

GREEN



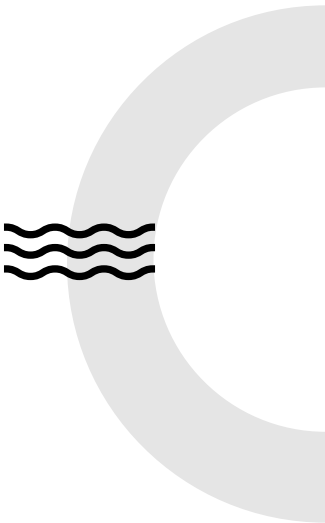
M A G E N T A



R A P O R T E S G
T - M O B I L E P O L S K A

Connecting Your World

rrrrrrrrrr





SPIIS TREŚCI



3 JESTEŚMY T-MOBILE POLSKA

- 4 List Prezesa
- 5 O nas
- 7 Strategia odpowiedzialności
- 11 Nagrody i wyróżnienia



15 MAGENTA TEAM

- 17 Nasza kadra
- 19 Sprawiedliwe wynagradzanie
- 20 Różnorodność i równe traktowanie
- 23 Szkolenia
- 24 Bezpieczeństwo w pracy



26 GREEN MAGENTA

- 27 Dążymy do neutralności klimatycznej
- 30 Zużycie energii
- 30 Ograniczamy zużycie surowców i produkcję odpadów
- 33 Dbamy o różnorodność biologiczną



34 GOOD MAGENTA

- 35 Pełna dostępność dla wszystkich
- 36 Nasze inicjatywy społeczne
- 38 Pomagamy i wspieramy



39 ODPOWIEDZIALNE ZARZĄDZANIE

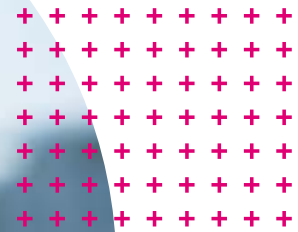
- 40 Nasze wartości
 - 41 Chronimy dane osobowe klientek i klientów
 - 42 Zarządzanie zrównoważonym rozwojem
 - 43 Wyjaśnianie wątpliwości i zgłaszanie nieprawidłowości
 - 44 Zapobieganie korupcji
 - 45 Polityka wobec dostawców
 - 47 Komunikacja i angażowanie interesariuszy i interesariuszek
 - 48 Odpowiedzialna komunikacja marketingowa
- ## 49 O RAPORCIE
- 49 Kontakt w sprawie raportu
 - 50 Wybór tematów
 - 51 Indeks wskaźników GRI



W trosce o lepsze jutro
tworzymy technologie przyszłości

JESTEŚMY

T-MOBILE POLSKA



LIST PREZESA

GRI: [2-22]

Dzięki radykalnej transparentności stajemy się coraz bardziej zaufanym, zrównoważonym i nowoczesnym operatorem telekomunikacyjnym. Co rok dzielimy się z Państwem podsumowaniem naszych osiągnięć, celów i wyzwań na drodze zrównoważonego rozwoju T-Mobile. W obliczu nowych regulacji dotyczących sprawozdawczości oraz rosnących oczekiwań interesariuszy, odpowiedzialność społeczna, zarządzanie wpływem na środowisko i przejrzysty ład korporacyjny stały się ważniejsze niż kiedykolwiek wcześniej.

Robimy wszystko, by nie zawieść zaufania naszych klientów, partnerów biznesowych i pracowników. Podstawą działań biznesowych T-Mobile Polska niezmiennie pozostaje troska o wysoką jakość usług, których dostarczamy podążając za naszymi deklaracjami dotyczącymi zrównoważonego rozwoju. Nasze cele biznesowe są ściśle powiązane ze wskaźnikami wpływu, jaki wywieramy na środowisko i społeczeństwo. W ten sposób nie tylko zapewniamy długoterminową rentowność firmy, ale również dążymy do realizacji naszej misji. Tworzymy środowisko, w którym nowoczesne technologie służą zrównoważonemu rozwojowi społeczeństwa.

Nasza strategia ESG skupia się na obszarach związanych z prowadzoną przez nas działalnością: neutralności klimatycznej, cyrkularności, włączeniu cyfrowym, różnorodności oraz ładzie korporacyjnym. Dbamy o to, by wszystkie nasze działania uwzględniały dobro planety, demokratyzujemy dostęp do bezpiecznej komunikacji i nie przechodzimy obojętnie wobec kwestii istotnych społecznie.

W czasach wojny, inflacji i postępującej katastrofy klimatycznej, konsekwentnie realizujemy cele naszej strategii ESG. Rok 2023 postawił przed nami kolejne wyzwania, którym musieliśmy sprostać, by spełnić nasze obowiązki wobec społeczeństwa. Staraliśmy się wykorzystywać możliwości, które mamy, do tworzenia technologii przyszłości, które będą wspierać cyfrową i jednocześnie zieloną transformację.

W ostatnich latach udało nam się znacząco zredukować nasz ślad węglowy, wyznaczając nowe standardy dla branży. Dzięki strategicznym inwestycjom w odnawialne źródła energii i technologie energooszczędne, nie tylko minimalizujemy nasz wpływ na środowisko, ale również generujemy długofalowe oszczędności. Planujemy w 2025 r. osiągnąć neutralność klimatyczną w zakresach 1 i 2 (własne emisje bezpośrednie i pośrednie), a w zakresie 3 (emisje w łańcuchu wartości) do 2040 r.

Nowoczesne technologie cyfrowe, które pomagamy rozwijać, przyczyniają się do ograniczenia emisji gazów cieplarnianych (np. systemy sterowania, poprawiające efektywność energetyczną w budynkach i zakładach przemysłowych) oraz wspierania ochrony bioróżnorodności (rozwiązania z zakresu Internetu Rzeczy, dzięki którym monitorujemy zanieczyszczenia rzek i populacje zagrożonych gatunków).

W obszarze cyrkularności skupiliśmy się na przedłużaniu cyklu życia smartfonów, by ograniczyć wpływ środowiskowy związany z produkcją nowych urządzeń i utylizacją starych. Odkupujemy od klientów używane telefony, odnawiamy je i wprowadzamy z powrotem do obiegu. Kontynuowaliśmy też kampanię społeczną, której

celem było przekazywanie starych telefonów do recyklingu, by odzyskiwać z nich metale ziem rzadkich i zapobiegać rozprzestrzenianiu się szkodliwych dla środowiska substancji, gdyby telefony te miały trafić na wysypiska śmieci.

Czujemy się również zobowiązani do promowania włączającej, bezpiecznej i pełnej szacunku wymiany myśli w Internecie. Walczymy z mową nienawiści i popularyzujemy wiedzę o zagrożeniach związanych z cyberprzestępczością. W minionym roku przeprowadziliśmy drugą edycję ogólnokrajowej kampanii edukacyjnej „Pewni w Sieci”, w ramach której przybliżaliśmy użytkownikom takie zagadnienia jak: bezpieczna e-administracja, sztuczna inteligencja, higiena cyfrowa, pornografia i socjotechniki oraz sharenting.

Angażujemy się w poprawę dostępności usług cyfrowych dla wszystkich grup społecznych. Zaproponowaliśmy seniorom dodatkową pomoc w ramach naszej infolinii, gdzie od specjalnie przeszkolonych doradców i doradczyń mogą uzyskać porady z zakresu technologii, urządzeń, usług oraz płatności. W 2023 r. wprowadziliśmy też kolejne udogodnienia dla osób z niepełnosprawnościami, m.in. dostępność tłumacza języka migowego, możliwość zamówienia dokumentów w wersjach dostosowanych do potrzeb osób niedowidzących i niewidomych, poprawa dostępności punktów sprzedaży dla osób o ograniczonej mobilności oraz telefony przystosowane do indywidualnych potrzeb, które pomagamy skonfigurować.

Wskaźnik satysfakcji z pracy w naszym zespole był w tym roku najwyższy w historii, co jest efektem naszego odpowiedzialnego podejścia do kwestii pracowniczych oraz inicjatyw wspierających różnorodność, równość szans i rozwój zawodowy.

Budujemy długoterminowe relacje z partnerami biznesowymi, oparte na solidnym fundamencie zaufania i wspólnych wartości, takich jak poszanowanie praw człowieka i ochrona środowiska. By zapewnić transparentność naszych oczekiwań i pomóc naszym partnerom we wdrożeniu zasad zrównoważonego rozwoju w działalności biznesowej, udostępniliśmy szkolenie online na temat ESG, w którym przybliżyliśmy również treść naszego Kodeksu Kontrahenta.

Zachęcam Państwa do przeczytania Raportu ESG T-Mobile Polska za rok 2023, podsumowującego nasze działania w obszarze troski o środowisko, społeczeństwo i odpowiedzialne zarządzanie biznesem. Dziękuję także z góry za wszelkie informacje zwrotne, które pomogą nam dalej się rozwijać i spełniać Państwa oczekiwania.

Andreas Maierhofer
Prezes Zarządu T-Mobile Polska





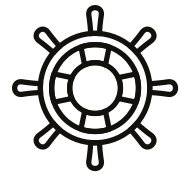
O NAS

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, rozwiązania chmurowe czy centra danych.

Z oferowanych przez nas rozwiązań korzysta **ponad 12,6 mln klientów** i klientek¹ indywidualnych i biznesowych.

**Nie zatrzymamy się,
dopóki wszyscy nie będą
połączeni**



OD MORZA



Zobacz nasz film na [youtube](#)

DO GÓR



Stanowimy część Grupy Deutsche Telekom – największego operatora telekomunikacyjnego w Unii Europejskiej (więcej na temat jej struktury przeczytasz [tutaj](#)).



Codziennie jesteśmy z naszymi klientami i klientkami, aby mogli żyć tak jak lubią: uczyć się i pracować zdalnie, obejrzeć całą rodziną film, wypełniać formalności online czy porozmawiać z bliskimi, którzy są daleko. By nasi klienci i klientki mogli działać bez limitów, dostarczamy im cały wachlarz rozwiązań technologicznych najwyższej jakości. Dzięki temu mogą skupić się na tym, co dla nich najważniejsze – a kwestie potrzebnych narzędzi zostawić nam.

Od 2011 r. jedynym właścicielem T-Mobile Polska S.A. jest spółka Deutsche Telekom AG.

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



W 2023 r. dostarczaliśmy najszybszego internetu domowego w Polsce, według rankingu [speedtest.pl](#) oraz w byliśmy liderem w kategorii szybkości pobierania danych w sieci 4G/LTE w rankingu [RFBENCHMARK](#).



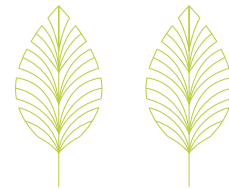
¹) Stan na koniec I kwartału 2024 r.



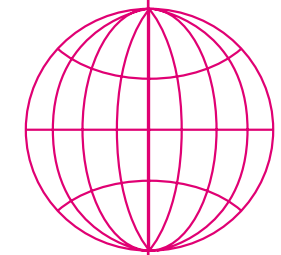
NASZA MISJA

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

MISJA



WIZJA



Dostarczanie innowacyjnych rozwiązań
z obszaru
nowoczesnych
technologii



NASZA OFERTA



Usługi mobilne



Pełna oferta usług konwergentnych dla klientów B2C



Oferta rozrywki dla klientek i klientów indywidualnych



Wachlarz usług dla klientów B2B



Usługi centrum danych

Outsourcing IT

Oferta Big Data

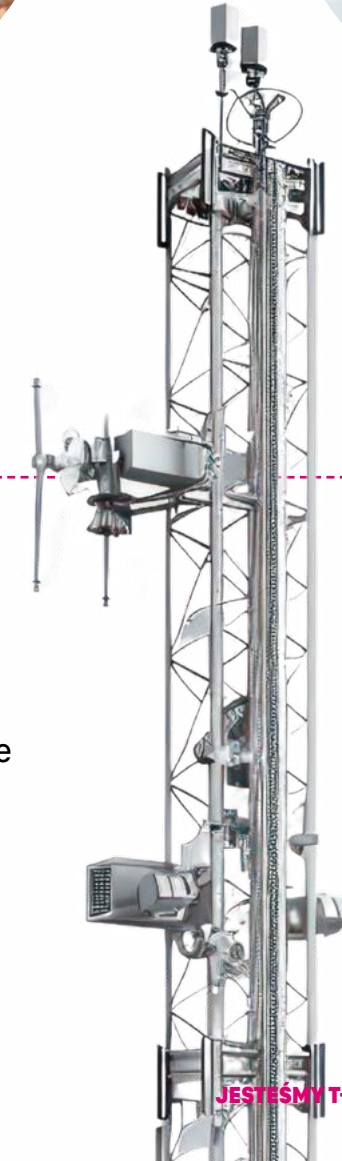
Usługi cyberbezpieczeństwa

Rozwiązania Smart solutions

Rozwiązania w zakresie IoT (internetu rzeczy) i M2M

Usługi telekomunikacyjne

Usługi transmisji danych i dostępu do internetu





T-MOBILE W LICZBACH W 2023 R.

