

2021

RAPORT ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU





Rozdział 1

Jesteśmy T-Mobile Polska

Rozdział 2

Etyczne zarządzanie

Rozdział 3

Poznaj MAGENTA TEAM

Rozdział 4

GOOD MAGENTA

Rozdział 5

GREEN MAGENTA

Rozdział 6

O Raporcie

GRI:102-14

List Prezesa

Chcemy podążać drogą bardziej zrównoważonej cyfrowej przyszłości.



w obszarze telekomunikacji. Mamy również świadomość, że cyfryzacja daje nam nieograniczone możliwości i stwarza ogromny potencjał dla ochrony środowiska i oszczędzania zasobów. Chcemy, aby nasza działalność w jak najmniejszym stopniu wpływała na środowisko naturalne, dlatego inwestowaliśmy w technologie, które pozwolą nam spełnić ambitne cele ekologiczne. Czujemy także mocne zobowiązanie, aby rozwijać różnorodność w miejscu pracy, przeciwdziałać wykluczeniom oraz dbać o bezpieczeństwo użytkowników sieci.

2021 był dla nas rokiem, w którym cele biznesowe przenikały się z celami zrównoważonego i odpowiedzialnego rozwoju firmy. Utrzymanie najwyższej jakości usług i obsługi klienta wymagało ciągłych inwestycji, podobnie jak rozbudowa sieci oraz zaplecza technicznego umożliwiającego rozwój oferty o nowe, innowacyjne usługi. Mimo szeregu zewnętrznych obciążeń i kluczowych kosztów w branży technologicznej udało nam się osiągnąć wzrost przychodów, co pokazuje potencjał do rozwoju naszej firmy i jest dowodem, że podążamy właściwą drogą biznesową.

W obliczu coraz bardziej alarmujących sygnałów o stanie planety w ubiegłym roku w ramach Grupy Deutsche Telekom postanowiliśmy również ponownie wyznaczyć sobie cele w zakresie ochrony klimatu. Są one bardziej ambitne niż określone w poprzednich latach, bo przyspieszamy ich realizację aż o 10 lat! Już w 2025 roku osiągniemy cel zerowej emisji netto w emisjach własnych, a do 2040 roku planujemy być neutralni dla klimatu w całym łańcuchu dostaw. Dlatego niezmienne pracowaliśmy nad rozwiązaniami, które umożliwią nam spełnienie tego celu m.in. poprzez instalacje paneli fotowoltaicznych na naszych stacjach bazowych, a już teraz 100% zużywanej przez nas energii elektrycznej pochodzi ze źródeł odnawialnych. Skupialiśmy się również na projektach mających na celu wydłużenie cyklu życia produktów oraz ograniczanie zużycia zasobów.

Wszystkie działania z zakresu corporate responsibility (CR) kontynuowaliśmy w oparciu o Strategię Odpowiedzialnego Biznesu 2020–2025, która wyznacza kierunki działań wdrażających zasady społecznej odpowiedzialności biznesu we wszyst-

kich obszarach naszej działalności. „Działaj odpowiedzialnie, dbaj o zrównoważony rozwój” – te hasła są wpisane w strategię Grupy Deutsche Telekom i wyrażają się każdego dnia w naszych działaniach. Dodatkowym celem w 2021 roku było natomiast zwiększenie przejrzystości komunikacji poprzez dostosowanie naszej strategii CR do perspektyw ESG (ang. environmental, social and governance). Zebraliśmy więc wiele realizowanych tematów z zakresu CR pod hasłami #GREENMAGENTA i #GOODMAGENTA, aby podkreślić nasze inicjatywy, które pomagają chronić klimat, oszczędzać zasoby i stawiać czoła wyzwaniom społecznym w cyfrowym świecie.

O naszych wyzwaniach, inwestycjach i powodach do dumy przeczytaj Państwo w raporcie.

Zapraszam do lektury

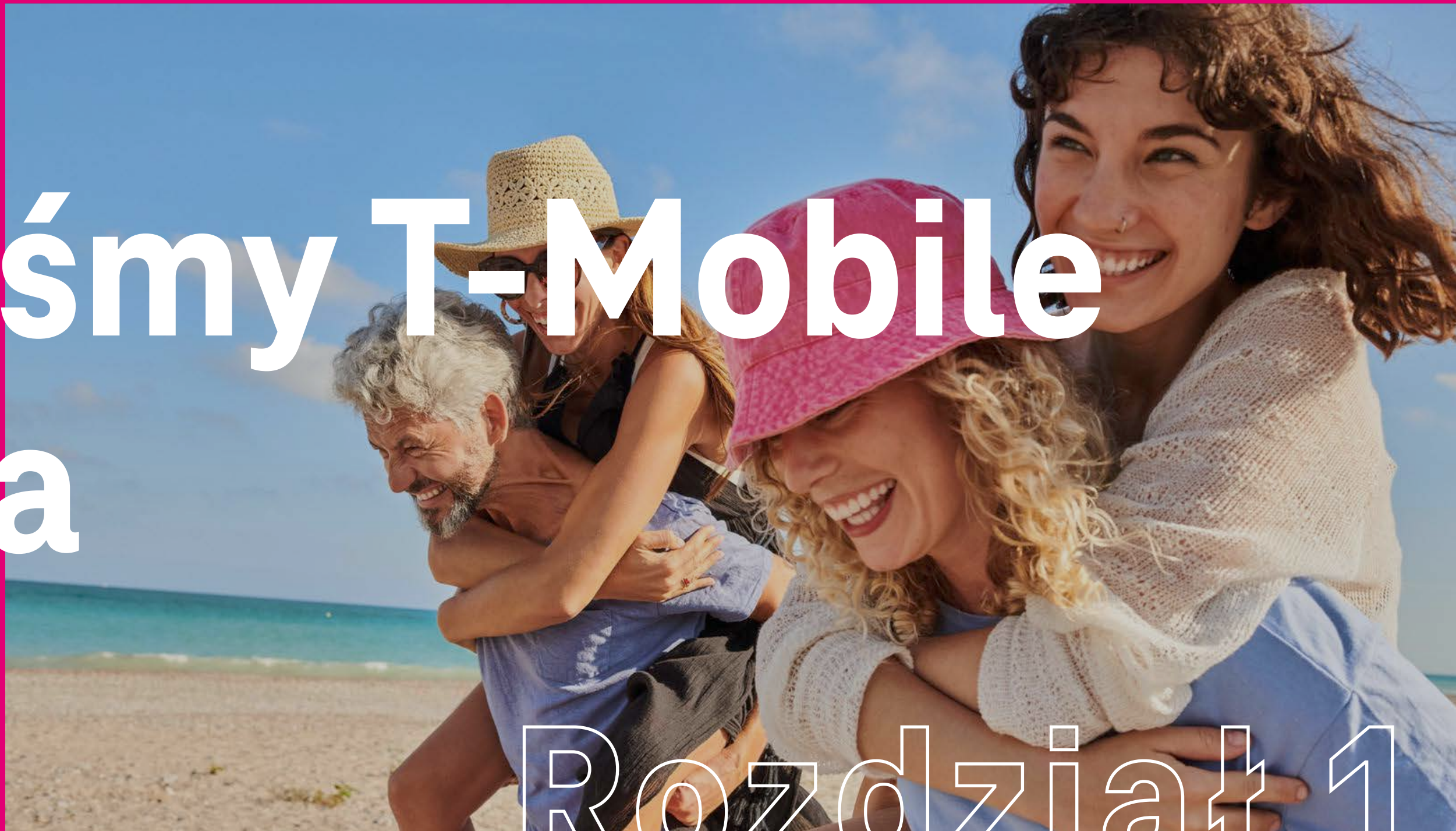
Andreas Maierhofer
Prezes Zarządu T-Mobile Polska

Od początku działalności T-Mobile Polska istotny jest dla nas sposób prowadzenia biznesu. Wierzymy, że silną firmę można zbudować jedynie dzięki pasji i zaangażowaniu pracowników, zaufaniu dostawców i partnerów biznesowych, jakości usług dostarczanych klientom oraz przychylności otoczenia społecznego.

Postawiliśmy sobie za cel zadbać o taką przestrzeń, w której nowoczesne technologie służą zrównoważonemu rozwojowi społeczeństwa. To naturalna konsekwencja odpowiedzialności przedsiębiorstwa, które udostępnia innowacyjne rozwiązania

Rozdział 1 Rozdział 1 Rozdział 1
Rozdział 1 Rozdział 1 Rozdział 1

Jesteśmy T-Mobile Polska



Rozdział 1

GRI 102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6, 102-7, 102-45, 103-1, 103-2, 103-3, 201-1

O nas

Jesteśmy jednym z największych operatorów telefonii komórkowej w Polsce. Świadczymy pełen zakres usług i rozwiązań telekomunikacyjnych dla klientów indywidualnych oraz biznesowych. W 2021 roku korzystało z nich **ponad 11 milionów klientów**.

Usługi telekomunikacyjne to podstawa naszej działalności, ale przede wszystkim jesteśmy firmą technologiczną, której celem jest dostarczanie innowacyjnych rozwiązań dla klientów indywidualnych i biznesowych.

Jako jedni z pierwszych udostępniliśmy na rynku sieć 5G.

Dzięki ponad 3,5 tys. stacji bazowych zlokalizowanym w całej Polsce technologia 5G obejmuje swoim zasięgiem 6,3 mln osób.

Nie zatrzymujemy się, ciągle się rozwijamy i pracujemy nad nowymi rozwiązaniami, które odpowiadają na potrzeby naszych klientów.

Jesteśmy dostępni w całej Polsce

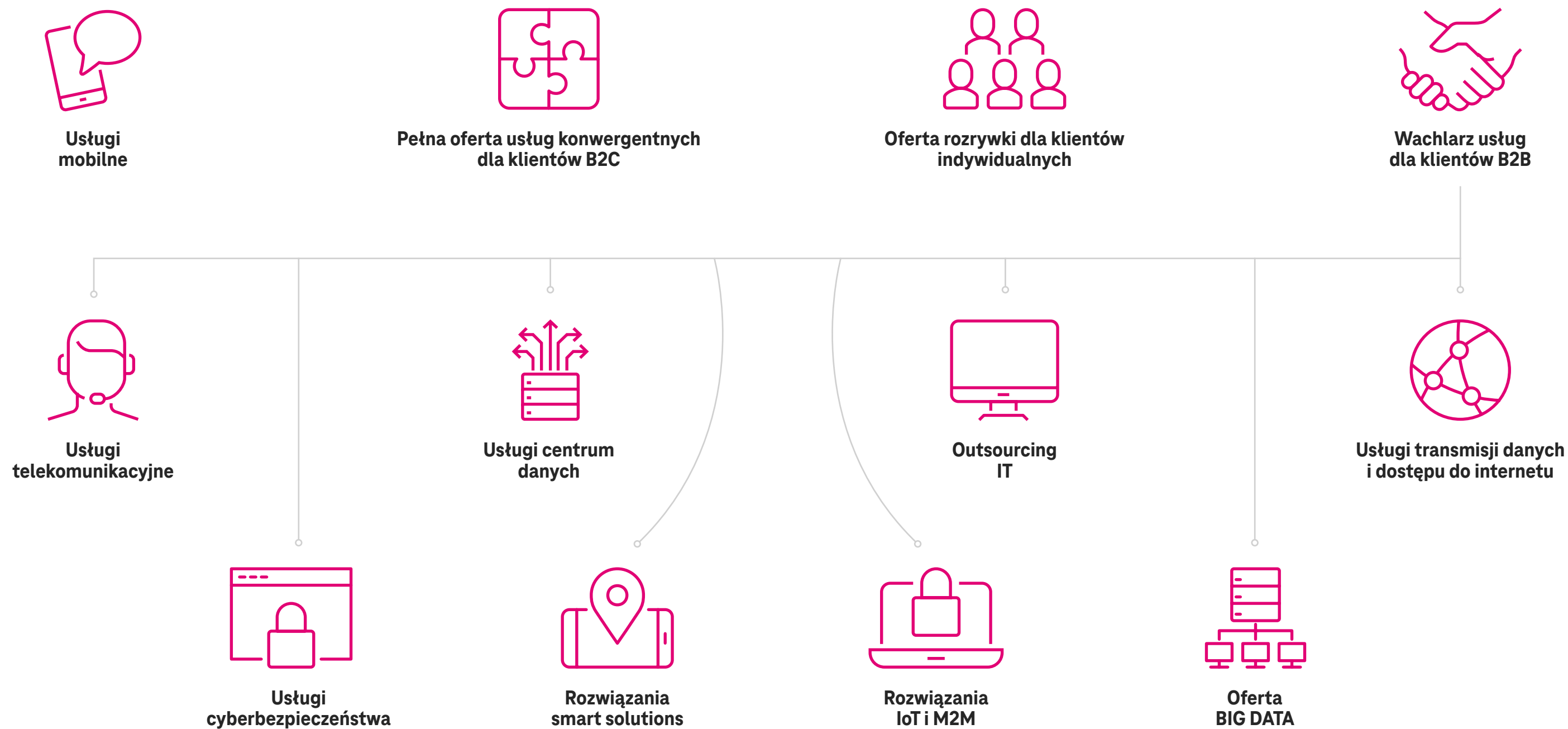
dzięki rozbudowanej strukturze sieci salonów i placówek, łatwo dostępnych dla klientów.

Nasz siedziba główna znajduje się w

Warszawie przy ul. Marynarskiej 12.

Zapewniamy klientom najwyższą jakość usług głosowych i transmisji danych

Potwierdzają to niezależne badania jakości sieci, co czyni nas jedną z najsilniejszych marek telekomunikacyjnych.



Nasza misja

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

Nasza odpowiedzialność

Dostarczanie innowacyjnych rozwiązań z obszaru nowoczesnych technologii

W 2021 roku

11,3 mln

klientów zaufało nam
jako operatorowi

99,8%

powierzchni Polski
było w zasięgu naszej
sieci LTE

6,4 mld zł

osiągniętego
przychodu

Prawie

4000

tworzących nasz
#MagentaTeam

Ok.

