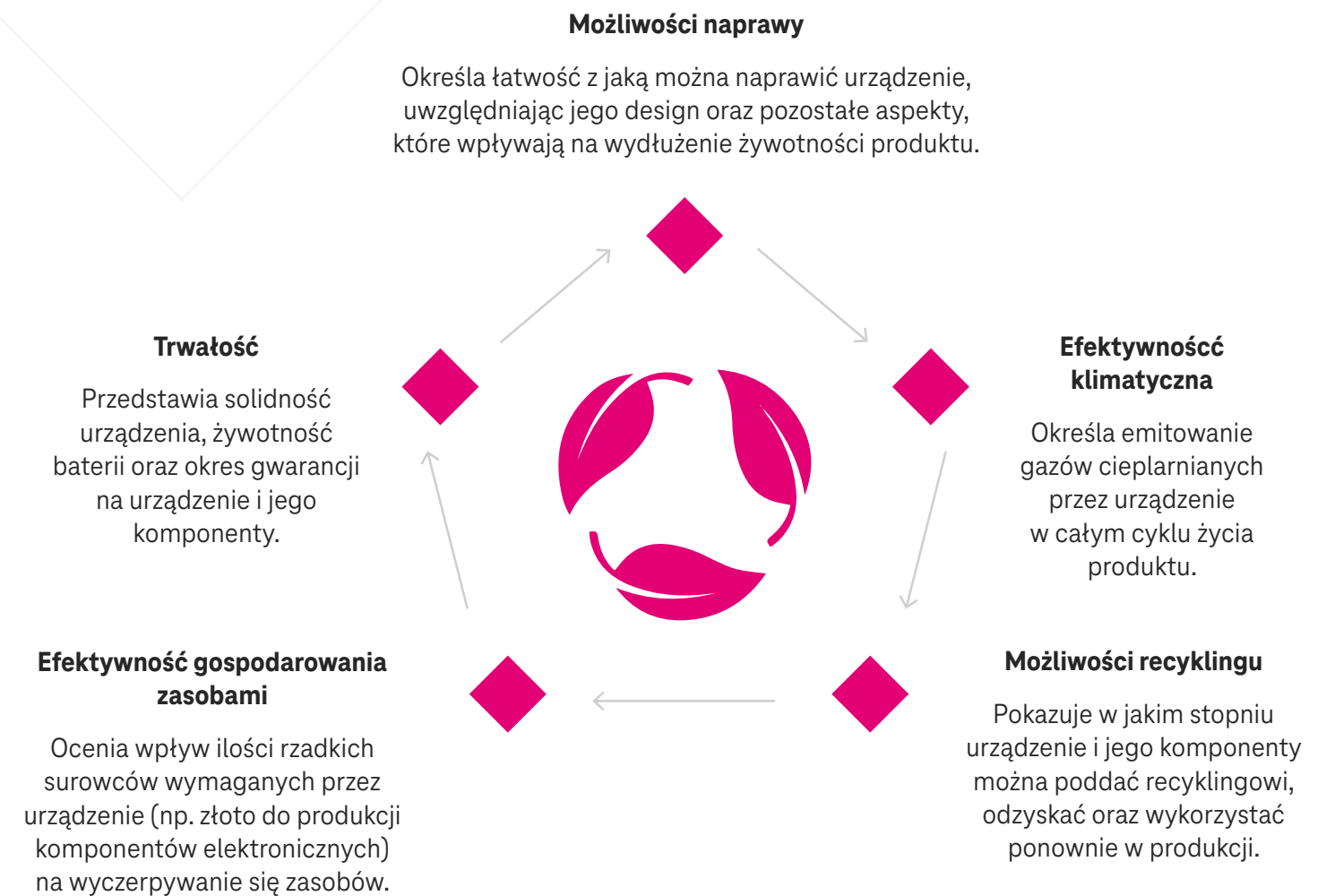
Eco Rating

Grupa Deutsche Telekom wraz z innymi wiodącymi europejskimi operatorami komórkowymi wprowadziła ogólnobranżowy system znakowania, który pomaga konsumentkom i konsumentom w porównywaniu telefonów komórkowych pod kątem ich wpływu na środowisko. Eco Rating ma dostarczać rzetelnych informacji na temat tego, jak produkcja, użytkowanie, transport i utylizacja poszczególnych smartfonów wpływają na środowisko. Od ubiegłego roku również nasza firma stosuje ten rodzaj oznakowania.

Eco Rating

80/100

Oznakowanie zwraca uwagę na pięć kluczowych aspektów zrównoważonego rozwoju urządzeń mobilnych



Aby sprawdzić, w jaki sposób przyznawana jest ocena, i dowiedzieć się więcej o samej inicjatywie, można odwiedzić stronę internetową: www.ecoratingdevices.com

Zielone biura i salony

Nieustannie wprowadzamy proekologiczne zmiany we wszystkich naszych lokalizacjach. W ostatnich latach m.in.:

- stale zmniejszaliśmy ilości drukowanych kartek (m.in. ulotek i dokumentów wysyłanych klientom i klientom),

- wyeliminowaliśmy plastikowe torby i butelki oraz jednorazowe sztucze, kubki i słomki,

- kupowaliśmy produkty biurowe z surowców z recyklingu,

- wytwarzaliśmy wybrane akcesoria z plastiku pochodzącego z recyklingu,

- w niektórych sklepach wykorzystywaliśmy deszczówkę do spłukiwania nieczystości.

Pracownicy i pracowniczki mają możliwość wykupu telefonu i komputera po okresie użytkowania, co cieszy się dużą popularnością – co miesiąc odkupowanych jest ok. 300 urządzeń. Sprzęty pozostające w firmie są użytkowane do końca ich sprawności (np. jako urządzenia zastępcze lub testowe), w związku z czym do recyklingu przekazujemy nieliczne egzemplarze.

Naszej kadrze proponujemy także wykup, za symboliczną kwotę, niepotrzebnych już mebli biurowych. Część niewykorzystywanych mebli nadających się do ponownego użycia jest ponadto magazynowana.

Magentowe lasy

Leży nam na sercu odpowiedzialne użytkowanie cennego surowca, jakim jest drewno, dlatego w 2021 r. zainicjowaliśmy akcję Magentowe Lasy, której celem było zachęcanie naszych klientów biznesowych do rezygnacji z faktur tradycyjnych na rzecz elektronicznych. **W zamian za każde dwa zaoszczędzone arkusze papieru sadziliśmy jedno drzewo.**

70 000

drzew zasadziliśmy od początku akcji do końca 2022 r.

Szczegółowe informacje o zasadach akcji można znaleźć na magentowelasy.pl



W 2022 r. nasza firma już po raz trzeci zaoferowała swoim pracownikom i pracowniczkom szereg aktywności w związku z obchodami Dnia Ziemi. Tym razem postawiliśmy przede wszystkim na przybliżanie im zielonych technologii oraz ideę i praktykę zero waste.

Ponadto włączyliśmy się w coroczną akcję Sprzątanie świata i wspólnie z Fundacją Nasza Ziemia zorganizowaliśmy oczyszczanie Jeziora Durowskiego w Wągrowcu. Z jego dna nurkowie zebrali prawie tonę śmieci, a wśród nich telefony komórkowe, które często wypadają z kieszeni do wody.