GRI: [201-1]

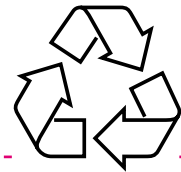
11,3%

redukcji emisji CO₂ w porównaniu do 2022 r.



60%

wykorzystanych surowców pochodziło z recyklingu



T

84%

wskaźnik satysfakcji pracowniczek i pracowników*

Nr 1

w badaniu satysfakcji klientek i klientów TRIM

6,9 mld zł

nasz przychód w 2023 r.

80%

zakupów od lokalnych dostawców

*) listopad 2023

Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i podzielona

	2023 [tys. zł]	2022 [tys. zł]	Komentarz
Wartość ekonomiczna wytworzona:			
przychody ogółem	6 872 904	6 591 610	bez przychodów finansowych
Wartość ekonomiczna podzielona:			
koszty operacyjne	5 794 287	5 599 201	
wynagrodzenia i świadczenia pracownicze	677 460	644 594	
płatności na rzecz dostawców kapitału (dywidendy i odsetki)	0	0	
płatności na rzecz instytucji publicznych	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	3 106	4 292	uwzględniono także darowizny odliczone od dochodu
wartość zatrzymana	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 (xxxx xxxx) składy najwyższych organów zarządzających przedstawiały się następująco:

ZARZĄD



Andreas Maierhofer
Prezes Zarządu

Data powołania:
1.04.2023



Juraj Andras
Członek Zarządu,
Dyrektor ds. Finansowych

Data powołania:
1.12.2023



Agnieszka Rynkowska
Członkini Zarządu,
Dyrektorka ds. B2B
i Bezpieczeństwa

Data powołania:
1.01.2022



Dorota Kuprianowicz-Legutko
Członkini Zarządu,
Dyrektorka ds. Polityki
Personalnej

Data powołania:
1.12.2023



Alexander Jenbar
Członek Zarządu,
Dyrektor ds. Technologii
i Innowacji

Data powołania:
16.09.2022



Goran Markovic
Członek Zarządu,
Dyrektor ds. Rynku
Prywatnego

Data powołania:
1.09.2023

RADA NADZORCZA



Dominique Leroy
Przewodnicząca Rady Nadzorczej
Data powołania: 23.06.2022

Anna Franziska Kornher
Członek Rady Nadzorczej
Data powołania: 15.12.2023

Stefan Lemmen
Członek Rady Nadzorczej
Data powołania: 1.09.2023

Elvira González Sevilla
Członkini Rady Nadzorczej
Data powołania: 1.04.2024

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:

Dążymy do bycia wiodącym zrównoważonym cyfrowym telko

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



W T-Mobile jesteśmy w pełni świadomi, że podejmowanie korzystnych dla otoczenia działań oraz walka o ograniczenie negatywnego wpływu jest naszym obowiązkiem. ESG nie postrzegamy jednak tylko przez pryzmat konieczności wypełnienia wymogów prawnych. Dla nas jest podstawą działania, umożliwiającą strategiczne spojrzenie na biznes z uwzględnieniem szeroko rozumianego dobra społeczeństwa i planety. Realizacja założeń Strategii Odpowiedzialnego Biznesu 2020–2025 umożliwia nam kreowanie rzeczywistości, w której dostarczane przez nas technologie oraz wysokiej jakości usługi służą zrównoważonemu rozwojowi, gwarantując jednocześnie rentowność firmy.

Małgorzata Rybak-Dowzyk
Dyrektorka Departamentu Komunikacji Korporacyjnej i ESG

Odpowiedzialni w cyfrowym świecie



Odpowiedzialni społecznie

Odpowiedzialni wobec środowiska



Edukujemy

jak być użytkownikiem i członkiem cyfrowej społeczności,

jak korzystać z nowych technologii w bezpieczny i odpowiedzialny sposób.

Tworzymy

relacje z naszymi interesariuszami

Współpracujemy

przy projektach na rzecz ważnych kwestii społecznych.



Chcemy

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



CELE I WSKAŹNIKI ICH REALIZACJI

#GREEN MAGENTA

Budowanie neutralnej klimatycznie przyszłości

- Osiągnięcie pełnej neutralności klimatycznej do 2040 r.
- 100% energii ze źródeł odnawialnych od 2021 r.
 - Ograniczenie zużycia energii
 - Zerowe emisje gazów cieplarnianych dla bezpośredniego i pośredniego zużycia energii do 2025 r.
 - Neutralność klimatyczna w całym łańcuchu wartości do 2040 r.

Dążenie do pełnej cyrkularności

- Zamknięcie obiegu urządzeń w całym łańcuchu wartości do 2030 r.
- Zebranie 1 mln używanych urządzeń mobilnych
 - Optymalizacja odbioru i napraw sprzętu stacjonarnego
 - Zero odpadów technologicznych oddawanych na wysypiska od 2022 r.
 - 100% zrównoważonych opakowań do 2024 r.

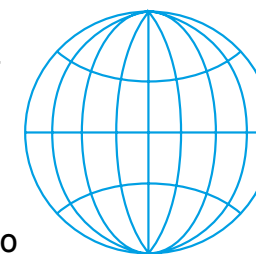
#GOOD MAGENTA

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

- Zniwelowanie 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



Odpowiedzialne postępowanie wpisane w strategię biznesową, cele i systemy zarządzania

Zarządzamy tym, co mierzymy – ciągłe dążenie i mierzenie postępów w osiągnięciu 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 2023 r. można znaleźć na stronie www.cr-report.telekom.com



NASZ WKŁAD W CELE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU ONZ

Chcemy włączać się w globalne inicjatywy o kluczowym znaczeniu dla zapewnienia zrównoważonej przyszłości naszej planety, dlatego świadomie i aktywnie wspieramy realizację 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 pracowniczkom, edukujemy ich w tematach zdrowotnych oraz organizujemy spotkania z ekspertami i ekspertkami z tej dziedziny.



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



Prowadzimy działania mające na celu promocję idei równości płci, m.in. poprzez partnerstwo z Uniwersytetem Sukcesu, kształcącym kobiety w dziedzinie IT.



Projektujemy rozwiązania umożliwiające monitorowanie jakości wody w rzekach i wspieramy ich wdrażanie, m.in. we Wrocławiu.



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

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, zrównoważonych produktów w naszej ofercie.



Promujemy różnorodność wśród naszych pracowników i pracowniczek, podejmujemy inicjatywy przeciwdziałające wykluczeniu cyfrowemu oraz poszerzamy dostęp seniorek 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 #HejtOut.



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



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



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



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



NAGRODY I WYRÓŻNIENIA

Nasza odpowiedzialność społeczna i działania wspierające realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ zostały docenione w konkursach.



Złoty oraz Zielony Listek CSR POLITYKI

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

Diversity in Check

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

Friendly Workplace 2023

Nasza kultura organizacyjna i dbałość o dobrostan pracowników zostały również wyróżnione przez redakcję MarkaPracodawcy.pl nagrodą **Friendly Workplace 2023** oraz przez kapitułę konkursu **Solidny Pracodawca Roku**.



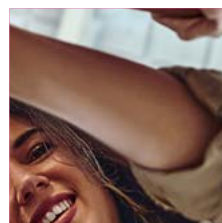
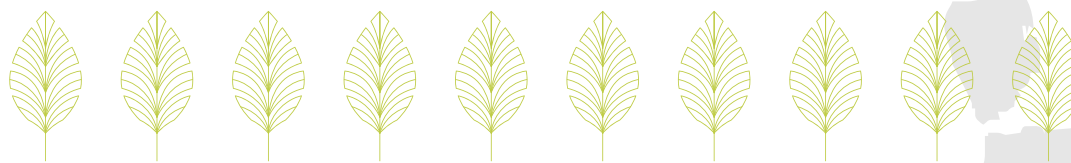
Najwyższa Jakość HR 2023

Otrzymaliśmy też certyfikat Najwyższa Jakość HR 2023 przyznawany przez **Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Zasobami Ludzkimi**.

Odpowiedzialny biznes w Polsce. Dobre praktyki.

5 naszych projektów prowadzonych w 2023 r. zostało opisanych w raporcie Forum Odpowiedzialnego Biznesu Odpowiedzialny biznes w Polsce. Dobre praktyki. Podczas oficjalnej premiery raportu zostaliśmy uhonorowani nagrodą za 10 lat zaangażowania w działalność Forum Odpowiedzialnego Biznesu.





Wszystko, co robimy w T-Mobile, tworzymy **dla ludzi i dzięki nim.**

T E A M ○○○○○○○○○○

MAGENTA





STRATEGIA ODPOWIEDZIALNOŚCI

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



„Wszystko, co robimy w T-Mobile, tworzymy dla ludzi i dzięki nim. Bez wspieranego zespołu zaangażowanych w rozwój firmy profesjonalistów, sukces nie byłby możliwy. Dlatego podejmujemy szereg działań, aby nasi pracownicy czuli, jak wiele znaczą w organizacji i jak kluczowy jest ich wkład w osiągnięcia firmy. Staramy się budować takie środowisko i kulturę współpracy, aby każdy czuł się ważny, szanowany i doceniony. I myślę, że nasi pracownicy to dostrzegają, o czym świadczy osiągnięty w 2023 rekordowo wysoki Employee Satisfaction Index na poziomie 84%.”

Dorota Kuprianowicz-Legutko
Członkini Zarządu, Dyrektorka Ds. Polityki Personalnej

Tworzymy Magenta Team, czyli kompetentny, twórczy i zmotywowany zespół pracowników i pracowniczek. Oczekujemy od siebie nawzajem koncentracji na klientach i klientach oraz myślenia przez pryzmat wyników, a nie działań. Dążymy do efektywności poprzez rozwój kultury współpracy i sprawnej komunikacji, w której każdy i każda regularnie otrzymuje informacje zwrotne. Ważnym punktem odniesienia pozostają dla nas tutaj zasady leżące u podstaw podejścia Agile.

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

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



Odpowiedzialne zarządzanie kwestiami pracowniczymi zapewniają w szczególności następujące regulacje wewnętrzne:

- Regulamin Pracy T-Mobile Polska,
- Procedura przeciwdziałania mobbingowi i nierównemu traktowaniu w T-Mobile Polska,
- **Code of Conduct**, czyli dokument wspólny dla całej Grupy Deutsche Telekom,
- **Polityka Grupy dotycząca budowania relacji między pracownikami**,
- **Connected as One**, czyli polityka Grupy Deutsche Telekom w zakresie różnorodności, równości i włączenia (DE&I).

Regularnie osiągamy bardzo wysokie wartości wskaźników zaangażowania 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

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.

84%

wyniósł w 2023 r. w listopadzie wskaźnik satysfakcji pracowniczek i pracowników (employee satisfaction index, ESI)

77

wynosił w 2023 r. wskaźnik zaangażowania pracowników i pracowniczek





NASZA KADRA

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

3549

osób tworzyło w 2023 r. nasz zespół:



2008

mężczyzn

1541

kobiet

Liczba zatrudnionych	2023			2022		
	kobiety	mężczyźni	suma	kobiety	mężczyźni	suma
na czas nieokreślony	1232	1656	2 888	1281	1816	3 097
na czas określony	309	352	661	283	280	563
na pełen etat	1491	1992	3 483	1506	2 080	3 586
na część etatu	50	16	66	58	16	74

Powyższe liczby odzwierciedlają przeciętne zatrudnienie w 2023 r., z wyłączeniem osób długotrwale nieobecnych (przebywających na urloпах rodzicielskich, chorobowych i bezpłatnych).