1 mln zł

przeznaczaliśmy
na programy i działania
charytatywne

100%

właścicielem T-Mobile
Polska S.A. jest
niezmiennie Deutsche
Telekom Europe B.V.

Postawiliśmy na najlepsze doświadczenia klientów z naszą marką i siecią

Rozbudowywaliśmy nasze portfolio o kompleksowe produkty dla całych gospodarstw domowych, skupiając się na zniesieniu limitów i ograniczeń, które nie pozwalały naszym klientom w pełni korzystać z oferowanych usług.

W ramach naszej strategii rozbudowy sieci konsekwentnie rozwijaliśmy sieć 5G, a starsze technologie sukcesywnie zastępowaliśmy nowymi, aby klienci mogli korzystać z najlepszej jakości T-Mobile Polska.

Osiągnęliśmy dobre wyniki finansowe

Utrzymanie najwyższej jakości usług i obsługi klienta wymaga ciągłych inwestycji. Podobnie rozbudowa sieci 5G oraz zaplecza technicznego umożliwiającego rozwój oferty o nowe, innowacyjne usługi. Do tego należy dodać konieczność radzenia sobie z wyższą inflacją i podwyżką cen energii, która stanowi jeden z kluczowych kosztów w branży technologicznej.

Mimo zewnętrznych obciążeń udało nam się osiągnąć wzrost przychodów, co pokazuje potencjał do rozwoju naszej firmy i jest dowodem, że podążamy właściwą drogą biznesową.

Bezpośrednia wartość ekonomiczna w 2021 roku

	Kwoty w tys. zł	Komentarz
A Przychody ogółem	6 442 312	Bez przychodów finansowych
B Koszty operacyjne	5 456 672	
B Wynagrodzenia i świadczenia pracownicze	614 637	
B Płatności na rzecz inwestorów (dywidenda)		Dane poniżej
B Płatności na rzecz państwa (podatki)	137 762 584,00	Płatności z tytułu podatku CIT, pozycja nie uwzględnia płatności z tytułu podatku VAT/PON/akcyza
B Inwestycje społeczne (darowizny i inwestycje na rzecz społeczeństwa)	4031	Darowizny odliczone i nieodliczone od dochodu
Wartość ekonomiczna zatrzymana (A-B)	316 562	
Dochody netto	248 601	
Kapitalizacja – długoterminowe zadłużenie	1 389 046	
Kapitalizacja – kapitał	8 345 512	
Suma aktywów	11 597 083	

Nie sporządzamy sprawozdania skonsolidowanego.



GRI 102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6, 102-7, 102-45, 103-1, 103-2, 103-3, 201-1

Odpowiedzialna strategia

Odpowiedzialny sposób prowadzenia biznesu i zrównoważony rozwój firmy jest fundamentem działalności T-Mobile Polska. Mamy przekonanie, że silną organizację możemy zbudować jedynie dzięki pasji i zaangażowaniu pracowników, zaufaniu dostawców i partnerów biznesowych, jakości usług dostarczanych klientom oraz przychylności otoczenia społecznego.

Wszystkie działania z zakresu CR (corporate responsibility) prowadzimy w oparciu o **Strategię Odpowiedzialnego Biznesu 2020–2025**, która wyznacza kierunki działań wdrażających zasady społecznej odpowiedzialności biznesu we wszystkich obszarach naszej działalności.



Strategia CR T-Mobile Polska wyznacza 3 główne filary, których podstawą jest ODPOWIEDZIALNE ZARZĄDZANIE.

Działaj odpowiedzialnie.

Umożliwiaj zrównoważony rozwój.

...w naszych procesach

...z i dla naszych pracowników

...dla naszych klientów

...w społeczeństwie

Odpowiedzialni w cyfrowym świecie

Edukujemy

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

Odpowiedzialni społecznie

Tworzymy

- relacje z naszymi interesariuszami.

Współpracujemy

- przy wspólnych projektach na rzecz ważnych kwestii społecznych.

Odpowiedzialni wobec środowiska

Chcemy

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

Strategia przyporządkowuje obszarowi fundamentalnemu i każdemu z trzech kierunków strategicznych cele strategiczne oraz miary ich realizacji.

Korzystamy również z założeń strategii Grupy Deutsche Telekom.

Przoduje ona w rozwiązaniach z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu i wyznacza nam dodatkowe cele do osiągnięcia, które realizujemy w ramach Grupy. Wierzymy, że **wspólne podejście pozwoli nam wywierać jeszcze większy, pozytywny wpływ na nasze otoczenie.**

Razem możemy działać na większą skalę i osiągać znaczące rezultaty.

W 2021 roku zebraliśmy wiele realizowanych tematów CR pod nagłówkami **#GREENMAGENTA** i **#GOODMAGENTA**, aby podkreślić nasze inicjatywy i **zwiększyć przejrzystość komunikacji poprzez dostosowanie naszej strategii CR do perspektyw ESG** (ang. *environmental, social and governance*).

Działaj odpowiedzialnie. Umożliwiasz zrównoważony rozwój.

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

**#GREEN
MAGENTA**

**#GOOD
MAGENTA**

Perspektywa ESG

Environment

Środowisko

Social

Społeczeństwo

Governance

Ład korporacyjny

Tematy Strategiczne

- Cele klimatyczne i efektywność korzystania z zasobów
- Cyfrowa odpowiedzialność
- Integracja cyfrowa
- Ład korporacyjny

Na potrzeby zintegrowanego raportowania finansowego i zrównoważonego rozwoju całej Grupy wszystkie krajowe firmy, w tym także T-Mobile Polska, monitorują kluczowe wskaźniki efektywności (KPI) z danego obszaru ESG.

Dane obejmujące 2021 rok opublikowane zostały w raporcie CR Deutsche Telekom dostępnym na stronie www.cr-report.telekom.com.

Wspieramy zrównoważony rozwój

Chcemy mieć realny wpływ na zachodzące wokół nas zmiany na rzecz zrównoważonej przyszłości naszej planety. Od kilku lat aktywnie wspieramy realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ.



Dzięki naszym innowacyjnym produktom i rozwiązaniom przyczyniamy się do rozwoju społeczeństwa i środowiska, aby w rezultacie osiągnąć cele zrównoważonego rozwoju ONZ.



- Rozbudowując naszą sieć, tworzymy warunki do partycypacji gospodarczej i społecznej, m.in. zapewniając dostęp do edukacji, której brak jest jedną z głównych przyczyn ubóstwa.



- Inwestujemy w szkolenia i rozwój naszych pracowników.
- Promujemy rozwój umiejętności oraz bezpiecznego korzystania z internetu.



- Realizujemy zintegrowaną dla Grupy strategię klimatyczną zwiększającą udział zielonej energii w naszym całkowitym zużyciu energii.
- Promujemy zrównoważone zarządzanie energią, stosując energooszczędną technologię i inwestując w zieloną energię.



- Promujemy zdrowie dzięki zapewnieniu opieki medycznej dla naszych pracowników.
- Kontynuowaliśmy współpracę z Polskim Centrum Pomocy Międzynarodowej (PCPM).
- Edukujemy pracowników w tematach zdrowotnych oraz organizujemy spotkania z ekspertami w dziedzinie zdrowia.



- Realizujemy działania mające na celu promocję idei różnorodności w ramach projektu „We love diversity. Siła różnorodności”.
- Opublikowaliśmy Strategię Diversity&Inclusion (D&I) 2021–2022.

8 WZROST GOSPODARCZY I GODNA PRACA



- Dążymy do zrównoważonego rozwoju, zapewniamy dobre warunki pracy naszym obecnym i przyszłym pracownikom.
- Kontynuujemy działania na rzecz bardziej zrównoważonego łańcucha dostaw.

9 INNOWACYJNOŚĆ, PRZEMYSŁ, INFRASTRUKTURA



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

11 ZRÓWNOWAŻONE MIASTA I SPOŁECZNOŚCI



- Nasze innowacyjne rozwiązania i rozbudowa sieci pomagają kształtować transformację miast w inteligentne przestrzenie miejskie (smart cities).

13 DZIAŁANIA W DZIEDZINIE KLIMATU



- Pomagamy chronić klimat dzięki działaniom prowadzonym wspólnie z DT (efektywność energetyczna i wykorzystanie energii odnawialnej), a także dzięki zrównoważonym produktom i usługom opartym na naszej zintegrowanej strategii klimatycznej.

10 MNIEJ NIERÓWNOŚCI



- Jesteśmy zaangażowani w promowanie różnorodności wśród naszych obecnych oraz potencjalnych pracowników.
- Prowadzimy inicjatywy na rzecz przeciwdziałania cyfrowemu wykluczeniu oraz popularyzujemy dostęp do nowoczesnych technologii i poprawę kompetencji cyfrowych wśród seniorów.

12 ODPOWIEDZIALNA KONSUMPCJA I PRODUKCJA



- Nieustannie pracujemy nad oferowaniem bardziej zrównoważonych rozwiązań produktowych.
- Jesteśmy zaangażowani w minimalizację ilości wytwarzanych odpadów i recykling cennych zasobów naturalnych poprzez projekty regeneracji i drugiego życia smartfonów oraz działania ekologiczne w naszych biurach i salonach.

17 PARTNERSTWA NA RZECZ CELÓW



- Współpracujemy ze stowarzyszeniami i instytucjami, aby wspólnie wspierać działania na rzecz zrównoważonego rozwoju.



GRI 102-40,102-42, 102-43

Nasi interesariusze

Inicjatywy podejmowane przez T-Mobile Polska mają podstawy w potrzebach naszych interesariuszy, z którymi prowadzimy otwarty dialog. Staramy się budować z nimi relacje oparte na zasadzie wzajemnego szacunku, uwzględniać ich opinie i oczekiwania wobec naszej działalności.

Wdrażając zasady społecznej odpowiedzialności biznesu, przeanalizowaliśmy **mapę naszych interesariuszy**. Te ich grupy, które są kluczowe z punktu widzenia naszej działalności, zdefiniowane zostały w 2020 roku m.in. podczas spotkań wyższej kadry zarządzającej.

Na podstawie przeprowadzonej w 2021 roku wewnętrznej analizy oceniliśmy, iż wyniki tego procesu są aktualne na czas sporządzania tegorocznego raportu.

W naszej codziennej działalności budujemy relacje z szerokim gronem ludzi, firm i organizacji.



Staramy się budować z interesariuszami relacje oparte na zasadzie wzajemnego szacunku.

Chcemy dobrze poznać i zrozumieć potrzeby oraz oczekiwania naszych interesariuszy, ocenić możliwości współpracy oraz zapewnić pełną transparentność komunikacji naszych planów, działań oraz wpływu na otoczenie. Są one podstawą budowania naszych relacji. Szczególnie istotne są dla nas aspekty społeczne, takie jak zaangażowanie pracowników, zaufanie dostawców i partnerów biznesowych oraz jakość usług dostarczanych klientom.

Na działania T-Mobile Polska, mające na celu zaangażowanie naszych interesariuszy składają się trzy główne obszary: zaangażowanie, komunikacja, dialog.

Do komunikacji z interesariuszami wykorzystujemy różne kanały, aby dotrzeć do jak największego ich grona.

Z wybranymi grupami mamy stały kontakt, dzięki długofalowej współpracy, część interesariuszy jest natomiast informowana o naszych działaniach poprzez ogólnodostępne kanały wymiany informacji.

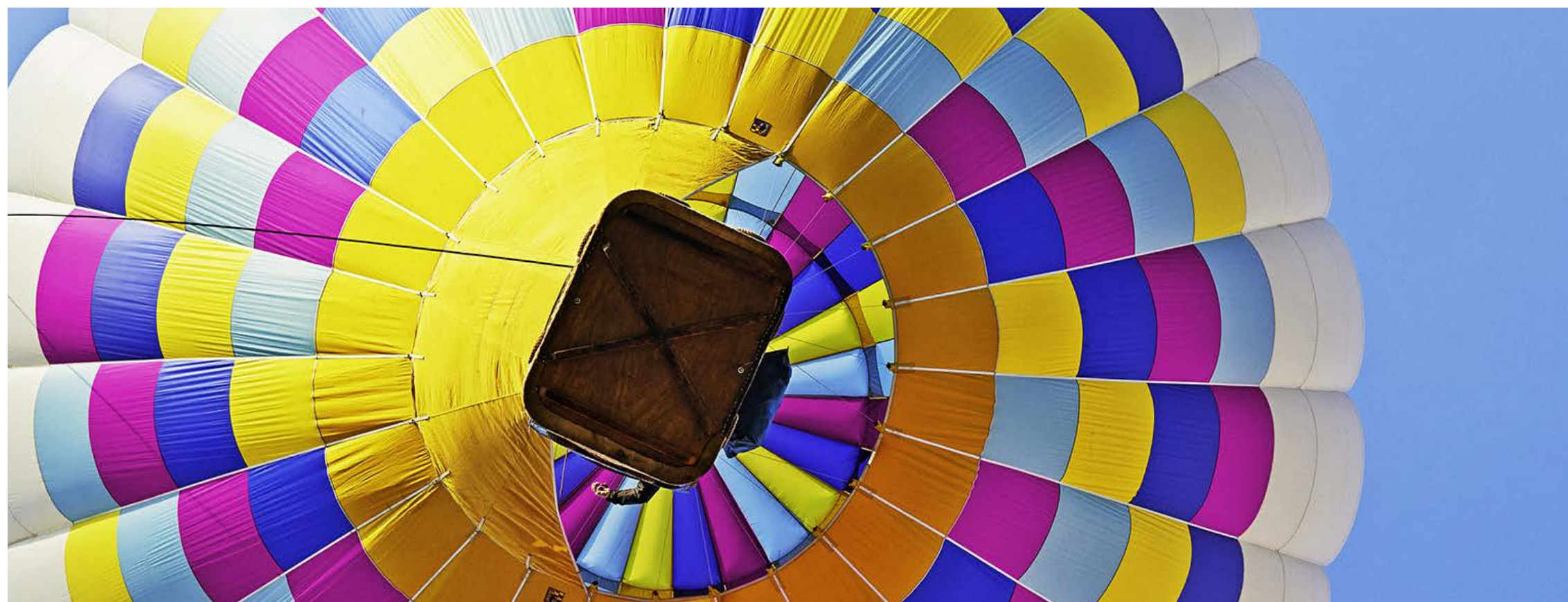


Grupa interesariuszy	Kanały komunikacji
Kadra zarządzająca	Warsztaty, wspólne projekty angażujące różne departamenty, regularne spotkania (tzw. townhalle), konferencja roczna (kick off).
Pracownicy obecni i potencjalni	Bieżąca komunikacja za pomocą wewnętrznych kanałów komunikacji, zaangażowanie do wspólnych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

GRI 102-12, 102-13

Partnerstwa i nagrody

Chcemy aktywnie uczestniczyć w inicjatywach mających na celu działania na rzecz cyfrowej odpowiedzialności, zrównoważonego rozwoju, różnorodności oraz przyjaznego miejsca pracy. Cieszymy się, że jesteśmy doceniani w tych obszarach przez niezależne instytucje.