Wykorzystane przez nas w 2022 r. surowce i materiały

Surowiec/materiał	Masa [t]
SUROWCE	
Drewno	37,4
MATERIAŁY UŻYTE DO PAKOWANIA	
Papier	35,2
Karton	172,9
tworzywa sztuczne	7,6
ŁĄCZNA ILOŚĆ ZUŻYTYCH MATERIAŁÓW I SUROWCÓW	253

Zużyte urządzenia elektryczne i elektroniczne miały 40% udziału w łącznej masie wyprodukowanych przez nas odpadów. Sukcesywnie modernizujemy nasze stacje bazowe wyposażając je w najnowszą technologię. Do 2026 r. modernizacją zostanie objętych 100% stacji bazowych T-Mobile Polska.

27,5% odpadów stanowił karton z naszego magazynu w Ołtarzewie, który w 100% trafił do recyklingu.

17,6% masy odpadów przypadło na odpady nieorganiczne, pochodzące m.in. z likwidacji dużego magazynu w Piasecznie oraz redukcji powierzchni biurowej.

Wytworzone przez nas w 2022 r. odpady

Podział masy wytworzonych odpadów ze względu na ich skład ¹² [t]	2022	2021
Zużyte urządzenia	216,3	366,4
Elementy usunięte ze zużytych urządzeń	1,2	1,1
Kable	1,8	5,0
Baterie i akumulatory	8,9	0,1
Papier i tektura	12,3	15,4
Opakowania z papieru i tektury	148,9	136,5
Opakowania z tworzyw sztucznych	12,9	12,8
Opakowania z drewna	24,7	14,0
Opakowania wielomateriałowe	1,5	6,9
Stal nierdzewna, żeliwo, stal	7,0	3,4
Odpady z tworzyw sztucznych	10,0	9,5
Odpady nieorganiczne ¹³	95,3	61,4
Całkowita masa wytworzonych przez nas odpadów	540,7	632,6

Zużyte urządzenia elektryczne i elektroniczne miały 40% udziału w łącznej masie wyprodukowanych przez nas odpadów. Sukcesywnie modernizujemy nasze stacje bazowe wyposażając je w najnowszą technologię. Do 2026 r. modernizacją zostanie objętych 100% stacji bazowych T-Mobile Polska.

27,5% odpadów stanowił karton z naszego magazynu w Ołtarzewie, który w 100% trafił do recyklingu.

17,6% masy odpadów przypadło na odpady nieorganiczne, pochodzące m.in. z likwidacji dużego magazynu w Piasecznie oraz redukcji powierzchni biurowej.

¹² Podział w oparciu o Rozporządzenie Ministra Klimatu z dnia 2 stycznia 2020 r. w sprawie katalogu odpadów (Dz. U. 2020 poz. 10).

¹³ Opady sklasyfikowane w rozporządzeniu jako 16 03 04 Nieorganiczne odpady inne niż wymienione w 16 03 03, 16 03 80.

GOOD MAGENTA

“

**MAMY ŚWIADOMOŚĆ
ODPOWIEDZIALNOŚCI
JAKA ŁĄCZY SIĘ Z DOSTARCZANIEM
USŁUG UMOŻLIWIAJĄCYCH
KOMUNIKOWANIE SIĘ
I Z KONSEKWENCJI WYNIKAJĄCYCH
Z CYFROWEGO WYKLUCZENIA**

Nasze inicjatywy społeczne

Nie zapominamy, że choć Internet pomaga we współpracy, zdobywaniu wiedzy, rozwijaniu zainteresowań i uczestnictwie w kulturze, mogą w nim także kryć się różnego rodzaju zagrożenia. **Dokładamy starań, aby korzystanie z oferowanych przez nas technologii było bezpieczne, także dla młodych użytkowników i użytkowniczek.**

Realizujemy także projekty przeciwdziałające wykluczeniu cyfrowemu senierek i seniorów.

Przekazując tej grupie narzędzia i zwiększając kompetencje umożliwiamy jej pełne czerpanie korzyści z istnienia globalnej sieci telekomunikacyjnej.

Pewni w sieci

W 2022 r. uruchomiliśmy ogólnopolską akcję edukacyjną poświęconą najpowszechniejszym zagrożeniom czyhającym w Internecie. Złożył się na nią m.in. przystępny [cyberkurs w formie krótkich filmów](#), prowadzony przez cenionego popularyzatora nauki Karola Wójcickiego, w którym rozmawia on z ekspertami i ekspertkami o **rozmaitych aspektach cyberbezpieczeństwa**:

Jak tworzyć bezpieczne hasła? Jak je przechowywać oraz skutecznie chronić w sieci?

Czym jest phishing? Jakie mechanizmy stosują oszuści i na co zwrócić uwagę?

Jak sprawdzić sprzedającego w Internecie? Jak mieć pewność, że transakcja jest bezpieczna?

Jak wykryć dezinformację? Jak weryfikować doniesienia mediów?

Kto i do czego może wykorzystać ślady, które zostawiamy online? Jak zachować prywatność?

Czym jest spoofing? Jak nie dać się podejść podszywającym się pod firmy i instytucje?

Kampania przykuła uwagę najpopularniejszych mediów w Polsce, dzięki czemu jej zasięg komunikacyjny wyniósł ponad 45 milionów.

Wszystkie materiały edukacyjne dotyczące projektu można znaleźć na stronie www.pewniwsieci.pl.



Na Wygranej Pozycji

W 2022 r. miała miejsce druga odsłona naszej **kampanii wspierającej młodzież w radzeniu sobie z internetową przemocą**, najczęściej dotyczącą wyglądu, sposobu ubierania lub upodobań, oraz z **obniżonym poczuciem własnej wartości**, wynikającym z porównywania się do nierealnych wzorców piękna pokazywanych w mediach społecznościowych.

W ramach kampanii troje popularnych influencerów, Zuza Borucka, Colorowy oraz Billie Sparrow, zachęcało swoje obserwujące i obserwujących do udziału w #nawygranejchallenge, polegającym na zmierzeniu się ze swoimi kompleksami i zaakceptowaniu ich, co jednocześnie wybije hejterom broń z ręki. Inicjatywa miała pokazać młodym ludziom, że nie są sami ze swoimi problemami i że wiele osób w ich wieku – także ich idolki oraz idole – mierzy się z podobnymi wyzwaniami. Odbłyły się także wirtualne spotkania ambasaderek i ambasadora akcji z fankami i fanami, będące okazją do rozmowy o hejcie i sposobach na radzenie sobie z nim.

Więcej na temat przedsięwzięcia, w tym materiały przygotowane dla rodziców, w których eksperci i ekspertki Fundacji Pomocy Dzieciom „Ulica” radzą, jak rozpoznać, że dziecko doświadcza hejtu i jak odpowiednio zareagować, można znaleźć na stronie nawygranej-pozycji.pl.



Sieć pokoleń

Od 2021 r. wspólnie z Fundacją TV Puls „Pod Dębem” realizujemy program, w ramach którego pomagamy seniorom i seniorkom odkrywać cyfrowy świat. Zapewniamy niezbędny sprzęt tym, którzy jeszcze nie zostali podłączeni do sieci, a także rozwijamy umiejętności i ośmielamy jeszcze bardziej tych, którzy już korzystają z dobrodziejstw XXI w. Ponadto przygotowaliśmy 10-odcinkowy kurs wideo „Cyfrowy świat dla każdego”, w którym krok po kroku wyjaśnione zostały najważniejsze pojęcia związane z obsługą komputera oraz bezpiecznym korzystaniem z Internetu.

