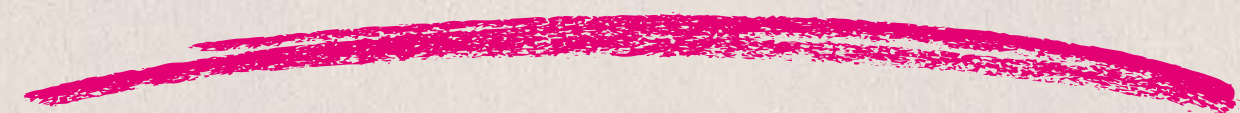




BURZYMYSY BARIERY

BUDUJEMY PRZYSZŁOŚĆ



RAPORT ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU
T-MOBILE POLSKA 2025



SPIS TREŚCI

01

3 JESTEŚMY T-MOBILE POLSKA

- 4 List Prezesa
- 5 O nas
- 13 Strategia odpowiedzialności
- 16 Nagrody i wyróżnienia

02

17 MAGENTA TEAM

- 20 Nasza kadra
- 22 Sprawiedliwe wynagradzanie
- 24 Różnorodność i równe traktowanie
- 27 Szkolenia
- 29 Bezpieczeństwo w pracy
- 30 Profilaktyka zdrowotna i wellbeing

03

31 ŚRODOWISKO

- 35 Nasz ślad węglowy
- 36 Zużycie energii
- 37 Gospodarka obiegu zamkniętego i zarządzanie zasobami

04

41 SPOŁECZEŃSTWO

- 42 Działania na rzecz zgodności z Europejskim Aktem o Dostępności (EAA)
- 43 Nasze inicjatywy społeczne
- 46 Wspieramy i uczestniczymy

05

47 ODPOWIEDZIALNE ZARZĄDZANIE

- 48 Nasze wartości
- 49 Chronimy dane osobowe klientek i klientów
- 51 Zarządzanie zrównoważonym rozwojem
- 53 Wyjaśnianie wątpliwości i zgłaszanie nieprawidłowości
- 54 Zapobieganie korupcji
- 55 Polityka wobec dostawców
- 56 Zrównoważone zakupy
- 57 Komunikacja i angażowanie interesariuszy i interesariuszek
- 58 Odpowiedzialna komunikacja marketingowa

59 O RAPORCIE

- 59 Kontakt w sprawie raportu
- 59 Wybór tematów
- 60 Indeks wskaźników GRI

01



JESTEŚMY

T-MOBILE POLSKA

W TROSCE O LEPSZE JUTRO
TWORZYM TECHNOLOGIE PRZYSZŁOŚCI



LIST PREZESA

GRI: [2-22]

Rok 2025 był kolejnym dowodem na to, że technologia rozwija się szybciej niż kiedykolwiek wcześniej. Sztuczna inteligencja przestała być wizją przyszłości i stała się częścią codziennego życia milionów ludzi oraz firm. Zmienia sposób, w jaki pracujemy, komunikujemy się i korzystamy z technologii. Otwiera ogromne możliwości, ale jednocześnie stawia przed biznesem nowe wyzwania związane z bezpieczeństwem, zaufaniem i odpowiedzialnością.



Dla firm technologicznych oznacza to coś jeszcze. Rozwój sztucznej inteligencji, sieci i usług cyfrowych wymaga coraz większej mocy obliczeniowej, infrastruktury i energii. Im szybciej rozwija się technologia, tym większa staje się odpowiedzialność za sposób, w jaki ją rozwijamy i wykorzystujemy. W T-Mobile Polska wierzymy, że właśnie dlatego odpowiedzialność nie jest dodatkiem do biznesu. Jest fundamentem jego długoterminowego rozwoju.

Takie podejście od lat wyznacza kierunek naszych działań i znajduje odzwierciedlenie zarówno w wynikach biznesowych, jak i sposobie, w jaki odpowiadamy na wyzwania współczesnego świata. To już siódmy Raport Zrównoważonego Rozwoju T-Mobile Polska, sztucznej inteligencji

Miniony rok był kolejnym okresem stabilnego rozwoju naszej organizacji. Zwiększyliśmy przychody oraz EBITDA AL, dynamicznie rozwijaliśmy usługi szerokopasmowe i umacnialiśmy pozycję zarówno w segmencie klientów indywidualnych, jak i biznesowych. To pokazuje, że odpowiedzialny rozwój i długoterminowe myślenie mogą iść w parze z sukcesem biznesowym.

Naszą misją pozostaje „Connecting Your World”. W 2025 roku nadaliśmy jej nowy wymiar poprzez platformę komunikacyjną „#BurzimyBariery”. To nie tylko nowy sposób komunikacji, ale wyraz naszego przekonania, że technologia powinna przede wszystkim zbliżać ludzi, ułatwiać codzienne życie i otwierać nowe możliwości.

Jednocześnie jesteśmy świadomi, że rozwój technologii wiąże się z odpowiedzialnością za jej wpływ na środowisko. Dlatego konsekwentnie realizujemy nasze cele klimatyczne. W 2025 roku Grupa Deutsche Telekom osiągnęła neutralność klimatyczną w zakresie emisji własnych (Scope 1 i 2) ograniczając globalne emisje o ponad 94% od 2017 roku oraz kompensując pozostałe 6% za pomocą wysokiej jakości projektów pochłaniania dwutlenku węgla, stając się pierwszą międzynarodową grupą telekomunikacyjną, która zrealizowała ten cel. Równolegle rozwijaliśmy inicjatywy związane z gospodarką obiegu zamkniętego, a naszym długoterminowym celem pozostaje osiągnięcie neutralności klimatycznej w całym łańcuchu

wartości do 2040 roku poprzez ograniczenie bezwzględnych emisji o co najmniej 90% oraz neutralizacji pozostałych 10% za pomocą wysokiej jakości projektów usuwania dwutlenku węgla z atmosfery.

Technologia ma jednak prawdziwą wartość tylko wtedy, gdy służy ludziom. Dlatego równie konsekwentnie inwestujemy w rozwój społeczeństwa cyfrowego – przeciwdziałamy wykluczeniu cyfrowemu, wzmacniamy kompetencje cyfrowe oraz wspieramy bezpieczne korzystanie z nowych technologii. Kontynuujemy również nasze flagowe inicjatywy społeczne, wierząc, że transformacja cyfrowa będzie sukcesem tylko wtedy, gdy nikt nie zostanie w niej pozostawiony.

Za wszystkimi tymi działaniami stoją ludzie. To dzięki zaangażowaniu naszego #MagentaTeam możemy każdego dnia realizować ambitne cele i rozwijać T-Mobile Polska w odpowiedzialny sposób. Budujemy miejsce pracy oparte na szacunku, różnorodności i współpracy, a satysfakcja naszych pracowników osiągnęła w 2025 roku 85%.

Patrząc w przyszłość, jestem przekonany, że największym wyzwaniem kolejnych lat nie będzie samo tworzenie nowych technologii. Będzie nim budowanie zaufania do nich. Dlatego nadal będziemy rozwijać rozwiązania, które służą ludziom, wspierają transformację cyfrową i klimatyczną oraz tworzą trwałą wartość dla naszych klientów, pracowników, partnerów biznesowych i społeczeństwa.

Dziękuję wszystkim pracownikom, klientom, partnerom biznesowym i interesariuszom za zaufanie oraz współpracę. To dzięki Wam możemy każdego dnia realizować naszą misję i budować lepiej połączoną, bardziej odpowiedzialną przyszłość.

Z wyrazami szacunku

Andreas Maierhofer
Prezes Zarządu T-Mobile Polska



O NAS

GRI: [2-1] [2-2] [2-6] [3-3 WYNIKI EKONOMICZNE]

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 Bardziej, rozwiązania chmurowe czy centra danych.

Z oferowanych przez nas rozwiązań korzysta

13,5 mln klientów i klientek

indywidualnych i biznesowych.

#BurzymyBarieri

Od lat realizujemy misję łączenia ludzi, konsekwentnie rozwijając nowoczesną infrastrukturę, z której każdego dnia korzystają miliony osób w całej Polsce. Jednocześnie skracamy dystans między branżą a klientami, uważnie wstuchując się w ich potrzeby i przekuwając je w konkretne działania. Burzymy bariery technologiczne i komunikacyjne, bo wierzymy, że wszystkie nasze działania mają jeden cel – umożliwiać ludziom być bliżej tego, co ważne.



ZOBACZ NASZ FILM
NA YOUTUBE



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

Dodatkowo, wprowadzono narzędzia AI wspierające sprzedaż i obsługę klienta. W połączeniu z modelem wspierającym redagowanie korespondencji technicznej ułatwiają one dostęp do informacji i skracają czas odpowiedzi.

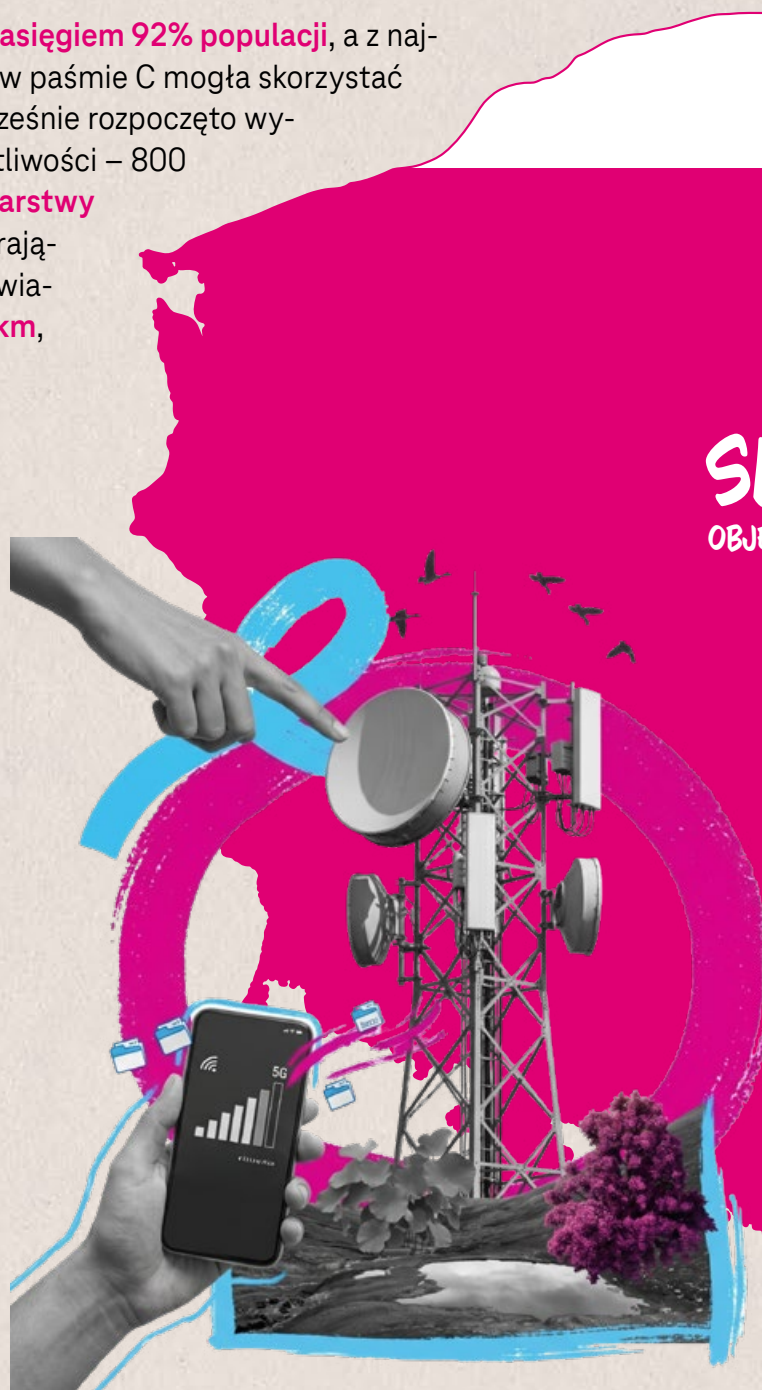
Stanowimy część Grupy Deutsche Telekom – największego operatora telekomunikacyjnego w Unii Europejskiej (więcej na temat jej struktury przeczytasz [tutaj](#)). Od 2011 r. jedynym właścicielem T-Mobile Polska S.A. jest spółka Deutsche Telekom AG.

¹ Stan na koniec I kwartału 2025 r.

W 2025 roku **sieć 5G objęła swoim zasięgiem 92% populacji**, a z najszybszego 5G Bardziej oferowanego w paśmie C mogła skorzystać już połowa Polek i Polaków. Równocześnie rozpoczęto wykorzystanie nowych zasobów częstotliwości – 800 MHz, które **zwiększyły pojemność warstwy LTE800 o 25%**, oraz 700 MHz, wspierających rozbudowę 5G. Infrastruktura światłowodowa **wydłużyła się o 3,4 tys. km**, osiągając 36,8 tys. km i zapewniając odpowiednią przepustowość dla rosnącego ruchu.

W efekcie dynamicznego rozwoju sieci

wolumen przesyłanych danych wzrósł o 14% rok do roku, a ruch w sieci 5G niemal się podwoił.



SIEĆ 5G

OBJĘŁA SWOIM ZASIĘGIEM

92%

POPULACJI



Nasza sieć została wyróżniona nagrodami Ookla Speedtest Awards 2H 2025 za „Najlepszą Sieć Mobilną w Polsce”, „Najszybszą Sieć Mobilną w Polsce”, „Najlepszą Sieć Stacjonarną w Polsce”, a także przez SpeedTest.pl za “Najszybszy Internet mobilny”, “Najszybszy Internet 5G”.

NASZA MISJA

TWORZENIE
PRZESTRZENI,
W KTÓREJ
NOWOCZESNE
TECHNOLOGIE
BĘDĄ SŁUŻYĆ
ZRÓWNOWAŻONEMU
ROZWOJOWI
SPOŁECZEŃSTWA



NASZA WIZJA

DOSTARCZANIE
INNOWACYJNYCH
ROZWIĄZAŃ
Z OBSZARU
NOWOCZESNYCH
TECHNOLOGII

USŁUGI
MOBILNE

PEŁNA OFERTA
USŁUG
KONWERGENTNYCH
DLA KLIENTÓW B2C

OFERTA ROZRYWKI
DLA KLIENTEK
I KLIENTÓW INDYWI-
DUALNYCH

WACHLARZ USŁUG
DLA KLIENTÓW B2B

NASZA OFERTA

USŁUGI
CYBER-
BEZPIECZEŃSTWA

USŁUGI CENTRUM
DANYCH

OUTSOURCING
IT

OFERTA
BIG DATA

ROZWIĄZANIA
SMART SOLUTIONS

ROZWIĄZANIA W ZAKRESIE
IOT (INTERNETU RZECZY)
I M2M

USŁUGI
TELEKOMUNIKACYJNE

USŁUGI TRANSMISJI
DANYCH I DOSTĘPU
DO INTERNETU



telefonów zebranych z rynku do recyklingu
w ramach naszych inicjatyw

120 000



zakupów od polskich dostawców

91%



klientów korzystało z naszych usług

13,5 mln



Osób tworzyło nasz zespół

3446



GRI: [201-1]

T-MOBILE W LICZBACH W 2025 R.



2 razy większy ruch w sieci 5G
niż rok wcześniej



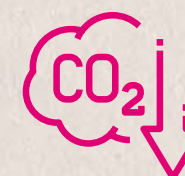
85/100 Employee Experience Score



7,49 mld zł nasz przychód w 2025 r.