Jesteśmy członkiem stowarzyszeń i organizacji

Global Compact

Fundacja Digital Poland

**Polska Izba Informatyki
i Telekomunikacji**

**Polsko-Niemiecka Izba
Przemysłowo Handlowa**

**Krajowa Izba Gospodarcza
Elektroniki i Telekomunikacji**

Konfederacja Lewiatan

**Forum Odpowiedzialnego
Biznesu**

Inicjatywy, w które jesteśmy zaangażowani

Jesteśmy uczestnikiem wielu porozumień oraz przedsięwzięć, w ramach których realizowane są cele związane m.in. z bezpiecznym korzystaniem z usług telekomunikacyjnych, wsparciem osób z niepełnosprawnościami oraz zmianami klimatycznymi.

Kodeks dobrych praktyk w zakresie bezpiecznego korzystania z telefonów komórkowych

Kodeks został wypracowany w ramach Polskiej Izby Informatyki i Telekomunikacji przez operatorów sieci mobilnych.

Porozumienie na rzecz przeciwdziałania przemocy seksualnej w stosunku do dzieci

Porozumienie zostało zawarte na poziomie międzynarodowym w ramach stowarzyszenia operatorów sieci mobilnych GSM Association.

Porozumienie na rzecz bezpieczeństwa dzieci w Internecie

Celem porozumienia jest ograniczanie dostępu dzieci do nielegalnych treści i ochrona przed szkodliwymi zachowaniami w Internecie.

Code of Conduct

Treść dokumentu przedstawia spójne zasady etyczne, którymi kierujemy się w codziennej pracy i została ujednolicona w ramach całej Grupy Deutsche Telekom.

Memorandum w sprawie współpracy na rzecz podnoszenia jakości świadczonych dla użytkowników usług na rynku telekomunikacyjnym

Memorandum dotyczy wykonywania przez dostawców usług telekomunikacyjnych badań wskaźników jakości, a tym samym informowania swoich obecnych i potencjalnych klientów o faktycznej jakości świadczonych przez siebie usług.

Porozumienie w sprawie przeprowadzenia pilotażu systemu komunikacji dla osób niedosłyszących

Jesteśmy sygnatariuszem porozumienia w sprawie przeprowadzenia pilotażu systemu komunikacji dla osób niedosłyszących, przygotowanego pod auspicjami Ministerstwa Administracji i Cyfryzacji.



Eco Rating

W odpowiedzi na rosnące zainteresowanie kwestiami ekologii i zapotrzebowaniem na produkty elektroniczne bardziej przyjazne środowisku Grupa Deutsche Telekom wraz z innymi wiodącymi europejskimi operatorami komórkowymi połączyli siły. Wprowadzili ogólnobranżowy system znakowania, który ma za zadanie pomóc konsumentom w porównaniu telefonów komórkowych pod kątem środowiskowym oraz zachęcić dostawców do podjęcia działań w celu zmniejszenia wpływu ich urządzeń na środowisko.

Eco Rating ma dostarczać rzetelnych informacji na temat tego, jak produkcja, użytkowanie, transport i utylizacja smartfonów wpływają na środowisko.

W ramach inicjatywy ocenie poddane zostały smartfony oferowane przez 12 różnych producentów, a oznakowanie Eco Rating zostało wprowadzone w 24 krajach Europy. W T-Mobile Polska oznakowanie nie zostało jeszcze wprowadzone i planowane jest w kolejnych latach.

Eco Rating zapewni przejrzystość w oznaczeniach i zwiększy świadomość naszych klientów na temat wpływu na środowisko wybieranych przez nich smartfonów.

Eco Rating



80/100

Durability



Repairability



Resource efficiency



Recyclability

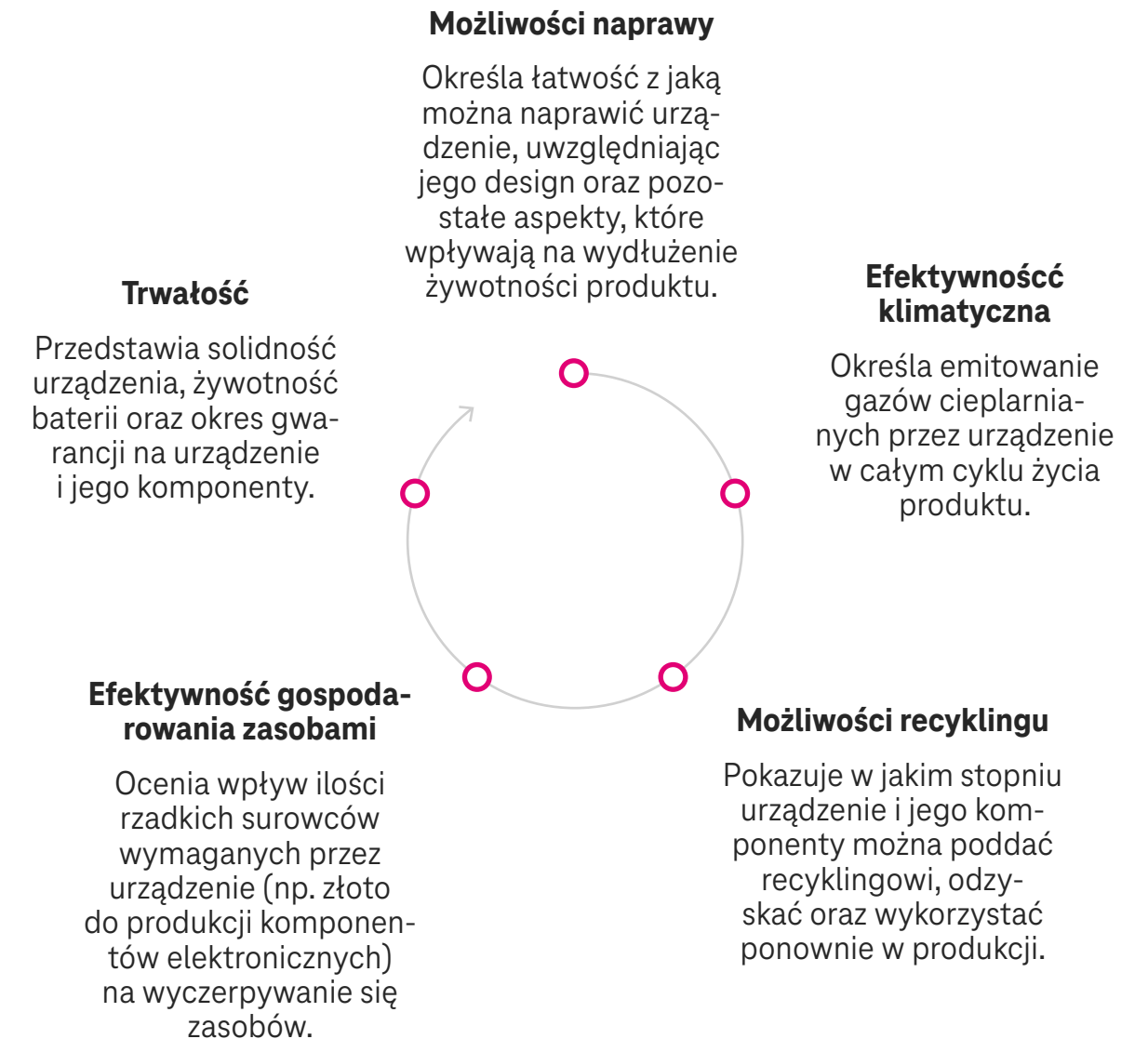


Climate efficiency



© 2021

Oznakowanie zwraca uwagę na pięć kluczowych aspektów zrównoważonego rozwoju urządzeń mobilnych



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

Wsparcie Start-Upów

Deutsche Telekom od wielu lat wspiera również start-upy i społeczność biznesową w ich wysiłkach na rzecz stworzenia bardziej zrównoważonego świata. W 2021 roku ogłosił konkurs na najlepszą koncepcję rozwiązania, które zwiększyłoby wydajność sieci telekomunikacyjnych.

Kluczową rolę w osiągnięciu celów wyznaczonych przez Grupę Deutsche Telekom odgrywa efektywność energetyczna sieci. Rozwój nowych technologii, przyspieszona w ostatnim czasie cyfryzacja wielu obszarów i modernizacja istniejących sieci wpływają na jej wydajność.

W jaki sposób branża ITC może prowadzić zrównoważone działania? Czy zastosowanie odpowiednich technologii pomoże firmom działać bardziej ekologicznie w długoterminowej perspektywie? Te pytania stały przed uczestnikami konkursu „**Network Sustainability Award 2021**”. Firmy i osoby prywatne mogły zgłaszać swoje koncepcje dotyczące wytwarzania i magazynowania energii, które mogą pomóc zwiększyć wydajność sieci DT. Nagrody zostały przyznane za zrównoważone rozwiązania, szczególnie w obszarach energii odnawialnej i zarządzania siecią.

W T-Mobile Polska chętnie czerpiemy doświadczenie z praktyk europejskich całej spółki DT. Stanowi to dla nas inspirację do wprowadzania zmian lokalnie, na naszym rynku. Właśnie dlatego wspieramy takie inicjatywy jak „Network Sustainability Award 2021”.

Jesteśmy tam, gdzie toczą się ważne rozmowy na temat zmian klimatycznych

Uczestniczyliśmy w Szczycie Klimatycznym **TOGETAIR**. Podczas wydarzenia omawiane były konsekwencje zmian klimatycznych oraz warunki sprawiedliwej transformacji.

Tematyka spotkania była nam bardzo bliska, dlatego wzięliśmy udział w debatach „Polski Nowy Ład i Krajowy Plan Odbudowy – ekologia szansą rozwoju innowacji, ekonomicznego wzrostu i poprawy zdrowia Polaków” oraz „Cyfrowa transformacja Polski”.



Symbolicznie zmieniliśmy logo na zielone z okazji Dnia Ziemi.

Nasze nagrody w 2021 roku

FRIENDLY WORKPLACE

- Zostaliśmy nagrodzeni za budowanie kultury organizacyjnej opartej na wartościach etycznych, poszanowanie idei work-life balance, a także zaangażowanie na rzecz tworzenia zdrowego, przyjaznego miejsca pracy.
- Friendly Workplace 2021 to wyróżnienie redakcji MarkaPracodawcy.pl dla firm, które mogą pochwalić się nowoczesnym podejściem do polityki personalnej i rozwoju pracowników.

RANKING ODPOWIEDZIALNYCH FIRM

- Zajęliśmy 3. miejsce w kategorii branżowej, czyli „Telekomunikacja, technologia, media i rozrywka”. To awans z 6. miejsca, na którym znaleźliśmy się w ubiegłym roku. Świetny rezultat, który pokazuje, że stale pracujemy nad tym, aby być najlepsi.
- Ranking Odpowiedzialnych Firm to zestawienie firm działających w Polsce ocenianych pod kątem jakości zarządzania społeczną odpowiedzialnością biznesu.

ZŁOTY LISTEK CSR

- Po raz drugi z rzędu zdobyliśmy najwyższe wyróżnienie – Złoty Listek CSR – za swoje działania z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu.
- Listki CSR przyznawane są corocznie przez redakcję tygodnika „Polityka”, we współpracy z firmą doradczą Deloitte oraz Forum Odpowiedzialnego Biznesu. Działania firm oceniane są na podstawie szczegółowej ankiety wypełnianej przez organizację, która obejmuje szerokie spektrum raportowanych obszarów.

T-MOBILE I ODPOWIEDZIALNY BIZNES

- Inicjatywy T-Mobile zostały dostrzeżone w czterech kategoriach raportu „Odpowiedzialny biznes w Polsce. Dobre praktyki. 2021”: ład korporacyjny, środowisko, zagadnienia konsumenckie oraz zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej. Łącznie opisanych zostało dziewięć naszych projektów. Pokazuje to konsekwentne realizowanie przez T-Mobile Polska wartości niezbędnych do prowadzenia odpowiedzialnego biznesu.
- Raport „Odpowiedzialny biznes w Polsce. Dobre praktyki” to cykliczna publikacja Forum Odpowiedzialnego Biznesu. Jest przeglądem aktywności firm, które zgłosiły swoje działania w zakresie CSR oraz podsumowuje najważniejsze kwestie związane z odpowiedzialnym biznesem w danym roku w Polsce.

T-MOBILE NA LIŚCIE DIVERSITY IN CHECK

- Doceniono nas za działania na rzecz budowania polityki różnorodności i włączenia, która jest fundamentem kultury otwartości w naszej firmie.
- Forum Odpowiedzialnego Biznesu wraz z partnerami za pomocą narzędzia Diversity IN Check po raz pierwszy sprawdziło stopień dojrzałości pracodawców w zakresie zarządzania różnorodnością i budowania inkluzywnych, czyli włączających organizacji. Kwestionariusz badania został oparty na uznanych międzynarodowych standardach i wytycznych, m.in. ISO 26000 i GRI Standards.

Rozdział 2 Rozdział 2 Rozdział 2
Rozdział 2 Rozdział 2 Rozdział 2

Management oparty na etyce

Rozdział 2

GRI 102-10, 102-16, 102-18, 103-1, 103-2, 103-3, 418-1

Jak działamy?

W T-Mobile Polska wiemy, że cel w rozumieniu wyniku biznesowego to zdecydowanie za mało – liczy się dużo więcej. Jesteśmy marką, która szczerze wierzy w potrzebę działań napędzanych wyższym celem, a odpowiedzialny biznes to jeden z naszych priorytetów.