W 2022 r. przekazaliśmy laptopy **31** domom seniora oraz domom opieki społecznej w całej Polsce. Dzięki temu ok. **6000** osób ułatwiliśmy kontakty z najbliższymi oraz rozwój pasji.

Ponadto zapewniliśmy uczestniczkom i uczestnikom programu:

- stacjonarne spotkania szkoleniowe,
- konsultacje psychologiczne online w małych grupach,
- specjalne dyżury pracowników i pracowniczek naszej infolinii.

[Zobacz](#), jakie korzyści odnieśli seniorzy i seniorki z udziału w programie:

Filmy szkoleniowe oraz pozostałe materiały edukacyjne są dostępne na stronie siecpokolen.pl.



Pomagamy i wspieramy

Wierzymy, że prowadzenie firmy to nie tylko biznes, dlatego możliwości, jakie łączą się z byciem tak dużym przedsiębiorstwem staramy się wykorzystywać dla dobra wspólnego.

Każdego roku organizujemy i włączamy się w akcje charytatywne, wspieramy finansowo organizacje pozarządowe, udostępniamy naszą infrastrukturę i usługi na cele społeczne oraz sponsorujemy inicjatywy i wydarzenia istotne dla naszych interesariuszek oraz interesariuszy.

Do działań na rzecz innych zachęcamy także nasz zespół, który może w tym zakresie liczyć na naszą solidarność. Od lat realizujemy program wolontariatu pracowniczego „Radość Pomagania”, o którym piszemy [tutaj](#).



[3-3] [wskaźnik własny] [wskaźnik własny]

Działania charytatywne i sponsoring

Teraz jedność ma znaczenie

W T-Mobile Polska od początku było dla nas jasne, że odpowiedzią na kryzys migracyjny wywołany rosyjską napaścią na Ukrainę musi być bezprzykładne zaangażowanie. Już od pierwszego dnia inwazji wspólnie z naszymi pracownikami i pracowniczkami z wszystkich działów organizowaliśmy wsparcie dla uciekających przed wojną.

Ponieważ naszą misją jest łączenie ludzi ze sobą, najpierw zadaliśmy o to, aby uchodźcy i uchodźczynie mogli komunikować się ze swoim bliskimi. W tym celu na przejściach granicznych, dworcach oraz innych punktach w całej Polsce **rozdawaliśmy karty SIM umożliwiające bezpłatne połączenia z Ukrainą**.

Ponadto wprowadziliśmy nielimitowane rozmowy międzynarodowe do Ukrainy oraz znieśliśmy opłaty roamingowe dla wszystkich klientek i klientów.

Zorganizowaliśmy także kompleksowy program wolontariatu pracowniczego oraz zaangażowaliśmy się w strategiczne partnerstwo z samorządem Lublina, w ramach którego przekazaliśmy środki na wyposażenie punktów noclegowych, zakup plecaków szkolnych i zatrudnienie dwojga ukraińskich nauczycieli, pomagających w integracji uczennic i uczniów rozpoczynających edukację w obcym kraju.

Ponadto **przekazaliśmy darowizny:**

Fundacji Happy Kids, która przejęła opiekę nad dziećmi z ukraińskich placówek opiekuńczo-wychowawczych,

Polskiemu Czerwonemu Krzyżowi, Fundacji Polskie Centrum Pomocy Międzynarodowej oraz Bractwu Miłosierdzia im. św. Brata Alberta w Lublinie – na potrzeby świadczonej pomocy humanitarnej.

Nie zapominaliśmy o innych inicjatywach pozarządowych, które wymagają wsparcia w czynieniu dobra. W 2022 r. darowizny finansowe otrzymali od nas m.in.:

organizatorzy Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy i Szlachetnej Paczki,

Fundacja Dziecięca Fantazja, spełniająca marzenia nieuleczalnie chorych małych pacjentów,

Fundacja TV Puls „Pod Dębem” (patrz rozdział [Nasze inicjatywy społeczne](#)),

Fundacja Akcja Menstruacja, walcząca z tzw. ubóstwem menstruacyjnym,

Fundacja Nasza Ziemia, koordynująca akcję Sprzątanie świata.



ponad **4 mln zł**

wyniosła w 2022 r. łączna wartość wszystkich przekazanych darowizn finansowych

Szczerze podziwiamy ludzi całkowicie oddanych pracy na rzecz innych oraz wierzymy w długoletnią przyjaźń, dlatego od lat wspieramy finansowo, organizacyjnie i promocyjnie Polskie Centrum Pomocy Międzynarodowej oraz włączamy się we wspólne akcje edukacyjne i społeczne. Współpracę z organizacją, która m.in. prowadzi jedną z niewielu w Europie medycznych grup szybkiego reagowania, zdolną do niemal natychmiastowego wyjazdu do miejsc dotkniętych kryzysami humanitarnymi, uważamy za zaszczyt.

Child Alert

Jesteśmy **jedynym operatorem telefonii komórkowej w Polsce, który wspiera technologicznie policję w poszukiwaniu zaginionych dzieci.**

Child Alert to globalny system szybkiego powiadamiania społeczeństwa o zaginięciach za pośrednictwem partnerów: firm telekomunikacyjnych, mediów, zarządzających elektronicznymi tablicami reklamowymi i znakami drogowymi. Gdy zostaje ogłoszony alarm, wysyłamy klientom specjalny MMS, zawierający sporządzony przez policję komunikat z podstawowymi informacjami na temat zdarzenia i poszukiwanego dziecka. Komunikaty wysyłane są tylko do tych spośród naszych klientek i klientów, którzy wcześniej wyrazili zgodę na otrzymywanie takich wiadomości.

Sponsoring

W 2022 r. sponsorowaliśmy m.in. następujące wydarzenia i podmioty:

[Szczyt Klimatyczny TOGETAIR](#),

[Cyber24 Day](#) – konferencję poświęconą cyberbezpieczeństwu i cyfryzacji,

[Digital Festival](#), przybliżający społeczeństwu wiedzę na temat nowych technologii,

[Forum Ekonomiczne](#) – największą tego typu imprezę w Europie Środkowej i Wschodniej,

nakręcenie [filmu dokumentalnego „Superheroes”](#) o osobach zaangażowanych w pomoc Ukrainie,

nagrodę dla zwycięzcy/zwyciężczyni kategorii Teraz ma znaczenie konkursu [Grand Video Awards](#),

Polski Związek Piłki Nożnej i reprezentację narodową.

ponad
 **1,5 mln euro**

wyniosła łączna kwota przeznaczona przez nas na sponsoring w 2022 r.



[3-3] [wskaźnik własny]

Inicjatywy pracownicze

Dostrzegamy gotowość naszego zespołu do wspierania ważnych celów społecznych swoim czasem, umiejętnościami i pieniędzmi. Ułatwiamy pracownikom i pracownikom angażowanie się na rzecz innych, wspierając finansowo ich oddolne inicjatywy oraz nagłaśniając je wewnątrz i na zewnątrz firmy, a także w formie dodatkowego dnia wolnego na wolontariat.