1,8 mln beneficjentów
programów społecznych



0,66 kg CO₂/TB emisji wygenerowa-
nych na każdy terabajt danych
przesłanych przez sieć



W świecie rosnącej niepewności gospodarczej, technologicznej i regulacyjnej największą wartością staje się zdolność firmy do długoterminowego rozwoju. Dlatego odpowiedzialne zarządzanie ryzykiem, inwestycje w efektywność oraz świadome gospodarowanie zasobami traktujemy nie jako dodatkowe zobowiązanie, ale jako fundament stabilnego i odpornego biznesu

Juraj Andras
Członek Zarządu, Dyrektor ds. Finansowych

Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i podzielona

	2025 [tys. zł]	2024 [tys. zł]	2023 [tys. zł]	2022 [tys. zł]	Komentarz
Wartość ekonomiczna wytworzona:					
przychody ogółem	7 490 444	7 192 786	6 872 904	6 591 610	bez przychodów finansowych
Wartość ekonomiczna podzielona:					
koszty operacyjne	6 223 610	6 028 352	5 794 287	5 599 201	
wynagrodzenia i świadczenia pracownicze	713 850	720 593	677 460	644 594	
płatności na rzecz dostawców kapitału (dywidendy i odsetki)	0	0	0	0	
płatności na rzecz instytucji publicznych	181 200	153 320	134 649	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	2 887	4 662	3 106	4 292	uwzględniono także darowizny odliczone od dochodu
wartość zatrzymana	368 897	285 859	263 402	174 025	różnica pomiędzy wartością ekonomiczną wytworzoną a podzieloną

WŁADZE FIRMY

GRI: [2-9] [2-10] [2-11]

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

Na dzień publikacji raportu (30.07.2026) składy najwyższych organów zarządzających przedstawiały się następująco:

ZARZĄD



Andreas Maierhofer
Prezes Zarządu

Data powołania:
1.04.2023



Dorota Kuprianowicz-Legutko
Członkini Zarządu,
Dyrektorka ds. HR, Prawnych
i Bezpieczeństwa

Data powołania:
1.12.2023



Jovan Cetkovic
Członek Zarządu, Dyrektor
ds. Technologii i Innowacji

Data powołania:
1.04.2026



Juraj Andras
Członek Zarządu,
Dyrektor
ds. Finansowych

Data powołania:
1.12.2023



Maximiliano Bellasai
Członek Zarządu,
Dyrektor ds. Rynku
Prywatnego

Data powołania:
1.09.2025



Andrzej Malinowski
Członek Zarządu,
Dyrektor ds. Rynku
Biznesowego

Data powołania:
1.08.2025

RADA NADZORCZA

Dominique Leroy
Przewodnicząca Rady Nadzorczej
Data powołania: 17.06.2026

Stefan Schlöter
Vice-Przewodniczący Rady Nadzorczej
Data powołania: 26.08.2024

Anna Franziska Kornher
Członkini Rady Nadzorczej
Data powołania: 15.12.2023

Miriam Linden
Członek Rady Nadzorczej
Data powołania: 15.11.2025

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



UDZIAŁ W ORGANIZACJACH ORAZ INICJATYWACH ZEWNĘTRZNYCH

GRI: [2-28]

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);
- **Rady do Spraw Cyfryzacji**, czyli organu doradczego ministra właściwego do spraw informatyzacji, którego celem jest opiniowanie dokumentów strategicznych, 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:

- Instytutem Compliance,
- Fundacją Digital Poland.



STRATEGIA ODPOWIEDZIALNOŚCI

GRI: [2-23] [2-24]

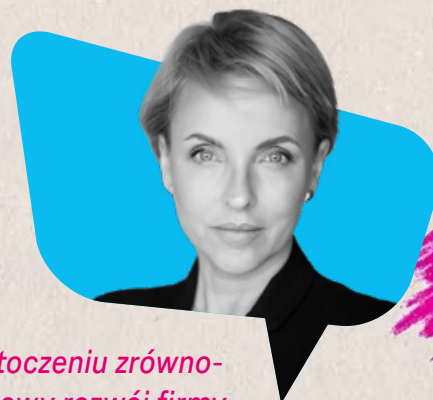
Fundamentem działalności T-Mobile Polska jest odpowiedzialny sposób prowadzenia biznesu i zrównoważony rozwój firmy. We wszystkich obszarach naszej aktywności realizujemy Strategię Odpowiedzialnego Biznesu 2020–2025, opartą na trzech głównych filarach: środowisko, społeczeństwo i ład korporacyjny.

W ramach każdego filaru określiliśmy cele strategiczne oraz miary ich realizacji.



„W dynamicznie zmieniającym się otoczeniu zrównoważony rozwój wspiera długoterminowy rozwój firmy, wzmacniając naszą zdolność do reagowania na nowe wyzwania i wykorzystywania pojawiających się szans. Naszą ambicją jest rozwijanie T-Mobile w sposób, który tworzy wartość nie tylko dla firmy, ale również dla klientów, pracowników i całego otoczenia.”

Małgorzata Rybak-Dowżyk
Dyrektorka Departamentu Komunikacji
Korporacyjnej i ESG



DAŻYMY DO POZYCJI LIDERA
CYFROWEJ
TELEKOMUNIKACJI,

jednocześnie realizując
cele środowiskowe,
społeczne i ładu
korporacyjnego (ESG)

ŚRODOWISKO

E

Działania na rzecz ograniczania emisji gazów cieplarnianych

- Od 2021 100% wykorzystywanej energii pokrywane jest energią ze źródeł odnawialnych (z gwarancjami pochodzenia)
- Efektywne korzystanie z energii - od 2022 r. ograniczyliśmy intensywność zużycia energii w naszej sieci o ok. 24% – ze 116 kWh/TB do 88 kWh/TB danych przesłanych przez sieć.
- W 2025 roku Deutsche Telekom osiągnął zerowy bilans emisji netto w działalności własnej (emisje zakresu 1 i 2), ograniczając globalne emisje o ponad 94% od 2017 roku oraz kompensując pozostałe 6% za pomocą wysokiej jakości projektów pochłaniania dwutlenku węgla.
- Cele pośrednie na 2030 rok: zobowiązanie do redukcji emisji gazów cieplarnianych w całym łańcuchu wartości o 55% w porównaniu z poziomem z 2020 roku.
- Zerowy bilans emisji netto w całym łańcuchu wartości do 2040 r. - ten ambitny cel wymaga ograniczenia bezwzględnych emisji o co najmniej 90% oraz neutralizacji pozostałych 10% za pomocą wysokiej jakości projektów usuwania dwutlenku węgla z atmosfery.

Działania w kierunku gospodarki o obiegu zamkniętym

- Do 2030 roku osiągnięcie poziomu zbiórki urządzeń do recyklingu odpowiadającego 35% wolumenu urządzeń wprowadzonych na rynek do 2030 roku
- 100% opakowań bez jednorazowego plastiku oraz z papieru pochodzącego z recyklingu lub certyfikowanych źródeł od 2024 r.
- Zero odpadów technologicznych oddawanych na wysypiska od 2022 r.
- Obecnie opracowywany jest cel dotyczący zwiększenia udziału materiałów pochodzących z obiegu zamkniętego w technologii sieciowej, który ma zostać określony w 2026 r.

CELE I WSKAŹNIKI ICH REALIZACJI

S

SPOŁECZEŃSTWO

Bycie najlepszym zespołem w branży

Promocja równych szans i włączania w naszych zespołach oraz inwestowanie w umiejętności przyszłości

- Cele wewnętrzne związane z równym traktowaniem i zarządzaniem różnorodnością
- Angażowanie pracowników i pracowniczek w wolontariat

Kształtowanie społeczeństwa cyfrowego

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

- Oferowanie możliwości, zwiększanie dostępności, przystępne ceny
- Wywieranie pozytywnego wpływu na społeczeństwo poprzez inicjatywy edukacyjne

G

ŁAD KORPORACYJNY

Odpowiedzialne postępowanie wpisane w strategię biznesową, cele i systemy zarządzania

Zarządzamy tym, co mierzymy – ciągłe dążenie i ocena postępów w osiąganiu celów zrównoważonego rozwoju

- Prywatność danych i cyberbezpieczeństwo
- Zgodność z regulacjami i zarządzanie ryzykiem
- Odpowiedzialność cyfrowa
- Zrównoważony łańcuch dostaw i poszanowanie praw człowieka
- Zrównoważone finansowanie

Wskaźniki realizacji strategicznych celów zrównoważonego rozwoju w całej Grupie i raport odpowiedzialności Deutsche Telekom za 2025 r. można znaleźć [tutaj](#).



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 13 spośród 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ.



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



Zapewniamy dodatkową opiekę medyczną naszym pracownikom i pracownikom, edukujemy ich w tematach zdrowotnych oraz organizujemy spotkania z ekspertami i ekspertkami z tej dziedziny.



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 równości płci.



Projektujemy rozwiązania umożliwiające monitorowanie jakości wody w rzekach i wspieramy ich wdrażanie, m.in. na Wiśle i Odrze.



Realizujemy wspólną dla Grupy Deutsche Telekom strategię klimatyczną, której kluczowym założeniem jest korzystanie z odnawialnych źródeł energii, potwierdzonych gwarancjami pochodzenia..

CELE
ZRÓWNOWAŻONEGO
ROZWOJU

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



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



Promujemy różnorodność wśród naszych pracowników i pracowniczek, podejmujemy inicjatywy przeciwdziałające wykluczeniu cyfrowemu oraz poszerzamy dostęp senierek i seniorów do nowoczesnych technologii. Popularyzujemy włączający język i kulturę różnorodności, m.in. poprzez wsparcie All Inclusive Film Festiwal i Fundacji SEXED.PL w projekcie #HejtOutLoveIn.



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



Minimalizujemy ilość wytwarzanych odpadów i zwiększamy poziom recyklingu cennych zasobów naturalnych, przede wszystkim poprzez oferowanie odnowionych smartfonów oraz działania prowadzone w naszych biurach i salonach.



100% wykorzystywanej przez nas energii pokrywane jest energią ze źródeł odnawialnych z gwarancjami pochodzenia.



Współpracujemy z instytucjami publicznymi i organizacjami społecznymi, przy realizacji inicjatyw związanych ze zrównoważonym rozwojem.

W 2025 roku kolejny raz znaleźliśmy się w gronie organizacji wyróżnionych w badaniu **Diversity IN Check**, potwierdzającym dojrzałość naszych działań na rzecz różnorodności, równości i inkluzyjności. Nasze inicjatywy w tym obszarze zostały również docenione w **Nagrodach Karty Różnorodności**, gdzie program „Sieć Pokoleń” otrzymał wyróżnienie za działania wspierające budowanie różnorodnego i inkluzyjnego środowiska pracy.

W obszarze ESG zostaliśmy laureatem konkursu **Kompas ESG 2025** za kampanię „Breaking Barriers”, wyróżnioną za promowanie zrównoważonej i wyważonej narracji. Z kolei program „Stare telefony działają cuda” zdobył tytuł **Dobroczynicy Roku 2025** w kategorii ochrony środowiska i klimatu. Dodatkowo aż pięć naszych projektów zostało opisanych w raporcie Forum Odpowiedzialnego Biznesu **„Odpowiedzialny biznes w Polsce. Dobre praktyki”**, co potwierdza naszą konsekwencję w realizacji działań na rzecz zrównoważonego rozwoju.

Po raz kolejny znaleźliśmy się również w gronie liderów **Rankingu ESG: Odpowiedzialne Zarządzanie**, przygotowywanego przez Akademię Leona Koźmińskiego i partnerów. Zajęliśmy pozycję wicelidera w kategorii „Telekomunikacja, Technologia, Media i Rozrywka” oraz znaleźliśmy się w pierwszej dziesiątce klasyfikacji ogólnej.

NAGRODY I WYRÓŻNIENIA

Nasze zaangażowanie w odpowiedzialny biznes,

troskę o pracowników i klientów oraz działania wspierające realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ zostały ponownie docenione w prestiżowych konkursach, rankingach i programach branżowych.



Nasze działania społeczne i zaangażowanie pracowników zostały docenione zarówno na rynku, jak i w ramach Grupy Deutsche Telekom. Program „Sieć Pokoleń” zdobył **Telekom Team Award** – wyróżnienie przyznawane najlepszym inicjatywom realizowanym przez zespoły działające w spółkach Grupy Deutsche Telekom. Z kolei w konkursie CSR Poland Awards zostaliśmy nagrodzeni za działania w obszarze zaangażowania społecznego (Community Engagement).

Nasza kultura organizacyjna i dbałość o pracowników zostały ponownie dostrzeżone przez ekspertów rynku pracy. Otrzymaliśmy nagrodę **Friendly Workplace** za działania wspierające rozwój i dobrostan pracowników, a program Fit Worksite został wyróżniony w konkursie **Dobrostars** promującym najlepsze praktyki związane z troską o zdrowie i dobrostan zespołów. Zostaliśmy również sklasyfikowani na 11. miejscu w ogólnopolskim rankingu **50 najlepszych pracodawców tygodnika „Wprost”**, doceniającym jakość warunków zatrudnienia oraz stabilność funkcjonowania organizacji.

Nasze działania na rzecz najwyższej jakości obsługi klientów zostały po raz kolejny docenione przez konsumentów. W 2025 roku otrzymaliśmy tytuł **Gwiazda Jakości Obsługi**, przyznawany na podstawie opinii klientów i ich doświadczeń związanych z korzystaniem z naszych usług.



Diversity IN Check



DOBROSTARS
KONKURS DOBRZYCH PRAKTYK DOBROSTANU



2025
NAGRODA KONGRESU
KOMPAS ESG



Ranking ESG



02



MAGENTA TEAM

TECHNOLOGIA ZMIENIA SIĘ DZIŚ SZYBCIEJ NIŻ
KIEDYKOLWIEK WCZEŚNIEJ, ALE O SILE ORGANI-
ZACJI NADAŁ DECYDUJĄ LUDZIE.

MAGENTA TEAM

GRI: [3-3 KWESTIE PRACOWNICZE] [2-23]



Technologia zmienia się dziś szybciej niż kiedykolwiek wcześniej, ale o sile organizacji nadal decydują ludzie. Dlatego inwestujemy nie tylko w rozwój kompetencji przyszłości, lecz także w kulturę opartą na zaufaniu, szacunku i różnorodności. Chcemy, aby każda osoba w #MagentaTeam mogła być sobą, rozwijać swój potencjał i mieć realny wpływ na otaczający ją świat. Wierzimy, że to właśnie różne doświadczenia, perspektywy i talenty pozwalają nam budować organizację gotową na wyzwania przyszłości.

Dorota Kuprianowicz-Legutko
Członkini Zarządu, Dyrektorka ds. HR,
Prawnych i Bezpieczeństwa



Dostarczanie innowacji, które ułatwiają Polkom i Polakom komunikację, pracę, edukację i rozrywkę, wymaga nie tylko nowoczesnych technologii, ale przede wszystkim ludzi gotowych przekraczać granice i szukać nowych rozwiązań. Dlatego siłą T-Mobile pozostaje Magenta Team – zespół osób, które łączą różnorodne doświadczenia, kompetencje i perspektywy, aby wspólnie odpowiadać na potrzeby klientów i klientek oraz wyzwania dynamicznie zmieniającego się świata.

Tworzymy środowisko pracy, w którym cenimy odwagę w działaniu, współpracę oraz gotowość do kwestionowania utartych schematów. Wierzimy, że przełamywanie barier – organizacyjnych, komunikacyjnych czy związanych z rozwojem nowych usług – jest możliwe dzięki otwartości na dialog, wzajemnemu szacunkowi i poczuciu wspólnej odpowiedzialności za rezultaty. Wspierają nas w tym zasady podejścia Agile, które pomagają budować elastyczną i efektywną organizację.

Dbamy o to, aby każda osoba zatrudniona w T-Mobile mogła rozwijać swój potencjał w bezpiecznym i wspierającym środowisku pracy. Gwarantujemy poszanowanie podstawowych praw pracowniczych, w tym prawa do sprawiedliwego wynagrodzenia, równowagi między życiem zawodowym i prywatnym, swobody zrzeszania się oraz wyrażania własnych opinii.

Jednocześnie rozwijamy programy, procedury i narzędzia, które pomagają skutecznie zapobiegać nieprawidłowościom oraz reagować na wszelkie przypadki naruszeń praw pracowniczych. Prowadzimy działania edukacyjne i informacyjne, aby pracowniczki i pracownicy wiedzieli, jakie prawa im przysługują i jak reagować w sytuacjach budzących wątpliwości.

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 personelu oraz satysfakcji z pracy i dokładamy wszelkich starań, aby nie uległy one pogorszeniu. 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. Przykładowe inicjatywy wdrożone w 2025 r.:

Program Job Rotation: To możliwość poznania innego obszaru firmy, ale przede wszystkim realna szansa na rozwój kompetencji, zdobycie nowej perspektywy i przeniesienie zdobytej wiedzy do swojego zespołu.

NEURO-PRZEWODNIK: Ta publikacja ma za zadanie pomóc osobom pracującym zrozumieć, że się różnimy i skąd mogą wynikać te różnice. Większość treści skupia się na funkcjonowaniu osób neuroatypowych w miejscu pracy. Każdy, kto ma potrzebę poznać od podstaw zagadnienia związane z neuroróżnorodnością, również znajdzie tu coś dla siebie. NEURO-PRZEWODNIK został stworzony przez osoby z #MagentaTeam.