972

osoby znalazły u nas pracę

30,2% wyniósł wskaźnik rotacji



	2023			2022		
Liczba nowo zatrudnionych²	kobiety	mężczyźni	suma	kobiety	mężczyźni	suma
poniżej 30 lat	245	328	573	232	258	490
od 30 do 50 lat	182	206	388	172	173	345
powyżej 50 lat	2	9	11	10	7	17
suma	429	543	972	414	438	852
Wskaźnik zatrudnienia nowych pracowników i pracowniczek ³	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.)	26,5% (wzrost o 6,5 p.p. w stosunku do 2021 r.)	20,9% (wzrost o 4,9 p.p. w stosunku do 2021 r.)	23,3% (wzrost o 5,3 p.p. w stosunku do 2021 r.)

	2023			2022		
Liczba odejść⁴	kobiety	mężczyźni	suma	kobiety	mężczyźni	suma
poniżej 30 lat	127	177	304	128	191	319
od 30 do 50 lat	237	313	550	215	319	534
powyżej 50 lat	12	31	43	12	18	30
suma	376	521	897	355	528	883
Wskaźnik rotacji ⁵	24,4% (wzrost o 1,7 p.p. w stosunku do 2022 r.)	25,9% (wzrost o 0,7 p.p. w stosunku do 2022 r.)	25,3% (wzrost o 1,2 p.p. w stosunku do 2022 r.)	22,7% (spadek o 0,3 p.p. w stosunku do 2021 r.)	25,2% (wzrost o 2,2 p.p. w stosunku do 2021 r.)	24,1% (wzrost o 1,1 p.p. w stosunku do 2021 r.)

Współpracownicy i współpracowniczki

GRI: [2-8]

Aby efektywnie realizować przyjęte cele, korzystamy ze wsparcia współpracowników i współpracowniczek niezatrudnionych w T-Mobile Polska. W 2023 r. 971 osób świadczyło pracę na naszą rzecz na podstawie umów-zleceń oraz kontraktów B2B⁶.

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.

6) Łączna liczba umów obowiązujących na dzień 31.12.2023 r.



SPRAWIEDLIWE WYNAGRADZANIE

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

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

Regulacje dotyczące wynagradzania personelu spółki (poniżej poziomu członka/członkini Zarządu) przyjmowane są na drodze uchwał Zarządu. Zmiany w ich treści wymagają uprzedniej konsultacji i akceptacji reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej. Jest ona również 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.



RÓZNORODNOŚĆ I RÓWNE TRAKTOWANIE

GRI: [3-3 RÓZNORODNOŚĆ] [3-3 ZAPOBIEGANIE DYSKRYMINACJI] [405-1]

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.

30,8%

osób zarządzających departamentami stanowią kobiety



100%

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



Różnorodność naszego zespołu

Podział ze względu na pozycję w strukturze	2023			2022		
	kobiety	mężczyźni	suma	kobiety	mężczyźni	suma
Zarząd						
poniżej 30 lat	0	0	0	0	0	0
od 30 do 50 lat	16,7%	50%	66,7%	33,3%	50,0%	83,3%
powyżej 50 lat	16,7%	16,7%	33,3%	0	16,7%	16,7%
suma	33,3%	66,7%	100%	33,3%	66,7%	100%
Dyrektorzy i dyrektorki departamentów						
poniżej 30 lat	0	0	0	0	0	0
od 30 do 50 lat	25,6%	51,3%	76,9%	27,3%	54,5%	81,8%
powyżej 50 lat	5,1%	17,9%	23%	6,8%	11,4%	18,2%
suma	30,8%	69,2%	100%	34,1%	65,9%	100%
Pozostali dyrektorzy i dyrektorki, kierowniczk i kierownicy działów i sekcji						
poniżej 30 lat	0	0	0	1,6%	1,6%	3,3%
od 30 do 50 lat	32,4%	58,3%	90,6%	34,1%	57,1%	91,2%
powyżej 50 lat	4,3%	5%	9,4%	2,2%	3,3%	5,5%
suma	36,7%	63,3%	100%	37,9%	62,1%	100%
Pozostali pracownicy i pracowniczki						
poniżej 30 lat	8,6%	12,7%	21,2%	7,6%	11,3%	19,0%
od 30 do 50 lat	32,3%	38,6%	70,8%	32,9%	41,4%	74,3%
powyżej 50 lat	3%	4,9%	7,9%	2,5%	4,1%	6,7%
suma	43,8%	56,2%	100%	43,1%	56,9%	100%



Podział ze względu na charakter wykonywanych zadań	2023			2022		
	kobiety	mężczyźni	suma	kobiety	mężczyźni	suma
Administracja						
poniżej 30 lat	3,2%	3,9%	7,2%	3,6%	4,1%	7,6%
od 30 do 50 lat	43,4%	33,5%	76,9%	46,0%	35,8%	81,8%
powyżej 50 lat	6,6%	9,3%	15,9%	4,8%	5,8%	10,6%
suma	53,2%	46,8%	100%	54,4%	45,6%	100%
Obsługa klienta (infolinia i zespoły sprzedażowe)						
poniżej 30 lat	11,4%	16%	27,4%	10,1%	14,3%	24,4%
od 30 do 50 lat	33,1%	35,9%	68,9%	33,4%	38,7%	72,0%
powyżej 50 lat	2%	1,7%	3,7%	1,8%	1,8%	3,6%
suma	46,5%	53,5%	100%	45,2%	54,8%	100%
IT						
poniżej 30 lat	2,1%	7,2%	9,2%	2,2%	6,6%	8,8%
od 30 do 50 lat	14,7%	60,8%	75,5%	15,0%	63,0%	77,9%
powyżej 50 lat	2,6%	12,7%	15,2%	2,5%	10,8%	13,3%
suma	19,3%	80,7%	100%	19,6%	80,4%	100%



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



Zobacz nasz film na
[youtube](#)



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

ZARZĄDZANIE PRZYPADKAMI DYSKRYMINACJI

GRI: [406-1]

W 2023 r. 3 osoby zgłosiły, że czuły się dyskryminowane i w każdym przypadku przeprowadziliśmy postępowanie wyjaśniające. W żadnym przypadku wynik postępowania nie potwierdził, że doszło do dyskryminacji.

W 2023 r. nie mieliśmy potwierdzonych przypadków dyskryminacji.





SZKOLENIA

GRI: [3-3 SZKOLENIA] [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 2023 r. średnia liczba godzin szkoleniowych⁷ wyniosła:

na kobietę

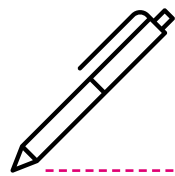
10

na mężczyznę

8



na pracownika /
pracowniczkę



Łącznie zrealizowano **32 389** godzin szkoleniowych.

Łączna liczba uczestników wszystkich szkoleń wyniosła ponad **3074**.

2023

2022

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

wyższa kadra zarządzająca	60	14,1
średnia kadra zarządzająca	14	5,3
pozostali pracownicy i pracowniczki	8	3,9

Średnia liczba godzin szkoleniowych w podziale na charakter wykonywanych zadań

Pion Technologii i Innowacji	17	10,8
Pion Finansowy	18	7,6
Pion Rynku Biznesowego	13	8,0
Pion Polityki Personalnej	37	6,6
Pion Prezesa Zarządu	25	4,7
Pion Rynku Prywatnego	6	1,9

7) 1 godzina = 60 minut.



W 2023 r. przeprowadziliśmy następujące programy rozwoju umiejętności pracowników i pracowniczek, które wspierają ciągłość zatrudnienia:

Zakres programu	Odbiorcy w 2023	Odbiorcy w 2022	
skuteczne uczenie się i promocja rozwoju	cała organizacja	cała organizacja	
zagadnienia okołochmurowe			
inicjatywy rozwojowe w ramach Grupy Deutsche Telekom, m.in. programy rozwojowe dla liderów i liderów, szkolenia zwiększające kompetencje technologiczne dla osób na różnym poziomie zaawansowania, szkolenia i warsztaty Agile (LevelUP, Leadfirst, ExplorerJourneys czy AgileBotcamp)			
rozwój kompetencji cyfrowych i technologicznych, w tym umiejętności skutecznego uczenia się			
programowanie			3 osoby chcące się przekwalifikować
skuteczna sprzedaż			1700 osób
szkolenia w ramach Grupy Deutsche Telekom, rozwijające kompetencje kluczowe dla obszarów designu (tworzenia rozwiązań technologicznych), programowania, testowania i analizy biznesowej	-	130 osób	
kompetencje twarde (szkolenia specjalistyczne, techniczne, narzędziowe)	1086 osób	1500 osób	

metodologie Agile i Scrum, rola Product Ownera; Akademia Devops	150 osób	300 osób
testowanie automatyczne	80 osób	68 osób
budowanie relacji z pracownikami i pracowniczkami oraz klientami i klientkami; zbieranie wniosków, rekomendacji i celów do realizacji, aby zwiększyć satysfakcję z pracy	53 osoby – członkowie/członkinie Zarządu i dyrektorzy/dyrektorki departamentów	53 osoby – członkowie/członkinie Zarządu i dyrektorzy/dyrektorki departamentów
Programy talentowe i Sukcesja	200 talentów + 50 osób w sukcesji	-
Projekt kulturowy i warsztaty kulturowe dla liderów i liderów	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 przedstawicielek i przedstawicieli klientów, ustanowiliśmy Politykę Bezpieczeństwa i Higieny Pracy. Zobowiązaliśmy się w niej m.in. do dążenia do stałej poprawy stanu BHP, spełniania wymagań wszelkich przepisów z tej sfery oraz aktywnego zapobiegania wypadkom przy pracy.

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

- badania środowiska pracy,
- 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 2023 r. miało u nas miejsce zaledwie 5 wypadków w miejscu pracy, z których żaden nie miał charakteru śmiertelnego lub ciężkiego. Rodzaje odniesionych urazów: złamanie palca dłoni, uszkodzenie ścięgna, zwichnięcie, stłuczenie.

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

Wskaźniki dotyczące pracowników	2023	2022
Wskaźnik wypadków śmiertelnych*	0	0
Wskaźnik wypadków ciężkich*	0	0
Wskaźnik wszystkich wypadków*	0,13	0,13
Łączny czas przepracowany przez wszystkich pracowników w raportowanym roku (h)	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 2022 i 2023 r.

PROFILAKTYKA ZDROWOTNA

GRI: [403-6]

W 2023 r. ponad 600 naszych pracowników i pracowniczek skorzystało z badań krwi w biurze, zorganizowaliśmy w biurach po raz pierwszy dermatoskopię, z której skorzystało prawie 500 pracowników i pracowniczek. Zorganizowaliśmy ponownie serwisy rowerowe by zachęcić #MagentaTeam do zdrowego i ekologicznego transportu. Zadbaliśmy również o fanów zimowego szaleństwa organizując serwisy narciarskie w naszych biurach.

Naszemu pracownikom i pracownikom zapewniamy opiekę medyczną o **podwyższonym standardzie premium**, który umożliwia szybszy dostęp do najpotrzebniejszych usług. W ramach naszych pakietów pracownicy mogą skorzystać z **usług psychologa lub psychiatry**.

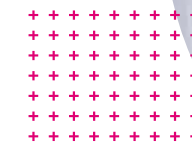
Dołączyliśmy do programu „Dzień na U” Fundacji Rak’N’Roll i wdrożyliśmy **płatny czas wolny dla naszych pracowników na wykonanie badań profilaktycznych**.

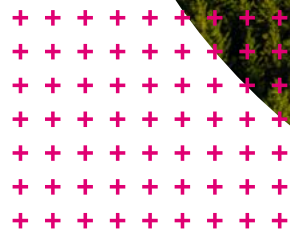
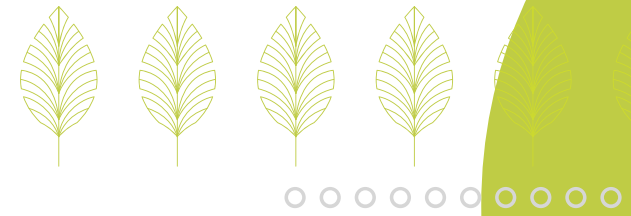
Kontynuujemy **szczepienia na grypę** w biurze, w których rocznie bierze udział około 100 osób.