Wsparcie dla Ukrainy

Od pierwszych dni inwazji na Ukrainę nasz zespół udzielał wsparcia uchodźczyń i uchodźcom wojennym, jak również obywatelkom i obywatelom tego kraju, którzy pozostali w ojczyźnie. Nasi wolontariusze i wolontariuszki m.in. świadczyli pomoc humanitarną na granicy polsko-ukraińskiej oraz zbierali wśród siebie pieniądze i dary rzeczowe.

We współpracy z Polskim Centrum Pomocy Międzynarodowej, pod hasłem Now Unity Matters More, nasi pracownicy i pracowniczki zaangażowali w zbiórkę na rzecz potrzebujących w Ukrainie także swoje koleżanki i kolegów ze spółek Grupy Deutsche Telekom w Niemczech, Austrii, Chorwacji, Czarnogórze i Macedonii. Zgromadzone w ten sposób kilkadziesiąt tysięcy euro oraz przekazane rzeczy umożliwiły zaspokojenie najpilniejszych potrzeb wielu dzieci i osób wymagających opieki medycznej.

Cykliczne inicjatywy pracownicze

Od kilkunastu lat realizujemy program **Radość Pomagania**, w ramach którego finansujemy wybrane pomysły zgłoszone przez zatrudnionych i zatrudnione w naszej firmie. Dzięki temu co roku wolontariuszki i wolontariusze T-Mobile Polska mogą zrealizować kilkanaście projektów, których odbiorcami są m.in. dzieci z domów dziecka, osoby w kryzysie bezdomności oraz bezpańskie zwierzęta. W 2022 r. zwiększyliśmy budżet programu i dofinansowaliśmy aż 19 inicjatyw, spośród których 8 było adresowanych do Ukrainek i Ukraińców.

W 2022 r. zorganizowaliśmy akcję „Co u Ciebie Magenta Team?”. W jej ramach zachęcaliśmy pracowników i pracowniczki do wspólnych świątecznych aktywności – m.in. do zrobienia sobie grupowego zdjęcia. Zapozowało do niego ponad 400 osób, co zgodnie z wcześniej przyjętym przelicznikiem oznaczało przekazanie przez naszą firmę 40 tys. zł na rzecz potrzebujących. Kwota została podzielona na dwie części – jedna połowa wsparła organizację Szlachetnej Paczki, a druga programu wolontariatu pracowniczego.

Grupa Deutsche Telekom wspiera nie tylko aktywność społeczną swoich pracowników i pracowniczek. W 2022 r. uruchomiła #WhatWeValue – globalną platformę cyfrową dla młodych liderów i liderki inicjatyw wolontariackich. Dzięki niej społeczniczki i społecznicy

mogli dzielić się doświadczeniami, otrzymywali dostęp m.in. do grup dyskusyjnych z udziałem znanych aktywistek i aktywistów, a także mieli szansę na wygranie nagród na rzecz swoich projektów. Inicjatywy są promowane na platformie w kategoriach takich jak Równość, Migracja, Zdrowie psychiczne, Środowisko czy Edukacja.

Platforma znajduje się pod adresem whatwevalue.telekom.com.

Pracownicze zespoły tematyczne

W 2022 r. w naszej firmie oddolnie powstały trzy grupy pracownicze, które działają na rzecz odpowiednio społeczności LGBTQ+ (Magenta Pride), kobiet (Magenta Women Network) oraz integracji międzypokoleniowej (Pokolenie T). Celem każdej z nich jest własna edukacja i wymiana doświadczeń, sojusznictwo, budowanie w organizacji świadomości potrzeb reprezentowanych grup oraz realizacja odpowiadających na nie inicjatyw.

Przykładowe działania grup pracowniczych:

- obchody Dnia Przeciwko Transfobii, Homofobii i Bifobii,
- spotkania międzypokoleniowe,
- tworzenie Kodeksu Dobrych Praktyk,
- inkluzywna prezentacja oferty benefitowej.

ODPOWIEDZIALNE ZARZĄDZANIE

“

**ODPOWIEDZIALNIE
KSZTAŁTUJEMY RELACJE
ZE WSZYSTKIMI NASZYM
INTERESARIUSZAMI I INTERESARIUSZKAMI.
PODSTAWĄ KULTURY
ORGANIZACYJNEJ CAŁEJ GRUPY
DEUTSCHE TELEKOM JEST SZACUNEK
DLA PRAWA, ETYCZNE POSTĘPOWANIE
ORAZ ODPOWIEDZIALNOŚĆ OSOBISTA.**

Nasze wartości

Sukces biznesowy nie jest dla nas ważniejszy niż poszanowanie przepisów oraz reguł współżycia społecznego, dlatego sposobom dążenia do celów poświęcamy nie mniej uwagi niż osiąganym rezultatom. Ramy temu podejściu nadaje wspólny dla całej Grupy Deutsche Telekom Code of Conduct, w którym wprost zapisano, że wszyscy pracownicy i pracowniczki organizacji muszą przestrzegać prawa i postępować uczciwie – jest to zarówno cel wewnętrzny Grupy, jak i jej zobowiązanie wobec interesariuszek i interesariuszy.

Kodeks podsumowuje wartości, którymi kieruje się firma i określa, jakich zachowań oczekuje ona od swojego zespołu. W uzasadnionych przypadkach opisane w nim reguły uszczegółowiono w wewnętrznych politykach i procedurach.

Zasad wyznaczonych przez Code of Conduct zobowiązani są przestrzegać:

członkowie i członkinie Zarządu, dyrektorki i dyrektorzy, menedżerowie i menedżerki oraz wszystkie pracowniczki i pracownicy Grupy Deutsche Telekom na całym świecie,

osoby wykonujące dla Grupy zadania w charakterze współpracowników i współpracowniczek (np. na podstawie umów cywilnych),

dostawcy Grupy.

W Code of Conduct zdefiniowane zostało właściwe postępowanie w pięciu obszarach:

1. Ład korporacyjny

Przestrzegamy wszystkich regulacji prawnych dotyczących zarządzania i nadzoru nad firmą oraz powszechnie uznawanych międzynarodowych standardów dotyczących dobrego i odpowiedzialnego ładu korporacyjnego.

4. Używanie własności firmy do celów prywatnych

Korzystanie z własności firmy w celach prywatnych jest dopuszczalne jedynie w przypadku, gdy wynika to z umów poszczególnych pracowników/pracowniczek, umów zbiorowych lub regulacji wewnętrznych, albo gdy jest to ogólnie przyjęty sposób postępowania w danej spółce.

2. Relacje w biznesie

Zaufanie i uczciwość w decyzjach biznesowych to niezbędne elementy relacji między nami i partnerami biznesowymi. Prywatne interesy i osobisty zysk pracowników i pracowniczek firmy nie mają i nie mogą mieć żadnego wpływu na podejmowane decyzje biznesowe.

5. Postępowanie z informacjami

Kładziemy szczególny nacisk na zachowanie bezpieczeństwa danych – kwestia ta ma bowiem istotny wpływ na sukces handlowy oraz wizerunek firmy w oczach opinii publicznej.

3. Zapobieganie konfliktom interesów

Oczekujemy, że osobiste interesy pracowniczek i pracowników nie będą kolidować z interesami firmy.

Z Code of Conduct zapoznasz się [tutaj](#).