Dostęp do platformy !NA ZDROWIE dla wszystkich osób w #MagentaTeam. Celem inicjatywy jest promowanie profilaktyki zdrowotnej i wspieranie świadomych wyborów dotyczących naszego stylu życia.

85/100

wyniósł w 2025 r. wskaźnik doświadczeń pracowniczych (Employee Experience Score, ESS);

Wskaźnik doświadczeń pracowniczych (Employee Experience Score) mierzy się za pomocą średniej wartości z następujących zagadnień:

- Nastrój (Mood)
- Atrakcyjność pracodawcy (Employer Attractiveness)
- Tożsamość marki (Brand Identity)
- Moc inspiracji (Inspiration)
- Możliwości rozwoju zawodowego (Personal Growth)

81.5/100

wynosił w 2025 r. przeciętny wskaźnik zaangażowania pracowników i pracowniczek (engagement score, ES)

Wskaźnik zaangażowania (Engagement Score) mierzy się za pomocą średniej wartości z następujących zagadnień:

- Nastrój (Mood)
- Atrakcyjność pracodawcy (Employer Attractiveness)
- Tożsamość marki (Brand Identity)
- Moc inspiracji (Inspiration)



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.



NASZA KADRA

GRI: [2-7] [401-1]

3446

osób tworzyło w 2025 r. nasz zespół:

KOBIET
1535



1912

MĘŻCZYZN

	2025			2024			2023		
Liczba zatrudnionych	kobiety	męż- czyźni	suma	kobiety	męż- czyźni	suma	kobiety	męż- czyźni	suma
na czas nieokreślony	1 367	1 657	3 024	1 397	1 640	3 037	1 232	1 656	2 888
na czas określony	168	255	423	257	318	575	309	352	661
na pełen etat	1 492	1 895	3 387	1 612	1 942	3 554	1 491	1 992	3 483
na część etatu	43	17	60	42	16	58	50	16	66

489

osoby znalazły u nas pracę

16,57%

wynióst wskaźnik rotacji



	2025			2024			2023		
Liczba nowo zatrudnionych ²	kobiety	mężczyźni	suma	kobiety	mężczyźni	suma	kobiety	mężczyźni	suma
poniżej 30 lat	105	161	266	165	216	381	245	328	573
od 30 do 50 lat	81	128	209	109	143	252	182	206	388
powyżej 50 lat	1	13	14	4	9	13	2	9	11
suma	187	302	489	278	368	646	429	543	972
Wskaźnik zatrudnienia nowych Pracowników i Pracowniczek ³	12,18%	15,80%	14,19%	16,8%	18,8%	17,9%	27,8% (wzrost o 1,3 p.p. w stosunku do 2022 r.)	27% (wzrost o 6,1 p.p. w stosunku do 2022 r.)	27,4% (wzrost o 4,1 p.p. w stosunku do 2022 r.)

	2025			2024			2023		
Liczba odejść ⁴	kobiety	mężczyźni	suma	kobiety	mężczyźni	suma	kobiety	mężczyźni	suma
poniżej 30 lat	113	158	271	180	218	398	127	177	304
od 30 do 50 lat	124	160	284	192	206	398	237	313	550
powyżej 50 lat	4	12	16	14	17	31	12	31	43
suma	241	330	571	386	441	827	376	521	897
Wskaźnik rotacji ⁵	15,7%	17,26%	16,57%	23,3%	22,5%	22,9%	24,4%	25,9%	25,3%

WSPÓŁPRACOWNICY I WSPÓŁPRACOWNICZKI

GRI: [2–8]

Aby efektywnie realizować przyjęte cele, korzystamy ze wsparcia współpracowników i współpracowniczek niezatrudnionych w T-Mobile Polska.

Umowy-zlecenia: zatrudnieni w tej formie mają różne zakresy obowiązków, w zależności od obszaru, w 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.

2) Uwzględniono jedynie proces rekrutacji zewnętrznej.
3) Stosunek liczby nowo zatrudnionych do wszystkich Pracowników i Pracowniczek.
4) Bez względu na przyczynę rozwiązania umowy.
5) Stosunek liczby osób, które odeszły, do wszystkich zatrudnionych.

SPRAWIEDLIWE WYNAGRADZANIE

GRI: [2-19] [2-20]

W T-Mobile Polska obowiązuje Regulamin Wynagradzania, którego integralną częścią są załączniki premiowe dla poszczególnych grup pracowników 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 angażowana 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 sprawiedliwie i odzwierciedla m.in. realia rynkowe oraz poziom odpowiedzialności na poszczególnych stanowiskach.

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
- działania na rzecz włączenia cyfrowego

RÓŻNORODNOŚĆ I RÓWNE TRAKTOWANIE

GRI: [405-1] [406-1]

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.

100%

45%

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

osób zarządzających departamentami stanowią kobiety



Różnorodność naszego zespołu

Podział ze względu na pozycję w strukturze	2025			2024			2023		
Zarząd	kobiety	mężczyźni	suma	kobiety	mężczyźni	suma	kobiety	mężczyźni	suma
poniżej 30 lat	0%	0%	0%	0	0	0	0	0	0
od 30 do 50 lat	0%	36%	36%	16,7%	33,3%	50,0%	16,7%	50%	66,7%
powyżej 50 lat	20%	44%	64%	16,7%	33,3%	50,0%	16,7%	16,7%	33,3%
suma	20%	80%	100%	33,3%	66,7%	100%	33,3%	66,7%	100%
Dyrektorzy i dyrektorki departamentów	kobiety	mężczyźni	suma	kobiety	mężczyźni	suma	kobiety	mężczyźni	suma
poniżej 30 lat	0%	0%	0%	0	0	0	0	0	0
od 30 do 50 lat	36%	44%	80%	31,0%	44,8%	75,9%	25,6%	51,3%	76,9%
powyżej 50 lat	6%	14%	20%	6,9%	17,2%	24,1%	5,1%	17,9%	23%
suma	41%	59%	100%	37,9%	62,1%	100%	30,8%	69,2%	100%
Pozostali dyrektorzy i dyrektorki, kierowniczk i kierownicy działów i sekcji	kobiety	mężczyźni	suma	kobiety	mężczyźni	suma	kobiety	mężczyźni	suma
poniżej 30 lat	2%	3%	6%	1,8%	2,9%	4,7%	0	0	0
od 30 do 50 lat	40%	47%	87%	38,8%	48,7%	87,4%	32,4%	58,3%	90,6%
powyżej 50 lat	3%	4%	7%	3,8%	4,0%	7,8%	4,3%	5%	9,4%
suma	46%	54%	100%	44,4%	55,6%	100%	36,7%	63,3%	100%
Pozostali Pracownicy i Pracowniczki	kobiety	mężczyźni	suma	kobiety	mężczyźni	suma	kobiety	mężczyźni	suma
poniżej 30 lat	8%	13%	22%	9,0%	12,5%	21,5%	8,6%	12,7%	21,2%
od 30 do 50 lat	32%	36%	69%	33,2%	35,5%	68,7%	32,3%	38,6%	70,8%
powyżej 50 lat	4%	6%	10%	3,9%	5,9%	9,8%	3%	4,9%	7,9%
suma	44%	56%	100%	46,1%	53,9%	100%	43,8%	56,2%	100%



Podział ze względu na charakter wykonywanych zadań	2025			2024			2023		
Administracja	kobiety	mężczyźni	suma	kobiety	mężczyźni	suma	kobiety	mężczyźni	suma
poniżej 30 lat	4.5%	4.5%	9.0%	3,5%	5,8%	9,4%	3,2%	3,9%	7,2%
od 30 do 50 lat	42.8%	32.1%	74.9%	38,3%	37,1%	75,4%	43,4%	33,5%	76,9%
powyżej 50 lat	7.4%	8.6%	16.0%	6,4%	8,9%	15,3%	6,6%	9,3%	15,9%
suma	54.7%	45.3%	100.0%	48,2%	51,8%	100%	53,2%	46,8%	100%
Obsługa klienta (infolinia i zespoły sprzedażowe)	kobiety	mężczyźni	suma	kobiety	mężczyźni	suma	kobiety	mężczyźni	suma
poniżej 30 lat	11.2%	16.3%	27.5%	12,0%	15,6%	27,6%	11,4%	16%	27,4%
od 30 do 50 lat	34.6%	34.0%	68.6%	35,0%	33,7%	68,6%	33,1%	35,9%	68,9%
powyżej 50 lat	2.3%	1.6%	3.9%	2,3%	1,5%	3,8%	2%	1,7%	3,7%
suma	48.2%	51.8%	100.0%	49,3%	50,7%	100%	46,5%	53,5%	100%
IT	kobiety	mężczyźni	suma	kobiety	mężczyźni	suma	kobiety	mężczyźni	suma
poniżej 30 lat	2.5%	10.9%	13.4%	1,7%	5,1%	6,7%	2,1%	7,2%	9,2%
od 30 do 50 lat	13.6%	57.0%	70.6%	14,0%	55,8%	69,8%	14,7%	60,8%	75,5%
powyżej 50 lat	2.3%	13.7%	16.0%	4,8%	18,7%	23,5%	2,6%	12,7%	15,2%
suma	18.4%	81.6%	100.0%	20,5%	79,5%	100%	19,3%	80,7%	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,
- dodatkowy 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. relacji pracowniczych,
- powołanie pracowniczej Komisji ds. Równego Traktowania, która bada potencjalne przypadki mobbingu, molestowania i dyskryminacji oraz formułuje propozycje działań zapobiegawczych.

Dodatkowym elementem wspierającym budowanie różnorodnego i włączającego środowiska pracy są **grupy pracownicze**. To przestrzenie do spotkań i wymiany doświadczeń osób z #MagentaTeam, otwarte również dla współpracowników i współpracowniczek w ramach umów B2B oraz umów cywilnoprawnych. Każda z grup koncentruje się na potrzebach konkretnej społeczności, wspierając integrację i wzajemne zrozumienie. Obecnie w T Mobile Polska działają:

- **Magenta Women Network** – wspierająca rozwój kobiet w organizacji,
- **Magenta Pride** – skupiona na społeczności LGBTQIA+ i sojusznikach,
- **Pokolenie T** – łącząca osoby z różnych pokoleń,
- **T Mind** – promująca dobrostan psychiczny,
- **T Rodzice** – wspierająca osoby łączące życie zawodowe z rodzicielstwem.

ZOBACZ NASZ FILM
NA YOUTUBE



ZARZĄDZANIE PRZYPADKAMI DYSKRYMINACJI

GRI: [406-1]

W 2025 r. 2 osoby zgłosiły, że czuły się dyskryminowane i w jednym przypadku przeprowadziliśmy postępowanie wyjaśniające. W żadnym przypadku nie zostały potwierdzone przypadki niepożądanych zachowań i wynik postępowania nie potwierdził, że doszło do dyskryminacji.



SZKOLENIA

GRI: [404-1] [404-2] [404-3]

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 2025 r.
średnia liczba godzin
szkoleniowych⁷ wyniosła: 11
na pracownika/pracowniczkę

Łącznie zrealizowano ponad 55 tys.
godzin szkoleniowych.

Łączna liczba uczestników wszystkich
szkoleń wyniosła ponad 3300.

	2025	2024	2023
Średnia liczba godzin szkoleniowych w podziale ze względu na pozycję w strukturze			
wyższa kadra zarządzająca	23	21	60
średnia kadra zarządzająca	19	23	14
pozostali Pracownicy i Pracowniczki	15	9	8
Średnia liczba godzin szkoleniowych w podziale na charakter wykonywanych zadań			
Pion Technologii i Innowacji	16	28	17
Pion Finansowy	11	18	18
Pion Rynku Biznesowego	9	8	13
Pion Polityki Personalnej	16	27	37
Pion Prezesa Zarządu	10	18	25
Pion Rynku Prywatnego	19	9	6

7) 1 godzina = 60 minut.



W 2025 r. przeprowadziliśmy następujące programy rozwoju umiejętności pracowników i pracowniczek, które wspierają ciągłość zatrudnienia:

Zakres programu	Odbiorcy w 2025	Odbiorcy w 2024	Odbiorcy w 2023	Odbiorcy w 2022
skuteczne uczenie się i promocja rozwoju- inicjatywy takie jak TEDx, Dzień Magentowych Wartości				
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 NextGen, Leadfirst, ExplorerJourneys, LEX – Learning from Experts, YAM- United)	cała organizacja	cała organizacja	cała organizacja	cała organizacja
Szkolenia skierowane do osób pracujących na Frontline rozwijające kompetencje sprzedażowe i obsługi klienta	ok. 1400 osób	ok. 1400 osób	2200 osób	1500 osób
Akademia testera automatyzującego	ok. 60 osób	ok. 60 osób	0 osób	68 osób
Programy talentowe i sukcesyjne	178 talentów + 88 osób w sukcesji	178 talentów + 88 osób w sukcesji	200 talentów + 50 osób w sukcesji	-
SeeAI- inicjatywa skupiająca się na budowaniu kompetencji, społeczności oraz świadomości wokół sztucznej inteligencji, skierowana do całego #MagentaTeam. Organizacja dnia AI & Data Day	cała organizacja	cała organizacja		
Festiwal Rozwoju to inicjatywa, która ma na celu umożliwienie osobom z #MagentaTeam dzielenie się swoją wiedzą, umiejętnościami, pasjami oraz doświadczeniem.	cała organizacja	cała organizacja		
Akademia Magentowego Lidera	ok. 75 osób	ok. 480 osób		
Growth Hub - to platforma eightfold wspierająca rozwój osób pracowniczych, która oparta jest na sztucznej inteligencji. Aktualnie dostępna wyłącznie w CTIO oraz T Hub.	ok. 530 os.	ok. 530 os.		
Executive Leadership Meeting to dwudniowe spotkanie członków zarządu i wyższej kadry zarządzającej T Mobile Polska, które wspiera współpracę, wymianę doświadczeń oraz budowanie relacji i kultury przywództwa.	43 osoby			
JOB Rotation - wewnętrzny program rozwojowy, który daje pracownikom i pracowniczkom możliwość czasowej zmiany zespołu oraz zakresu zadań bez zmiany stanowiska czy miejsca zatrudnienia.	Cała organizacja			
Działania w obszarze DEI (Diversity, Equity & Inclusion)- m.in. kontynuacja szkolenia T-Mobile tworzy świat bez barier, wsparcie działania grup pracowniczych, organizacja Dnia Różnorodności oraz wydanie Neuro-przewodnika.	Cała organizacja			
Rozwijanie Kompetencji Przyszłości m.in. poprzez serię rozmów i wywiadów Kierunek Przyszłość- dot. zmian, trendów, rozwoju, technologii oraz AI.	Cała organizacja			

BEZPIECZEŃSTWO W PRACY

GRI: [403-1] [403-9]

W trosce o utrzymanie najwyższych standardów bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia Pracowniczek i Pracowników, klientów i klientek oraz przedstawielek 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,
- przeglądy 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,
- zapatrzenie w odzież roboczą i stosowanie środków ochrony indywidualnej.

W 2025 r. miało u nas miejsce 6 wypadków w miejscu pracy, z których żaden nie miał charakteru śmiertelnego lub ciężkiego. Rodzaje odniesionych urazów: złamanie kości stopy, uszkodzenie ścięgna, uraz stawu kolanowego, zranienie palca ręki.

Nie odnotowano żadnego wypadku przy pracy osób niezatrudnionych w T-Mobile Polska, których praca jest kontrolowana przez naszą firmę. Liczba godzin przepracowanych przez te osoby jest trudna do oszacowania.

Wskaźniki dotyczące Pracowników	2025	2024	2023	2022
Wskaźnik wypadków śmiertelnych*	0	0	0	0
Wskaźnik wypadków ciężkich*	0	0	0	0
Wskaźnik wszystkich wypadków*	0,21	0,17	0,13	0,13
Łączny czas przepracowany przez wszystkich Pracowników w raportowanym roku (h)	6 786 744	7 050 088	7 414 000	6 168 828

* liczba wypadków do liczby przepracowanych godzin pomnożone przez 200 000h

Wśród osób niezatrudnionych w T-Mobile Polska, których praca jest kontrolowana przez naszą firmę, nie odnotowano wypadków w miejscu pracy w latach 2022 - 2025.