W ramach oferty benefitowej pracownicy mogą wykupić dostęp do programu EAP, gdzie otrzymają wsparcie psychologiczne, dostęp do trenera oraz dietetyka a także kursów mindfulness i porad finansowych.

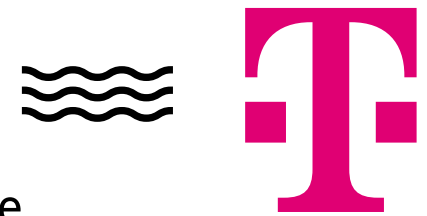
Regularnie organizujemy webinary i warsztaty budujące kompetencje zdrowotne naszych pracowniczek i pracowników, oto kilka zagadnień, które poruszyliśmy:

- Światowy Dzień Depresji – jak rozpoznać pierwsze objawy i pomóc osobie w potrzebie
- Profilaktyka chorób nowotworowych we współpracy z Fundacją Rak’N’Roll
- Warsztaty samobadania z Fundacją Rak’N’Roll dla kobiet i mężczyzn
- Zdrowie psychiczne – jak odnaleźć się w ciągle zmieniającym świecie.





GREEN M A G E N T A



Dbamy o to, aby wszystkie nasze działania uwzględniały dobro planety

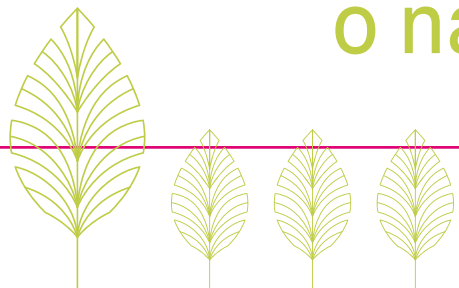




DBAMY O TO, ABY WSZYSTKIE NASZE DZIAŁANIA UWZGLĘDNIĄŁY DOBRO PLANETY

W T-Mobile Polska funkcjonuje System Zarządzania Środowiskowego ISO 14001, posiadający certyfikat zgodności z międzynarodową normą ISO 14001. Oznacza to m.in., że budowa i eksploatacja naszej sieci są w pełni kontrolowane oraz że minimalizowany jest ich wpływ na otoczenie. Potwierdzeniem naszej dbałości o środowisko jest brak stwierdzonych przypadków niezgodności z prawem i regulacjami z tego zakresu w 2023 r.

Działamy w trosce o naturę



Realizujemy kolejne projekty ograniczające nasze oddziaływanie na środowisko. Staramy się angażować w nie jak najwięcej osób, m.in. poprzez akcję „Planeta ma znaczenie”, w ramach której edukujemy najmłodszych na temat postępowania z elektroodpadami i zbieramy stare telefony komórkowe do recyklingu.



ZIELONE BIURA I SALONY

- W naszych biurach i salonach wprowadzamy energooszczędne rozwiązania dotyczące m.in. oświetlenia, ogrzewania i zasilania sprzętu IT.
- Nie korzystamy z plastikowych toreb, butelek, jednorazowych sztućców, kubków ani słomek.
- Stale zmniejszamy ilość drukowanych ulotek i dokumentów wysyłanych klientom i klientom.
- Kupujemy materiały biurowe z surowców z recyklingu.
- W niektórych sklepach wykorzystujemy deszczówkę do splukiwania nieczystości.
- Pracownicy i pracowniczki mają możliwość wykupu telefonu i komputera po okresie użytkowania, co cieszy się dużą popularnością – co miesiąc odkupowanych jest ok. 300 urządzeń.
- Sprzęty pozostające w firmie są użytkowane do końca ich sprawności (np. jako urządzenia zastępcze lub testowe), w związku z czym do recyklingu przekazujemy nieliczne egzemplarze.



DAŻYMY DO NEUTRALNOŚCI KLIMATYCZNEJ

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

Bierzemy współodpowiedzialność za przeciwdziałanie kryzysowi klimatycznemu, angażując się w działania Grupy Deutsche Telekom na rzecz całkowitej eliminacji śladu węglowego, czyli emisji CO2 bezpośrednio lub pośrednio wiążących się z prowadzoną działalnością. Grupa planuje sprowadzić do zera bezpośrednie i pośrednie emisje energetyczne do 2025 r.

Neutralność klimatyczną Grupa zamierza osiągnąć w 2040 r.



Najważniejsze działania na rzecz neutralności klimatycznej:

- zakup energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych,
- wymiana samochodów służbowych na hybrydowe oraz elektryczne,
- montaż instalacji fotowoltaicznych na stacjach bazowych,
- proekologiczna polityka zakupowa (więcej w rozdziale Zarządzanie zrównoważonym rozwojem).



KUPEJEMY WYŁĄCZNIE ENERGIĘ ELEKTRYCZNĄ ZE ŹRÓDEŁ ODNAWIALNYCH

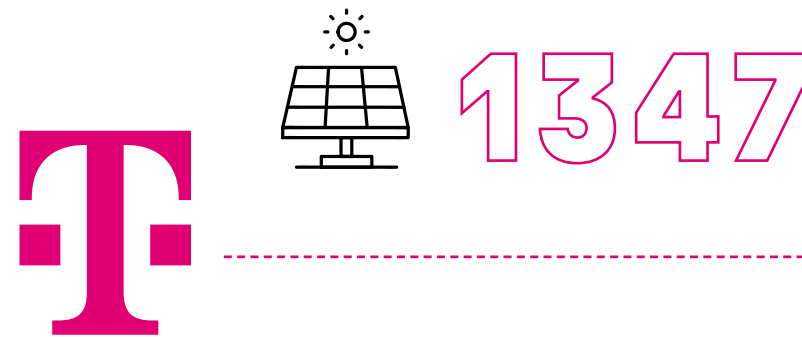
Od 2021 r. całość naszego zapotrzebowania na energię elektryczną zaspokajamy ze źródeł zeroemisyjnych – kupując tzw. gwarancje pochodzenia. Od 2023 r. przez 15 lat zużywany przez nas prąd będzie pochodził bezpośrednio od producenta. W ramach tzw. umowy wirtualnej sprzedaży energii elektrycznej (VPPA)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

ROZWIJAMY WŁASNE OZE

Już od 2018 r. instalacje pozyskujące energię 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 centralach 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 POJAZDÓW

Auta hybrydowe i elektryczne stanowią już ponad 80% wszystkich samochodów należących do naszej firmy, a do 2026 r. ich udział osiągnie 100%. W ostatnim roku zmniejszyliśmy emisje z naszej floty o ponad 30% co przekłada się na oszczędność prawie 500 t CO₂ a pracownicy i pracowniczki T-Mobile Polska przejechali służbowymi samochodami elektrycznymi ponad pół miliona kilometrów.



1347 MWh energii elektrycznej uzyskaliśmy dzięki panelom fotowoltaicznym w latach 2018–2023



940

ton CO₂ udało się dzięki temu nie wyemitować

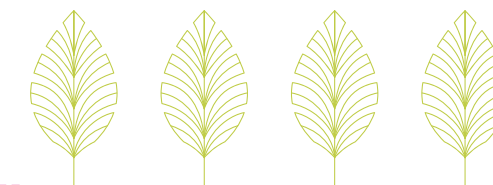
uniknięcie emisji ok.

145 tys. ton



zalesieniu obszaru o wielkości

170 km²





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:

	2023	2022	2021	2020	2019
Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 1)	1 559	3 185 ⁸⁾	1 788	1 422	2 422
Pośrednie energetyczne emisje gazów cieplarnianych (Zakres 2), liczone metodą location-based	144 867	151 246	164 177	170 032	180 817
Pośrednie energetyczne emisje gazów cieplarnianych (Zakres 2), liczone metodą market-based	857	1 173	1 563	62 755	189 556
Pozostałe pośrednie emisje gazów cieplarnianych w łańcuchu wartości (Zakres 3)	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.

8) 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 likwidacja dużego obiektu technicznego oraz zmiany w systemie klimatyzacji w lokalizacji firmy w Piasecznie. Dla poprzednich lat nie uwzględniono emisji czynników chłodzących.

0,84 kg CO₂

w przeliczeniu na TB danych przesłanych przez sieć emitowaliśmy w 2023 r. (w 2022 r. emitowaliśmy 1,4 kg CO₂/TB).



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





ZUŻYCIE ENERGII

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

Nie tylko kupujemy wyłącznie energię elektryczną ze źródeł odnawialnych, ale także stale dążymy do redukcji zapotrzebowania na wszelkie rodzaje energii. Przeprowadzamy audyty energetyczne i wprowadzamy rekomendowane przez audytorów energooszczędne rozwiązania, takie jak:

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

Przykładem efektów naszych wysiłków jest **spadek zużycia energii** w siedzibie głównej spółki:

w 2023 zużyliśmy o

14%

mniej energii elektrycznej

15%

mniej ciepła z sieci miejskiej

niż w 2022 r.



Zużycie energii w T-Mobile Polska ⁹⁾	2023	2022
źródło energii	Zużycie [GJ]	Zużycie [GJ]
spalanie gazu ziemnego	3 019	39
spalanie oleju opałowego*	255	255
spalanie pozostałych paliw ciekłych	14 791	21 696
zakup ciepła	5 375	7 355
źródła nieodnawialne łącznie	23 440	29 345
zakup i produkcja energii elektrycznej	936 844	865 194
źródła odnawialne łącznie	936 844	865 194
łącznie zużycie energii	960 284	894 539

OGRANICZAMY ZUŻYCIE SUROWCÓW I PRODUKCJĘ ODPADÓW

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

Chcemy mieć możliwie jak najmniej negatywny wpływ na środowisko naturalne. Staramy się przedłużyć życie produktów i dążyć do cyrkularności. Aby oferować usługi zgodne z trendami rynkowymi, musimy w przyspieszonym tempie wycofywać z użycia niektóre elementy sieci telekomunikacyjnej. Staramy się jak najlepiej zagospodarować takie urządzenia.



Jako Grupa wyznaczaliśmy sobie **cel, by do 2030 r.** zamknąć obieg urządzeń w naszym łańcuchu wartości.

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

- działamy rzecz ponownego wykorzystania urządzeń elektronicznych,
- zmniejszamy wykorzystanie papieru i plastiku,
- uwzględniamy kryteria środowiskowe w polityce zakupowej (więcej na ten temat w rozdziale Zarządzanie zrównoważonym rozwojem),
- odpowiednio segregujemy i przekazujemy do recyklingu wartościowe surowce,
- monitorujemy ilość i rodzaje wytwarzanych przez nas odpadów pod kątem sytuacji nietypowych,
- przekazujemy dane o odpadach do analizy na poziomie Grupy Deutsche Telekom,
- edukujemy naszych dostawców oraz klientki i klientów.
- Naszą politykę w omawianym zakresie wyznaczają przede wszystkim:
- dokument Gospodarka odpadami w T-Mobile, określający zasady postępowania z odpadami,
- dokument Postępowanie z odpadami, czyli tabela określająca miejsce wytworzenia i sposób postępowania z poszczególnymi kategoriami odpadów,
- instrukcja Likwidacja urządzeń i innych materiałów w Centrum Logistycznym T-Mobile Polska S.A.,
- umowy z organizacjami odzysku na odzysk zużytego sprzętu elektrycznego i elektronicznego, baterii oraz opakowań wprowadzonych na rynek,
- Kodeks Postępowania Kontrahenta, zobowiązujący naszych dostawców m.in. do działania w sposób świadomy środowiskowo,
- zapisy w kontraktach z dostawcami, zobowiązujące ich do działania odpowiedzialnie i zgodnie z prawem.

⁹⁾ 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.

* Wielkość zużytego oleju opałowego jest szacowana na podstawie zużycia z roku poprzedniego, jednocześnie nasza firma pracuje nad wdrożeniem rozwiązania umożliwiającego bieżące śledzenie zużycia.



RECYKLING TELEFONÓW

Edukujemy i zachęcamy do odpowiedzialnego postępowania z nieużywanymi smartfonami. We współpracy z Fundacją Nasza Ziemia oraz organizacją odzysku Biosystem w 2023 r. kontynuowaliśmy ogólnopolską akcję edukacyjną w szkołach i przedszkolach, połączoną z konkursem, w którym tym razem wzięło udział 91 placówek. W konkursie „Zbieraj baterie i telefony” nagradzamy przedszkola i szkoły, które prowadzą zbiórki telefonów komórkowych, baterii i akumulatorów. Łącznie dzieci zebrały aż 905 kg nieużywanych telefonów.