Postrzegamy siebie jako firmę odpowiedzialną, a odpowiedzialne zarządzanie uczyniliśmy głównym elementem naszej strategii. Jest ono podstawą do efektywnej jej realizacji.

Nasz Zarząd

Od 2020 roku do czasu publikacji raportu nie było zmian w składzie osobowym zarządu. Nie miały także miejsca inne znaczące zmiany w organizacji i jej łańcuchu dostaw.

Za obszar ESG odpowiedzialny jest Prezes zarządu.

Jeśli chcesz poznać członków naszego zarządu, więcej informacji znajdziesz na stronie www.firma.t-mobile.pl/o-firmie/zarząd-spolki

Nasze podstawowe procesy i cele biznesowe organizujemy w sposób zrównoważony i chcemy odgrywać ważną rolę w odpowiadaniu na dzisiejsze wyzwania środowiskowe, gospodarcze i społeczne. Wszystko to w zgodzie z naszymi wartościami.

W 2021 roku T-Mobile Polska kierował sześcioposobowy Zarząd, który wytycza i realizuje nasze cele.



ANDREAS MAIERHOFER

PREZES ZARZĄDU
(od 2017 roku)



JURAJ ANDRAS

CZŁONEK ZARZĄDU /
DYREKTOR DS. FINANSOWYCH



**DOROTA
KUPRIANOWICZ-LEGUTKO**

CZŁONEK ZARZĄDU / DYREKTOR
DS. POLITYKI PERSONALNEJ



GORAN MARKOVIC

CZŁONEK ZARZĄDU /
DYREKTOR DS. B2C



PETRI PEHKONEN

CZŁONEK ZARZĄDU / DYREKTOR
DS. TECHNOLOGII I INNOWACJI



AGNIESZKA RYNKOWSKA

CZŁONEK ZARZĄDU /
DYREKTOR DS. B2B

Skład Rady Nadzorczej T Mobile Polska

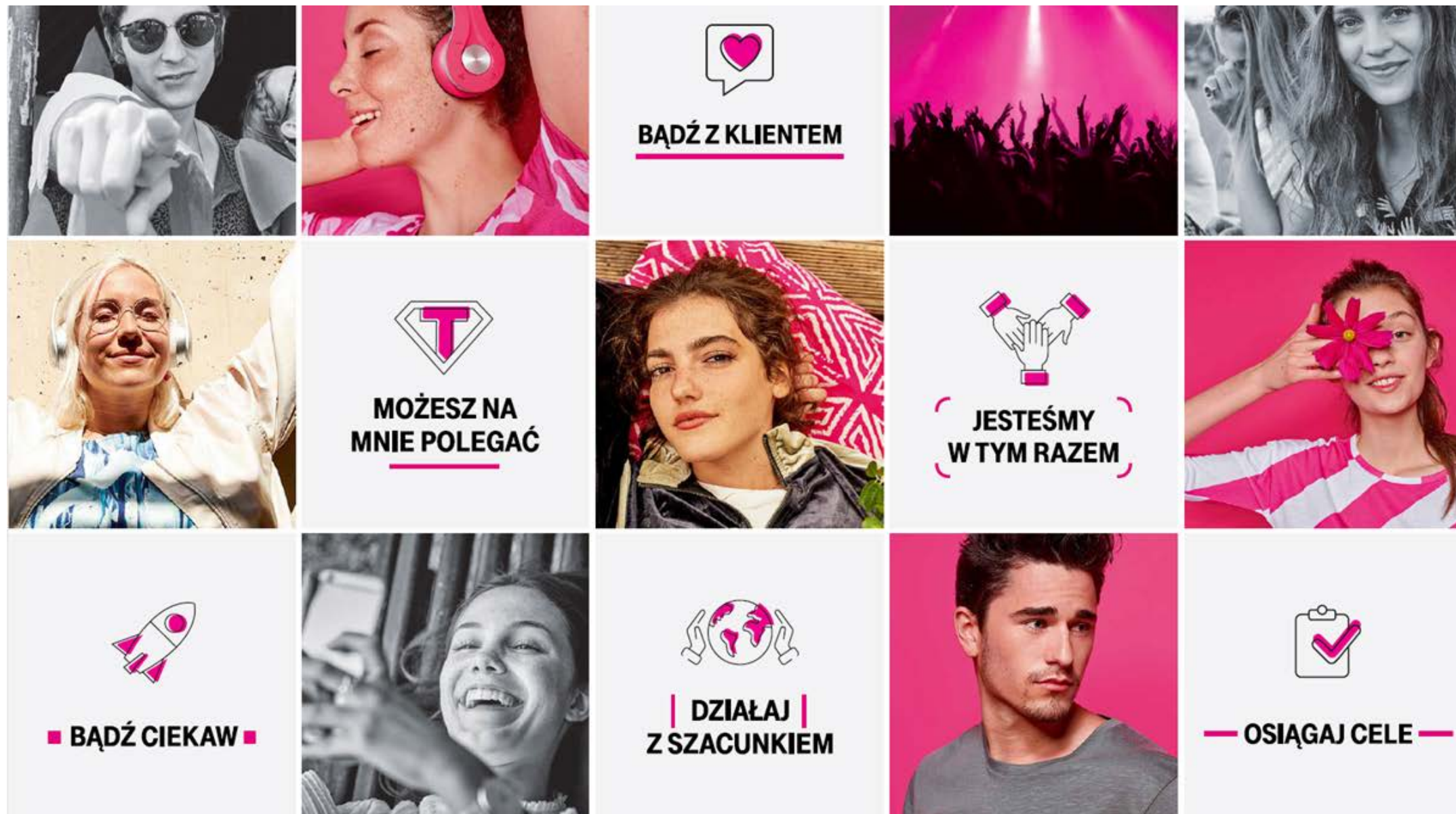
■ Dominique Leroy

■ Jonathan Talbot

■ Stefan Lemmen

■ Elvira González Sevilla

Magentowe wartości, **którymi się kierujemy**



Prywatność klienta

Zależy nam, aby osoby korzystające z naszych usług miały poczucie, że stosowane przez nas standardy najwyższej staranności gwarantują przetwarzanie powierzonych nam informacji zgodnie z deklarowanym celem i chronią je przed nadużyciami.

W grupie Deutsche Telekom, do której należymy, wyznaczone zostały standardy ochrony prywatności obowiązujące wszystkie spółki w jej obrębie. Te zasady zostały opisane w **Kodeksie Postępowania w sprawie ochrony prywatności**.

Mamy wdrożone też inne dokumenty zapewniające odpowiedzialne zarządzanie tematem prywatności klienta:

- **Polityka Ochrony Danych Osobowych** – opisuje aktualne wymagania procesu ochrony danych osobowych oraz zakresy odpowiedzialności w oparciu o przepisy unijne.
- **Polityka Wymagania Bezpieczeństwa Informacji i Ochrony Danych** – wskazuje wymagania dotyczące bezpieczeństwa i ochrony danych gwarantujące, że dane osobowe klientów, dane objęte tajemnicą telekomunikacyjną oraz informacje podlegające ochronie zostaną prawidłowo zaklasyfikowane do jednej ze standardowych klas ochrony.

- **Polityka Grupy** – Zarządzanie Ryzykiem – opisuje istotne zasady zarządzania ryzykiem w Deutsche Telekom i określa jednolite wytyczne dla zarządzania ryzykiem w poszczególnych jednostkach Grupy.
- **Reguły korporacyjne dotyczące prywatności** – określają minimalny poziom standardu ochrony danych osobowych dla wszystkich podmiotów z grupy Deutsche Telekom we wszystkich krajach na świecie.
- **Regulacje wewnętrzne T-Mobile Polska (procedury, instrukcje)** – określają konkretne wymagania, wytyczne i odpowiedzialność w związku z przetwarzaniem danych osobowych w naszej firmie.

Stale analizujemy potencjalne ryzyka i wdrażamy niezbędne działania, aby zapewnić odpowiednie bezpieczeństwo przetwarzanych danych. Efekty podejmowanych przez nas działań w zakresie ochrony danych osobowych monitorujemy poprzez:

- przeprowadzane audyty wewnętrzne,
- monitoring pracy w Dziale Obsługi Klienta,
- proces naruszeń – procedurę postępowania z nadużyciami w realizacji procesów obsługi klienta.

Jeśli dojdzie do udostępnienia danych przez naszych pracowników, wówczas pracownik oraz jego przełożony, aby zminimalizować ryzyko ponownego wystąpienia naruszeń:

- otrzymują informację o stwierdzonym naruszeniu,
- odbywają odpowiednią rozmowę dyscyplinującą z przełożonym danego pracownika, podczas której otrzymuje on m.in. zalecenie zachowania szczególnej staranności, aby podobne naruszenie nie powtórzyło się w przyszłości. Pracownicy mają świadomość odpowiedzialności i konsekwencji związanych z powstaniem danego naruszenia danych osobowych.

W 2021 roku w zakresie naruszenia prywatności klienta i utraty danych klientów miało miejsce 269 incydentów o priorytecie znaczącym.

Są to skargi otrzymane od stron zewnętrznych (klienci, firmy kurierskie) oraz naszych pracowników. Jednocześnie nie zostały nałożone na T-Mobile Polska żadne kary od organów regulacyjnych.

Reagujemy na bieżąco na odnotowywane naruszenia. Prowadzimy także szkolenia i akcje uświadamiające na temat ochrony danych osobowych wśród naszych pracowników. Wdrożyliśmy również odpowiednie procedury pod kątem zgłaszania naruszeń ochrony danych osobowych. Każdy przypadek jest indywidualnie wyjaśniany.

Dodatkowo weryfikujemy wywiązywanie się przez firmy kurierskie z realizacji zobowiązań wynikających z zawartej z nami umowy i działań zgodnych z wytycznymi otrzymywanymi od nas w zakresie ochrony danych.

Zapewnianie kompleksowego bezpieczeństwa w zakresie prywatności i ochrona danych to dla nas więcej niż tylko obowiązek wynikający z norm korporacyjnych i prawnych – to także wyraźne świadectwo jakości naszych usług, zapewniające klientom swobodę w korzystaniu z nich



GRI 102-9, 102-11, 103-1, 103-2, 103-3, 205-2, 205-3, 206-1, 412-2, 416-2, 417-3, 419-1.

Postępujemy w zgodzie z zasadami

Kluczem do naszego sukcesu jest kultura korporacyjna całej Grupy, którą charakteryzuje uczciwość w działaniach, szacunek dla prawa, etyczne postępowanie oraz odpowiedzialność osobista.

Zasady etycznego postępowania w relacjach biznesowych oraz w miejscu pracy są podstawą naszego Code of Conduct. T-Mobile Polska tworzy sieć dostawców, partnerów, agentów sprzedaży, dzięki którym nasze usługi docierają do szerokiego grona odbiorców. Szczególnie ważni dla funkcjonowania firmy są dostawcy telefonów komórkowych i innych sprzętów dostępnych w naszych salonach, czy firmy kurierskie oraz agenci sprzedaży mający bezpośredni kontakt z naszymi klientami.



LIFE IS FOR SHARING.

Code of Conduct stosowany w T-Mobile Polska opisuje pięć obszarów zdefiniowanych przez Grupę Deutsche Telekom:

1. Ład korporacyjny

Przestrzegamy wszystkich regulacji prawnych dotyczących zarządzania i nadzoru nad firmą oraz powszechnie uznawanych międzynarodowych standardów dotyczących dobrego i 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 firmy nie mają i nie mogą mieć żadnego wpływu na podejmowane decyzje biznesowe.

3. Zapobieganie konfliktom interesów

Oczekujemy, że osobiste interesy 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, umów zbiorowych lub regulacji wewnętrznych, albo gdy jest to ogólnie przyjęty sposób postępowania w danej spółce.



5. Postępowanie z informacjami

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

Aby dopełnić realizacji zasad ujętych w naszym Code of Conduct, wdrożyliśmy **system zarządzania zgodnością** (ang. **compliance management system**).

Podstawowym jego celem jest zapobieganie oraz wykrywanie potencjalnie niewłaściwych zachowań pracowników T-Mobile Polska. System Zarządzania Zgodnością jest wspierany przez nasz Zarząd i kadrę zarządzającą.

Stale dążymy do ciągłego zwiększania świadomości wśród wszystkich pracowników, w zakresie konieczności postępowania uczciwego i zgodnego z obowiązującymi zasadami.



Każdy pracownik oraz współpracownik ma możliwość zadania pytania w przypadku braku pewności, jak powinien postąpić w konkretnym przypadku.

W tym celu działa specjalny portal doradczy Compliance Desk, który pomaga znaleźć odpowiedź na pytania dotyczące wytycznych oraz sytuacji, w których pracownik nie jest pewien, jak ma się zachować bądź interpretować wewnętrzne procedury.

Oczekujemy, że nasi partnerzy biznesowi będą stosować się do takich samych zasad i wymogów compliance, jakich wymagamy od siebie. Oferujemy wszystkim partnerom biznesowym możliwość przeprowadzenia szkoleń, w ramach których prezentujemy obowiązujące w T Mobile Polska zasady postępowania, w szczególności reguły dotyczące zapobiegania korupcji. We wszystkich umowach stosujemy zapisy dotyczące przeciwdziałania korupcji i stosowania zasad etyki oraz dotyczące



W przypadkach, gdy podejrzewane jest uchybienie z naszej strony, takie jak na przykład korupcja, czy łamanie podstawowych zasad postępowania, T-Mobile Polska udostępnia specjalny portal do zgłaszania incydentów.

Każda osoba (z wewnątrz lub z zewnątrz firmy) może skorzystać z tego narzędzia w celu zakomunikowania potencjalnych naruszeń przepisów.

Każde zgłoszenie jest przez nas sprawdzane starannie i w sposób zapewniający poufność, a następnie podejmowane są odpowiednie działania

ochrony środowiska. W relacjach z dostawcami działamy według najwyższych standardów określonych w globalnych politykach zakupowych Deutsche Telekom. Jednocześnie, jako członek grupy Deutsche Telekom, bierzemy udział w procesie oceny dostawców na poziomie globalnym.