PROFILAKTYKA ZDROWOTNA I WELLBEING

GRI: [403–6]

W 2025 roku kontynuowaliśmy działania wspierające zdrowie i dobrostan pracowników oraz pracowniczek #MagentaTeam w ramach programu **qZdrowiu**. Naszym celem jest nie tylko zapewnienie dostępu do opieki medycznej, lecz także budowanie kultury zdrowia opartej na profilaktyce, edukacji i aktywnym stylu życia. Wierzimy, że świadome dbanie o zdrowie fizyczne i psychiczne przekłada się zarówno na jakość życia, jak i satysfakcję oraz efektywność w pracy.

Program **qZdrowiu** obejmuje działania skoncentrowane na profilaktyce medycznej, zdrowiu psychicznym oraz aktywności fizycznej. W 2025 roku zrealizowaliśmy szereg inicjatyw wspierających te obszary:

- Pomoc Mierzona Kilometrami (PMK)

Kolejna edycja firmowego wyzwania sportowego połączyła aktywność fizyczną z integracją pracowników i pracowniczek. W akcję zaangażowały się **734 osoby**, które zarejestrowały ponad **41 tys. aktywności**. Uczestnicy pokonali łącznie niemal **292 tys. kilometrów** – ponad **107 tys. kilometrów** pieszo oraz blisko **184 tys. kilometrów na rowerach**.

- Czas dla zdrowia

Pracownicy i pracowniczki zatrudnieni w systemie zmianowym mogli skorzystać z dwóch godzin płatnego czasu wolnego przeznaczonego na wizytę lekarską lub wykonanie badań profilaktycznych. W 2025 roku złożono 261 wniosków o skorzystanie z tego rozwiązania.

- Badania profilaktyczne i edukacja zdrowotna

W naszych biurach przygotowaliśmy ponad 1000 miejsc na bezpłatne badania profilaktyczne, obejmujące m.in. badania krwi, spirometrię oraz pomiary glikemii i ciśnienia. Dla osób pracujących w sieci sprzedaży zapewniliśmy vouchery umożliwiające wykonanie badań poza biurem.

Rozwijaliśmy również działania edukacyjne związane z profilaktyką zdrowotną. Pracownicy i pracowniczki mogli uczestniczyć w warsztatach dotyczących samobadania piersi i jąder, prowadzonych z wykorzystaniem specjalistycznych fantomów edukacyjnych. Zorganizowaliśmy także przeglądy stomatologiczne i okulistyczne połączone z warsztatami prowadzonymi przez ekspertów Medcover. Kontynuowaliśmy również coroczną akcję szczepień przeciw grypie realizowaną w naszych biurach.

- Serwisy rowerowe i narciarskie

Wspieraliśmy aktywny styl życia również poprzez organizację serwisów rowerowych i narciarskich. Z przygotowanych usług skorzystały setki pracowników i pracowniczek, przygotowując swój sprzęt do bezpiecznego korzystania przez cały rok.

- Webinary wellbeingowe

W ciągu roku realizowaliśmy cykl webinarów poświęconych zdrowiu i profilaktyce. Tematy spotkań obejmowały m.in. profilaktykę nowotworową, budowanie zdrowych nawyków, wykorzystanie sportowych technik w codziennym życiu oraz sposoby radzenia sobie z przewlekłym zmęczeniem. Każdy webinar gromadził średnio około 250 uczestników.

- Zdrowy Kanał

Pracownicy i pracowniczki otrzymali również dostęp do platformy edukacyjnej Zdrowy Kanał, realizowanej przez Polskie Towarzystwo Postępów Medycyny w ramach kampanii „!NaZdrowie”. Platforma oferuje materiały przygotowane przez lekarzy i ekspertów z zakresu nauk o zdrowiu, pomagające dbać o kondycję fizyczną i psychiczną. W 2025 roku użytkownicy mieli dostęp do 85 webcastów, odebrali 321 kodów dostępowych i zrealizowali 557 wizyt na platformie.

DODATKOWO W RAMACH OFERTY BENEFITOWEJ ZAPEWNIAMY ROZWIĄZANIA WSPIERAJĄCE ZDROWIE I DOBROSTAN NASZYCH PRACOWNIKÓW I PRACOWNICZEK:

- **Pakiet medyczny z infolinią premium** – poza bezpłatnym dostępem do wymaganych badań medycyny pracy oferujemy również dostęp do opieki medycznej z priorytetową obsługą i szybszym dostępem do specjalistów.
- **Wsparcie psychologiczne i psychiatryczne** – w ramach pakietu medycznego pracownicy mogą korzystać z konsultacji psychologicznych i psychiatrycznych wspierających zdrowie psychiczne i emocjonalne.
- **Pakiety sportowe z dofinansowaniem** – umożliwiamy korzystanie z szerokiej oferty obiektów sportowych i zajęć rekreacyjnych, wspierając regularną aktywność fizyczną i zdrowy styl życia.



03



ŚRODOWISKO

GRI: [2-27]

DAŻYMY DO OGRANICZANIA WPŁYWU NASZEJ
DZIAŁALNOŚCI NA ŚRODOWISKO, KTÓRE
UZNAJEMY ZA NAJBARDZIEJ ISTOTNE
Z PERSPEKTYWY NASZEGO ODDZIAŁYWANIA

DAŻYMY DO OGRANICZANIA WPŁYWU NASZEJ DZIAŁALNOŚCI NA ŚRODOWISKO, KONCENTRUJĄC SIĘ NA OBSZARACH, W KTÓRYCH MOŻEMY WYWIERAĆ NAJWIĘKSZĄ POZYTYWĄ ZMIANĘ.

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. W 2025 roku nie stwierdzono przypadków niezgodności z prawem i regulacjami z tego zakresu.

OGRANICZANIE WPŁYWU ŚRODOWISKOWEGO W BIURACH I SALONACH

W 2025 roku kontynuowaliśmy działania związane z ograniczaniem wpływu środowiskowego naszych biur i salonów. Jednocześnie rozwijaliśmy przestrzeń z myślą o komforcie klientów, klientek oraz pracowników i pracowniczek.

- W ramach wdrażania nowej wizualizacji salonów wykorzystujemy rozwiązania wspierające efektywność energetyczną oraz bardziej zrównoważony dobór materiałów. Od wielu lat wszystkie salony wyposażone są w oświetlenie LED, a w nowych aranżacjach stosujemy m.in. panele podłogowe wykonane z materiałów takich jak kreda i naturalne oleje.
- Stopniowo ograniczamy również wykorzystanie atrap telefonów ekspozycyjnych. Coraz częściej zastępujemy je urządzeniami LDU (Live Demo Unit), czyli w pełni funkcjonalnymi telefonami, które po zakończeniu ekspozycji mogą być wykorzystywane jako urządzenia zastępcze lub ponownie wprowadzane do obiegu.
- W wybranych salonach wdrożyliśmy pilotażowe rozwiązania ograniczające zużycie papieru w procesach obsługi klientów. Po pozytywnych doświadczeniach z testów planujemy stopniowe rozszerzanie tych rozwiązań na kolejne lokalizacje.

- W trosce o ograniczenie zużycia tworzyw sztucznych zrezygnowaliśmy z plastikowych reklamówek na rzecz papierowych toreb. Woda i kawa oferowane klientom są podawane w papierowych i biodegradowalnych kubkach, a akcesoria dostępne w sprzedaży wykorzystują opakowania kartonowe ograniczające ilość plastiku.

- Wszystkie nasze salony wyposażone są w pojemniki do zbiórki zużytej elektroniki. Regularnie zachęcamy klientów i klientki do oddawania nieużywanych telefonów oraz innych urządzeń elektronicznych, wspierając ich właściwe zagospodarowanie po zakończeniu okresu użytkowania.



OGRANICZANIE EMISJI GAZÓW CIEPLARNIANYCH

GRI: [3-3 EMISJE] [305-1] [305-2] [305-3] [305-4] [305-5]

Jako część Grupy Deutsche Telekom wspieramy realizację grupowej strategii klimatycznej, której celem jest systematyczne ograniczanie emisji gazów cieplarnianych związanych z prowadzoną działalnością oraz całym łańcuchem wartości. Nasze działania koncentrują się na zwiększaniu efektywności energetycznej, wykorzystaniu energii ze źródeł odnawialnych z gwarancjami pochodzenia oraz wdrażaniu rozwiązań ograniczających wpływ środowiskowy działalności operacyjnej.

Wraz z Grupą Deutsche Telekom osiągnęliśmy cel zerowego bilansu emisji netto w zakresie własnej działalności operacyjnej (Scope 1 i Scope 2) do końca 2025 roku, ograniczając globalne emisje o ponad 94% od 2017 roku oraz kompensując pozostałe 6% za pomocą wysokiej jakości projektów pochłaniania dwutlenku węgla.

Jednocześnie realizujemy cel redukcji emisji w całym łańcuchu wartości (Scope 1-3) o 55% do 2030 roku względem roku bazowego 2020 oraz dążymy do osiągnięcia zerowego bilansu emisji netto w całym łańcuchu wartości do 2040 roku poprzez ograniczenie bezwzględnych emisji o co najmniej 90% oraz neutralizacji pozostałych 10% za pomocą wysokiej jakości projektów usuwania dwutlenku węgla z atmosfery.

Najważniejsze działania realizowane w tym obszarze obejmują:

- zakup energii elektrycznej pochodzącej ze źródeł odnawialnych tzw. gwarancje pochodzenia,,
- rozwój własnych instalacji wykorzystujących energię słoneczną,
- stopniową wymianę samochodów służbowych na pojazdy hybrydowe i elektryczne,
- uwzględnianie kryteriów środowiskowych w procesach zakupowych i współpracy z dostawcami.

Szczegółowe informacje w rozdziale
Polityka wobec dostawców.

2510

MWh energii elektrycznej uzyskaliśmy
dzięki panelom fotowoltaicznym w latach
2018-2025



ENERGIA ELEKTRYCZNA ZE ŹRÓDEŁ ODNAWIALNYCH

Od 2021 roku energia elektryczna wykorzystywana przez T Mobile Polska jest pokrywana energią ze źródeł odnawialnych potwierdzoną gwarancjami pochodzenia.

Dodatkowo od 2023 roku korzystamy z długoterminowej umowy typu virtual Power Purchase Agreement (vPPA). W jej ramach do krajowej sieci energetycznej dostarczana jest energia produkowana przez dedykowane farmy wiatrowe i instalacje fotowoltaiczne wybudowane przez Greenvolt Power. Produkcja energii z tych instalacji odpowiada **około 66%** naszego szacowanego rocznego zapotrzebowania na energię elektryczną. Zakup zakontraktowanego wolumenu energii w porównaniu do zakupu energii ze źródeł konwencjonalnych pozwoli na uniknięcie emisji **ok. 145 tys. ton CO₂ rocznie**.

1381

ton CO₂ udało się dzięki temu nie
wyemitować

ROZWÓJ WŁASNYCH ŹRÓDEŁ ENERGII

Już od 2018 r. instalacje wytwarzające energię elektryczną ze słońca wykorzystujemy m.in. na stacjach na tatrzańskich schroniskach PTTK: na Hali Ornak oraz w Dolinie Pięciu Stawów. Są one tak efektywne, że stacje nie muszą korzystać z prądu sieciowego, a zainstalowane baterie umożliwiają im pracę także w przypadku awarii.

W 2021 r. kolejne panele solarne zostały zainstalowane w naszych centrach telefonicznych w Lublinie i Rzeszowie oraz na 130 stacjach bazowych w całym kraju. Przy prawidłowej konfiguracji i wykorzystaniu magazynowania energii taka instalacja jest w stanie pokryć nawet 30% średniego rocznego zapotrzebowania stacji na energię.

MODERNIZUJEMY NASZĄ FLOTĘ I ROZWIJAMY WŁASNĄ INFRASTRUKTURĘ DO ŁADOWANIA POJAZDÓW

Do końca 2026 roku udział pojazdów w pełni elektrycznych należących do naszej spółki przekroczy 30%, a wszystkie pozostałe auta będą napędzane silnikami hybrydowymi. Dodatkowo w 2025 roku zbudowaliśmy i oddaliśmy w użytkowanie ponad 100 ładowarek do samochodów zelektryfikowanych we wszystkich Biurach Regionalnych w Polsce należących do T-Mobile.

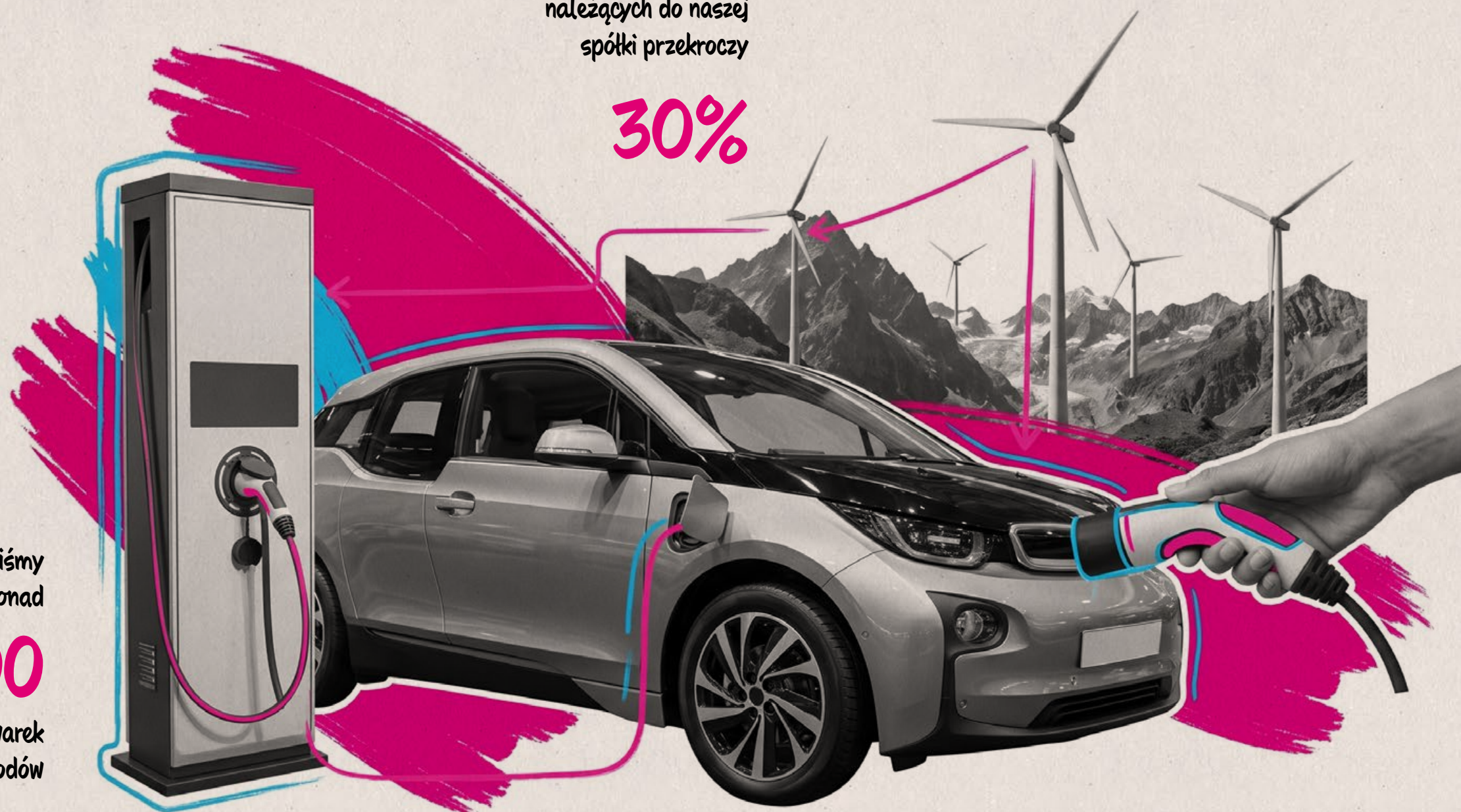
udział pojazdów
w pełni elektrycznych
należących do naszej
spółki przekroczy

30%

oddaliśmy
w użytkowanie ponad

100

ładowarek
do samochodów



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:

	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 1)	1 728	1 648 ⁸⁾	1 559	3 185 ⁹⁾	1 788	1 422	2 422
Pośrednie energetyczne emisje gazów cieplarnianych (Zakres 2), liczone metodą location-based	161 081	183 993	144 867	151 246	164 177	170 032	180 817
Pośrednie energetyczne emisje gazów cieplarnianych (Zakres 2), liczone metodą market-based	966	936	857	1 173	1 563	62 755	189 556
Pozostałe pośrednie emisje gazów cieplarnianych w łańcuchu wartości (Zakres 3)	304 177	236 947	245 995	220 480	318 717	387 639	390 932

Obliczeń dokonano na podstawie GHG Protocol. Wskaźniki emisyjności pochodzą z wewnętrznego systemu grupy Deutsche Telekom. Dane dotyczące emisji grupy zostały zweryfikowane zewnętrznie, więcej informacji na ten temat znajduje się w raporcie grupy Corporate Responsibility Report 2025.