[2-12] [2-13] [2-16] [2-17] [2-18] [2-19] [2-23] [2-24] [2-26]

Zarządzanie zrównoważonym rozwojem

Działalnością T-Mobile Polska kieruje sześciuosobowy Zarząd, który wytycza firmie cele, również w sferze zrównoważonego rozwoju, a następnie koordynuje i egzekwuje ich realizację.

Za wyniki osiągnięte przez spółkę w obszarze ESG odpowiada Prezes Zarządu. Operacyjne zarządzanie tą dziedziną jest zadaniem zespołu ds. ESG, którego przedstawiciele i przedstawicielki regularnie spotykają się z najwyższymi władzami organizacji, by informować je o najważniejszych spośród prowadzonych projektów.

Kwestiami kryzysowymi o krytycznym znaczeniu zarządza Sztab Kryzysowy. Tworzą go reprezentantki i reprezentanci najważniejszych obszarów w firmie, m.in. komunikacji, zgodności z przepisami i regulacjami (compliance) oraz bezpieczeństwa. Dla danej kwestii sztab opracowuje strategię działania i spójną z nią strategię komunikacji z interesariuszkami i interesariuszami, a następnie przedstawia ją Prezesowi lub całemu Zarządowi. Komunikacją w pozostałych kwestiach kryzysowych zarządza zespół ds. komunikacji, którego ważniejsze decyzje są zatwierdzane przez Prezesa. W 2022 r. większość kwestii kryzysowych wiązała się z konfliktem w Ukrainie.

Rada Nadzorcza spółki sprawuje pieczęć nad jej funkcjonowaniem także w zakresie zrównoważonego rozwoju. Aby skuteczniej realizować funkcję nadzoru, Rada powołała:

Komitety ds. Audytu,

Komitety ds. Wynagrodzeń.

Zobowiązania firmy dotyczące odpowiedzialnego postępowania, w tym przeprowadzania procesów należytej staranności (*due diligence*), poszanowania praw człowieka i stosowania zasady szczególnej ostrożności, są zapisane w dwóch regulacjach wewnętrznych, zatwierdzonych przez Zarząd:

Code of Conduct, szerzej opisanym w rozdziale [Nasze wartości](#),

Kodeksie Postępowania Kontrahenta (zob. rozdział [Polityka wobec dostawców](#), gdzie opisano także rolę kryteriów ESG w procesach zakupowych).

Do wspomnianych zobowiązań odwołujemy się ponadto w wielu wewnętrznych politykach i procedurach. W celu poszerzenia wiedzy na ich temat prowadzone są kampanie komunikacyjne oraz szkolenia (w tym również w ramach onboardingu nowych pracowników i pracowniczek oraz współpracowników i współpracowniczek). W przypadku jakichkolwiek wątpliwości zawsze istnieje możliwość skonsultowania się z Departamentem Zarządzania Zgodnością, który prowadzi nadzór nad realizacją zobowiązań ze sfery odpowiedzialności oraz animuje akcje uświadamiające. Wewnętrzny kanał sygnalizowania potencjalnych nadużyć Tell me! umożliwia dokonywanie zgłoszeń także w sposób anonimowy. Weryfikacja, czy obowiązujące zasady są przestrzegane, odbywa się na bieżąco, m.in. poprzez prowadzenie postępowań wyjaśniających.

Eliminacja/minimalizacja ryzyk ESG odbywa się w oparciu o jednolitą dla całej Grupy Deutsche Telekom politykę zarządzania ryzykiem.

Jakość zarządzania

W naszej codziennej działalności priorytety stanowią: zwiększanie satysfakcji klientów i klientek, zapewnianie bezpieczeństwa informacji, minimalizacja wpływu na środowisko oraz wprowadzanie najwyższych standardów BHP. W spełnianiu ustalonych kryteriów pomaga nam funkcjonowanie w oparciu o uznane międzynarodowe normy.

Najwyższe standardy zarządzania firmą potwierdzają m.in. posiadane przez nas **certyfikaty zgodności z normami ISO:**

SO 9001:2015 (system zarządzania jakością),

ISO 14001:2015 (system zarządzania wpływem na środowisko),

ISO 22301:2019 (system zapewniania ciągłości działania),

ISO 27001:2013 (system zapewniania bezpieczeństwa informacji),

ISO 37001:2016 (system zarządzania działaniami antykorupcyjnymi),

ISO 45001:2018 (system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy).



Wyjaśnianie wątpliwości i zgłaszanie nieprawidłowości

Stale zwiększamy świadomość naszych pracowniczek i pracowników w zakresie tego, jak postępować zgodnie z przepisami i wewnątrzfirmowymi zasadami. Służą temu przede wszystkim:

uwzględnianie tej tematyki w obowiązkowych szkoleniach (wstępnych, tematycznych oraz adresowanych do pracowników i pracowniczek poszczególnych obszarów – np. „Zgodność w B2B” czy „Compliance w kanale B2C”), jak również w cyklicznych komunikatach Zarządu;

odpowiadanie przez Departament Zarządzania Zgodnością na wszelkie pytania pracowników i pracowniczek oraz współpracowniczek i współpracowników odnośnie do obowiązujących w firmie regulacji oraz ich wykładni;

funkcjonowaniu wewnętrznego portalu doradczego Compliance Desk, za pośrednictwem którego każdy zatrudniony i zatrudniona (a także współpracownik bądź współpracowniczka) ma możliwość zadawania pytań w przypadku braku pewności, jak powinno się postąpić w konkretnym przypadku;

szkolenia wewnętrzne typu e-learning dostępne dla wszystkich pracowniczek i pracowników;

szkolenia obszarowe identyfikujące wyzwania i możliwe nadużycia w poszczególnych grupach biznesowych.

Wszyscy pracownicy i pracowniczki, partnerzy biznesowi, klientki i klienci, udziałowcy i udziałowczynie oraz inne osoby chcące zgłosić potencjalne naruszenia wewnętrznych regulacji T-Mobile Polska lub przepisów prawa, mogą to zrobić za pomocą systemu [Tell me!](#) Dzięki specjalnym rozwiązaniom technicznym chroni on anonimowość sygnalizujących incydenty, o ile nie zostaną wprowadzone do niego informacje pozwalające na bezpośrednią identyfikację osoby opisującej problem. Każde zgłoszenie jest przez nas starannie sprawdzane, a następnie podejmowane są odpowiednie działania.

Zgłoszeń można dokonywać pod [tym adresem](#).



MENU ☰

w 2022r:

100 %

nowo przyjętych osób zostało przeszkolonych z zakresu zarządzania zgodnością w relacjach biznesowych lub w ramach funkcjonowania w organizacji

2 165

odpowiedzi udzielono za pośrednictwem Compliance Desk



[3-3] [2-15] [2-26] [2-27] [205-2] [205-3]

Zapobieganie korupcji

Przeciwdziałaniu wszelkim możliwym nadużyciom o charakterze korupcyjnym służą w T-Mobile Polska przede wszystkim:

- monitorowanie przestrzegania Code of Conduct;
- realizowanie wewnętrznej polityki w zakresie zapobiegania korupcji i konfliktom interesów oraz polityk w zakresie przyjmowania i wręczania prezentów, przyznawania darowizn, sponsoringu, współpracy z konsultantami i konsultantkami;
- weryfikowanie wiarygodności partnerów biznesowych firmy (proces *integrity check*) oraz stosowanie w umowach z nimi klauzul antykorupcyjnych **(100% partnerów biznesowych podpisało klauzulę antykorupcyjną)**;
- oferowanie partnerom biznesowym możliwości przeprowadzenia szkoleń w zakresie zapobiegania korupcji;
- przewodzenie postępowań wyjaśniających i konsultacji;
- zarządzanie ryzykami związanymi z praniem brudnych pieniędzy oraz finansowaniem terroryzmu;
- poddawanie pracowniczek i pracowników obowiązkowym szkoleniom antykorupcyjnym,
- organizacja kampanii informacyjnych i uświadamiających.