We wszystkich salonach T-Mobile w Polsce wprowadziliśmy pojemniki do recyklingu smartfonów.

Dołączyliśmy też do corocznej akcji Sprzątania Świata i pomogliśmy oczyścić dno Jeziora Durowskiego w Wągrowcu. Z jego dna nurkowie zbrali ponad tonę śmieci, a wśród nich telefony komórkowe.

Więcej informacji na stronie www.planetamaznaczenie.pl



Łącznie dzieci zebrały aż

905 kg

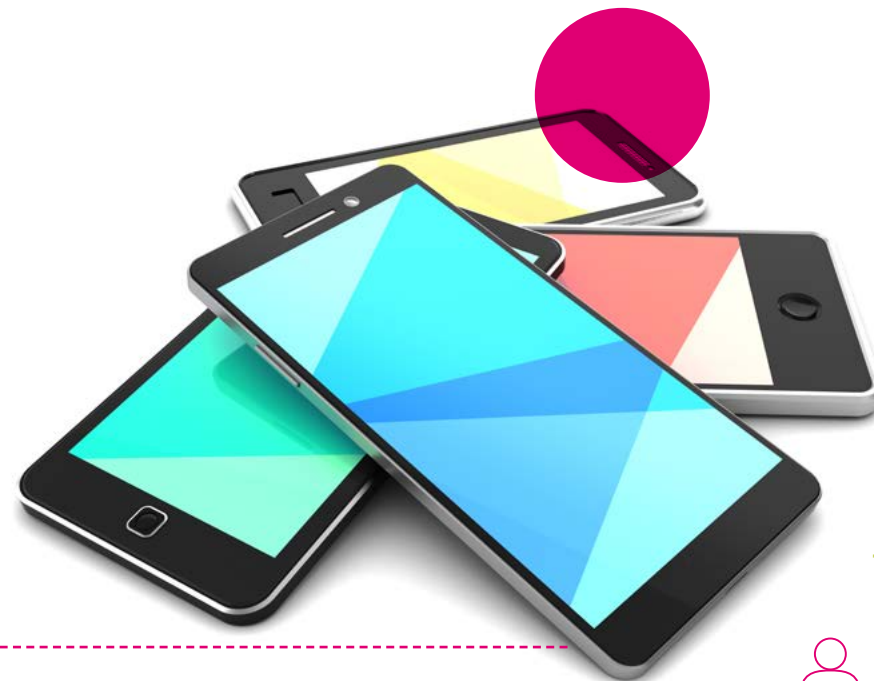


nieużywanych telefonów

EKOZNIŻKA W ZAMIAN ZA STARY TELEFON

Klienci i klientki mogą oddać niesprawny telefon do recyklingu i otrzymać zniżkę na zakup nowego sprzętu. Działający telefon mogą natomiast odsprzedać i otrzymać dodatkową zniżkę o wartości telefonu. By usprawnić proces wyceny udostępniliśmy aplikację diagnostyczną T-Mobile Oddajesz, Dostajesz.

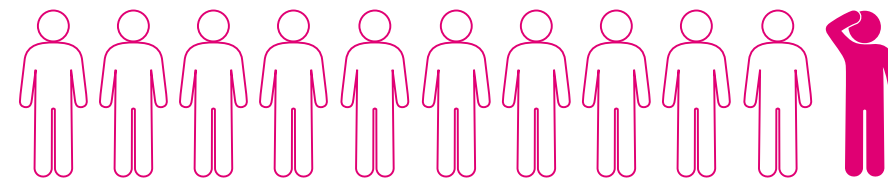
Więcej informacji na stronie www.t-mobile.pl/eko



- tyle waży mały samochód osobowy



lub



11

dorostych mężczyzn.

5773

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

0,11%

wyniósł w 2023 r. stosunek łącznej liczby sprzedanych przez nas telefonów „z odzysku” do liczby sprzedanych urządzeń nowych

0,64%

wyniósł w 2023 r. stosunek liczby wszystkich odkupionych i zebranych przez nas telefonów do liczby wszystkich urządzeń sprzedanych



Wykorzystane przez nas surowce i materiały	2023	2022
surowce [t]		
drewno	48,1	37,4
materiały użyte do pakowania [t]		
papier	43,1	35,2
karton	130	172,9
tworzywa sztuczne	6,6	7,6
łącna ilość zużytych materiałów i surowców [t]	227,9	253
materiały i surowce pochodzące z recyklingu [t]	137,2	b.d.
odsetek materiałów i surowców pochodzących z recyklingu	60%	0%

Zużyte urządzenia elektryczne i elektroniczne miały 31,3% udziału w łącznej masie wytworzonych przez nas odpadów. Sukcesywnie modernizujemy nasze stacje bazowe wyposażając je w najnowszą technologię. Do 2026 r. modernizacją zostanie objętych 100% stacji bazowych T-Mobile Polska.

Zużyte baterie i akumulatory stanowiły 37,3% wytworzonych przez nas odpadów. Jest to wynikiem wspomnianej wcześniej modernizacji stacji bazowych i data center.



16,2%

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



11,1%

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

Wytworzone przez nas odpady	2023	2022
podział masy wytworzonych odpadów ze względu na ich skład [t] ⁽¹⁰⁾		
zużyte urządzenia	236	216,3
elementy usunięte ze zużytych urządzeń	1,8	1,2
kable	0	1,8
baterie i akumulatory	280,9	8,9
papier i tektura	0	12,3
opakowania z papieru i tektury	121,8	148,9
opakowania z tworzyw sztucznych	6,5	12,9
opakowania z drewna	8,9	24,7
opakowania wielomateriałowe	0,6	1,5
stal nierdzewna, żeliwo, stal	5,7	7,0
odpady z tworzyw sztucznych	6,7	10,0
odpady nieorganiczne ⁽¹¹⁾	84	95,3
całkowita masa wytworzonych przez nas odpadów	752,9	540,7



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

11) Opady sklasyfikowane w rozporządzeniu jako 16 03 04 Nieorganiczne odpady inne niż wymienione w 16 03 03, 16 03 80

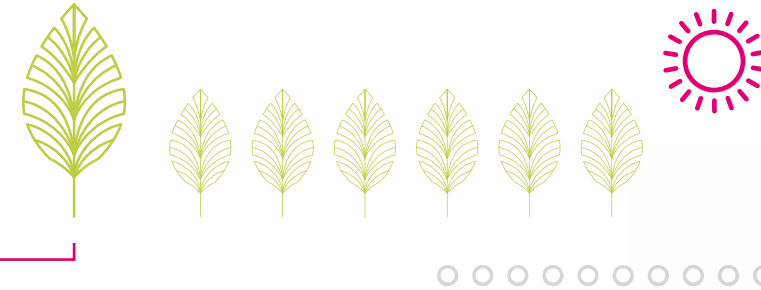


DBAMY O RÓŻNORODNOŚĆ BIOLOGICZNĄ

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

Nasze nowoczesne technologie są wykorzystywane przez badaczy, by monitorować i chronić zagrożone gatunki zwierząt i ich siedliska a my aktywnie ich w tym wspieramy.

Technologia w służbie nauki i ochrony środowiska



LABORATORIUM INTERNETU RZECZY

Dzięki naszej współpracy ze Szkołą Główną Gospodarstwa Wiejskiego na terenie Leśnego Zakładu Doświadczalnego w Rogowie w województwie łódzkim powstało Laboratorium Internetu Rzeczy. W laboratorium monitorowane są parametry klimatyczne gleby i podłoża organicznych w uprawach rolnych, ogrodnictwych, leśnych, na terenach zielonych, w sadach i w uprawach pod osłonami. Możliwe jest zdalne zarządzanie nawadnianiem, nawożeniem, wentylacją oraz sterowanie żaluzjami. Monitorowane są również parametry klimatyczne w pasiekach pszczelich, stężenia gazów w budynkach gospodarskich, stężenia azotanów, natlenienia oraz mętnienia wód gruntowych.

Platforma do wizualizacji wyników pomiarowych umożliwia pełną analizę nawet najbardziej precyzyjnych parametrów. Ten inteligentny, kompleksowy system umożliwia prowadzenie zaawansowanych badań, których wyniki mają wpływ na innowacyjność i postęp w rolnictwie, ochronę gatunków i ekosystemów.

MONITOROWANIE MIGRACJI GATUNKÓW CHRONIONYCH

Od lat aktywnie wspieramy działania na rzecz ochrony gatunków zapewniając łączność dla loggerów umożliwiających śledzenie i analizę życia zwierząt. Nowoczesne technologie zbierania i przesyłu danych pozwalają na śledzenie pozycji m.in. orłów bielików i bocianów czarnych. Trasy lotów można śledzić online, a zebrane dane dotyczące ich migracji są wykorzystywane do celów naukowych. Znajomość miejsc postojowych i tras migracji umożliwia lepszą ochronę tych gatunków i identyfikację zagrożeń.

W 2023 r. we współpracy z Centrum Edukacji Przyrodniczo-Leśnej w Rogowie i Komitetem Ochrony Orłów założyliśmy „magentowe obrączki” orłom bielikom posiadającym gniazda na terenie Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie.

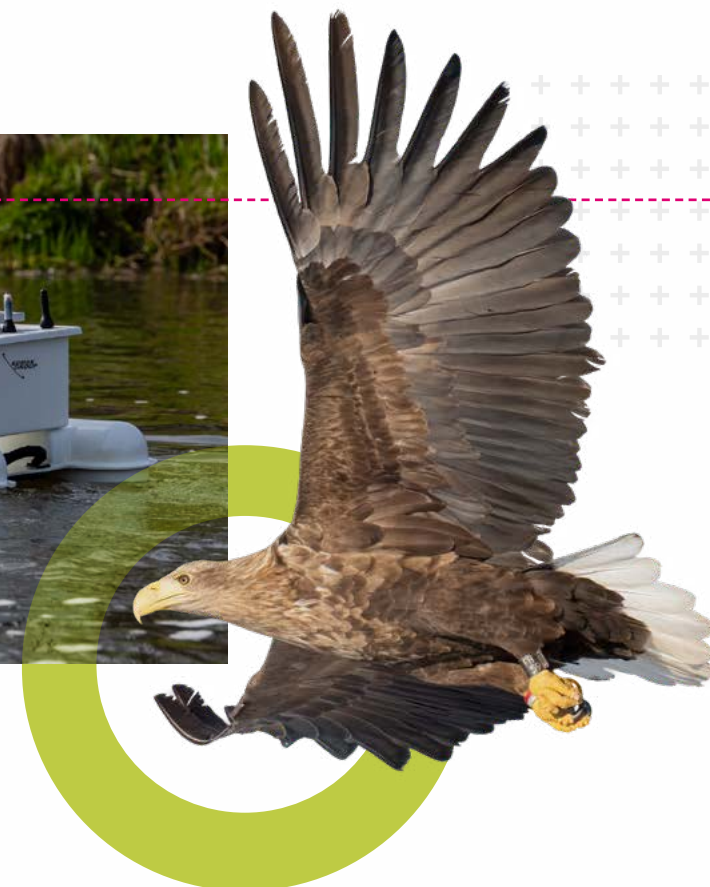


EKOSYSTEM ODRY BEZPIECZNY DZIĘKI TECHNOLOGII

We współpracy z Miastem Wrocław zwodowaliśmy bojkę analityczną monitorującą stan wody w Odrze i umożliwiającą wykrywanie ewentualnych zagrożeń już na wczesnych etapach. Urządzenie za pośrednictwem towarzyszącej mu aplikacji na bieżąco dostarcza informacji o wskaźnikach, takich jak: koncentracja zawiesiny, tlen rozpuszczony, temperatura, pH oraz przewodność. Na podstawie tych danych badacze i działacze środowiskowi mogą szybko reagować na zagrożenia oraz podejmować decyzje dotyczące odbudowywania ekosystemu rzeki.

INNOWACJE W RYBOŁÓWSTWIE

W stawach rybnych w Krogulnej, podlegających Lasom Państwowym, również pracuje nasza boja pomiarowa, przekazująca za pomocą aplikacji informacje dotyczące stanu wody oraz alarmująca o ewentualnych zagrożeniach ich zanieczyszczeniem.