8) Od 2024 roku raportowanie obejmuje również spółkę T Systems
9) 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.



0,66 kg CO₂
w przeliczeniu na TB danych przesłanych przez sieć emitowaliśmy w 2025 r.



Szczegółowe dane na temat śladu węglowego całej Grupy Deutsche Telekom można znaleźć tutaj.

ZUŻYCIE ENERGII

GRI: [3-3 ENERGIA] [302-1] [302-3] [302-4]

Równolegle do działań związanych z pozyskiwaniem energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych realizujemy inicjatywy mające na celu poprawę efektywności energetycznej naszej infrastruktury i ograniczanie zużycia energii. Regularnie przeprowadzamy audyty energetyczne, a ich wyniki wykorzystujemy do wdrażania rozwiązań wspierających bardziej efektywne zarządzanie energią w biurach, salonach, centrach danych oraz infrastrukturze telekomunikacyjnej.

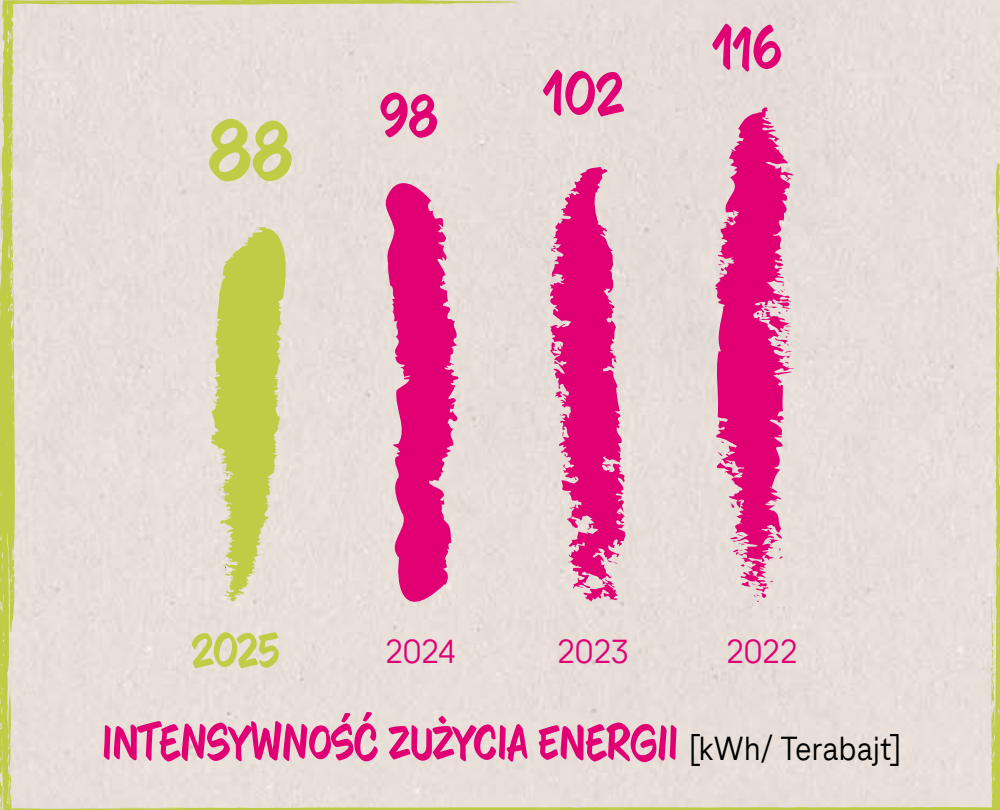
Wśród stosowanych rozwiązań znajdują się m.in.:

- wykorzystanie energooszczędnego oświetlenia LED w biurach, salonach i nośnikach reklamowych;
- instalacja pomp ciepła w wybranych lokalizacjach;
- wdrażanie narzędzi wspierających monitorowanie i optymalizację zużycia energii w urządzeniach wykorzystywanych przez pracowników;
- stosowanie energooszczędnych zasilaczy i urządzeń IT;
- automatyczne wyłączanie lub ograniczanie pracy nieużywanych systemów i przestrzeni;
- modernizacja systemów chłodzenia infrastruktury technicznej, w tym wykorzystanie rozwiązań typu free cooling w wybranych centrach danych;
- stosowanie czynników chłodniczych o niższym potencjale tworzenia efektu cieplarnianego (GWP);
- wdrażanie rozwiązań poprawiających efektywność chłodzenia urządzeń teleinformatycznych;
- wykorzystanie narzędzi opartych na sztucznej inteligencji do optymalizacji pracy systemów klimatyzacyjnych i chłodniczych;
- ograniczanie zużycia energii przez nośniki reklamowe poprzez ich wyłączanie w godzinach nocnych.

Takie działania pozwalają nam zwiększać efektywność energetyczną infrastruktury oraz ograniczać zużycie energii w obszarach, na które mamy bezpośredni wpływ.

Zużycie energii w T-Mobile Polska ⁽¹⁰⁾	2025	2024 ⁽¹¹⁾	2023	2022
źródło energii	Zużycie [GJ]	Zużycie [GJ]	Zużycie [GJ]	Zużycie [GJ]
spalanie gazu ziemnego	3 580	3 169	3 019	39
spalanie oleju opałowego*	164	255	255	255
spalanie pozostałych paliw ciekłych	14 460	14 551	14 791	21 696
zakup ciepła	6 055	5868	5 375	7 355
źródła nieodnawialne łącznie	24 259	23 843	23 440	29 345
zakup i produkcja energii elektrycznej	1 057 394	1 042 214	936 844	865 194
źródła odnawialne łącznie	1 057 394	1 042 214	936 844	865 194
łącznie zużycie energii	1 081 653	1 066 057	960 284	894 539

10) Dane na podstawie bezpośrednich pomiarów oraz faktur. Wskaźniki wykorzystane do przeliczenia energii na jednostkę GJ pochodzą z wewnętrznego systemu grupy Deutsche Telekom, więcej informacji na ten temat znajduje się w raporcie grupy.
11) Od 2024 roku do raportowania włączono spółkę T Systems.



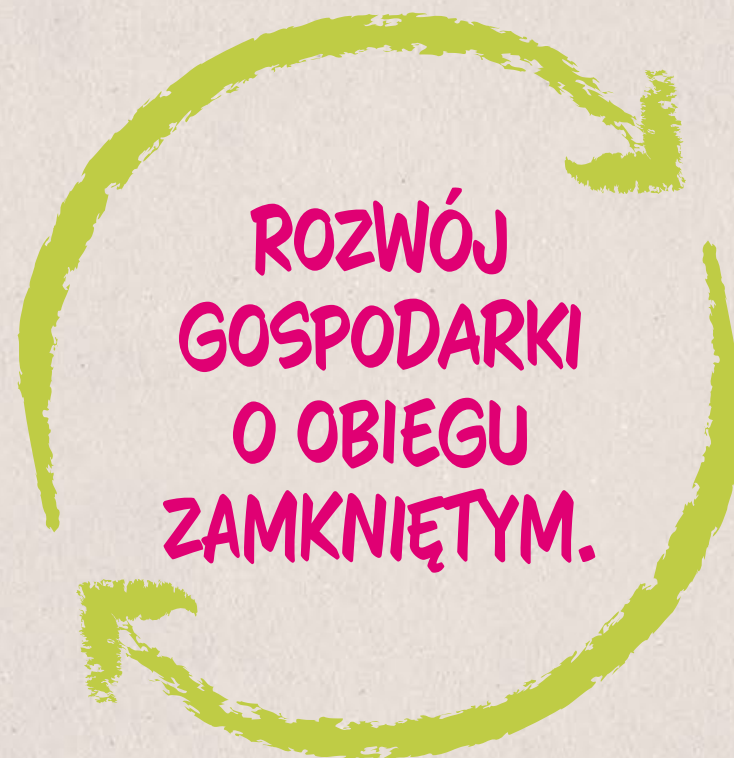
GODPODARKA OBIEGU ZAMKNIĘTEGO I ZARZĄDZANIE ZASOBAMI

GRI: [3-3 MATERIAŁY I SUROWCE] [301-1] [301-2] [301-3] [306-1] [306-2] [306-3] [WSKAŹNIK WŁASNY]

W T-Mobile Polska podejmujemy działania na rzecz bardziej efektywnego wykorzystania zasobów oraz odpowiedzialnego gospodarowania odpadami. Koncentrujemy się na wydłużaniu cyklu życia urządzeń, ponownym wykorzystaniu sprzętu oraz właściwym zagospodarowaniu materiałów wykorzystywanych w działalności operacyjnej.

Rozwój infrastruktury telekomunikacyjnej i wdrażanie nowych technologii wiążą się z koniecznością modernizacji sieci oraz wymiany części urządzeń. Tam, gdzie jest to możliwe, dążymy do ponownego wykorzystania sprzętu i komponentów, a urządzenia, które zakończyły swój cykl użytkowania, przekazujemy do dalszego zagospodarowania zgodnie z obowiązującymi przepisami i przyjętymi procedurami.

JAKO CZĘŚĆ GRUPY DEUTSCHE TELEKOM
UCZESTNICZYMY W DZIAŁANIACH WSPIERAJĄCYCH



JEDNYM Z GRUPOWYCH CELÓW JEST
ZWIĘKSZANIE CYRKULARNOŚCI URZĄDZEŃ
I INFRASTRUKTURY WYKORZYSTYWANYCH
W CAŁYM ŁAŃCUCHU WARTOŚCI DO 2030 ROKU.

W RAMACH NASZYCH DZIAŁAŃ:

- wspieramy ponowne wykorzystanie urządzeń końcowych, elementów infrastruktury sieciowej oraz sprzętu IT;
- ograniczamy wykorzystanie papieru i tworzyw sztucznych w działalności operacyjnej;
- uwzględniamy kryteria środowiskowe w procesach zakupowych;
- prowadzimy segregację odpadów i przekazujemy surowce do odzysku lub recyklingu;
- monitorujemy ilość i strukturę wytwarzanych odpadów;
- przekazujemy dane dotyczące odpadów do analiz prowadzonych na poziomie Grupy Deutsche Telekom;
- prowadzimy działania edukacyjne skierowane do dostawców, klientów oraz pracowników.

NASZE DZIAŁANIA W TYM OBSZARZE REGULUJĄ WEWNĘTRZNE POLITYKI, PROCEDURY I INSTRUKCJE, W SZCZEGÓLNOŚCI:

- dokument „Gospodarka odpadami w T-Mobile”, określający zasady postępowania z odpadami;
- dokument „Postępowanie z odpadami”, określający miejsca wytwarzania oraz zasady postępowania z poszczególnymi kategoriami odpadów;
- instrukcja „Likwidacja urządzeń i innych materiałów w Centrum Logistycznym T-Mobile Polska S.A.”;
- umowy z organizacjami odzysku dotyczące zagospodarowania zużytego sprzętu elektrycznego i elektronicznego, baterii oraz opakowań wprowadzanych na rynek;
- Kodeks Postępowania Kontrahenta, zobowiązujący dostawców do prowadzenia działalności zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz zasadami odpowiedzialnego biznesu;
- odpowiednie zapisy w umowach z dostawcami dotyczące przestrzegania wymogów środowiskowych i obowiązujących regulacji prawnych.

TELCO CIRCULARITY SCORE

Jako część Grupy Deutsche Telekom pracujemy nad metodologią mierzenia postępów w zakresie cykularności. Wypracowane narzędzie Telco Circularity Score obejmuje 14 kluczowych wskaźników mierzących cykularność w całym cyklu życia urządzeń i infrastruktury – od projektowania i wykorzystania materiałów po ponowne użycie i recykling. Wspólne podejście umożliwia spójne monitorowanie postępów oraz lepsze ukierunkowanie działań, co jest kluczowe dla ograniczania zużycia surowców i zwiększania odporności biznesu. Publikacja zagregowanego wyniku TCS oraz pełne wdrożenie metodologii w ramach grupy planowane są od roku raportowego 2026.

Więcej informacji o metodologii:

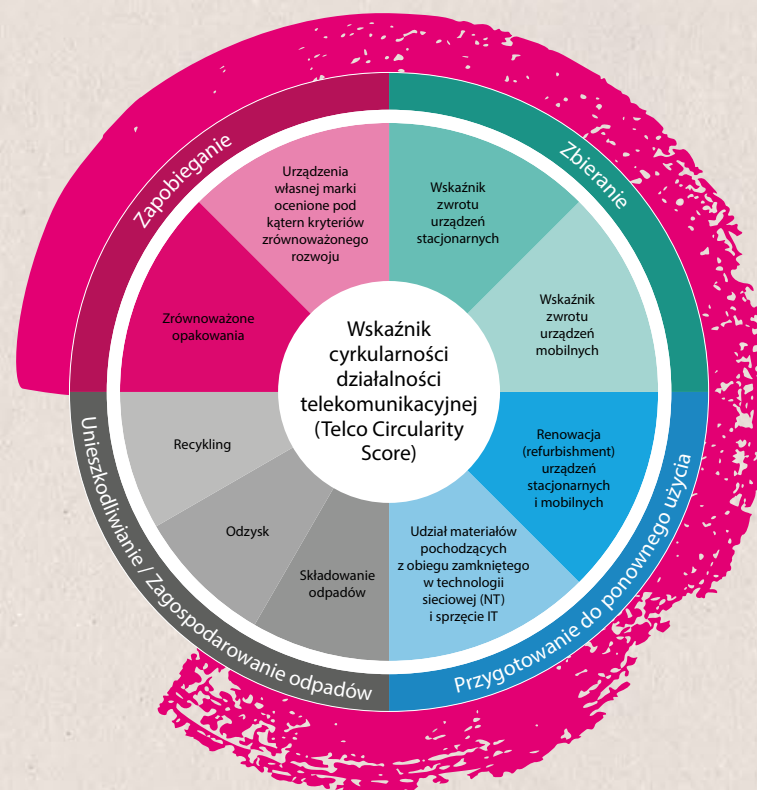
Circular economy - Deutsche Telekom CR Report 2025

Zapobieganie – ograniczanie negatywnego wpływu

- Urządzenia własnej marki ocenione pod kątem kryteriów zrównoważonego rozwoju
- Zrównoważone opakowania urządzeń własnej marki
- Zrównoważone opakowania urządzeń mobilnych innych producentów
- Zrównoważone opakowania sprzętu sieciowego (NT – Network Technology)
- Zrównoważone opakowania sprzętu IT

Unieszkodliwianie / Zagospodarowanie odpadów

- Zużyty sprzęt elektryczny i elektroniczny (WEEE) przekazany do recyklingu
- Brak WEEE kierowanego do odzysku energii
- Brak WEEE kierowanego na składowiska odpadów



TELEKOM EQUIPMENT EXCHANGE

Cyrkularność sprzętu sieciowego

W 2025 roku rozpoczęliśmy korzystanie z platformy Telekom Equipment Exchange (TEE) – wewnętrznego rozwiązania Grupy Deutsche Telekom wspierającego ponowne wykorzystanie sprzętu sieciowego.

Modernizacja infrastruktury telekomunikacyjnej, w tym rozwój sieci 5G, wiąże się z wycofywaniem znacznej liczby urządzeń i komponentów, które często pozostają w pełni sprawne technicznie. Platforma TEE umożliwia

przekazywanie takich elementów pomiędzy spółkami Grupy i ich dalsze wykorzystanie przed podjęciem decyzji o recyklingu lub innym sposobie zagospodarowania.

Rozwiązanie to wspiera wydłużanie cyklu życia sprzętu, zwiększa efektywność wykorzystania istniejących zasobów oraz ogranicza potrzebę zakupu nowych urządzeń.

KONKURS DLA SZKÓŁ I PRZEDSZKOLI

Edukujemy i zachęcamy do odpowiedzialnego postępowania z nieużywanymi smartfonami. We współpracy z organizacją odzysku Biosystem w 2025 r. kontynuowaliśmy ogólnopolską akcję edukacyjną w szkołach i przedszkolach, połączoną z konkursem, w którym tym razem wzięło udział **1200 placówek**.