Możliwe przypadki korupcji lub konfliktu interesów są starannie badane, a jeśli podejrzenia się potwierdzą – wobec winnych wyciągane są adekwatne konsekwencje służbowe. Następnie Departament Zarządzania Zgodnością formułuje rekomendacje mające na celu poprawę procesów.

Przed zawarciem umów z osobami powoływanymi na najwyższe stanowiska menedżerskie analizowana jest możliwość wystąpienia konfliktu interesów i w razie potrzeby podejmowane są czynności mające wyeliminować to ryzyko. Co więcej szkolenie onboardingowe dla nowych pracowników i pracowniczek uświadamia im, z jakimi sytuacjami może łączyć się ryzyko konfliktu interesów i jak je minimalizować.

W obowiązkowych szkoleniach z obowiązujących w firmie zasad etycznych oraz polityk i procedur antykorupcyjnych biorą udział:

- nowi pracownicy i pracowniczki – w ramach onboardingu,
- osoby zatrudnione na umowę o pracę oraz część osób zatrudnionych na podstawie innych typów umów – minimum raz na dwa lata,
- członkinie i członkowie Zarządu oraz menedżerowie i menedżerki.

0

przypadków korupcji w T-Mobile Polska w 2022 r.

100%

naszych pracowniczek i pracowników oraz członków i członkiń Zarządu miało ukończone szkolenia z przeciwdziałania korupcji



Polityka wobec dostawców

Od partnerów biznesowych oczekujemy stosowania się do takich samych reguł, jakie obowiązują w naszej spółce, a Departament Zarządzania Zgodnością oferuje im możliwość przeprowadzenia odpowiednich szkoleń.

We wszystkich umowach z dostawcami stosujemy zapisy dotyczące ochrony środowiska, przeciwdziałania korupcji oraz przestrzegania zasad etyki. W relacjach z nimi działamy zgodnie z najwyższymi standardami, określonymi w Globalnej Polityce Zakupowej Grupy Deutsche Telekom. Jednocześnie jako członek Grupy bierzemy udział w ocenie dostawców na poziomie globalnym.

Szczególne znaczenie dla kształtowania stosunków z dostawcami ma Kodeks Postępowania Kontrahenta, zgodnie z którym wszyscy nasi partnerzy biznesowi mają obowiązek m.in.:

respektowania i upowszechniania przyjętych przez społeczność międzynarodową praw człowieka, w szczególności zapisanych w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka oraz Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka,

bezwzględnego przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów prawa pracy oraz standardów i konwencji opracowanych przez Międzynarodową Organizację Pracy, w tym w zakresie zapewniania adekwatnego wynagrodzenia, bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, wolności zrzeszania się i prawa do negocjacji zbiorowych.

Wyznawane przez nas wartości etyczne i dotyczące praw człowieka są wymieniane nie tylko w umowach z dostawcami, ale także z klientami biznesowymi.

Zrównoważony rozwój w procesie wyboru dostawców

W procesie wyboru dostawców, dla transakcji o wartości przekraczającej zdefiniowany przez firmę limit, 20% punktów możliwych do zdobycia przypada na kryteria ESG, przy czym prowadzący lub prowadząca postępowanie może tę pulę podzielić na dwie części:

realizacja celów klimatycznych (raportowanie i ograniczanie emisji CO₂) – minimum 10%,

inne kryteria powiązane z realizacją strategii ESG T-Mobile Polska (np. obniżona energochłonność oferowanego produktu, procentowy udział materiałów z odzysku w produkcie lub gwarantowana możliwość jego dalszego wykorzystania po utylizacji) – maksimum 10%.



[2-16] [2-25] [2-29]

Komunikacja i angażowanie interesariuszy i interesariuszek

W związku z prowadzoną działalnością budujemy relacje z szerokim gronem ludzi i organizacji. Dążymy do tego, by były one oparte na szacunku, zaufaniu i partnerstwie, a także dobrym zrozumieniu potrzeb i wzajemnych oczekiwań oraz transparentnej komunikacji działań i planów.

Komunikację dopasowujemy do specyfiki poszczególnych grup interesariuszek i interesariuszy oraz do natury wzajemnych relacji. Z grupami o kluczowym znaczeniu utrzymujemy stały i bezpośredni kontakt, zaś pozostałe informujemy o naszych inicjatywach i zamierzeniach za pośrednictwem ogólnodostępnych kanałów.

Grupa interesariuszy i interesariuszek	Kanały komunikacji
Kadra zarządzająca	Warsztaty, projekty angażujące różne departamenty, regularne spotkania (tzw. townhalle), konferencja roczna (kick off).
Pracownicy i pracowniczki (w tym także potencjalni i potencjalne)	Bieżąca komunikacja za pomocą wewnętrznych kanałów, angażowanie do wspólnych projektów na rzecz społeczności lokalnych i środowiska naturalnego. Informowanie o nowych ofertach pracy, działania realizowane w ramach employer branding.
Właściciele	Informowanie o stanie firmy, finansach oraz realizowanych planach; regularne spotkania w grupach projektowych.
Partnerzy biznesowi	Informowanie o standardach i obowiązujących zasadach współpracy, budowanie sieci partnerów, dialog.
Lokalne społeczności	Realizowanie programów i projektów angażujących wybrane grupy.
Rząd	Dostosowywanie działalności do przepisów prawa oraz informowanie zgodnie z wymaganiami rynku.
Klientki i klienci	Rozmowy telefoniczne, spotkania bezpośrednie w naszych salonach, włączanie do akcji na rzecz środowiska naturalnego.
Regulator	Informowanie o wdrażanych projektach, dostosowywanie działalności do przepisów prawa.
Dostawcy globalni i lokalni	Informowanie o standardach i obowiązujących zasadach współpracy, bieżąca komunikacja w ramach kooperacji handlowej.
Media	Firmowa strona internetowa, media społecznościowe, spotkania online, wywiady, konferencje prasowe.
Spółeczeństwo	Media społecznościowe, docieranie z informacjami o firmie poprzez media.
Organizacje biznesowe i branżowe	Współpraca przy inicjatywach branżowych, wymiana informacji.
Uczelnie wyższe i uczniowie oraz uczennice szkół średnich	Angażowanie w nasze projekty edukacyjne i społeczne, kontakt poprzez rodziców i nauczycieli oraz media społecznościowe.
Konkurencja	Informowanie o naszych działaniach.
Organizacje pozarządowe	Współpraca z wybranymi organizacjami przy projektach społecznych, dialog i poszukiwanie możliwości współpracy.