W 2021 roku została zaktualizowana nasza Polityka Zakupowa. Zmiany polegały m.in. na uwzględnieniu zapisów odnoszących się do dbałości o środowisko oraz innych zagadnień z obszaru ESG.



100%

pracowników i zarządu w 2021 roku zostało poinformowanych o polityce i procedurach antykorupcyjnych oraz przeszło szkolenia z przeciwdziałania korupcji.

W obowiązkowych szkoleniach z etyki i zasad antykorupcyjnych biorą udział:

- nowi pracownicy w ramach onboardingu,
- pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę oraz część pracowników zatrudnionych na podstawie innych typów umów,
- zarząd i kadra zarządzająca.

Dzięki przestrzeganiu etyki w biznesie oraz wymogów compliance w 2021 roku:

○ **Nie odnotowaliśmy żadnego przypadku korupcji w naszej organizacji.**

○ **Nie zostały naruszone w T-Mobile Polska żadne zasady wolnej konkurencji i praktyk monopolistycznych.**

○ **Nie nałożono na nas kar z tytułu niezgodności z regulacjami dotyczącymi komunikacji marketingowej oraz regulacjami w obszarze społecznym i ekonomicznym.**

○ **Nie stwierdzono przypadków niezgodności z regulacjami związanymi z wpływem produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo.**

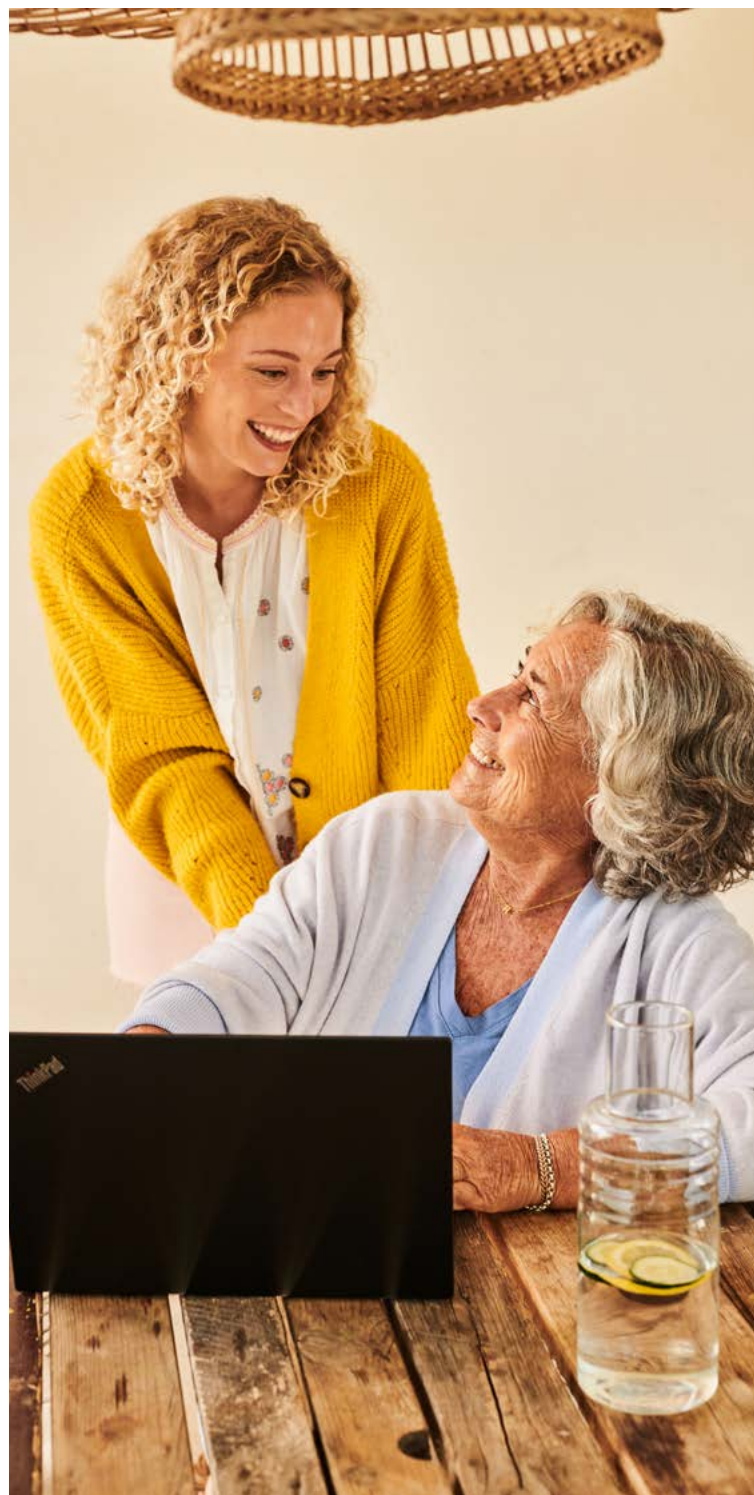
Szanujemy prawa człowieka

Zależy nam na zapewnieniu każdemu naszemu pracownikowi bezpieczeństwa, równego traktowania, swobody wypowiedzi i wolności zrzeszania się, dlatego przestrzeganie praw człowieka jest dla nas bardzo istotne.

Staramy się aktywnie przeciwdziałać zjawiskom takim jak nieposzanowanie praw człowieka.

Wdrażamy odpowiednie programy oraz procedury, aby skutecznie reagować na wszelkie nieprawidłowości i uświadamiać pracowników, jak postępować w przypadku, kiedy naruszane są ich prawa albo prawa ich współpracowników.

- Regulamin Pracy
- Procedura Przeciwdziałania Mobbingowi i nierównemu traktowaniu w T-Mobile Polska
- Code of Conduct
- Strategia
- Deklaracja wartości T-Mobile



Przeprowadzamy również szkolenia pracowników z zagadnień dotyczących różnorodności, dyskryminacji, nierównego traktowania oraz mobbingu.

W ramach szkoleń uwzględniających elementy związane z przestrzeganiem praw człowieka zostali przeszkoleni:

- wszyscy nowi pracownicy w procesie onboardingu,
- konkretne grupy pracowników (np. Contact Center, konsultanci w sklepach).

Łączna liczba godzin szkoleniowych z zakresu przestrzegania praw człowieka wyniosła: 1961 godzin.

W 2021 roku przeszkolono łącznie 1803 osoby z tematyki compliance uwzględniającej zarządzanie zgodnością zarówno w relacjach biznesowych, jak i w ramach funkcjonowania w organizacji. Szkolenia obejmowały treningi typu onboarding przy przyjęciu do pracy oraz szkolenia celowane, np. treningi on-line z tematyki Code of Conduct i antykorupcyjnej.

W 2021 roku miały miejsce 3 incydenty o charakterze dyskryminacyjnym.

W każdym przypadku przeprowadzone zostały wewnętrzne postępowania wyjaśniające. Działania naprawcze zostały wdrożone w stosunku do osób, które dopuściły się świadomie lub nieświadomie dyskryminacji wobec współpracowników. Dodatkowo ich działania podlegały weryfikacji zarówno

przez przełożonych wyższego szczebla, jak i przez koordynatora ds. równego traktowania. W jednym przypadku została podjęta decyzja o rozwiązaniu umowy z pracownikiem dopuszczającym się dyskryminowania i nierównego traktowania podwładnych.

Działamy w zgodzie ze standardami

Satysfakcja klientów, bezpieczeństwo informacji, troska o środowisko oraz najwyższe standardy bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia to najważniejsze cele i kryteria w naszej codziennej działalności.

W spełnianiu ustalonych kryteriów pomaga nam funkcjonowanie w zgodzie z międzynarodowymi normami. Posiadamy certyfikaty zgodności Systemów Zarządzania: Jakością, Bezpieczeństwem Informacji, Ciągłością Działania, Środowiskowego oraz Bezpieczeństwem i Higieną Pracy z wymogami odpowiednich standardów ISO wydane przez renomowane jednostki certyfikujące.

Certyfikowane Systemy Zarządzania Jakością i Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji obejmują nasze wszystkie procesy i lokalizacje, co daje gwarancję rzetelnego i kompleksowego podejścia do tych zagadnień. Zakres certyfikacji pozostałych Systemów obejmuje kluczowe z punktu widzenia celu ich wdrożenia usługi, procesy i lokalizacje.

W stronę klienta

System Zarządzania Jakością ISO 9001

Postrzegamy satysfakcję klienta jako klucz do realizacji swoich celów biznesowych i kładziemy szczególny nacisk na jakość obsługi klienta, jego satysfakcję oraz postrzeganie marki.

Deklarujemy prowadzenie rzetelnego procesu sprzedaży usług telekomunikacyjnych oraz sprostanie wymaganiom klientów poprzez kompleksową obsługę o najwyższym poziomie jakości.

W trosce o bezpieczeństwo informacji

System Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji ISO 27001

Informacja jest jednym z najcenniejszych dóbr każdej firmy, dlatego w celu jej ochrony dążymy do kompleksowych i definiowanych przez międzynarodowe standardy rozwiązań, które objęłyby wszystkie nasze aktywa, bezpieczeństwo osobowe, fizyczne i środowiskowe.

Niezawodność usług

System Zarządzania Ciągłością Działania ISO 22301

Efektywny system zarządzania ciągłością działania to dla naszych klientów pewność, że prawidłowo identyfikujemy ryzyko i zagrożenia oraz efektywnie zarządzamy potencjalnymi incydentami. Jest potwierdzeniem konsekwencji w doskonaleniu procesów i procedur w naszej organizacji. Zakres certyfikacji jest bardzo szeroki i obejmuje świadczenie usług komunikacji elektronicznej, usług teleinformatycznych, cyberbezpieczeństwa oraz utrzymanie i rozwój centrów przetwarzania danych.

W zgodzie ze środowiskiem

System Zarządzania Środowiskowego ISO 14001

Posiadanie certyfikatu oznacza, że budowa i eksploatacja naszej sieci są w pełni kontrolowane na każdym etapie rozwoju i funkcjonowania oraz że minimalizowany jest ich wpływ na otoczenie z zachowaniem najwyższej dbałości o środowisko naturalne.

Potwierdzeniem naszej dbałości o środowisko jest brak stwierdzonych niezgodności z przepisami i regulacjami dotyczącymi ochrony środowiska w 2021 roku.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Polityka bezpieczeństwa i higieny pracy ISO 45001

Jako wiodący operator telekomunikacyjny w Polsce, w trosce o utrzymanie najwyższych standardów bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników, kontrahentów i klientów, ustanowiliśmy Politykę Bezpieczeństwa i Higieny Pracy. Zobowiązujemy się w niej m.in., że: będziemy dążyć do stałej poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, zapobiegać wypadkom przy pracy i spełniać wymagania przepisów prawnych oraz inne wymagania BHP.

System antykorupcyjny

System Zarządzania Działaniami Antykorupcyjnymi ISO 37001

W T Mobile Polska obowiązują najwyższe standardy dotyczące przeciwdziałania korupcji i wdrożyliśmy systemowe podejście do jej przeciwdziałania. Ma to duże znaczenie dla partnerów biznesowych i gwarantuje nasze uczciwe podejście do biznesu.

Rozdział 3 Rozdział 3 Rozdział 3
Rozdział 3 Rozdział 3 Rozdział 3

Poznaj MAGENTA TEAM



Rozdział 3

GRI 102-8, 102-41, GRI 103-1, 103-2, 103-3, 202-1, 202-2, 401-1, 402-1, 404-1, 404-2, 404-3, 406-1, 407-1

Nasi pracownicy

Tworzymy innowacyjne rozwiązania, a wszystko to możliwe jest dzięki pracownikom firmy, którzy są różnorodni pod względem wieku, płci, wyglądu czy innych aspektów. Tym, co ich łączy, jest pasja do tworzenia technologii.

Różnorodność jest naszą siłą, a kreatywność, wizja i umiejętności pracowników T-Mobile sprawiają, że jesteśmy w stanie dostarczać Polakom innowacje, które ułatwiają ich codzienność.

Nasze dokumenty zapewniające odpowiedzialne zarządzanie tematem zatrudnienia i pracowników

- Polityka dotycząca budowania relacji między pracownikami
- Polityka w sprawie różnorodności, równości i włączenia / Diversity, Equity and Inclusion (DE&I)

Całkowita liczba pracowników w podziale na:	kobiety	mężczyźni	suma
Rodzaj umowy o pracę i płeć			
czas określony	231	289	520
czas nieokreślony	1387	2015	3402
Typ zatrudnienia i płeć			
pełen etat	1547	2287	3834
część etatu	71	17	88

Podane liczby wynikają z przeciętnych danych o zatrudnieniu w 2021 roku, wykluczając przy tym pracowników przebywających na długich nieobecnościach.

3922

liczba naszych pracowników, w tym:

1618
kobiet

2304
mężczyzn

Co najmniej 50%
managerów stanowić mają kobiety do końca 2022 roku

89%

kadry kierowniczej wyższego szczebla (zarząd i managerowie/dyrektorzy wyższego szczebla) jest zatrudnionych spośród członków społeczności lokalnej

Prawie 700
osób przyjęliśmy
do naszego Magenta Team

23%
wskaźnik rotacji



Zatrudniamy również współpracowników w formie umowy zlecenia oraz B2B:

- umowa zlecenia: zatrudnieni w tej formie współpracownicy mają różne zakresy czynności, w zależności od obszaru, z którym współpracują. Realizują oni operacyjne i powtarzające się czynności, które nie wymagają uprawnień oraz kwalifikacji, jak w przypadku pracowników zatrudnionych na umowę o pracę.

- B2B: współpracownicy B2B mają różne zakresy usług w zależności od obszarów, w których świadczą swoje usługi. Możemy wyróżnić główne obszary, takie jak szeroko rozumiana technologia, m.in. programiści, testerzy, deweloperzy, dodatkowo prawnicy, agile coaches oraz inne role wspierające rozwój produktów.