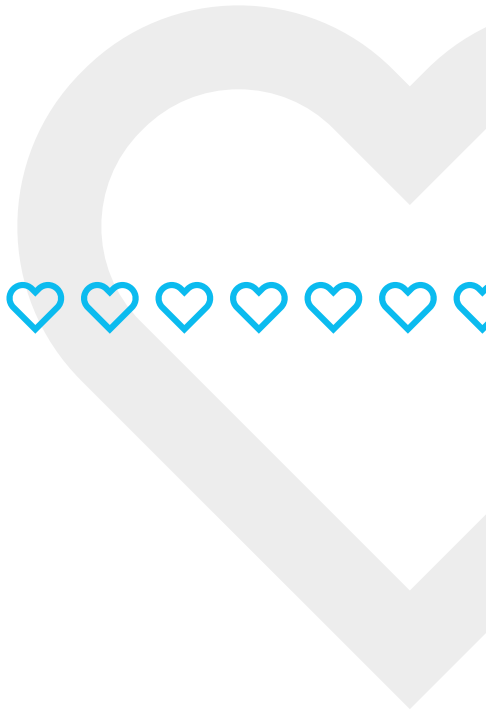
#GOOD
MAGENTA



W sercu naszej sieci są ludzie



GOOD
M A G E N T A





PEŁNA DOSTĘPNOŚĆ DLA WSZYSTKICH

Priorytetem naszych działań antidyskryminacyjnych jest dążenie do całkowitej likwidacji barier w korzystaniu z naszych usług przez osoby z niepełnosprawnościami.

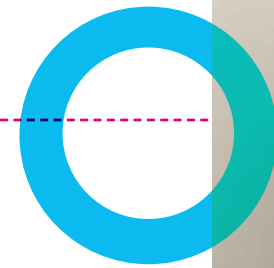
Osoby niesłyszące mogą połączyć się z tłumaczem języka migowego we wszystkich punktach sprzedaży T-Mobile lub skorzystać ze wsparcia tłumacza języka migowego na stronie www.t-mobile.pl/c/migam by porozmawiać z pracownikiem lub pracowniczką infolinii.

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

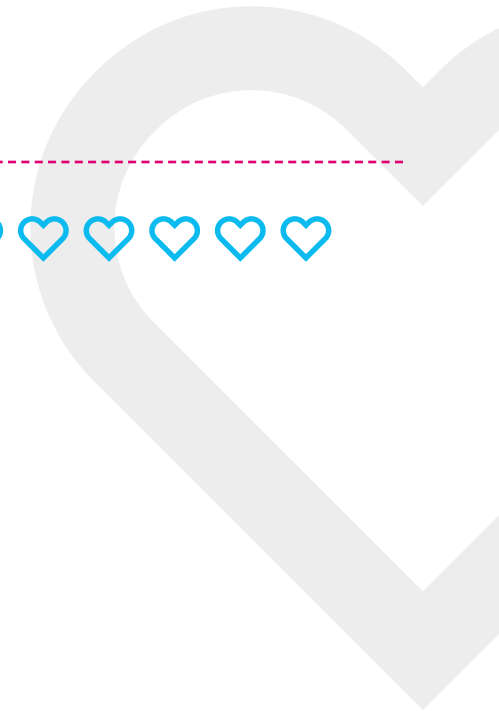
Staramy się dostosować nasze punkty sprzedaży do obsługi osób o ograniczonej mobilności. Wprowadziliśmy w punktach sprzedaży oznaczenia stanowisk przystosowanych do obsługi osób z niepełnosprawnościami. Oferujemy także telefony z udogodnieniami dla osób z niepełnosprawnościami oraz wsparcie pracowniczki lub pracownika w ich konfiguracji.

Więcej informacji na stronie

www.t-mobile.pl/c/udogodnienia-dla-niepelnosprawnych



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





NASZE INICJATYWY SPOŁECZNE

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

Realizujemy także projekty przeciwdziałające wykluczeniu cyfrowemu senierek i seniorów. Przekazując tej grupie narzędzia i zwiększając kompetencje umożliwiamy jej pełne czerpanie korzyści z istnienia globalnej sieci telekomunikacyjnej.

8 DLA SENIORA

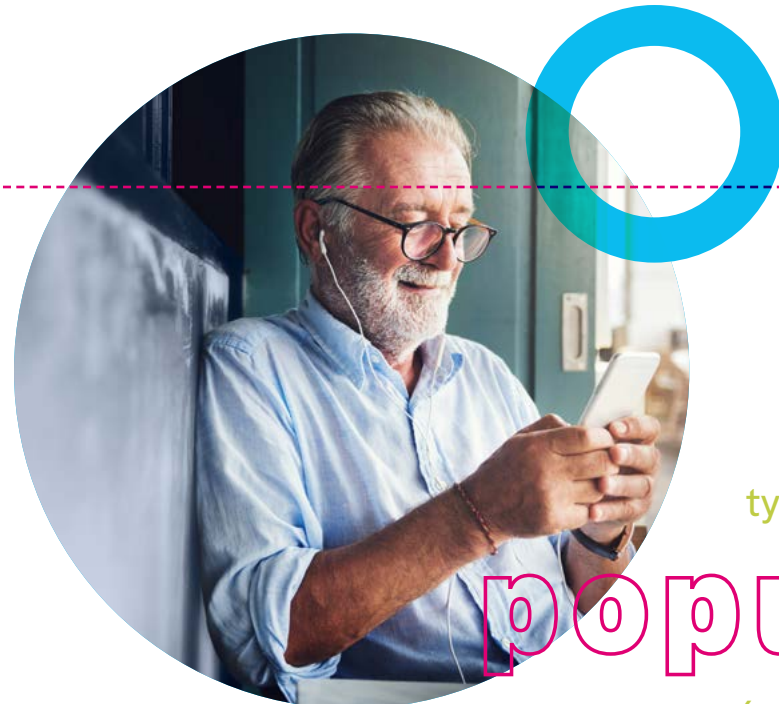
Rozpoznaliśmy wyzwania związane z korzystaniem z usług cyfrowych przez seniorów i seniorki i wprowadziliśmy udogodnienia dla tej grupy klientek i klientów, by zapewnić im przyjazną obsługę. Nasi doradcy i doradczynie oferują wsparcie w obszarze technologii, urzędów, usług i płatności. Aby skorzystać z tej usługi, wystarczy kontaktując się z Biurem Obsługi Klienta wybrać numer 8. W 2023 r. z infolinii skorzystało 76 tys. osób. Została ona także zaudytowana i nagrodzona certyfikatem OK SENIOR®, potwierdzającym, że rozwiązanie jest dostosowane do potrzeb tej grupy odbiorców.

#HEJTOUT

Razem z Fundacją Sexed.pl wspieramy młodych ludzi w radzeniu sobie z hejtem w cyberprzestrzeni. Stworzyliśmy wspólnie bazę wiedzy na temat przemocy w Internecie, zrealizowaliśmy serię filmów edukacyjnych i przeprowadziliśmy warsztaty dla osób pracujących z młodymi ludźmi. W ten sposób upowszechniamy strategię pozwalającą zminimalizować negatywne skutki psychologiczne wynikające z doświadczania hejtu.

W 2023 r. z infolinii dla seniorów

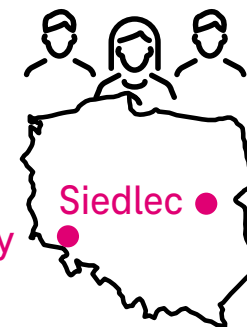
76 tys.
osób



tyle w przybliżeniu wynosi

populacja

średniego miasta w Polsce,
na przykład:
czy Jeleniej Góry



Więcej informacji na stronie

<https://sexed.pl/projekty/hejtout-sexedpl-tmobile/>





PEWNI W SIECI

W 2023 r. zrealizowaliśmy drugą edycję projektu edukacyjnego „Pewni w sieci” pod patronatem Ministerstwa Cyfryzacji oraz NASK, poświęconego najpowszechniejszym zagrożeniom czyhającym w internecie. Oprócz bazy wiedzy i praktycznych porad na stronie akcji udostępniliśmy cyberkurs w formie krótkich filmów, w których popularyzator nauki Karol Wójcicki rozmawia z ekspertami i ekspertkami o rozmaitych aspektach cyberbezpieczeństwa.

W drugiej edycji przybliżaliśmy użytkownikom i użytkowniczkom takie zagadnienia jak: bezpieczna e-administracja, sztuczna inteligencja, higiena cyfrowa, pornografia i socjotechniki oraz sharenting, czyli publikowanie przez rodziców w mediach społecznościowych zdjęć swoich dzieci.

Wszystkie materiały edukacyjne, powstałe w ramach dwóch edycji projektu, można znaleźć na stronie pewniwsieci.pl



STARE TELEFONY DZIAŁAJĄ CUDA

Pod koniec 2023 rozpoczęliśmy akcję w ramach której każdy telefon przekazany do recyklingu w T-Mobile przekłada się na wsparcie dla Szlachetnej Paczki. W ramach inicjatywy przekazemy nawet 1 milion złotych. Dodatkowo, w ramach wolontariatu pracowniczego #magentateam przygotował 50 świątecznych paczek dla rodzin.



Zobacz nasz film na [youtube](https://www.youtube.com)

PARTNERSTWO Z UNIWERSYTYTEM SUKCESU

Bezpłatny program edukacyjny Uniwersytet Sukcesu skierowany jest do kobiet w wieku 18–25 lat, które są w trudnej sytuacji życiowej i materialnej, uniemożliwiającej im studiowanie lub korzystanie z płatnych kursów specjalistycznych.

W ramach Uniwersytetu Sukcesu mogą one nabyć nowe kompetencje cyfrowe oraz wzmocnić pewności siebie i uzyskać wsparcie mentoringowe w budowaniu kariery w branży IT, a także rozpocząć staż. Kurs programowania opracowano dla następujących stanowisk: UX Designer, Java Developer, Frontend Developer.





POMAGAMY I WSPIERAMY

EUROPEAN DIGITAL INNOVATION HUB

Współtworzone przez T-Mobile konsorcjum hub4industry, we współpracy z Krakowskim Parkiem Technologicznym, uruchomiło projekt European Digital Innovation Hub.

Celem projektu jest pomoc małym i średnim przedsiębiorstwom w odpowiednim wdrożeniu nowych technologii, by wykorzystać potencjał przemysłu 4.0.

Więcej informacji na stronie
<https://hub4industry.pl/>



KSZTAŁCENIE SPECJALISTÓW DS. CYBERBEZPIECZEŃSTWA

Zostaliśmy partnerem studiów podyplomowych Zarządzanie Cyberbezpieczeństwem w Akademii Leona Koźmińskiego w Warszawie, które kształcą ekspertów w obszarze cyberbezpieczeństwa.



ALL INCLUSIVE FILM FESTIVAL

18–20 sierpnia 2023 r. w Jastarni odbył się All Inclusive Film Festival, którego byliśmy dumnym partnerem. Festiwal poświęcony był wspieraniu głosów osób wykluczonych. Poza seansami filmowymi w czasie festiwalu miały miejsce warsztaty, dyskusje o włączającym języku oraz występy artystów.

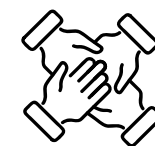
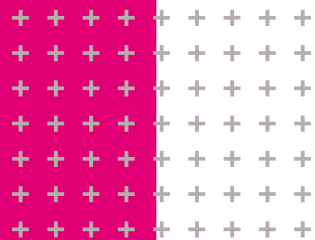
SPRZĄTANIE ŚWIATA

Byliśmy partnerem 30. Finału Akcji Sprzątania Świata w Wągrowcu. W dniu wydarzenia 83 nurków zebrało 1695 kg śmieci zalegających na dnie wągrowieckiego Jeziora Durowskiego. W akcji organizowanej przez Fundację Nasza Ziemia we współpracy z Urzędem Miasta Wągrowiec udział wzięli specjaliści z Perfect Diver, WOPR Wągrowiec, a także wolontariusze.