W konkursie „Zbieraj baterie i telefony” nagradzamy przedszkola i szkoły, które prowadzą zbiórki telefonów komórkowych, baterii i akumulatorów.

Łącznie dzieci zebrały aż

**2.4 TONY
STARYCH TELEFONÓW
I 230 TON
ZUŻYTYCH BATERII.**



Zbieranie – zwiększanie zwrotu urządzeń

- Wskaźnik zwrotu urządzeń stacjonarnych
- Wskaźnik zwrotu urządzeń mobilnych

Przygotowanie do ponownego użycia – wydłużanie cyklu życia i obiegu materiałów

- Renowacja (refurbishment) urządzeń stacjonarnych
- Renowacja (refurbishment) urządzeń mobilnych
- Udział materiałów pochodzących z obiegu zamkniętego w technologii sieciowej (NT)
- Udział materiałów pochodzących z obiegu zamkniętego w sprzęcie IT

ZNIŻKA W ZAMIAN ZA STARY TELEFON

We wszystkich salonach T-Mobile w Polsce dostępna jest możliwość przekazania niepotrzebnych telefonów komórkowych.

Klienci, którzy zdecydują się oddać do recyklingu niefunkcjonalne urządzenie, mogą otrzymać dodatkową zniżkę na zakup nowego sprzętu. W 2025 roku wartość tej zniżki wynosiła od 100 zł do 300 zł, w zależności od okresu obowiązywania oferty i jej warunków. Jeżeli urządzenie jest sprawne, klienci mogą skorzystać z programu odkupu telefonów. Wartość odkupionego urządzenia zostanie przeznaczona na obniżenie ceny nowego sprzętu.

Urządzenia pozyskane w ramach programu są poddawane ocenie technicznej. W zależności od ich stanu mogą zostać przygotowane do dalszego użytkowania, wykorzystane jako źródło części zamiennych lub przekazane do odpowiednich procesów recyklingu.

Wyceny urządzenia można dokonać wspólnie z konsultantem w salonie T-Mobile lub samodzielnie, korzystając z dedykowanej aplikacji

T Mobile ODDAJESZ, DOSTAJESZ.

120 000

URZĄDZEŃ ZEBRAŁIŚMU OD KLIENTÓW I KLIENTEK W RAMACH AKCJI PROWADZONYCH W 2025 ROKU. MOGĄ ONE ZAWIERAĆ OK. 700 KG MIEDZI, 3,44 KG SREBRA, 1,84 KG ZŁOTA I 0,24 KG PALLADU *

Więcej informacji na stronie <https://www.t-mobile.pl/eko>

* Szacunki na podstawie danych: Journal of Cleaner Production

DOKĄD TRAFIAJĄ STARE TELEFONY?

Oddajesz stary telefon do recyklingu w salonach T-Mobile i... co dalej? Wbrew pozorom to nie koniec jego historii – to dopiero początek jego podróży.

W SPECJALNEJ ANIMACJI PRZEDSTAWIAMY DROGĘ TELEFONU, OD SPECJALNEGO POJEMNIKA W SALONACH T-MOBILE DO PROFESJONALNEGO ZAKŁADU PRZETWARZANIA ODPADÓW.

Wykorzystane przez nas surowce i materiały	2025	2024	2023	2022
surowce [t]				
drewno	52,8	50,2	48,1	37,4
materiały użyte do pakowania [t]				
papier	25,6	39,8	43,1	35,2
karton	274,1	216	130	172,9
tworzywa sztuczne	13,8	14,6	6,6	7,6
łąćna ilość zużytych materiałów i surowców [t]	366,3	320,6	227,9	253
materiały i surowce pochodzące z recyklingu [t]	197,3	156,2	137,2	b.d.
odsetek materiałów i surowców pochodzących z recyklingu	54%	49%	60%	0%

Zużyte urządzenia elektryczne i elektroniczne miały **47,2%** udziału w łącznej masie wytworzonych przez nas odpadów. Sukcesywnie modernizujemy nasze stacje bazowe wyposażając je w najnowszą technologię.

Zużyte baterie i akumulatory stanowiły **15,7%** wytworzonych przez nas odpadów. Jest to wynikiem wspomnianej wcześniej modernizacji stacji bazowych i data center.

17,7% odpadów stanowił karton z naszego magazynu w Ołtarzewie, który trafia do recyklingu.

13,7% masy odpadów przypadło na odpady nieorganiczne, pochodzące m.in. z likwidacji i remontów sklepów oraz redukcji powierzchni biurowej.

Torby papierowe (6,3 t) są produkowane na papierze posiadającym certyfikat FSC (Forest Stewardship Council).

ZOBACZ NASZ FILM
NA YOUTUBE



Wytworzone przez nas odpady	2025	2024	2023	2022
podział masy wytworzonych odpadów ze względu na ich skład [t] ⁽¹²⁾				
zużyte urządzenia	286	300	236	216,3
elementy usunięte ze zużytych urządzeń	1,0	0,9	1,8	1,2
kable	0	0	0	1,8
baterie i akumulatory	94,8	152,2	280,9	8,9
papier i tektura	0	2,6	0	12,3
opakowania z papieru i tektury	117,8	110,3	121,8	148,9
opakowania z tworzyw sztucznych	6,3	8,9	6,5	12,9
opakowania z drewna	12,3	14,5	8,9	24,7
opakowania wielomateriałowe	0	0	0,6	1,5
zmieszane odpady opakowaniowe	4,5	5,4	-	-
stal nierdzewna, żeliwo, stal	0	0	5,7	7,0
odpady z tworzyw sztucznych	0	0	6,7	10,0
odpady nieorganiczne ¹³	83,0	47,5	84	95,3
odpady organiczne ¹⁴	0	0,5	-	-
odpady z budowy i remontów ¹⁵	0	1,2	-	-
całkowita masa wytworzonych przez nas odpadów	605,8	644	752,9	540,7

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

13) Odpady sklasyfikowane w rozporządzeniu jako 16 03 04 Nieorganiczne odpady inne niż wymienione w 16 03 03, 16 03 80

14) Odpady sklasyfikowane w rozporządzeniu jako 16 03 05 Organiczne odpady zawierające substancje niebezpieczne

15) Odpady sklasyfikowane w rozporządzeniu jako 17 09 04 Zmieszane odpady z budowy, remontów i demontażu.

TECHNOLOGIE WSPIERAJĄCE MONITORING ŚRODOWISKA

GRI: [3-3 RÓŻNORODNOŚĆ BIOLOGICZNA] [304-2]

W wybranych projektach wykorzystujemy rozwiązania telekomunikacyjne i Internet Rzeczy (IoT) do wspierania monitoringu środowiska oraz badań naukowych. Obejmują one m.in. monitoring migracji gatunków chronionych, działalność Laboratorium Internetu Rzeczy realizowanego we współpracy ze Szkołą Główną Gospodarstwa Wiejskiego oraz monitoring jakości wód. W 2025 roku wspólnie z partnerami uruchomiliśmy kolejne bojki analityczne na Wiśle umożliwiające bieżącą obserwację wybranych parametrów jakości wody.



Klienci biznesowi coraz częściej oczekują od technologii nie tylko efektywności, ale także wsparcia w realizacji celów środowiskowych. Rozwiązania oparte na Internecie Rzeczy i analizie danych pozwalają monitorować procesy, ograniczać zużycie zasobów i szybciej reagować na niekorzystne zjawiska. To pokazuje, że cyfryzacja i odpowiedzialność mogą skutecznie się wzajemnie wzmacniać

Andrzej Malinowski
Członek Zarządu,
Dyrektor ds. Rynku Biznesowego





W SERCU NASZEJ SIECI SĄ LUDZIE

Mamy świadomość odpowiedzialności jaka łączy się z dostarczaniem usług umożliwiających komunikowanie się i konsekwencji wynikających z cyfrowego wykluczenia.

DZIAŁANIA NA RZECZ ZGODNOŚCI Z EUROPEJSKIM AKTEM O DOSTĘPNOŚCI (EAA)

Priorytetem naszych działań antydyskryminacyjnych jest ciągłe doskonalenie rozwiązań, które mają zapewnić pełną dostępność dla wszystkich naszych klientów i klientek.

Zapewniamy, że urządzenia wprowadzone do obrotu po 28.06.2025 posiadają deklarację zgodności z Aktem o Dostępności zawartą w certyfikacie CE. W 2025 wprowadziliśmy usługę komunikacji tekstowej w czasie rzeczywistym (RTT – Real Time Text). Wszystkie dokumenty przekazywane klientom oraz strona internetowa t-mobile.pl i aplikacja Mój T-Mobile zostały dostosowane do zasad dostępności zgodnie z wymaganiami prawnymi. Osoby Głuche i słabosłyszące mogą połączyć się z tłumaczem języka migowego we wszystkich punktach sprzedaży T-Mobile lub skorzystać ze wsparcia tłumacza języka migowego na stronie www.t-mobile.pl/c/migam by porozmawiać z pracownikiem lub pracowniczką infolinii.

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

Wprowadziliśmy w punktach sprzedaży oznaczenia stanowisk przystosowanych do obsługi osób z niepełnosprawnościami. Listę sklepów T-Mobile

w pełni dostosowanych do obsługi osób o ograniczonej mobilności można znaleźć [tutaj](#).

Więcej informacji na ten temat znajduje się na stronie www.t-mobile.pl/dostepnosc



NASZE INICJATYWY SPOŁECZNE

Wierzymy, że siła firmy to nie tylko technologie, ale przede wszystkim ludzie i relacje. Dlatego angażujemy się w projekty, które realnie wspierają włączenie cyfrowe, budowanie zdrowej i odpowiedzialnej kultury online oraz dialog międzypokoleniowy. Sieć powinna być miejscem bezpiecznym i przyjaznym dla każdego.

1.8 MILIONA

OSÓB SKORZYSTAŁO
Z NASZYCH
PROGRAMÓW
I INICJATYW
SPOŁECZNYCH
W 2025 ROKU.



“



Jako marka obecna w codziennym życiu milionów klientów mamy realny wpływ na to, jak ludzie korzystają z technologii. Dlatego nasze podejście do burzenia barier wykracza poza rozwój sieci czy usług. Oznacza również zwiększanie dostępności, wspieranie kompetencji cyfrowych oraz tworzenie rozwiązań, które pomagają wszystkim uczestniczyć w cyfrowym świecie na równych zasadach.

Maximiliano Bellasai
Członek Zarządu,
Dyrektor ds. Rynku Prywatnego

SIEĆ POKOLEŃ

Nowe technologie są na wyciągnięcie ręki i każdy powinien móc z nich korzystać na równych zasadach. Dlatego aktywnie walczymy z wykluczeniem cyfrowym seniorów w ramach projektu społeczno edukacyjnego „Sieć Pokoleń”.

W 2025 roku podczas stacjonarnych szkoleń z obsługi smartfona prowadzonych w naszych salonach oraz placówkach zrzeszających seniorów w całej Polsce przeszkoliliśmy ponad **1100 osób starszych**.

We współpracy z Fundacją TV Puls „Pod Dębem” wyposażyliśmy w laptopy i kursy z obsługi komputera **30 domów pomocy społecznej**.

Dodatkowo kontynuowaliśmy działanie „8 dla seniora”, specjalnej usługi na naszej infolinii (numer 8 w IVR), z której w 2025 roku skorzystało **blisko 97 tysięcy osób**. Certyfikat OK SENIOR® potwierdza, że rozwiązanie to jest dostosowane do potrzeb starszych klientów, a doradcy zapewniają wsparcie w zakresie technologii, usług i płatności.

<https://siecpokolen.pl/>



ZOBACZ NASZ FILM NA YOUTUBE

#HEJTOUTLOVEIN

T-Mobile Polska prowadzi działania na rzecz przeciwdziałania przemocy w środowisku cyfrowym, w tym mowie nienawiści, ze szczególnym uwzględnieniem ochrony użytkowników internetu narażonych na jej negatywne skutki społeczne i psychologiczne. Inicjatywy w tym obszarze realizowane są we współpracy z partnerami eksperckimi, zapewniającymi wsparcie merytoryczne oraz dostęp do profesjonalnej pomocy.

W 2025 roku spółka kontynuowała kampanię społeczną #HejtOutLoveIn, łącząc działania edukacyjne z angażowaniem użytkowników i partnerów. Kluczowe elementy działań obejmowały:

- kampanię edukacyjną prowadzoną w kanałach digital i offline, ukierunkowaną na zwiększanie świadomości zjawiska hejtu oraz promowanie konstruktywnych postaw w komunikacji online,

- otwartą deklarację sprzeciwu wobec mowy nienawiści, angażującą użytkowników i interesariuszy,
- współpracę z Fundacją SEXEDPL, odpowiedzialną za komponent ekspercki, w tym prowadzenie Antyprzemocowej Linii Pomocy oraz tworzenie treści edukacyjnych,
- zaangażowanie partnerów biznesowych, instytucjonalnych i organizacji społecznych, które dołączały do inicjatywy, zwiększając jej skalę i zasięg,
- obecność kampanii w działaniach partnerskich i wydarzeniach, umożliwiającą dotarcie do zróżnicowanych grup odbiorców.

W 2025 roku kampania przyczyniła się do zwiększenia świadomości społecznej w zakresie konsekwencji mowy nienawiści oraz sposobów reagowania na przemoc online, a także do aktywizacji użytkowników i partnerów wokół działań na rzecz bezpiecznej komunikacji w internecie.

W okresie pierwszych dwóch miesięcy trwania kampanii w 2025 roku zebrano **ponad 12 tys. podpisów** pod deklaracją #HejtOutLoveIn.

Antyprzemocowa Linia Pomocy prowadzona przez Fundację SEXEDPL, którą T-Mobile wspiera jako partner technologiczny oraz finansowo, pozostawała kluczowym elementem systemu wsparcia – korzysta z niej **około 1 000 osób miesięcznie**, co potwierdza skalę potrzeb w zakresie wsparcia psychologicznego i edukacyjnego w obszarze przemocy online.

Więcej informacji na hejtoutlovein.pl



PEWNI W SIECI

W 2025 roku T Mobile Polska kontynuował program edukacyjny Pewni w Sieci, którego celem jest wzmacnianie kompetencji cyfrowych oraz promowanie bezpiecznego i świadomego korzystania z internetu, w szczególności wśród grup narażonych na ryzyko w środowisku online.

W ramach programu realizowano działania edukacyjne skierowane do szerokiego grona odbiorców, łączące różne formaty komunikacji – od materiałów informacyjnych i aktywności online po inicjatywy angażujące użytkowników w praktyczne poznawanie zagrożeń cyfrowych. Istotnym elementem programu w 2025 roku była realizacja mini-seriału edukacyjnego, który w przystępnej, fabularnej formie prezentował najczęstsze sytuacje zagrożeń w internecie, takie jak wyłudzenia danych, phishing czy manipulacja informacją, a także pokazywał możliwe sposoby reagowania.

Działania programu były realizowane we współpracy z partnerami społecznymi i edukacyjnymi oraz wspierane komunikacyjnie w kanałach digital, co umożliwiło ich szeroką dystrybucję i skalowanie efektu edukacyjnego.

W 2025 roku program przyczynił się do zwiększenia świadomości użytkowników w zakresie zagrożeń cyfrowych oraz wzmocnienia praktycznych umiejętności bezpiecznego korzystania z internetu, w tym ochrony danych osobowych i reagowania na potencjalne nadużycia.

Wszystkie materiały edukacyjne, powstałe w ramach projektu, można znaleźć na stronie [pewniwsieci.pl](https://www.t-mobile.pl/pewniwsieci.pl).



CHILD ALERT

Od 2015 roku współpracujemy z Komendą Główną Policji w ramach systemu Child Alert, wspierającego poszukiwania zaginionych dzieci znajdujących się w bezpośrednim zagrożeniu życia lub zdrowia. T Mobile Polska pozostaje jedynym operatorem telekomunikacyjnym w Polsce współpracującym z Policją przy realizacji tego rozwiązania, umożliwiając wysyłkę wiadomości MMS ze zdjęciem i informacjami o poszukiwanym dziecku do klientów, którzy wyrazili zgodę na otrzymywanie takich powiadomień.