Zatrudnienie i rotacja

Całkowita liczba nowych pracowników w podziale na płeć i wiek	kobiety	mężczyźni	suma
poniżej 30 lat	185	218	403
od 30 do 50 lat	129	148	277
powyżej 50 lat	7	9	16
Suma	321	375	696
Wskaźnik zatrudnienia	20%	16%	18%

Całkowita liczba odejść pracowników w podziale na płeć i wiek	kobiety	mężczyźni	suma
poniżej 30 lat	158	226	384
od 30 do 50 lat	207	290	497
powyżej 50 lat	11	12	23
Suma	376	528	904
Wskaźnik rotacji	23%	23%	23%

Rozwój i zaangażowanie pracowników

Naszym celem jest kształtowanie kultury osiągnięć, w której kluczowe kompetencje naszych pracowników są zdefiniowane, oceniane i rozwijane.

Chcemy, aby naszych pracowników wyróżniały umiejętności specyficzne dla obszaru, w jakim pracują. Stawiamy na kulturę pracy i sposób myślenia, w którym obok koncentracji na kliencie jest myślenie przez pryzmat wyniku, a nie działania. Dążymy do osiągnięcia efektywności zespołowej poprzez kulturę współpracy, sprawną komunikację i informację zwrotną.

W 2021 roku
Średnia liczba godzin szkoleniowych (1 godzina = 60 min) przypadająca na:

pracownika: 4

kobietę: 3

mężczyznę: 5

Wszyscy pracownicy 100% (zarówno w podziale na płeć, jak i kategorie pracowników) otrzymują regularne oceny okresowe pracowników.

Średnia liczba godzin szkoleniowych (1 godzina = 60 min) w podziale na płeć i kategorię pracowników:

Podział ze względu na strukturę:	kobiety	mężczyźni	suma
wyższa kadra zarządzająca	130	79	91
średnia kadra zarządzająca	36	56	49
pozostali pracownicy	0,2	0,5	0,4

Łączna suma godzin szkoleniowych: 15 876

W 2021 roku przeprowadziliśmy następujące programy rozwoju umiejętności pracowników, które wspierają ciągłość zatrudnienia:

dla wszystkich pracowników:

- Akademię T-Mobile – szkolenia rozwijające kompetencje miękkie,
- Akademię Cloud – nauka zagadnień okołochmurowych,
- Learning culture – nauka o skutecznym uczeniu się.

dla pracowników z obszarów m.in. finansów, programowania, frontline, sprzedaży i liderów z poziomu executive:

- Career shifter – nauka programowania,
- Akademię Testera Automatyzującego – nauka testowania automatycznego,
- Tango – szkolenia z zakresu m.in. java basics i advanced, devops, business analysis, agile leadership, security,
- X-days – zbliżenie centrali do pracowników frontline oraz klienta, zebranie wniosków, rekomendacji i celów do wdrożenia, aby zwiększyć satysfakcję pracowników,
- szkolenia sprzedażowe.

Łączna liczba uczestników wszystkich szkoleń wyniosła ponad 16 tys. **Monitorujemy zaangażowanie i satysfakcję pracowników.**

W ramach Magenta Pulse stosujemy kilka rodzajów badań opinii pracowniczej:

- Pulse Survey – pozwala uzyskać jasny obraz aktualnych opinii pracowników na strategicznie ważne tematy, takiej jak satysfakcja z pracy czy polecalsność pracodawcy, ale także stanowi cenne źródło informacji zwrotnej dla liderów na temat ich pracy z zespołem.
- Employee Survey – obejmuje zagadnienia związane z zaangażowaniem i zdrowiem.
- Europe Pulse – sprawdzanie poziomu zaangażowania i zadowolenia pracowników.

Jesteśmy wrażliwi na wszelkie sygnały mogące świadczyć o potencjalnym obniżeniu się poziomu zaangażowania pracowników. Na bieżąco podejmujemy działania mające na celu kształtowanie przyjaznego środowiska pracy oraz umożliwiającego rozwój i wzrost zaangażowania pracowników.

Wynagrodzenie, wolność zrzeszania się i informowanie o znaczących zmianach

Stosunek wynagrodzenia pracowników najniższego szczebla w stosunku do płacy minimalnej w 2021 roku

Kobiety	Mężczyźni	Średnia ogółem
163%	181%	172%

Pracownicy otrzymują wszystkie informacje o firmie na bieżąco w firmowym intranecie.

Informacje o większym znaczeniu, np. dotyczące zmian regulaminów wynagradzania czy pracy, pracownicy otrzymują z dwutygodniowym wyprzedzeniem.

Nie mamy umów zbiorowych.

Jednocześnie, jako pracodawca podejmujemy działania informacyjne dla pracowników, zapewniamy wolność zrzeszania się w związkach zawodowych, prowadzimy rozmowy, konsultacje i negocjacje z Zakładową Organizacją Związkową dotyczące spraw pracowniczych.



GRI 405-1

W różnorodności siła

Różnorodność oraz tolerancja stanowią fundament działań oraz wartości, którymi się kierujemy. To w nich widzimy naszą największą siłę. Są one podstawą innowacyjnego podejścia do wszystkich pracowników, klientów i klientek, osób będących partnerami biznesowymi i kontrahentami T-Mobile Polska.

We love diversity. Siła różnorodności

Od kilku lat w ramach projektu „We love diversity. Siła różnorodności” realizujemy szereg działań mających na celu promocję idei różnorodności.

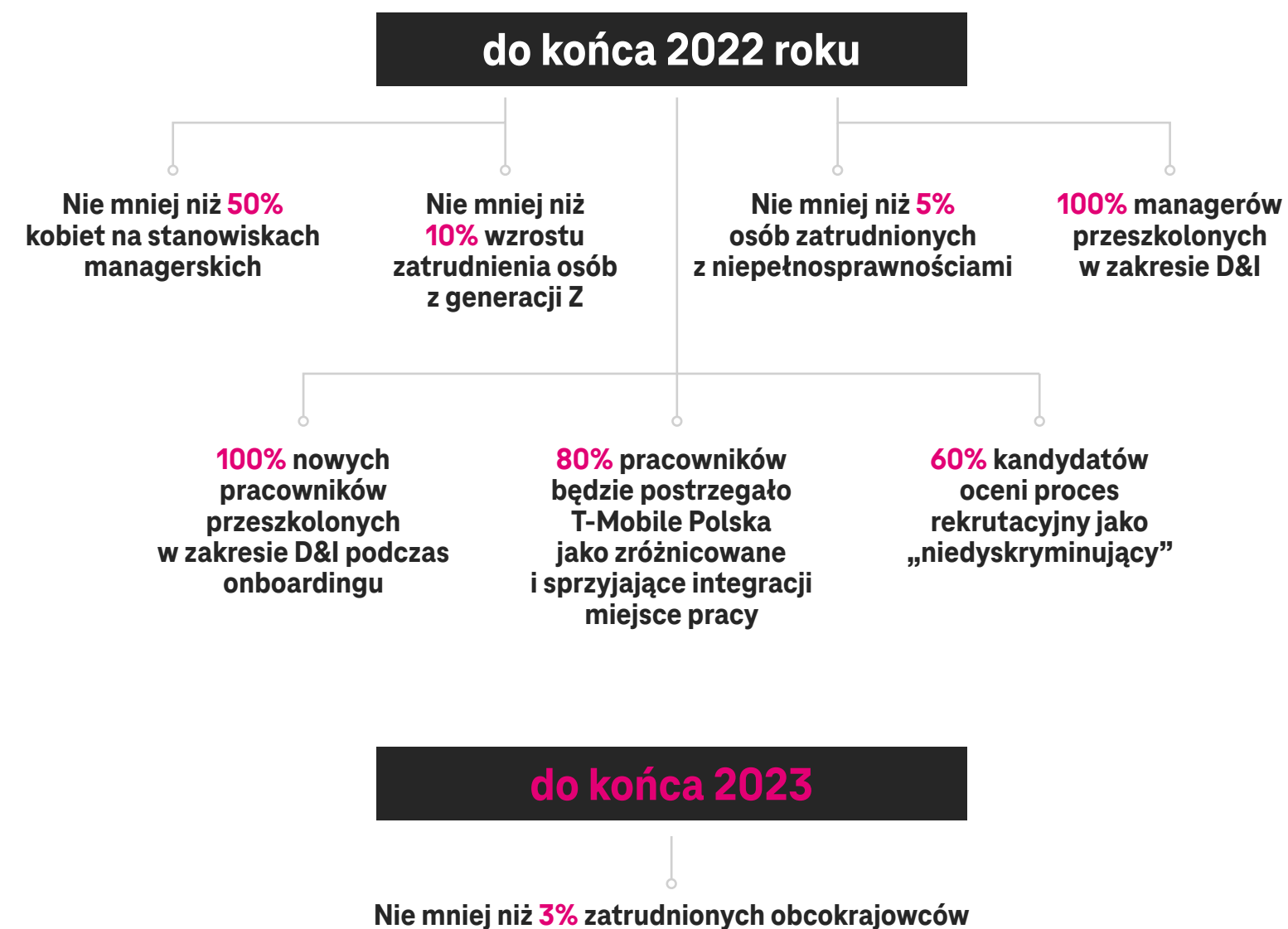
Chcemy, aby wszyscy nasi pracownicy czuli się szanowani, a klienci bezpieczni i mile widziani. Zawsze, niezależnie od tożsamości, wieku, czy pochodzenia.

W 2021 roku rozpoczęliśmy wdrażanie kolejnych projektów, aby kontynuować naszą misję tworzenia otwartej i tolerancyjnej organizacji.



Opublikowaliśmy Strategię Diversity&Inclusion (D&I) 2021–2022

Założenia strategiczne D&I



Jak obecnie wygląda różnorodność naszych pracowników?

Odsetek pracowników w podziale na kategorie i płeć	kobiety	mężczyźni	suma
zarząd			
poniżej 30 lat	0%	0%	0%
od 30 do 50 lat	29%	29%	57%
powyżej 50 lat	0%	43%	43%
Suma	29%	71%	100%
wyższa kadra zarządzająca			
poniżej 30 lat	0%	2%	2%
od 30 do 50 lat	20%	69%	90%
powyżej 50 lat	2%	6%	8%
Suma	22%	78%	100%
średnia kadra zarządzająca			
poniżej 30 lat	0%	1%	1%
od 30 do 50 lat	33%	62%	95%
powyżej 50 lat	2%	3%	5%
Suma	35%	65%	100%
pozostali pracownicy			
poniżej 30 lat	9%	13%	22%
od 30 do 50 lat	31%	41%	72%
powyżej 50 lat	2%	4%	6%
Suma	42%	58%	100%

W 2021 roku rozpoczęliśmy wdrażanie kolejnych projektów, aby kontynuować naszą misję tworzenia otwartej i tolerancyjnej organizacji.

Dostosowaliśmy proces rekrutacji i dbaliśmy, aby był on wolny od dyskryminacji

Stosujemy zasadę ZERO TOLERANCJI DLA BRAKU TOLERANCJI.

- Włączyliśmy moduł Diversity&Inclusion podczas onboardingu.
- Tworzyliśmy neutralne płciowo oferty pracy.
- Uwrażliwialiśmy osoby odpowiedzialne za personel na temat stereotypów.

Podjęliśmy inicjatywę #DiversityThursday

Szacunek do różnorodności nie jest dla nas pustym sloganem. Chcemy, żeby stał on się częścią naszej codzienności.

- Prowadziliśmy cykl #DiversityThursday, w którym temat D&I łączy się z naszymi firmowymi wartościami. Chcieliśmy przetłumaczyć nasze wartości firmowe na język konkretnych sytuacji związanych z D&I.



Stworzyliśmy dopasowane oferty e-learningowe i organizowaliśmy tematyczne webinary

Chcieliśmy pokazać naszemu #magenta-team, że różnorodność ma różne oblicza.

- Przygotowaliśmy dla pracowników materiały edukacyjne w formie filmów pozwalające jeszcze lepiej poznać i zrozumieć to zagadnienie. Organizowaliśmy także spotkania dyskusyjne w formie webinarów, podczas których poruszane były wybrane obszary Diversity&Inclusion tj.: równouprawnienie, włączenie, potrzeby osób z niepełnosprawnościami, awans kobiet.

Wspieraliśmy zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami

Chcemy, aby każdy z nas czuł się dobrze w naszej firmie. Wiemy, że nie jest to proste w przypadku osób z niepełnosprawnościami, które stanowią część naszych koleżanek i kolegów. Co więcej – część z nich nie mówi o swoich problemach, obawiając się wykluczenia.

Aby je wspomóc, zapewniliśmy:

- szkolenia dla kadry kierowniczej w zakresie zarządzania różnorodnymi zespołami, także pod kątem sprawności,
- rozszerzony pakiet opieki medycznej dla osób z orzeczeniem o niepełnosprawności,
- dodatkowy dzień wolny na kwestie związane ze stanem zdrowia,
- indywidualną konsultację z ekspertem ds. BHP w celu dostosowania stanowiska pracy i narzędzi pracy do potrzeb wynikających z niepełnosprawności.

Powołaliśmy komisję ds. równego traktowania

W naszych działaniach na rzecz różnorodności staramy się w jak największym stopniu angażować wszystkich do procesu wspólnych zmian.

- Powołaliśmy komisję ds. równego traktowania. Jej główne zadania to ustalenie możliwych przejawów mobbingu, molestowania, dyskryminacji oraz nieuzasadnionego nierównego traktowania w zatrudnieniu oraz formułowanie propozycji zapobiegania i usuwania skutków tych działań.

Likwidowaliśmy bariery dla osób pozbawionych słuchu i słabo słyszających

Jednym z priorytetów naszej strategii Diversity and Inclusion jest ciągłe opracowywanie nowych rozwiązań zapewniających całkowitą likwidację barier dla naszych klientów i zwrócenie uwagi na potrzeby osób z niepełnosprawnościami.

- Dzięki naszym działaniom przygotowanym w 2021 roku głusi mogą od początku 2022 roku skorzystać ze wszystkich dostępnych form kontaktu z nami. Korzystając ze strony www.t-mobile.pl/c/migam, mogą połączyć się z tłumaczem języka migowego online, który będzie uczestniczył w rozmowie pomiędzy osobą a pracownikiem naszego contact centre. Takie w pełni profesjonalne rozwiązanie obsługi osób głuchych udało nam się wprowadzić jako pierwszemu operatorowi w Polsce we wszystkich naszych sklepach oraz na infolinii. Wierzymy, że znacząco poprawi to komfort obsługi naszych klientów oraz będzie budować ich najlepsze doświadczenia i satysfakcję.