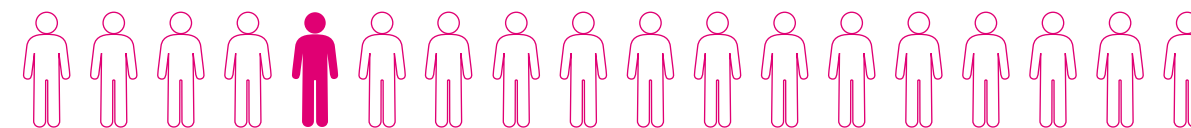
GODZINA DLA ZIEMI

Wyłączenie świateł na 60 minut to tylko symbol działań, jakie przez 365 dni w roku podejmujemy na rzecz naszej planety. Wieczorem, w sobotę 25 marca 2023 r., na budynku głównej siedziby T-Mobile przy ul. Marynarskiej w Warszawie zgasło charakterystyczne magentowe „T” i wygaszono całe oświetlenie.





Nasza **kultura organizacyjna** opiera się na szacunku dla prawa, etycznym postępowaniu i odpowiedzialności osobistej



ODPOWIEDZIALNE

Z A R Z Ą D Z A N I E





NASZE WARTOŚCI

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

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

Zasad wyznaczonych przez Code of Conduct zobowiązani są przestrzegać:

- członkowie i członkinie Zarządu, dyrektorki i dyrektorzy, menedżerowie i menedżerki oraz wszystkie pracowniczki i pracownicy Grupy Deutsche Telekom na całym świecie,
- osoby wykonujące dla Grupy zadania w charakterze współpracowników i współpracowniczek (np. na podstawie umów cywilnych),
- dostawcy Grupy.



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

1

ŁAD KORPORACYJNY

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

2

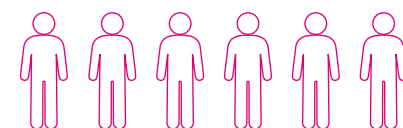
RELACJE W BIZNESIE

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 społeczności.

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.

Code of Conduct jest dostępny [tutaj](#).





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. Dlatego nieustannie dokładamy wszelkich starań, aby nasze rozwiązania odpowiadały najwyższym standardom bezpieczeństwa, a przetwarzanie danych osobowych odbywało się zgodnie 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 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE.
- Polityka Wymagania bezpieczeństwa informacji i ochrony danych mająca na celu zapewnić, 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.

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 narzędzia techniczne zapewniające bezpieczeństwo środowisk, w których przetwarzane są dane osobowe. Monitorujemy procesy przetwarzania danych, regularnie przeprowadzamy audyty zgodności, szkolimy naszą kadre i cyklicznie przypominamy im o zachowaniu najwyższych standardów bezpieczeństwa danych.

Działania sprzeczne z wewnętrznymi procedurami lub przepisami, które zagrażają bezpieczeństwu danych osobowych naszych klientów i klientek lub danych teleinformatycznych podlegają Procedurze Postępowanie z nadużyciami w realizacji procesów obsługi klienta.

Zobowiązujemy naszych partnerów biznesowych i dostawców do przestrzegania **Kodeksu Kontrahenta**, uwzględniającego aspekty ochrony danych osobowych. Szczególnie uważnie instruujemy firmy kurierskie, by przestrzegały naszych procedur ochrony danych osobowych i stosujemy kary umowne w przypadku naruszenia tych procedur.

Regularnie badamy poziom satysfakcji klientek i klientów za pomocą ankiet. Reagujemy też na zgłoszenia, które wymagają indywidualnego podejścia.



MONITORUJEMY BEZPIECZEŃSTWO DANYCH NASZYCH KLIENTEK I KLIENTÓW

W 2023 r. nie odnotowaliśmy uzasadnionych skarg dotyczących naruszenia prywatności złożonych przez podmioty zewnętrzne. Nie odnotowaliśmy również skarg dotyczących naruszenia prywatności ze strony organów regulacyjnych. Udało nam się ograniczyć liczbę zidentyfikowanych incydentów związanych z bezpieczeństwem danych klientów i klientek w stosunku do poprzedniego roku.

Liczba zidentyfikowanych jako znaczące incydentów wycieków, kradzieży lub utraty danych klienta

	2023	2022
Liczba zidentyfikowanych jako znaczące incydentów wycieków, kradzieży lub utraty danych klienta	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 sześciuosobowy Zarząd, który wytycza firmie cele, również w sferze zrównoważonego rozwoju, a następnie koordynuje i egzekwuje ich realizację.

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

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

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

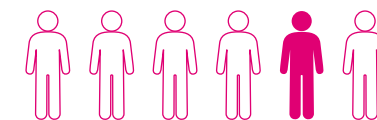
Eliminacja/minimalizacja ryzyk ESG odbywa się w oparciu o jednolitą dla całej Grupy Deutsche Telekom politykę zarządzania ryzykiem.

JAKOŚĆ ZARZĄDZANIA

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

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

- 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).





WYJAŚNIANIE WĄTPLIWOŚCI I ZGŁASZANIE NIEPRAWIDŁOWOŚCI

GRI: [2-26]

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

- uwzględnianie tej tematyki w obowiązkowych szkoleniach (wstępnych, tematycznych oraz adresowanych do pracowników i pracowniczek poszczególnych obszarów – np. „Zgodność w B2B” czy „Compliance w kanale B2C”), jak również w cyklicznych komunikatach Zarządu;
- odpowiadanie przez Departament Zarządzania Zgodnością na wszelkie pytania pracowników i pracowniczek oraz współpracowniczek i współpracowników odnośnie do obowiązujących w firmie regulacji oraz ich wykładni;
- funkcjonowanie wewnętrznego portalu doradczego Compliance Desk, za pośrednictwem którego każdy zatrudniony i zatrudniona (a także współpracownik bądź współpracowniczka) ma możliwość zadawania pytań w przypadku braku pewności, jak powinno się postąpić w konkretnym przypadku;
- szkolenia wewnętrzne typu e-learning dostępne dla wszystkich pracowniczek i pracowników;
- szkolenia obszarowe identyfikujące wyzwania i możliwe nadużycia w poszczególnych grupach biznesowych.

Wszyscy pracownicy i pracowniczki, partnerzy biznesowi, klientki i klienci, udziałowcy i udziałowczynie oraz inne osoby chcące zgłosić potencjalne naruszenia wewnętrznych regulacji T-Mobile Polska lub przepisów prawa, mogą to zrobić za pomocą systemu **Tell me!**

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**.



w 2023 r.

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

93%



3020

odpowiedzi udzielono za pośrednictwem Compliance Desk





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.

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.

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.

0 przypadków korupcji w T-Mobile Polska w 2023 r.



100%

naszych pracowniczek i pracowników oraz członków i członkiń Zarządu w 2023 r. miało ukończone szkolenia z przeciwdziałania korupcji





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

- respektowania i upowszechniania przyjętych przez społeczność międzynarodową praw człowieka, w szczególności zapisanych w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka oraz Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka,
- bezwzględnego przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów prawa pracy oraz standardów i konwencji opracowanych przez Międzynarodową Organizację Pracy, w tym w zakresie zapewniania adekwatnego wynagrodzenia, bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, wolności zrzeszania się i prawa do negocjacji zbiorowych.

Wymagamy też od partnerów ograniczania negatywnego wpływu na środowisko i stosowania uczciwych praktyk biznesowych w łańcuchach dostaw.

Mobilizujemy
naszych partnerów do
pozytywnej zmiany

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 wymieniane 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 produkcji lub gwarantowana możliwość jego dalszego wykorzystania po utylizacji) – maksimum 10%.

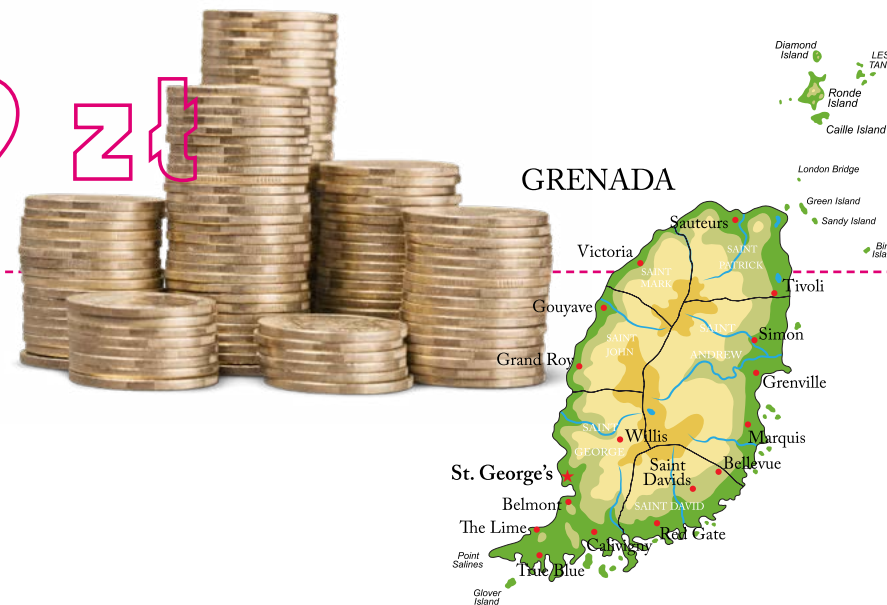
ZAKUPY OD POLSKICH DOSTAWCÓW

GRI: [204-1]

	2023	2022
Suma wydatków na zakup towarów i usług [zł]	5 821 616 684	5 898 916 150
Wydatki na zakup towarów i usług od dostawców z Polski [zł]	4 663 883 939	4 667 129 400
Odsetek zakupów od polskich dostawców¹²	80%	79%

Wydatki na zakup towarów i usług od dostawców z Polski:

4 663 883 939 zł



to tyle co PKB Grenady w 2022 r.

12) 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 związku z prowadzoną działalnością budujemy relacje z szerokim gronem ludzi i organizacji.

Dążymy do tego, by były one oparte na szacunku, zaufaniu i partnerstwie, a także dobrym zrozumieniu potrzeb i wzajemnych oczekiwań oraz transparentnej komunikacji działań i planów.



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.

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



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.

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

W 2023 r. nie otrzymaliśmy od regulatora ostrzeżeń związanych z przypadkami niezgodności z regulacjami dotyczącymi informacji i znakowania produktów i usług. Otrzymaliśmy natomiast od UOKiK dwie rekomendacje, do których się dostosowaliśmy.



przypadków niezgodności z regulacjami w zakresie komunikacji marketingowej oraz dobrowolnym Kodeksem Etyki Reklamy w 2023 r.





O RAPORCIE

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

Co rok publikujemy raport zrównoważonego rozwoju T-Mobile Polska. Ten jest naszym piątym. Został on przygotowany zgodnie ze standardami GRI (Global Reporting Initiative) i obejmuje swym zakresem działania na rzecz środowiska i społeczeństwa oraz w sferze odpowiedzialnego zarządzania podjęte przez nas w 2023 r. Tak jak w poprzednim roku, udostępniliśmy Państwu raport w formie strony internetowej oraz pliku PDF.

Publikacja została poddana zewnętrznej weryfikacji przez firmę audytorską (zakres audytu został opisany w stosownym oświadczeniu, opublikowanym dalej). Jej finalny kształt został zaakceptowany przez Zarząd. Nie dokonaliśmy korekt w stosunku do poprzedniego raportu. Planujemy utrzymanie raportowania w cyklach rocznych.

Data publikacji raportu: TBC

KONTAKT W SPRAWIE RAPORTU:

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



Małgorzata Rybak-Dowżyk
Dyrektorka Departamentu Komunikacji
Korporacyjnej i CR

malgorzata.rybak@t-mobile.pl



Barbara Rożyńska
Główna Specjalistka ds. ESG

barbara.rozynska@t-mobile.pl



Olga Wólkiewicz-Kosior
Kierowniczka Działu ESG

olga.wolkiewicz@t-mobile.pl



ESG



WYBÓR TEMATÓW:

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

Przygotowując raport za 2023 r., w marcu 2024 r. przeprowadziliśmy ankietę internetową wśród naszych interesariuszy i interesariuszek, by dowiedzieć się, które kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem T-Mobile Polska powinniśmy ich zdaniem w nim przedstawić. By uwzględnić też aspekt finansowy, zapytaliśmy, również w formie ankiety, członkinie i członków naszego ESG Board o wpływ tych samych kwestii na wartość biznesową firmy. Wyniki ankiet porównaliśmy z listą kluczowych zagadnień opisanych w raporcie za 2022 r., by ustalając zakres niniejszej publikacji uwzględnić zasadę zachowania ciągłości raportowania.