W 2025 roku, w związku z przypadającą 10. rocznicą współpracy pomiędzy T Mobile Polska i Komendą Główną Policji oraz 10. rocznicą pierwszej wysyłki komunikatu Child Alert, wspólnie zainicjowaliśmy kampanię informacyjną promującą społeczne zaangażowanie w poszukiwania zaginionych dzieci. Jej celem było zwiększanie świadomości działania systemu oraz zachęcanie kolejnych osób do dołączenia do grona odbiorców powiadomień Child Alert.

System Child Alert uruchamiany jest wyłącznie w wyjątkowych sytuacjach, kiedy istnieje uzasadnione podejrzenie, że życie lub zdrowie dziecka jest zagrożone. W takich przypadkach kluczowe znaczenie ma szybkie dotarcie z informacją do jak największej liczby osób. Dzięki wykorzystaniu technologii mobilnych możliwe jest natychmiastowe rozpowszechnienie komunikatu i zaangażowanie społeczeństwa we wsparcie działań poszukiwawczych.

Więcej informacji na stronie
<https://www.t-mobile.pl/child-alert>



SZLACHETNA PACZKA

W 2025 roku T Mobile Polska po raz trzeci zaangażował się we współpracę ze Szlachetną Paczką, realizując kampanię „Stare Telefony działają cuda”, której celem było wsparcie osób w trudnej sytuacji życiowej poprzez łączenie działań środowiskowych, społecznych i angażujących klientów oraz pracowników.

Kampania opierała się na prostym mechanizmie – telefony oddane do recyklingu w salonach T Mobile zasilaty pulę środków przeznaczonych na pomoc beneficjentom programu.

W 2025 roku działania zostały rozszerzone o dodatkowy element angażujący użytkowników aplikacji Magenta Moments, w ramach którego przekazywane przez nich punkty („Serca”) były konwertowane na realne wsparcie finansowe dla Szlachetnej Paczki.

Istotnym elementem inicjatywy było również zaangażowanie pracowników – ponad 300 osób z #MagentaTeam uczestniczyło w przygotowaniu paczek dla ponad 50 rodzin. Równolegle prowadzono działania komunikacyjne, w tym kampanię z wykorzystaniem materiałów wideo i muzycznych, wzmacniających przekaz o sile wsparcia i solidarności społecznej.

Więcej informacji na
<https://www.t-mobile.pl/szlachetnapaczka>



DOBROCZYNNOŚĆ W MAGENTA MOMENTS

W 2025 wprowadziliśmy akcje charytatywne do programu Magenta Moments, zachęcając użytkowników aplikacji Mój T-Mobile do zaangażowania się w inicjatywy społeczne. Uczestnicy mogli skorzystać ze specjalnej oferty i przekazać zgromadzone w programie serca na wskazany cel charytatywny, a T-Mobile zamieniał je na realne wsparcie finansowe dla fundacji.

W pierwszej akcji charity **„Okaz serce, przekaż serca”** w 11 dni zebraliśmy ponad 2 miliony serc, a wynik ten przełożył się na przekazanie 50 000 zł na zakup laptopów dla seniorów mieszkających w domach pomocy społecznej wspieranych przez Fundację TV Puls **„Pod Dębem”**.

Podczas drugiej akcji **„Zmień serca w szlachetną pomoc”** w 23 dni zebraliśmy 5 milionów serc. W efekcie 100 000 zł przeznaczyliśmy na wsparcie Szlachetnej Paczki.

Program Magenta Moments włącza się również w komunikację inicjatyw i kampanii z obszaru zaangażowania społecznego takich jak #HejtOutLove-In, Child alert, edukuje z zagadnień cyberbezpieczeństwa oraz popularyzuje działania w ramach projektu Pewni w sieci.

WSPIERAMY I UCZESTNICZYMY

WOMEN IN TECH

Jako Główny Partner konferencji Women in Tech Summit 2025 byliśmy obecni z silną reprezentacją T-Mobile. Przez dwa dni dzieliliśmy się wiedzą, inspirowaliśmy i pokazywaliśmy, jak technologia wspiera rozwój, różnorodność i przyszłość.

ALL INCLUSIVE FILM FESTIWAL

Byliśmy głównym partnerem trzeciej edycji All Inclusive Film Festival w Jastarni. Festiwal poświęcony był wspieraniu głosów osób wykluczonych. Poza seansami filmowymi w czasie festiwalu miały miejsce warsztaty, dyskusje o włączającym języku oraz występy artystów.



04 >>



ODPOWIEDZIALNE ZARZĄDZANIE

NASZA KULTURA
ORGANIZACYJNA OPIERA SIĘ NA
SZACUNKU DLA PRAWA,
ETYCZNYM POSTĘPOWANIU
I ODPOWIEDZIALNOŚCI OSOBISTEJ

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.

Code of Conduct jest dostępny **tutaj**.

W CODE OF CONDUCT ZDEFINIOWANE ZOSTAŁO WŁAŚCIWE POSTĘPOWANIE W PIĘCIU OBSZARACH:

1

ŁĄD KORPORACYJNY

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

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.

3

ZAPOBIEGANIE KONFLIKTOM INTERESÓW

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

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.

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.

CHRONIMY DANE OSOBOWE KLIENTEK I KLIENTÓW

GRI: [3-3 PRYWATNOŚĆ KLIENTEK I KLIENTÓW] [418-1]

Bezpieczeństwo informacji i danych osobowych naszych klientów i klientek jest dla nas priorytetem.

T-Mobile Polska S.A., jako jeden z najdłużej działających podmiotów na rynku telekomunikacyjnym w Polsce, postrzega dbałość o wysoką jakość usług, bezpieczeństwo informacji i ciągłość działania jako klucz do realizacji swoich celów biznesowych. Dlatego nieustannie dokładamy wszelkich starań, aby nasze rozwiązania odpowiadały najwyższym standardom bezpieczeństwa, a przetwarzanie danych osobowych odbywało się zgodnie z przepisami o ochronie danych osobowych, w tym Ogólnym Rozporządzeniem o Ochronie Danych Osobowych (RODO).

Mamy świadomość, że odpowiedzialne postępowanie z danymi osobowymi to nasz obowiązek, wynikający nie tylko z przepisów, ale również z zaufania, którym obdarzyły nas klientki i klienci. Nasze zobowiązania w tym zakresie określają:

- **Wiążące Reguły Korporacyjne dotyczące Prywatności (BCRP)** – definiujące minimalny poziom standardu ochrony danych osobowych dla wszystkich podmiotów z grupy Deutsche Telekom.
- **Polityka Ochrony Danych Osobowych** – opisująca aktualne wymagania procesu ochrony danych osobowych oraz zakresy odpowiedzialności w oparciu o postanowienia Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679.

- **Polityka Wymagania bezpieczeństwa informacji i ochrony danych** – mająca na celu zapewnienie, że dane osobowe klientów, dane objęte tajemnicą telekomunikacyjną oraz informacje podlegające ochronie zostaną odpowiednio zaklasyfikowane i objęte ochroną.

- **Polityka Grupy Zarządzanie Ryzykiem** – opisująca istotne zasady zarządzania ryzykiem w Deutsche Telekom AG i zawierająca jednolite wytyczne dotyczące zarządzania ryzykiem w poszczególnych jednostkach Grupy.

- **Procedury i instrukcje wewnętrzne T-Mobile Polska** – dotyczące przetwarzania danych osobowych.

System Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji funkcjonujący w T-Mobile Polska został w 2024 roku ponownie potwierdzony certyfikatem zgodności ISO 27001:2022, obejmującym wszystkie procesy w organizacji. Dodatkowo, w ramach Zintegrowanego Systemu Zarządzania wdrożyliśmy zabezpieczenia zgodne ze standardami ISO 27017 (Bezpieczeństwo Usług w Chmurze) oraz ISO 27018 (Ochrona Danych Osobowych w Chmurze).



Stale analizujemy potencjalne ryzyka i wdrażamy niezbędne procedury, by zapewnić odpowiednie bezpieczeństwo danych, na każdym etapie tworzenia oraz istnienia technologii obejmujących ich przetwarzanie (zgodnie z zasadami privacy by design oraz privacy by default). Stosujemy środki techniczne i organizacyjne uwzględniające charakter, zakres, kontekst i cele przetwarzania oraz ryzyko naruszenia praw lub wolności osób fizycznych. Monitorujemy procesy przetwarzania danych, prowadzimy regularne audyty zgodności, szkolimy naszą kadrę i cyklicznie przypominamy im o zachowaniu najwyższych standardów bezpieczeństwa danych.

Działania sprzeczne z wewnętrznymi procedurami lub przepisami, które zagrożą bezpieczeństwu danych osobowych naszych klientów i klientek lub danych teleinformatycznych, podlegają **Procedurze Postępowania z Nadużyciami w Realizacji Procesów Obsługi Klienta**. W przypadku naruszeń ze strony pracowników, wdrażane są działania dyscyplinujące oraz przypomnienie o konsekwencjach prawnych i organizacyjnych. Każdy przypadek jest indywidualnie analizowany i dokumentowany w rejestrze naruszeń.

ZOBOWIĄZUJEMY NASZYCH PARTNERÓW BIZNESOWYCH I DOSTAWCÓW DO PRZESTRZEGANIA KODEKSU KONTRAHENTA, UWZGLĘDNIAJĄCEGO ASPEKTY OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH. SZCZEGÓLNĄ UWAGĘ PRZYKŁADAMY DO WSPÓŁPRACY Z FIRMAMI KURIERSKIMI - PRZEPROWADZAMY AUDYTY ZGODNOŚCI, ORGANIZUJEMY SPOTKANIA INFORMACYJNE I STOSUJEMY KARY UMOWNE W PRZYPADKU NARUSZEŃ.

Regularnie badamy poziom satysfakcji klientek i klientów za pomocą ankiet oraz reagujemy na zgłoszenia wymagające indywidualnego podejścia. Utrzymujemy systemy certyfikacji ISO i prowadzimy działania edukacyjne wśród pracowników.



MONITORUJEMY BEZPIECZEŃSTWO DANYCH NASZYCH KLIENTEK I KLIENTÓW

W 2025 r. nie odnotowaliśmy istotnych skarg dotyczących naruszenia prywatności złożonych przez podmioty zewnętrzne jak i ze strony organów regulacyjnych.

	2025	2024	2023	2022
Liczba zidentyfikowanych jako znaczące incydentów wycieków, kradzieży lub utraty danych klienta	264	259	206	242

ZARZĄDZANIE ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM

GRI: [2-12] [2-13] [2-16] [2-17] [2-18] [2-23] [2-24]

Działalnością T-Mobile Polska kieruje 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 interesariuszami 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.

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

- Komitet ds. Audytu,
- Komitet ds. Wynagrodzeń,
- Komitet Ryzyka.

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 poszerzania 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:

- **ISO 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).

ODPOWIEDZIALNIE ROZWIJAMY I WYKORZYSTUJEMY NOWE TECHNOLOGIE ORAZ SZTUCZNĄ INTELIGENCJĘ

Jako firma technologiczna aktywnie wykorzystujemy nowe technologie, w tym rozwiązania oparte na sztucznej inteligencji, wspierając rozwój usług dla klientów oraz usprawnianie procesów wewnętrznych.

Jednocześnie dbamy o to, aby wdrażanie nowych rozwiązań odbywało się w sposób odpowiedzialny, z uwzględnieniem aspektów bezpieczeństwa, ochrony danych, transparentności oraz potencjalnego wpływu na otoczenie. Takie podejście jest spójne z kierunkiem wyznaczanym przez Grupę Deutsche Telekom, która rozwija zasady odpowiedzialnego wykorzystania AI i cyfrowej odpowiedzialności biznesu.

- Wykorzystujemy nowoczesne technologie do zwiększania efektywności operacyjnej i wspierania procesu podejmowania decyzji. Rozwiązania cyfrowe i narzędzia AI pomagają automatyzować wybrane procesy, analizować dane oraz szybciej identyfikować możliwe kierunki działania, wspierając tym samym efektywność biznesową organizacji.
- Rozwijając nowe rozwiązania dla klientów, dążymy do tego, aby wspierały one nie tylko realizację celów biznesowych, ale również bardziej efektywne wykorzystanie zasobów oraz procesów. Dzięki temu technologia może przyczyniać się do ograniczania czasochłonności działań, poprawy jakości decyzji i zwiększania efektywności organizacyjnej.
- Istotnym elementem naszego podejścia jest budowanie kompetencji pracowników i pracowniczek w zakresie odpowiedzialnego korzystania ze sztucznej inteligencji. W 2025 roku kontynuowaliśmy działania edukacyjne obejmujące szkolenia, webinary i materiały wspierające bezpieczne oraz efektywne wykorzystywanie narzędzi AI w codziennej pracy.

- Przykładem takich działań jest opracowany przez T-Mobile Polska Promptbook, który pomaga pracownikom i pracowniczkom dobierać odpowiednie techniki pracy z narzędziami generatywnej AI. Jego celem jest wspieranie efektywnego wykorzystania sztucznej inteligencji, poprawa jakości uzyskiwanych rezultatów oraz promowanie świadomego korzystania z zasobów technologicznych.



Nowe technologie i sztuczna inteligencja otwierają przed biznesem ogromne możliwości, ale ich rozwój wymaga również dużej odpowiedzialności. Naszym celem jest wykorzystywanie innowacji w sposób bezpieczny, transparentny i przynoszący realną wartość klientom, pracownikom oraz całemu społeczeństwu. Wierzymy, że o sukcesie technologii przyszłości zdecyduje nie tylko to, co potrafią, ale także to, czy ludzie będą im ufać

Jovan Cetkovic,
Członek Zarządu,
Dyrektor ds. Technologii i Innowacji

WYJAŚNIANIE WĄTPLIWOŚCI I ZGŁASZANIE NIEPRAWIDŁOWOŚCI

GRI: [2-26]

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 dla każdego pracownika, tematycznych oraz adresowanych do pracowników i pracowniczek poszczególnych obszarów – np. Sprzedaży B2B/ B2C), jak również w cyklicznych komunikatach Zarządu do wszystkich pracowników;
- 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 scenariusze nadużyć w poszczególnych grupach biznesowych.

Wszyscy pracownicy i pracowniczki, partnerzy biznesowi, klientki i klienci 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**.



2561

odpowiedzi udzielono
za pośrednictwem
Compliance Desk

W 2025 r.

93%

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



ZAPOBIEGANIE KORUPCJI

GRI: [3-3 ZAPOBIEGANIE KORUPCJI] [2-15] [2-26] [2-27] [205-2] [205-3]

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;
- prowadzenie postępowań wyjaśniających i konsultacji;
- zarządzanie ryzykami związanymi m. in. z praniem brudnych pieniędzy oraz finansowaniem terroryzmu;
- poddawanie pracowniczek i pracowników obowiązkowym szkoleniom antykorupcyjnym,
- organizacja kampanii informacyjnych i uświadamiających.

Potencjalne 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 raport z rekomendacjami mającymi na celu poprawę procesów.

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 osoby współpracujące na podstawie innych typów umów – minimum raz na dwa lata,
- członkinie i członkowie Zarządu oraz menedżerowie i menedżerki.

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 oraz współpracowników i współpracowniczek uświadamia im, z jakimi sytuacjami może łączyć się ryzyko konfliktu interesów i jak je minimalizować.

100%

naszych Pracowniczek i Pracowników oraz członków i członkiń Zarządu w 2025 r. miało ukończone szkolenia z przeciwdziałania korupcji

0

przypadków korupcji w T-Mobile Polska w 2025 r.



POLITYKA WOBEĆ DOSTAWCÓW

GRI: [3-3 ZAKUPY OD LOKALNYCH 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 standardami, określonymi w Globalnej Polityce Zakupowej Grupy Deutsche Telekom. Jednocześnie jako członek Grupy bierzemy udział w ocenie dostawców na poziomie globalnym.

Szczególne znacznie 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.

Wymagamy też od partnerów ograniczania negatywnego wpływu na środowisko i stosowania uczciwych praktyk biznesowych w łańcuchach dostaw. By przybliżyć partnerom te kwestie i zachęcić ich do jak najbardziej zrównoważonego prowadzenia biznesu, przygotowaliśmy **szkolenie online z zakresu ESG**, obejmujące zasady zawarte w Kodeksie Postępowania Kontrahenta, dostępne **tutaj**.



WYZNAWANE PRZEZ
NAS WARTOŚCI ETYCZNE
I DOTYCZĄCE PRAW CZŁOWIEKA
SĄ WYMNIANE NIE TYLKO
W UMOWACH Z DOSTAWCAMI, ALE
TAKŻE Z KLIENTAMI BIZNESOWYMI.

ZRÓWNOWAŻONE ZAKUPY

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%.