Dążymy do tego, aby klienci byli zawsze w centrum naszych zainteresowań. Chcemy być dostępni dla wszystkich, bez żadnych granic i na takich samych zasadach.

Nieśliśmy pomoc dla osób niewidomych i słabo widzących oraz osób o ograniczonej mobilności

Słowo „różnorodność” odmieniamy przez wszystkie przypadki i chcemy ułatwić dostęp do naszych usług klientom z niepełnosprawnościami.

Usprawniliśmy proces zamawiania dokumentów dla osób niedowidzących i niewidomych. Każdy klient korzystający z naszych usług może zgłosić chęć otrzymania duplikatu dokumentów wydrukowanych przy użyciu powiększonej czcionki w formacie A3 lub przygotowanych z wykorzystaniem alfabetu Braille'a.

Dokładamy również wszelkich starań, aby zgodnie z obowiązującymi przepisami regula-

cyjnymi projektować nasze sklepy bez barier dla osób z niepełnosprawnościami.

Namalowaliśmy mural promujący różnorodność

Na ścianie budynku przy ul. Chmielnej 98 w Warszawie pojawił się ekologiczny mural o powierzchni 237 mkw, który pomaga oczyszczać powietrze ze szkodliwych substancji.

Do namalowania muralu użyto bowiem specjalnych farb fotokatalitycznych, które dzięki zawartości dwutlenku tytanu neutralizują pod wpływem światła rozmaite drobnoustroje oraz zanieczyszczenia, w tym groźne dla zdrowia tlenki siarki i azotu.

Poza pozytywnym wpływem na zdrowie mieszkańców mural spełnia jeszcze jedno ważne zadanie – przypomina o tym, jak ważną rolę odgrywa, nie tylko w miejscu pracy, różnorodność.

Przedstawia on pięć różniących się od siebie osób, które łączy miłość do technologii.

Mural odzwierciedla nasze podejście do różnorodności osobowości i upodobań pracowników, która może być źródłem inspiracji oraz stanowić o sile zespołu.



Doceniono nasze działania w zakresie promowania różnorodności oraz inkluzywności.

Zostaliśmy wyróżnieni w badaniu Diversity IN Check.

Przeprowadzone ono zostało przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu i grono organizacji partnerskich. Miało na celu sprawdzenie stopnia dojrzałości pracodawców w zakresie zarządzania różnorodnością.

Postawiliśmy sobie za cel zadbać o takie otoczenie, w którym nowoczesne technologie służą zrównoważonemu rozwojowi społeczeństwa. To naturalna konsekwencja odpowiedzialności przedsiębiorstwa, które udostępnia innowacyjne rozwiązania w obszarze nowoczesnej technologii.

4 Rozdział 4 Rozdział
dział 4 Rozdział 4 Roz

GOOD MAGENTA



Rozdział 4

GRI 103-1, 103-2, 103-3, 203-1

Jesteśmy odpowiedzialni cyfrowo

Cyfrowa odpowiedzialność to jeden z filarów naszej strategii odpowiedzialnego biznesu. Wierzymy, że mamy ogromny wpływ na otaczającą nas rzeczywistość i nie przechodzimy obojętnie wobec spraw, które są społecznie istotne.

Dbamy o bezpieczeństwo w sieci

Internet ułatwia dostęp do informacji, rozrywki, pomaga w uczeniu się, współpracy i efektywnej komunikacji z innymi. Dziś trudno wyobrazić sobie codzienne funkcjonowanie bez dostępu

do sieci. Zależy nam, aby korzystanie z technologii było bezpieczne.

W Internecie mogą kryć się również zagrożenia. Świadomość ta jest szczególnie ważna, kiedy pozwalamy na korzystanie z zasobów sieci dzieciom. Zarówno one, jak i ich rodzice oraz nauczyciele powinni wiedzieć, jakie niebezpieczeństwa mogą je spotkać podczas korzystania z Internetu.

W 2021 roku wspólnie z Fundacją Digital University zakończyliśmy pierwszą edycję projektu edukacyjnego B.NET.



16

warsztatów online

blisko 500

przeszkolonych nauczycieli reprezentujących publiczne i niepubliczne szkoły podstawowe, ośrodki szkoleniowo-wychowawcze i biblioteki

prawie 7000

uczniów w podsumowującym projekt turnieju wiedzy

Projekt B.NET odpowiadał na ważną potrzebę zwiększenia bezpieczeństwa w sieci najmłodszych użytkowników, którzy, szczególnie w czasie pandemii, spędzali długie godziny przed ekranami komputerów.

Skutecznie uświadamiał uczestników, jak się uchronić przed zagrożeniami w Internecie. Był też doskonałą okazją dla nauczycieli, aby zapoznać się z informacjami dotyczącymi bezpieczeństwa w sieci. Chcieliśmy wyposażyć ich w praktyczną wiedzę i odpowiedź, jak w prosty oraz atrakcyjny sposób przekazać ją uczniom.

Z ankiety przeprowadzonej wśród pedagogów uczestniczących w zajęciach wynika, że 90% z nich zrealizowało ze swoimi uczniami zajęcia z zakresu cyberbezpieczeństwa, bazując na scenariuszach lekcji, które otrzymali podczas warsztatów.

W ramach projektu przeprowadzony został również interaktywny turniej. Biorące w nim udział dzieci walczyły o możliwość przeprowadzenia w ich szkołach dodatkowych zajęć. Najlepsze klasy wykazały się nie tylko doskonałą wiedzą podczas quizu, ale także kreatywnością w przygotowaniu prac plastycznych i multimedialnych na temat bezpieczeństwa w sieci.

Zainteresowanie projektem było bardzo duże, a opinie po szkoleniach pozytywne. Pokazuje nam to, jak ogromne jest zapotrzebowanie ze strony nauczycieli na tego typu warsztaty z rzetelną i konkretną wiedzą o bezpieczeństwie w sieci.

Projekt otrzymał patronat honorowy Ministerstwa Cyfryzacji oraz Państwowego Instytutu Badawczego NASK.

Mówimy STOP wykluczeniom

Wg badań Eurostatu w Polsce tylko 43% osób w wieku 65–74 lat używa Internetu. To niski odsetek w porównaniu z innymi grupami wiekowymi w naszym kraju oraz biorąc pod uwagę dostęp do sieci w innych krajach Europy.

Dla osób starszych rodzina jest często najważniejszym źródłem kontaktów społecznych i przewodnikiem po świecie nowoczesnych technologii. Przez konieczność izolacji spowodowaną pandemią zostali oni jeszcze bardziej pozbawieni możliwości spotkania i wykluczeni cyfrowo. Szczególnie trudna sytuacja zapanowała w placówkach opiekuńczych.

Cyfrowe wykluczenie to problem społeczny, na który nie chcemy się godzić. Uważamy, że każdy, niezależnie od wieku, ma prawo czerpać korzyści płynące z nowych technologii na równych zasadach.

Projekt Sieć Pokoleń łączył pokolenia. Miał na celu popularyzację dostępu do nowoczesnych technologii i poprawę kompetencji cyfrowych wśród seniorów. Przekazaliśmy im narzędzia i wiedzę niezbędne do rozwoju swoich pasji i kontaktów z najbliższymi.

Przybliżyliśmy technologię oraz płynące z niej możliwości osobom starszym.

W ramach akcji przekazaliśmy

11-stu domom seniora oraz domom opieki społecznej w całej Polsce sprzęt umożliwiający im dostęp do internetu

Seniorzy otrzymali także bezpłatny dostęp do przygotowanego specjalnie dla nich kursu „Cyfrowy świat dla każdego”, w którym krok po kroku wyjaśnione zostały najważniejsze pojęcia związane z obsługą komputera, korzystaniem z Internetu oraz bezpieczeństwem w sieci. Dla osób, które miały dodatkowe pytania, zorganizowano także konsultacje telefoniczne z pracownikami naszej infolinii.

W 2021 roku przeprowadziliśmy również akcję edukacyjną „Seniorze, uważaj na te numery” mającą chronić osoby starsze przed telefonicznymi oszustami oraz „ABC technologii dla seniora” – serię artykułów poradnikowych, publikowanych w popularnych magazynach.

Do wykluczenia cyfrowego może dojść nie tylko z powodu braku kompetencji, ale również z powodu braku świadomości zagrożeń, jakie mogą czyhać w Internecie. Obecne pokolenie młodych osób dorasta w pełni scyfryzowanym społeczeństwie. Wiele z nich cierpi z powodu mobbingu internetowego lub niskiego poczucia własnej wartości.

Jesteśmy nowoczesnym, świadomym odpowiedzialności przedsiębiorstwem, które z jednej strony chce uczulić młodych ludzi na ryzyka w świecie online, ale z drugiej przybliżyć im również liczne korzyści, jakie udostępnia mądre obchodzenie się z Internetem.

W naszej inicjatywie edukacyjnej **Na Wygranej Pozycji skierowanej do młodzieży chcieliśmy być dla nich przewodnikiem po świecie nowoczesnych technologii, mówiąc w języku atrakcyjnym dla tej grupy docelowej.**

Do współpracy w ramach projektu zaangażowaliśmy czwórkę młodych i popularnych influencerów, którzy swoje kariery budują w Internecie. Wybrani twórcy opowiadali o swoich doświadczeniach związanych z hejtem, samoakceptacją, ochroną prywatności i bezpieczeństwem. Brali udział w spotkaniach live, podczas których uczestnicy mogli zadawać pytania na czacie. Poruszano m.in. tematy reagowania na negatywne komentarze, fake newsy oraz ochronę swojej prywatności w social mediach. Wszystkie materiały oraz spotkania live dostępne są na stronie www.nawygranejpozycji.pl.

Nasza odpowiedzialność społeczna to również inwestycje w infrastrukturę.

Inwestycje sieciowe, w tym powiększanie zasięgu sieci szerokopasmowych umożliwia łączność mobilną oraz dostęp do Internetu niezbędny do zdalnej pracy i nauki, które były stałym elementem pandemii COVID w 2021 roku. Dodatkowo inwestycje prowadzone przez nasz hub innowacji (hub4industry) dają szansę tworzącym się start-upom i firmom na testowanie nowych rozwiązań technologicznych oraz rozwijanie nowych usług i produktów. Realizowane przez nas inwestycje mają charakter komercyjny.

Przewidujemy pozytywny wpływ zwiększania pojemności i przepustowości usług łączności mobilnej zarówno w aspekcie konsumenckim, jak i całej gospodarki. Nowe technologie przyspieszają procesy i produkcję, optymalizują łańcuchy dostaw oraz koszty działalności.

4

○ młodych twórców internetowych

○ spotkania na żywo

○ przygotowane specjalnie dla T-Mobile Polska materiały video poruszające ważne tematy dotyczące m.in. bezpieczeństwa w sieci



GRI 103-1, 103-2, 103-3, 413-1, wskaźniki własne

Niesiemy radość pomagania i wspieramy

Pomoc i wsparcie dają wielką moc, dlatego co roku włączamy się w liczne akcje charytatywne oraz sponsoring. Chcemy być postrzegani jako marka wrażliwa na potrzeby społeczne oraz zaangażowana w wydarzenia istotne z punktu widzenia naszej branży.

W akcje zaangażowany jest cały T-Mobile Polska. Wsłuchujemy się w potrzeby społeczne i odpowiadając na nie, udzieliliśmy wsparcia licznym inicjatywom na terenie całego kraju. Prowadzimy analizę wpływu naszych inwestycji na społeczność lokalną w 100 procentach operacji prowadzonych w ramach realizacji inwestycji.

Świąteczna aukcja charytatywna i partnerstwo z PCK

W 2021 roku minęło 20 lat, od kiedy połączyliśmy siły i sprawiliśmy, że pomaganie stało się naszą świąteczną tradycją.

Zebraлиśmy blisko 30 tys. zł w ramach wpłat od pracowników
Kwota została dodatkowo podwojona przez zarząd



Pieniądze zebrane w ramach akcji przekazaliśmy na wsparcie projektów wolontariackich w programie „Radość pomagania” (projekt wolontariatu pracowniczego T-Mobile) oraz Polskiego Czerwonego Krzyża (PCK).



W ramach partnerstwa z PCK przekazaliśmy również dodatkowe środki na rzecz stworzenia punktu Polskiego Czerwonego Krzyża w gminie Michałowo. Organizowane były w niej działania pomocowe na rzecz uchodźców na granicy polsko-białoruskiej. Zdecydowaliśmy się pokryć koszty powstania i funkcjonowania punktu wyjazdowego PCK, z którego w łatwy sposób można było dystrybuować oraz koordynować działania grup ratownictwa. W punkcie w ramach dyżurów podejmowane były działania pomocowe (pomoc humanitarna i medyczna) w przypadku odnalezienia grup migrantów.

Child Alert – każdy może zrobić coś dla innych

Jesteśmy jedynym operatorem telefonii komórkowej w Polsce, który we współpracy z policją stosuje system „Child Alert”, aby w ten sposób wspierać technologicznie poszukiwania zaginionych dzieci.

■ Czym jest Child Alert?

To działający w Europie i na świecie system wsparcia poszukiwania zaginionych dzieci. Jest narzędziem pozwalającym na błyskawiczne rozpowszechnienie w społeczeństwie informacji o poszukiwaniach zaginionego dziecka.

■ Jak działa system?

Działanie systemu polega na szybkim rozsyłaniu informacji o zaginionym dziecku za pomocą partnerów systemu – mediów takich jak np. telewizja, radio, Internet, tablice reklamowe, elektroniczne znaki drogowe, telefonie komórkowe. Przygotowanie oraz rozsyłanie komunikatów o zaginięciu dziecka odbywa się za pomocą specjalistycznej platformy informatycznej.