2.

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

- Wpływ na klimat oraz ryzyka i szanse związane ze zmianami klimatu
- Informowanie pracowników i pracowniczek oraz przeprowadzanie z nimi konsultacji
- Działalność sponsoringowa i charytatywna
- Inicjatywy pracownicze i wolontariat

3.

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

- Wpływ na różnorodność biologiczną
- Prywatność klienta/klientki
- Wpływ produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo klientów
- Zakupy od lokalnych dostawców

1.

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



ESG



Obszar środowiskowy (E):

- 1 Wykorzystywane przez firmę surowce i materiały
- 2 Minimalizacja ilości produkowanych odpadów i recykling
- 3 Zgodność z zasadami gospodarki o obiegu zamkniętym poprzez system odbioru używanych telefonów i zapewnienie ekologicznych opakowań
- 4 Zużycie i sposoby redukcji zużycia energii
- 5 Emisje gazów cieplarnianych oraz sposoby ich redukcji
- 6 Wpływ na różnorodność biologiczną

Obszar społeczny (S):

- 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 klientek i klientów, etyczny marketing i sprzedaż
- 14 Wyniki ekonomiczne
- 15 Prywatność klienta/klientki
- 16 Zakupy od lokalnych dostawców

Obszar zarządczy (G):

- 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 1.01.2023 do 31.12.2023.

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	O nas, s. 5			
	2-2	Podmioty objęte raportowaniem zrównoważonego rozwoju w organizacji	O nas, s. 5			
	2-3	Okres objęty raportem, częstotliwość raportowania i dane kontaktowe	O raporcie, s. 49			
	2-4	Korekty informacji	O raporcie, s. 49			
	2-5	Weryfikacja zewnętrzna	O raporcie, s. 49			
	Działalność i pracownicy					
	2-6	Rodzaje działalności, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	O nas, s. 5			
	2-7	Pracownicy	Nasza kadra, s. 17			
	2-8	Osoby świadczące pracę niebędące pracownikami	Współpracownicy i współpracowniczk, s. 18			



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	Władze firmy, s. 9	Niezależność członków zarządu, reprezentacja interesariuszy	Brak informacji	
	2-10	Powoływanie i wybór najwyższych organów zarządzających	Władze firmy, s. 9			
	2-11	Przewodniczący najwyższych organów zarządzających	Władze firmy, s. 9			
	2-12	Rola najwyższych organów zarządzających w nadzorowaniu zarządzania wpływem	Zarządzanie zrównoważonym rozwojem, s. 42			
	2-13	Delegowanie odpowiedzialności za zarządzanie wpływem	Zarządzanie zrównoważonym rozwojem, s. 42			
	2-14	Rola najwyższych organów zarządzających w raportowaniu zrównoważonego rozwoju	O raporcie, s. 49			
	2-15	Konflikty interesów	Zapobieganie korupcji, s. 44			
	2-16	Komunikacja kwestii krytycznych	Komunikacja i angażowanie interesariuszy i interesariuszek, s. 47			
	2-17	Zbiorowa wiedza najwyższych organów zarządzających	Zarządzanie zrównoważonym rozwojem, s. 42			
	2-18	Ocena działań najwyższych organów zarządzających	Zarządzanie zrównoważonym rozwojem, s. 42			
	2-19	Polityki wynagrodzeń	Sprawiedliwe wynagrodzenie, s. 19			
	2-20	Proces ustalania wynagrodzeń	Sprawiedliwe wynagrodzenie, s. 19			
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	List Prezesa, s. 4			
	2-23	Zobowiązania w ramach polityk	Zarządzanie zrównoważonym rozwojem, s. 42			
	2-24	Realizacja zobowiązań w ramach polityk	Zarządzanie zrównoważonym rozwojem, s. 42			
	2-25	Procesy łagodzenia negatywnego wpływu	Komunikacja i angażowanie interesariuszy i interesariuszek, s. 47			
	2-26	Mechanizmy zasięgania porad i sygnalizowania potencjalnych nieprawidłowości	Wyjaśnianie wątpliwości i zgłaszanie nieprawidłowości, s. 43			
	2-27	Zgodność z prawem i regulacjami	Zapobieganie korupcji, s. 44			
	2-28	Członkostwo w organizacjach	Udział w organizacjach oraz inicjatywach Zewnętrznych, s. 10			
	Angażowanie interesariuszy					
	2-29	Podejście do angażowania interesariuszy	Komunikacja i angażowanie interesariuszy i interesariuszek, s. 47			
2-30	Układy zbiorowe	Brak umów zbiorowych	Brak umów zbiorowych			



STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	NUMER WSKAŹNIKA	NAZWA WSKAŹNIKA	LOKALIZACJA	POMINIĘCIE		
				POMINIĘTE WYMAGANIA	POWÓD	WYJAŚNIENIE
Istotne zagadnienia						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-1	Proces określania istotnych zagadnień	Wybór tematów, s. 50			
	3-2	Lista istotnych zagadnień	Wybór tematów, s. 50			
Wyniki ekonomiczne						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami - aspekt: wyniki ekonomiczne	O nas, s. 5			
GRI 201: Wyniki ekonomiczne 2016	201-1	Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i podzielona	T-Mobile w liczbach w 2023 r., s. 8			
Praktyki zakupowe						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami – aspekt: zakupy od lokalnych dostawców	Polityka wobec dostawców, s. 45			
GRI 204: Praktyki zakupowe 2016	204-1	Odsetek wydatków na lokalnych dostawców	Zakupy od polskich dostawców, s. 46			
Zapobieganie korupcji						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami – aspekt: zapobieganie korupcji	Zapobieganie korupcji, s. 44			
GRI 205: Zapobieganie korupcji 2016	205-2	Komunikacja oraz szkolenia w zakresie polityk i procedur antykorupcyjnych	Zapobieganie korupcji, s. 44			
	205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	Zapobieganie korupcji, s. 44			



STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	NUMER WSKAŹNIKA	NAZWA WSKAŹNIKA	LOKALIZACJA	POMINIĘCIE		
				POMINIĘTE WYMAGANIA	POWÓD	WYJAŚNIENIE
Materiały i surowce						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami – aspekt: materiały i surowce	Ograniczamy zużycie surowców i produkcję odpadów, s. 30			
GRI 301: Materiały i surowce 2016	301-1	Wykorzystane materiały i surowce wg masy lub objętości	Ograniczamy zużycie surowców i produkcję odpadów, s. 30			
	301-2	Wykorzystane przetworzone materiały początkowe	Ograniczamy zużycie surowców i produkcję odpadów, s. 30			
	301-3	Odzyskane produkty i materiały opakowaniowe	Ograniczamy zużycie surowców i produkcję odpadów, s. 30			
Energia						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami – aspekt: energia	Zużycie energii, s. 30			
GRI 302: Energia 2016	302-1	Zużycie energii w organizacji	Zużycie energii, s. 30			
	302-4	Redukcja zużycia energii	Zużycie energii, s. 30			
Różnorodność biologiczna						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami – aspekt: różnorodność biologiczna	Dbamy o różnorodność biologiczną, s. 33			
GRI 304: Różnorodność biologiczna 2016	304-2	Znaczący wpływ działań, produktów i usług na bioróżnorodność	Dbamy o różnorodność biologiczną, s. 33			



STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	NUMER WSKAŹNIKA	NAZWA WSKAŹNIKA	LOKALIZACJA	POMINIĘCIE		
				POMINIĘTE WYMAGANIA	POWÓD	WYJAŚNIENIE
Emisje						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami – aspekt: emisje	Dążymy do neutralności klimatycznej, s. 27			
GRI 305: Emisje 2016	305-1	Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 1)	Dążymy do neutralności klimatycznej, s. 27			
	305-2	Pośrednie energetyczne emisje gazów cieplarnianych (Zakres 2)	Dążymy do neutralności klimatycznej, s. 27			
	305-3	Inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 3)	Dążymy do neutralności klimatycznej, s. 27			
	305-4	Intensywność emisji gazów cieplarnianych	Dążymy do neutralności klimatycznej, s. 27			
	305-5	Redukcja emisji gazów cieplarnianych	Dążymy do neutralności klimatycznej, s. 27			
Odpady						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami – aspekt: odpady	Ograniczamy zużycie surowców i produkcję odpadów, s. 30			
GRI 306: Odpady 2020	306-1	Wytwarzanie odpadów i znaczące skutki związane z odpadami	Ograniczamy zużycie surowców i produkcję odpadów, s. 30			
	306-2	Zarządzanie znaczącymi skutkami związanymi z odpadami	Ograniczamy zużycie surowców i produkcję odpadów, s. 30			
	306-3	Wytworzone odpady	Ograniczamy zużycie surowców i produkcję odpadów, s. 30			



STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	NUMER WSKAŹNIKA	NAZWA WSKAŹNIKA	LOKALIZACJA	POMINIĘCIE		
				POMINIĘTE WYMAGANIA	POWÓD	WYJAŚNIENIE
Zatrudnienie						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami – aspekt: zatrudnienie	Nasza kadra, s. 17			
GRI 401: Zatrudnienie 2016	401-1	Nowi pracownicy i rotacja pracowników	Nasza kadra, s. 17			
BHP						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami – aspekt: zdrowie i bezpieczeństwo pracowników	Bezpieczeństwo w pracy, s. 24			
GRI 403: BHP 2018	403-1	System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	Bezpieczeństwo w pracy, s. 24			
	403-6	Promocja zdrowia pracowników	Profilaktyka zdrowotna, s. 25			
	403-9	Urazy związane z pracą	Bezpieczeństwo w pracy, s. 24			
Szkolenia i edukacja						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami – aspekt: szkolenia	Szkolenia, s. 23			
GRI 404: Szkolenia i edukacja 2016	404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika	Szkolenia, s. 23			
	404-2	Programy podnoszenia kwalifikacji pracowników i programy wsparcia w okresie przejściowym	Szkolenia, s. 23			
	404-3	Odsetek pracowników regularnie otrzymujących oceny pracy i rozwoju kariery	Szkolenia, s. 23			



STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	NUMER WSKAŹNIKA	NAZWA WSKAŹNIKA	LOKALIZACJA	POMINIĘCIE		
				POMINIĘTE WYMAGANIA	POWÓD	WYJAŚNIENIE
Różnorodność i równość szans						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami – aspekt: różnorodność i równość szans	Różnorodność i równe traktowanie, s. 20			
GRI 405: Różnorodność i równość szans 2016	405-1	Różnorodność organów zarządzających i pracowników	Różnorodność i równe traktowanie, s. 20			
Zapobieganie dyskryminacji						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami: aspekt: zapobieganie dyskryminacji	Różnorodność i równe traktowanie, s. 20			
GRI 406: Zapobieganie dyskryminacji 2016	406-1	Przypadki dyskryminacji i podjęte działania naprawcze	Zarządzanie przypadkami dyskryminacji, s. 22			
Marketing oraz znakowanie produktów i usług						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami – aspekt: marketing	Odpowiedzialna komunikacja marketingowa, s. 48			
GRI 417: Marketing oraz znakowanie produktów i usług 2016	417-2	Przypadki niezgodności z zasadami dotyczącymi informacji i znakowania produktów i usług	Odpowiedzialna komunikacja marketingowa, s. 48			
	417-3	Przypadki niezgodności z zasadami dotyczącymi komunikacji marketingowej	Odpowiedzialna komunikacja marketingowa, s. 48			



OŚWIADCZENIE NIEZALEŻNEJ OCENY O 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 2023* (Raport). Poświadczenie odnosi się do danych i informacji objętych opisany poniżej zakresem naszych prac.

Wybrane Informacje

Zakres naszej pracy był ograniczony do poświadczenia wskaźników w wersji podstawowej umieszczonych w Raporcie dotyczącym okresu 01.01-31.12.2023, 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, 402-1, 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 2023* 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, 6 wrzesień 2024

Witold Dżugan

Artur Świączak

Dyrektor Zarządzający

Weryfikator Włódcy

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