Nasze podejście do angażowania interesariuszek oraz interesariuszy zakłada:

informowanie o naszych kluczowych projektach oraz prowadzenie dialogu w ich sprawie,

spotykane się,

wspólną realizację inicjatyw wpisujących się w naszą strategię ESG,

zwiększanie zasięgu naszych działań dzięki efektowi synergii.



[3-3] [417-3]

Odpowiedzialna komunikacja marketingowa

Zgodnie z Code of Conduct, Grupa Deutsche Telekom nie rozpowszechnia fałszywych informacji o produktach lub usługach konkurencji, ani też nie dąży do uzyskania przewagi konkurencyjnej w inny nieuczciwy lub wynikający z nadużycia sposób.

T-Mobile Polska może poszczycić się certyfikatem ISO 9001:2015, potwierdzającym m.in. odpowiedzialne zarządzanie kwestiami związanymi z marketingiem. Aktualny zakres certyfikacji: Świadczenie usług telekomunikacyjnych. Prowadzenie Centrów Przetwarzania Danych. Nadzór nad planowaniem, budową i utrzymaniem sieci telefonii komórkowej. Rozwój i zarządzanie produktami, marketing i sprzedaż w sieci własnej.

0

przypadków niezgodności z regulacjami w zakresie komunikacji marketingowej oraz dobrowolnym [Kodeksem Etyki Reklamy](#) w 2022 r.

[2-3] [2-4] [2-5] [2-14]

O RAPORCIE

Niniejsza publikacja jest już czwartym raportem zrównoważonego rozwoju T-Mobile Polska, które publikujemy co rok. Został on przygotowany zgodnie ze standardami GRI (Global Reporting Initiative) i obejmuje swym zakresem działania na rzecz środowiska i społeczeństwa oraz w sferze odpowiedzialnego zarządzania podjęte przez nas w 2022 r. Tak jak w poprzednim roku, udostępniliśmy Państwu raport w formie strony internetowej oraz pliku PDF.

Publikacja została poddana zewnętrznej weryfikacji przez firmę audytorską (zakres audytu został opisany w stosownym oświadczeniu, opublikowanym dalej). Jej finalny kształt został zaakceptowany przez Zarząd. Nie miały miejsce korekty w stosunku do poprzedniego raportu. T-Mobile Polska planuje utrzymanie raportowania w cyklach rocznych.

Data publikacji raportu: 5.10.2023



Kontakt w sprawie raportu

T Mobile Polska S.A.
ul. Marynarska 12
02-674 Warszawa



Małgorzata Rybak-Dowżyk

Dyrektorka Departamentu Komunikacji
Korporacyjnej i CR

malgorzata.rybak@t-mobile.pl



Olga Wótkiewicz-Kosior

Ekspertka ds. CR

olga.wolkiewicz@t-mobile.pl

[3-1] [3-2]

Wybór tematów

Przygotowując raport za 2022 r., w marcu 2023 r. przeprowadziliśmy ankietę internetową wśród naszych interesariuszy i interesariuszek, by dowiedzieć się, które kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem T-Mobile Polska powinniśmy ich zdaniem w nim przedstawić. Wyniki ankiety porównaliśmy z listą kluczowych zagadnień opisanych w raporcie za 2021 r., by ustalając zakres niniejszej publikacji uwzględnić zasadę zachowania ciągłości raportowania. W związku z naszym zaangażowaniem w realizację globalnych Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ w raporcie odnosimy się również do tych z nich, które pomagamy wypełniać poprzez nasze działania.

Zagadnienia zidentyfikowane przez naszych interesariuszy i interesariuszki jako istotne w tegorocznym badaniu:

Obszar środowiskowy [E]:

1. Wykorzystywane przez firmę surowce i materiały
2. Minimalizacja ilości produkowanych odpadów i recykling
3. Zgodność z zasadami gospodarki o obiegu zamkniętym poprzez system odbioru używanych telefonów i zapewnienie ekologicznych opakowań

4. Zużycie i sposoby redukcji zużycia energii
5. Emisje gazów cieplarnianych oraz sposoby ich redukcji
6. Wpływ na klimat oraz ryzyka i szanse związane ze zmianami klimatu

Obszar społeczny [S]:

7. Warunki zatrudnienia
8. Informowanie pracowników i pracowniczek oraz przeprowadzanie z nimi konsultacji
9. Wynagrodzenie pracowniczek i pracowników najniższego szczebla
10. Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników i pracowniczek
11. Szkolenia i wspieranie rozwoju pracowniczek i pracowników
12. Różnorodność i równość szans w dostępie do stanowisk
13. Ograniczanie potencjalnych przypadków dyskryminacji
14. Działalność sponsoringowa i charytatywna

15. Inicjatywy pracownicze i wolontariat
16. Rzetelne i przejrzyste informowanie klientek i klientów, etyczny marketing i sprzedaż
17. Wyniki ekonomiczne

Obszar zarządczy [G]:

18. Aktywności podejmowane w celu zapobiegania korupcji
- Tematy związane ze zgodnością z przepisami prawa, które były obecne w poprzednim raporcie (zgodność z regulacjami środowiskowymi, zapobieganie niezgodności w zakresie produktów i usług, prawa człowieka), nie zostały poddane badaniu istotności w związku ze zmianą w standardzie raportowania GRI, zgodnie z którą ujawnianie informacji w tym zakresie (lub uzasadnienie braku ujawnień) jest obligatoryjne.

Za mniej istotne w tym roku uznane zostały następujące tematy obecne w poprzednim raporcie:

- Prywatność klienta/klientki
- Zachowania antykonkurencyjne
- Zatrudnienie z lokalnego rynku
- Wolność zrzeszania się

Pośredni wpływ ekonomiczny

Społeczności lokalne

Zdrowie i bezpieczeństwo klientki/klienta

Tematy, które nie znalazły się wśród istotnych w zeszłym roku, a w tegorocznym badaniu zostały uznane za istotne, to:

Inicjatywy pracownicze i wolontariat

Zdrowie i bezpieczeństwo pracowniczek i pracowników



Indeks wskaźników GRI

Oświadczenie dot. standardu raportowania

Spółka T-Mobile Polska sporządziła raport zgodnie ze Standardami GRI za okres od 1.01.2022 do 31.12.2022.

GRI 1

GRI 1: Foundation 2021

Wykorzystane standardy sektorowe

Brak odpowiedniego standardu sektorowego

STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	NUMER WSKAŹNIKA	NAZWA WSKAŹNIKA	LOKALIZACJA	POMINIĘCIE		
				POMINIĘTE WYMAGANIA	POWÓD	WYJAŚNIENIE
Ogólne ujawnienia						
GRI 2: Ogólne ujawnienia 2021	Organizacja i jej praktyki raportowania					
	2-1	Dane na temat organizacji				
	2-2	Podmioty objęte raportowaniem zrównoważonego rozwoju w organizacji				
	2-3	Okres objęty raportem, częstotliwość raportowania i dane kontaktowe				
	2-4	Korekty informacji				
	2-5	Weryfikacja zewnętrzna				
	Działalność i pracownicy					
	2-6	Rodzaje działalności, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe				
	2-7	Pracownicy				
	2-8	Osoby świadczące pracę niebędące pracownikami				

STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	NUMER WSKAŹNIKA	NAZWA WSKAŹNIKA	LOKALIZACJA	POMINIĘCIE		
				POMINIĘTE WYMAGANIA	POWÓD	WYJAŚNIENIE
Ogólne ujawnienia						
GRI 2: Ogólne ujawnienia 2021	Zarządzanie					
	2-9	Struktura i skład organów zarządzających		Niezależność członków zarządu, reprezentacja interesariuszy	Brak informacji	
	2-10	Powoływanie i wybór najwyższych organów zarządzających				
	2-11	Przewodniczący najwyższych organów zarządzających				
	2-12	Rola najwyższych organów zarządzających w nadzorowaniu zarządzania wpływem				
	2-13	Delegowanie odpowiedzialności za zarządzanie wpływem				
	2-14	Rola najwyższych organów zarządzających w raportowaniu zrównoważonego rozwoju				
	2-15	Konflikty interesów				
	2-16	Komunikacja kwestii krytycznych				
	2-17	Zbiorowa wiedza najwyższych organów zarządzających				
	2-18	Ocena działań najwyższych organów zarządzających				
	2-19	Polityki wynagrodzeń				
	2-20	Proces ustalania wynagrodzeń				
	2-21	Roczny wskaźnik całkowitego wynagrodzenia		Ujawnienie pominięte przez firmę	Poufność informacji	

STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	NUMER WSKAŹNIKA	NAZWA WSKAŹNIKA	LOKALIZACJA	POMINIĘCIE		
				POMINIĘTE WYMAGANIA	POWÓD	WYJAŚNIENIE
Ogólne ujawnienia						
GRI 2: Ogólne ujawnienia 2021	Strategie, polityki i procedury					
	2-22	Oświadczenie w sprawie strategii zrównoważonego rozwoju				
	2-23	Zobowiązania w ramach polityk				
	2-24	Realizacja zobowiązań w ramach polityk				
	2-25	Procesy łagodzenia negatywnego wpływu				
	2-26	Mechanizmy zasięgnięcia porad i sygnalizowania potencjalnych nieprawidłowości				
	2-27	Zgodność z prawem i regulacjami				
	2-28	Członkostwo w organizacjach				
	Angażowanie interesariuszy					
	2-29	Podejście do angażowania interesariuszy				
	2-30	Układy zbiorowe	Brak umów zbiorowych			
Istotne zagadnienia						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-1	Proces określania istotnych zagadnień				
	3-2	Lista istotnych zagadnień				

STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	NUMER WSKAŹNIKA	NAZWA WSKAŹNIKA	LOKALIZACJA	POMINIĘCIE		
				POMINIĘTE WYMAGANIA	POWÓD	WYJAŚNIENIE
Wyniki ekonomiczne						
GRI 2: Ogólne ujawnienia 2021	3-3					
GRI 201: Wyniki ekonomiczne 2016	201-1					
GRI 202: Obecność na rynku 2016	202-1	Stosunek standardowego wynagrodzenia na poziomie podstawowym według płci do lokalnej płacy minimalnej				
Zapobieganie korupcji						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami – aspekt: zapobieganie korupcji				
GRI 205: Zapobieganie korupcji 2016	205-2	Komunikacja oraz szkolenia w zakresie polityk i procedur antykorupcyjnych				
	205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania				
Materiały i surowce						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami – aspekt: materiały i surowce				
GRI 301: Materiały i surowce 2016	301-1	Wykorzystane materiały i surowce wg masy lub objętości				
	301-3	Odzyskane produkty i materiały opakowaniowe				

STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	NUMER WSKAŹNIKA	NAZWA WSKAŹNIKA	LOKALIZACJA	POMINIĘCIE		
				POMINIĘTE WYMAGANIA	POWÓD	WYJAŚNIENIE
Energia						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami – aspekt: energia				
GRI 302: Energia 2016	302-1	Zużycie energii w organizacji				
	302-4	Redukcja zużycia energii				
Emisje						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami – aspekt: emisje				
GRI 305: Emisje 2016	305-1	Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 1)				
	305-2	Pośrednie energetyczne emisje gazów cieplarnianych (Zakres 2)				
	305-3	Inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 3)				
	305-4	Intensywność emisji gazów cieplarnianych				
	305-5	Redukcja emisji gazów cieplarnianych				
Odpady						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami – aspekt: odpady				
GRI 306: Odpady 2020	306-1	Wytwarzanie odpadów i znaczące skutki związane z odpadami				
	306-2	Zarządzanie znaczącymi skutkami związanymi z odpadami				
	306-3	Wytworzone odpady				

STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	NUMER WSKAŹNIKA	NAZWA WSKAŹNIKA	LOKALIZACJA	POMINIĘCIE		
				POMINIĘTE WYMAGANIA	POWÓD	WYJAŚNIENIE
Zatrudnienie						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami – aspekt: zatrudnienie				
GRI 401: Zatrudnienie 2016	401-1	Nowi pracownicy i rotacja pracowników				
Stosunki pomiędzy pracownikami a kadrą zarządzającą						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami – aspekt: informowanie pracowników				
GRI 402: Stosunki pomiędzy pracownikami a kadrą zarządzającą 2016	402-1	Minimalne wyprzedzenie, z jakim informuje się o istotnych zmianach operacyjnych				
BHP						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami – aspekt: zdrowie i bezpieczeństwo pracowników				
GRI 403: BHP 2018	403-1	System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy				
	403-9	Urazy związane z pracą				

STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	NUMER WSKAŹNIKA	NAZWA WSKAŹNIKA	LOKALIZACJA	POMINIĘCIE		
				POMINIĘTE WYMAGANIA	POWÓD	WYJAŚNIENIE
Szkolenia i edukacja						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami – aspekt: szkolenia				
GRI 404: Szkolenia i edukacja 2016	404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika				
	404-2	Programy podnoszenia kwalifikacji pracowników i programy wsparcia w okresie przejściowym				
	404-3	Odsetek pracowników regularnie otrzymujących oceny pracy i rozwoju kariery				
Różnorodność i równość szans						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami – aspekt: różnorodność i równość szans				
GRI 405: Różnorodność i równość szans 2016	405-1	Różnorodność organów zarządzających i pracowników				
Zapobieganie dyskryminacji						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami: aspekt: zapobieganie dyskryminacji				
GRI 406: Zapobieganie dyskryminacji 2016	406-1	Przypadki dyskryminacji i podjęte działania naprawcze				

STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	NUMER WSKAŹNIKA	NAZWA WSKAŹNIKA	LOKALIZACJA	POMINIĘCIE		
				POMINIĘTE WYMAGANIA	POWÓD	WYJAŚNIENIE
Marketing oraz znakowanie produktów i usług						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami – aspekt: marketing				
GRI 417: Marketing oraz znakowanie produktów i usług 2016	417-3	Przypadki niezgodności z zasadami dotyczącymi komunikacji marketingowej				
Działalność sponsoringowa i charytatywna						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami – aspekt: działalność sponsoringowa i charytatywna				
	wskaźnik własny	Programy i kwoty przekazywane na sponsoring				
	wskaźnik własny	Programy i kwoty przekazywane na działania charytatywne				
Inicjatywy pracownicze i wolontariat						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami – aspekt: inicjatywy pracownicze i wolontariat				
	wskaźnik własny	Inicjatywy pracownicze				



T