ZAKUPY OD POLSKICH DOSTAWCÓW

GRI: [204-1]

	2025	2024	2023	2022
Suma wydatków na zakup towarów i usług [zł]	6 671 032 298	5 436 533 583	5 821 616 684	5 898 916 150
Wydatki na zakup towarów i usług od dostawców z Polski [zł]	6 054 050 464	4 167 555 975	4 663 883 939	4 667 129 400
Odsetek zakupów od polskich dostawców¹⁶	91%	77%	80%	79%

16) Organizacja lub osoba, która dostarcza organizacji produkt lub usługę i która ma siedzibę w Polsce (w rozliczeniu za zakupy nie są dokonywane płatności międzynarodowe)



KOMUNIKACJA I ANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY I INTERESARIUSZEK

GRI: [2-16] [2-25] [2-29]

W naszej działalności stawiamy na budowanie trwałych relacji z szerokim gronem osób i organizacji. Zależy nam, by opierały się one na wzajemnym szacunku, zaufaniu i partnerstwie, a także na dobrym zrozumieniu potrzeb oraz oczekiwań. Kluczowe znaczenie ma dla nas otwarta i przejrzysta komunikacja – zarówno w codziennych działaniach, jak i w planowaniu przyszłości.

Nasze podejście do komunikacji dostosowujemy do specyfiki poszczególnych grup interesariuszek i interesariuszy oraz charakteru relacji, jakie z nimi łączymy. Z tymi, którzy mają dla nas strategiczne znaczenie, utrzymujemy regularny, bezpośredni kontakt. Pozostałe grupy informujemy o naszych działaniach i planach za pośrednictwem ogólnodostępnych kanałów komunikacji.

W KLIMACIE MAGENTY

W 2025 roku uruchomiliśmy podcast „W klimacie Magenty”, poświęcony zagadnieniom odpowiedzialnego biznesu, nowych technologii oraz trendów społecznych wpływających na nasze życie i sposób funkcjonowania organizacji. W rozmowach z ekspertami, praktykami i liderami zmian poruszaliśmy tematy związane m.in. ze zrównoważonym rozwojem, transformacją cyfrową, wykluczeniem społecznym, cyberbezpieczeństwem czy dezinformacją. Podcast powstaje pod patronatem Forum Odpowiedzialnego Biznesu i jest dostępny na najpopularniejszych platformach streamingowych.



ZOBACZ ODCINKI

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.
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.
Społeczeństwo	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.

ODPOWIEDZIALNA KOMUNIKACJA MARKETINGOWA

GRI: [3-3 ODPOWIEDZIALNA KOMUNIKACJA MARKETINGOWA] [2-27] [417-2] [417-3]

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.

	2025	2024	2023	2022
Liczba przypadków niezgodności z regulacjami dotyczącymi informacji i znakowania produktów i usług skutkujących karą lub grzywną	0	0	1	0

W 2025 r. nie stwierdzono przypadków niezgodności z regulacjami dotyczącymi informacji i znakowania produktów i usług skutkujących karą lub grzywną. Jednocześnie na koniec okresu raportowego pozostało w toku jedno postępowanie prowadzone przez właściwy organ. Ze względu na brak ostatecznego rozstrzygnięcia jego wynik nie został uwzględniony w prezentowanych danych.

0
PRZYPADKÓW NIEZGODNOŚCI Z REGULACJAMI
W ZAKRESIE KOMUNIKACJI MARKETINGOWEJ
ORAZ DOBROWOLNYM KODEKSEM ETYKI
REKLAMY W 2025 R.



O RAPORCIE

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

Co roku publikujemy raport dotyczący wpływu T Mobile Polska na środowisko, społeczeństwo oraz sposób zarządzania organizacją. Niniejsza publikacja jest siódmym raportem przygotowanym przez naszą spółkę i obejmuje działania zrealizowane w 2025 roku.

Raport został opracowany zgodnie ze Standardami GRI (Global Reporting Initiative) i obejmuje dane oraz informacje dotyczące T Mobile Polska S.A. oraz T Mobile Polska Business Solutions sp. z o.o. Tak jak w poprzednich latach, publikacja jest dostępna zarówno w formie strony internetowej, jak i pliku PDF.

W 2025 roku kontynuowaliśmy przygotowania do spełnienia wymogów wynikających z Dyrektywy CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), rozwijając procesy raportowania danych ESG oraz zarządzania zagadnieniami istotnymi dla naszej działalności i interesariuszy.

Publikacja została poddana niezależnej weryfikacji przez firmę audytorską, a zakres przeprowadzonej weryfikacji został opisany w odpowiednim oświadczeniu zamieszczonym w dalszej części raportu. W stosunku do poprzedniego raportu nie wprowadzono istotnych korekt prezentowanych danych. Raportowanie danych z zakresu zrównoważonego rozwoju planujemy kontynuować w cyklu rocznym.

Data publikacji raportu:
30 lipca 2026

KONTAKT W SPRAWIE RAPORTU:

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

esg@t-mobile.pl



WYBÓR TEMATÓW:

GRI: [3-1] [3-2]

Przy określaniu zakresu niniejszego raportu kierowaliśmy się listą zagadnień istotnych zidentyfikowanych na potrzeby poprzednich raportów zrównoważonego rozwoju T Mobile Polska. W 2025 roku dokonaliśmy przeglądu tych tematów pod kątem ich aktualności i adekwatności dla działalności spółki oraz jej otoczenia biznesowego.

W wyniku przeprowadzonego przeglądu uznaliśmy, że zagadnienia istotne raportowane w poprzednim okresie pozostają aktualne, dlatego zostały utrzymane jako podstawa niniejszego raportu. Pozwoliło to zachować ciągłość i porównywalność prezentowanych informacji.

ZAGADNIENIA ZIDENTYFIKOWANE PRZEZ NASZYCH INTERESARIUSZY I INTERESARIUSZKI JAKO ISTOTNE:

OBSZAR ŚRODOWISKOWY



- 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 różnorodność biologiczną

OBSZAR SPOŁECZNY



- 7 Warunki zatrudnienia
- 8 Wynagrodzenie pracowniczek i pracowników najniższego szczebla
- 9 Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników i pracowniczek
- 10 Szkolenia i wspieranie rozwoju pracowniczek i pracowników
- 11 Różnorodność i równość szans w dostępie do stanowisk
- 12 Ograniczanie potencjalnych przypadków dyskryminacji
- 13 Rzetelne i przejrzyste informowanie klientów i klientów, etyczny marketing i sprzedaż
- 14 Wyniki ekonomiczne
- 15 Prywatność klienta/klientki
- 16 Zakupy od lokalnych dostawców

OBSZAR ZARZĄDCZY



- 17 Aktywności podejmowane w celu zapobiegania korupcji



INDEKS WSKAŹNIKÓW GRI

Oświadczenie dot. standardu raportowania	Spółka T-Mobile Polska sporządziła raport zgodnie ze Standardami GRI za okres od 1.01.2025 do 31.12.2025.
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
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
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 zasięgania porad i sygnalizowania potencjalnych nieprawidłowości				
	2–27	Zgodność z prawem i regulacjami				
	2–28	Członkostwo w organizacjach				
	Angażowanie interesariusz					
	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				
Wyniki ekonomiczne						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3–3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami - aspekt: wyniki ekonomiczne				
GRI 201: Wyniki ekonomiczne 2016	201–1	Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i podzielona				



STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	NUMER WSKAŹNIKA	NAZWA WSKAŹNIKA	LOKALIZACJA	POMINIĘCIE		
				POMINIĘTE WYMAGANIA	POWÓD	WYJAŚNIENIE
Praktyki zakupowe						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3–3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami – aspekt: zakupy od lokalnych dostawców				
GRI 204: Praktyki zakupowe 2016	204–1	Odsetek wydatków na lokalnych dostawców				
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				
	301–2	Wykorzystane przetworzone materiały początkowe				
	301–3	Odzyskane produkty i materiały opakowaniowe				
Energia						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3–3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami – aspekt: energia				



STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	NUMER WSKAŹNIKA	NAZWA WSKAŹNIKA	LOKALIZACJA	POMINIĘCIE		
				POMINIĘTE WYMAGANIA	POWÓD	WYJAŚNIENIE
GRI 302: Energia 2016	302-1	Zużycie energii w organizacji				
	302-3	Intensywność zużycia energii				
	302-4	Redukcja zużycia energii				
Różnorodność biologiczna						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami – aspekt: różnorodność biologiczna				
GRI 304: Różnorodność biologiczna 2016	304-2	Znaczący wpływ działań, produktów i usług na bioróżnorodność				
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				



STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	NUMER WSKAŹNIKA	NAZWA WSKAŹNIKA	LOKALIZACJA	POMINIĘCIE		
				POMINIĘTE WYMAGANIA	POWÓD	WYJAŚNIENIE
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				
Zatrudnienie						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami – aspekt: zatrudnienie				
GRI 401: Zatrudnienie 2016	401-1	Nowi pracownicy i rotacja pracowników				
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				
	403-6	Promocja zdrowia pracowników				
	403-9	Urazy związane z pracą				
Szkolenia i edukacja						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami – aspekt: szkolenia				

STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	NUMER WSKAŹNIKA	NAZWA WSKAŹNIKA	LOKALIZACJA	POMINIĘCIE		
				POMINIĘTE WYMAGANIA	POWÓD	WYJAŚNIENIE
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				
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	417-2	Przypadki niezgodności z zasadami dotyczącymi informacji i znakowania produktów i usług				
	417-3	Przypadki niezgodności z zasadami dotyczącymi komunikacji marketingowej				



OŚWIADCZENIE WERYFIKACYJNE NIEZALEŻNEJ OCENY W ZAKRESIE OGRANICZONYM

Do: Interesariuszy T-Mobile Polska

Wstęp i cel pracy

Bureau Veritas Polska Sp. z o.o. (Bureau Veritas) została zaangażowana przez T-Mobile Polska (T-Mobile) w celu przeprowadzenia niezależnego poświadczenia Wybranych Informacji przedstawionych w *Raporcie Zrównoważonego Rozwoju T-Mobile za rok 2024* (Raport). Poświadczenie odnosi się do danych i informacji objętych opisanym poniżej zakresem naszych prac.

Wybrane informacje

Zakres naszej pracy był ograniczony do poświadczenia wskaźników w wersji podstawowej umieszczonych w Raporcie dotyczącym okresu 01.01-31.12.2024, opracowanych zgodnie z:

- GRI Standards 2021: 1, 2-1 do 2-30, 3-1, 3-2, 3-3.
- GRI Standards 2016: 201-1, 202-1, 205-2, 205-3, 301-1, 301-2, 302-1, 302-3, 302-4, 305-1, 305-2, 305-4, 305-5, 401-1, 403-1, 403-9, 404-1, 404-2, 404-3, 405-1, 406-1, 417-3.
- GRI Standards 2020: 306-1, 306-2, 306-3.

Nasze poświadczenie nie odnosi się do innych informacji zawartych w Raporcie.

Kryteria Raportowania

Wybrane Informacje należy interpretować w odniesieniu do standardów raportowania zrównoważonego rozwoju GRI Standards 2016, 2020 oraz 2021 w wersji dostępnej na stronie internetowej <https://www.globalreporting.org>.

Ograniczenia i wyłączenia

Z zakresu naszej pracy wyłączona jest ocena informacji dotyczących:

- działań realizowanych poza określonym przedziałem czasowym oceny,
- oświadczeń dotyczących obecnych lub przyszłych intencji przedstawionych przez T-Mobile (wyrażonych opinii, przekonań, oczekiwań, celów).

Niniejsze poświadczenie o ograniczonym zakresie oparte jest na danych dotyczących zrównoważonego rozwoju, wybranych z wykorzystaniem podejścia bazującego na ryzyku wraz z ograniczeniami wynikającymi z takiego podejścia. Rzetelność raportowanych danych jest zależna od dokładności stosowanych pomiarów i innych, przyjętych na poziomie poszczególnych lokalizacji, rozwiązań w zakresie monitorowania, które nie były analizowane dla potrzeb sporządzenia niniejszego poświadczenia. Nie należy opierać się na niniejszym oświadczeniu niezależnej oceny w celu wykrycia wszystkich błędów, pominięć lub nieścisłości, które mogą występować.

Odpowiedzialność

Wybrane Informacje zawarte w Raporcie oraz sposoby ich prezentacji są wyłączną odpowiedzialnością Kierownictwa T-Mobile.

Bureau Veritas nie było zaangażowane w opracowanie Raportu ani Kryteriów Raportowania. Naszą odpowiedzialnością było:

- uzyskanie ograniczonej pewności, że Wybrane Informacje zostały przygotowane zgodnie z Kryteriami Raportowania,



- sformułowanie niezależnych wniosków opartych na przeprowadzonych procedurach poświadczenia i na uzyskanych dowodach oraz
- przedstawienie naszych wniosków Kierownictwu T-Mobile.

Norma oceny

Nasza praca została wykonana zgodnie z międzynarodową normą International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 Revised, Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information (obowiązująca dla poświadczenia raportów od 15. grudnia 2015), wydaną przez International Auditing and Assurance Standards Board.

Podsumowanie wykonanych prac

W ramach niezależnej oceny przeprowadziliśmy:

1. ocenę stosowności Kryteriów Raportowania w odniesieniu do Wybranych Informacji;
2. wywiady z personelem T-Mobile zaangażowanym w opracowanie Raportu;
3. przegląd procesów T-Mobile dotyczących zbierania i agregowania danych zastosowanych do opracowania Wybranych Informacji, w tym ocenę założeń oraz zakresu danych i granic raportowania;
4. przegląd dokumentacji przedstawionej przez T-Mobile;
5. ocenę selekcji Wybranych Informacji w odniesieniu do dokumentacji źródłowej;
6. przegląd systemów T-Mobile dotyczących analizy i agregowania danych ilościowych;
7. ocenę sposobu prezentacji Wybranych Informacji w celu zapewnienia spójności z poświadczanymi informacjami.

Wnioski

W oparciu o przyjętą metodykę i wymienione wyżej działania wydajemy następującą opinię:

- Nie zidentyfikowaliśmy żadnych oznak wskazujących na to, że Wybrane Informacje nie zostały przedstawione w sposób wiarygodny we wszystkich istotnych obszarach.

Ocena w odniesieniu do GRI Standards

Bureau Veritas Polska Sp. z o.o. dokonała oceny Raportu w odniesieniu do standardów raportowania zrównoważonego rozwoju GRI Standards. Obejmowała ona badanie krzyżowe tabeli wskaźników GRI w odniesieniu do dokumentów referencyjnych w celu wydania opinii o deklarowanej wersji Raportu.

W oparciu o naszą pracę wydajemy następującą opinię:

- *Raport Zrównoważonego Rozwoju T-Mobile za rok 2024* został przygotowany zgodnie ze standardami raportowania zrównoważonego rozwoju GRI Standards (2016, 2020 oraz 2021).

Oświadczenie dotyczące niezależności, bezstronności i kompetencji

Bureau Veritas jest profesjonalną firmą usługową, która specjalizuje się w zarządzaniu jakością, bezpieczeństwem i higieną pracy, środowiskiem oraz odpowiedzialnością społeczną o ponad 190-letniej tradycji w świadczeniu usług niezależnej oceny. Zespół oceniający posiada doświadczenie w weryfikacji i ocenie informacji, systemów i procesów dotyczących środowiska, etyki, społecznej odpowiedzialności, bezpieczeństwa i higieny pracy.



Bureau Veritas wdrożyła certyfikowany¹ System Zarządzania Jakością zgodny z wymaganiami ISO 9001:2015 i utrzymuje kompleksowy system nadzorowania jakości, obejmujący udokumentowane polityki i procedury w zakresie zgodności z wymaganiami etycznymi, normami zawodowymi i wymaganiami prawnymi

Bureau Veritas wdrożyła i stosuje Kodeks Etyki, który spełnia wymagania TIC Council², w celu zapewnienia integralności, obiektywizmu, profesjonalizmu i należytej staranności oraz wysokiego poziomu etycznego personelu w jego codziennych działaniach zawodowych.

BUREAU VERITAS POLSKA Sp. z o.o.

Warszawa, 4 sierpnia 2025

Witold Dżugan

Dyrektor Zarządzający

Artur Świątczak

Weryfikator Wiodący

¹ Certyfikat No. 44 100 160145 wydany przez TUV NORD CERT GmbH
² TIC Council Compliance Code EDITION 1 December 2018