Jeżeli zostanie ogłoszony alarm, wysyłamy specjalny MMS (Child Alert) do swoich klientów. Komunikat sporządzany jest przez policję i zawiera podstawowe informacje dotyczące zdarzenia i zaginionego dziecka. Komunikaty wysyłane są tylko do tych klientów T-Mobile Polska, którzy wcześniej wyrazili zgodę na otrzymywanie takich powiadomień.

Wspólnie na ratunek

Żyjemy w czasach, w których codziennie jesteśmy świadkami ważnych i często dramatycznych wydarzeń. Ważne jest, żeby mieć wokół siebie ludzi odważnych, którzy dzięki swojej wiedzy i doświadczeniu zajmują się profesjonalnie ratowaniem zdrowia i życia.

Takimi osobami są członkowie Medycznego Zespołu Ratunkowego Fundacji Polskie Centrum Pomocy Międzynarodowej (PCPM). To jedyna w Polsce i jedna z niewielu w Europie medycznych

grup szybkiego reagowania, zdolnych do niemal natychmiastowego wyjazdu do strefy dotkniętej klęskami żywiołowymi lub kryzysami humanitarnymi. Tworzy ją ponad setka wyśmienitych specjalistów i oddanych swojej pracy medyków.

Wierzymy w długoletnią przyjaźń, dlatego kontynuowaliśmy partnerstwo z PCPM. Poświęcenie PCPM budzi nasz ogromny szacunek i uważamy współpracę z nim za prawdziwy zaszczyt.

Nasza współpraca była wielowymiarowa. Oprócz wsparcia finansowego, dającego większe możliwości utrzymania pełnej gotowości do wyjazdów ratunkowych, zapewniliśmy organizacji pomoc w komunikacji i dotarciu do jak największej liczby odbiorców, organizując wspólnie akcje edukacyjne i społeczne – m.in. zajęcia z pierwszej pomocy dla pracowników firmy.

Bycie w ciągłej gotowości to olbrzymie zobowiązanie. Obserwując pracę członków PCPM, jesteśmy przekonani, że to, co robią, jest niezwykle ważne dla nas wszystkich. Chcemy wspierać działania zespołu medyków, tak aby zawsze mogli być gotowi do niesienia pomocy na całym świecie.

W 2021 roku sponsorowaliśmy następujące wydarzenia i instytucje

POLSKI ZWIĄZEK PIŁKI NOŻNEJ I REPREZENTACJE NARODOWE

- Sponsoring reprezentacji Polski w piłce nożnej kobiet i mężczyzn bezpośrednio łączy naszą markę z najpopularniejszym sportem i meczami reprezentacji. Drużyna narodowa budzi ogromne zainteresowanie i emocje. Pomagając przeżywać je jeszcze intensywniej, budujemy wizerunek marki, która jest przyjazna klientowi.

FESTIWAL CYFRYZACJI

- Cyfrowa odpowiedzialność to jeden z filarów naszej działalności, dlatego sponsorowaliśmy drugą edycję Festiwalu Cyfryzacji organizowanego przez fundację Polska Cyfrowa. Wydarzenie edukuje i buduje kompetencje cyfrowe wśród obywateli, przedstawicieli biznesu i administracji publicznej.

XIII FORUM EKONOMICZNE FG TIME

- Wsparliśmy największe spotkanie europejskiej branży cyfrowej w Europie Środkowej i Wschodniej, przygotowane przez organizacje pozarządowe sektora ICT z Polski i Niemiec. Forum poświęcone było ważnym dla nas tematom i możliwościom regulacji na rynku nowych technologii, które pozwolą maksymalnie wykorzystać szanse i uniknąć najpoważniejszych zagrożeń.

12. EDYCJA EUROPEJSKIEGO FORUM ETYKI, ZGODNOŚCI I UCZCIWOŚCI

- Współpraca z Instytutem Compliance trwała już kolejny rok. Jego działalność jest połączeniem pracy badawczej i szkoleniowej. Prowadzone projekty związane są z tematyką compliance, wydawane są publikacje oraz organizowane są konferencje branżowe. Udział w forum podkreśla, że tematyka zarządzania zgodnością i etyki biznesowej jest dla nas bardzo ważna.

KONFERENCJA POŚWIĘCONA CYBERBEZPIECZEŃSTWU

- Mamy świadomość, że bezpieczeństwo informacji stało się czynnikiem krytycznym dla funkcjonowania i rozwoju firm oraz jak ważna jest wymiana doświadczeń osób, które się nią zajmują. Dlatego wsparliśmy konferencję, której idea było poszerzenie wiedzy menedżerów na temat bezpieczeństwa IT.

PARK POLSKO-NIEMIECKI W WARSZAWIE

- Wspólnie z niemiecką ambasadą oraz we współpracy z władzami Warszawy wspomogliśmy remont ogrodów w Parku Skaryszewskim, promując kluczową dla nas ideę współpracy polsko-niemieckiej.

CYBERSEC 2021

- T-Mobile Polska był partnerem strategicznym międzynarodowej konferencji CyberSec. Forum daje możliwość budowania trwałych relacji z kluczowymi firmami zaangażowanymi we wzmacnianie cyberbezpieczeństwa w Polsce. Bezpieczeństwo w sieci to nasz priorytet.

DZIEŃ ZJEDNOCZENIA NIEMIEC / JEDNOŚCI

- Dzień Zjednoczenia / Jedności Niemiec to spotkanie organizowane w Ambasadzie Niemiec. Oprócz ambasadora i przedstawicieli polskiego rządu uczestniczy w nim wiele osób ze świata biznesu, kultury i polityki. To kolejny przykład na to, jak ważna jest dla nas polsko-niemiecka przyjaźń.

Łączna kwota na akcje sponsoringowe w 2021 roku **wyniosła prawie 13 mln zł.**

ROZDZIAŁ 5 ROZDZIAŁ
dział 5 Rozdział 5 Roz

**GREEN
MAGENTA**



Rozdział 5

GRI 103-1, 103-2, 103-3, 201-2, 302-1, 305-1, 307-1,

Strategia neutralności klimatycznej

Od wielu lat realizujemy projekty wspierające zrównoważony rozwój i ochronę planety. Mobilizujemy całą organizację do tego, aby prowadzony przez nas biznes był przyjazny środowisku i napędzany wyższym celem.

Wspieramy dobry klimat. To nasz wspólny cel i zobowiązanie. Odpowiedzialność za przeciwdziałanie kryzysowi klimatycznemu jest bliska całej Grupie Deutsche Telekom i nam w T-Mobile Polska również.

W poprzednich latach Grupa Deutsche Telekom przyjęła plan, zgodnie z którym całkowite wyeliminowanie wytwarzanego przez nią śladu węglowego (zarówno bezpośrednio organizacji, jak i w całym procesie od produkcji po dystrybucję) miało nastąpić do 2050 roku.

W obliczu coraz bardziej alarmujących sygnałów o stanie planety Grupa postanowiła ten proces przyspieszyć aż o 10 lat.

Strategia T Mobile Polska jest nierozdzielnie związana z ochroną planety i realizacją zrównoważonych celów biznesowych w praktyce. Sukcesywnie wdrażamy swoje założenia.

Zerowa emisyjność Deutsche Telekom już w 2040 roku!

Proces ten będzie odbywał się etapami

do 2025 roku

1. Redukcja emisji pośrednich i bezpośrednich

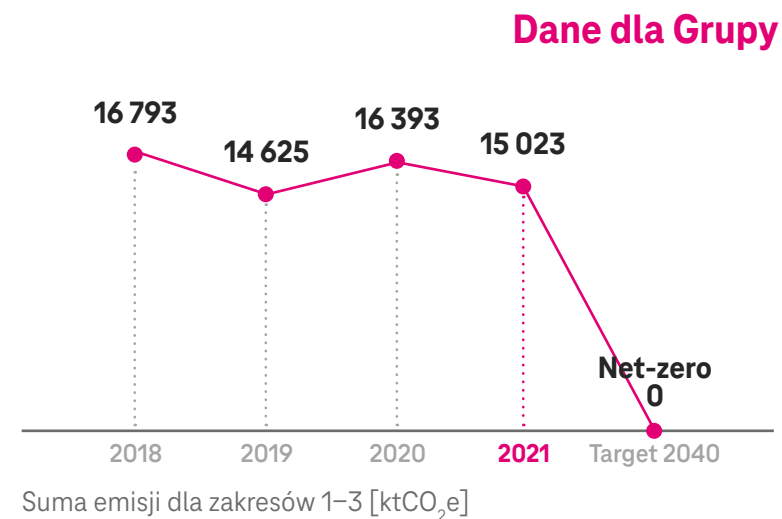
do 2040 roku

2. Całkowite wykluczenie emisji z całego łańcucha dostaw

rok 2040

3. Zerowa emisyjność DT

Jak przebiega realizacja?



Dane dla T-Mobile Polska

Wielkość brutto bezpośrednich emisji gazów cieplarnianych

1788 tCO₂e

Zakres 1

Obliczeń dokonano na podstawie GHG Protocol. Przyjęto rok bazowy 2017.

Od 2021 roku

Od 2021 roku pokrywamy 100% naszego zużycia energii elektrycznej w całej Grupie ze źródeł odnawialnych, realizując w ten sposób jeden z naszych celów klimatycznych.

Dzięki temu emisje z zakresu 2 były o około 90% niższe niż w roku poprzednim.

Dokonałiśmy zmian we flocie naszych pojazdów – 50% samochodów jest hybrydowych.

Aspekt ekologiczny we flocie jest dla nas bardzo ważny i obok kosztów związanych z użytkowaniem

pojazdów jest to kluczowy element warunkujący wybór przyszłych samochodów T-Mobile Polska.

Dodatkowo nasi pracownicy korzystają z poll carów, czyli aut firmowych do ich dyspozycji mają możliwość zorganizowania wspólnych dojazdów do pracy dzięki udostępnionym elektrycznym autom.

Wszystkie ręce na pokład! Dlatego też z innymi krajowymi firmami wspieramy naszą Grupę w realizacji działań zmierzających do wspólnego celu, jakim jest zerowa emisyjność.



Nasze projekty wspierające strategię Grupy

Napędzani zieloną energią

Od lat realizujemy działania związane z realizacją strategii środowiskowej, mającej na celu zmniejszenie emisji dwutlenku węgla.

Już od 2018 r. instalacje pozyskujące energię ze słońca wykorzystujemy m.in. na stacji na Schronisku PTTK na Hali Ornak oraz w Dolinie Pięciu Stawów, gdzie wspierają one funkcjonowanie obiektu pozbawionego dostępu do sieci energetycznej.

W 2021 roku kolejne panele zostały zamontowane na terenie centrali telefonicznych w Lublinie i Rzeszowie oraz na 130 stacjach bazowych na terenie całego kraju.

Takie rozwiązanie to korzyści nie tylko dla środowiska, ale także dla naszych klientów. Częściowe uniezależnienie się stacji od tradycyjnego źródła energii powoduje, że w przypadku awarii jest ona w stanie pracować dłużej dzięki energii pochodzącej z paneli i magazynowanej w zainstalowanych bateriach.

Dane zebrane na bazie istniejących instalacji pokazują, że panele fotowoltaiczne zapewniają ok. 15% średniorocznego zapotrzebowania stacji bazowej, a przy odpowiedniej konfiguracji i przy zastoso-



waniu magazynów energii udział energii ze słońca w całkowitym miksie energetycznym dla najlepszych pod tym względem obiektów może wynieść nawet 30%.

Dzięki panelom fotowoltaicznym od początku projektu uzyskaliśmy

ponad 210 megawatogodzin

energii elektrycznej, co pozwoliło na zaoszczędzenie niemal 170 ton emisji CO₂

Zmierzyliśmy także nasz wspólny ślad węglowy

W ramach globalnego badania Deutsche Telekom sprawdziliśmy, jaki ślad węglowy generujemy, dojeżdżając do pracy.

W ramach globalnego badania sprawdziliśmy, z jakich form transportu pracownicy najczęściej korzystają i jakie odległości pokonują, ale także pytano osoby biorące udział w ankiecie o ich pomysły na proekologiczne rozwiązania, które firma powinna wdrożyć.



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

Średnio 98 kg CO₂ w T-Mobile Polska

Wnioski i działania na przyszłość:

- Promocja elektromobilności poprzez zapewnienie infrastruktury ładowania
- Promowanie wspólnego podwożenia
- Promocja korzystania z transportu publicznego
- Rozbudowa infrastruktury rowerowej
- Uwzględnienie aspektów mobilności w planowaniu terenu

Nasze zużycie energii w 2021 roku

Zużycie energii w 2021 r.	Zużycie (GJ)
Całkowite zużycie energii pochodzącej ze źródeł nieodnawialnych i rodzaje stosowanych paliw	
gaz ziemny i koksowniczy	47
olej opałowy	255
pozostałe paliwa ciekłe	21 079
Łączna konsumpcja energii ze źródeł nieodnawialnych	21 381
Całkowite zużycie energii pochodzącej ze źródeł odnawialnych	
energia wiatrowa	860 339
energia fotowoltaiczna	13 230
energia wodna	223
energia z biomasy	64 033
biopaliwa	60 617
Łączna konsumpcja energii ze źródeł odnawialnych	988 442
Całkowite zużycie energii	
elektrycznej	
cieplnej	9 000
do chłodzenia	626
Łączne zużycie energii	9 626
Całkowite zużycie energii wewnątrz organizacji	1 029 449

Zmniejszaliśmy zużycie energii w całej organizacji

Stosujemy energooszczędne rozwiązania

- oświetlenie LED w oświetleniu górnym i reklamowym oraz w salonach
- wysokowydajne pompy ciepła w niektórych sklepach
- oprogramowanie typu energywise w urządzeniach korporacyjnych
- zasilanie sprzętu IT w sklepach i salonach w standardzie HighEfficiency
- systemy usprawniające wyłączenie nieużywanych obszarów
- energooszczędne systemy chłodzenia
- wyłączanie reklam w szczytach nocnych

Prowadzenie zrównoważonego biznesu i ochrona środowiska jest w obecnych czasach niezbędnym czynnikiem stanowiącym o świadomości organizacji i wskazującym, że dba ona nie tylko o rozwój w sensie biznesowym, ale również troszczy się o klientów i otoczenie. W T-Mobile Polska będziemy kontynuować i promować programy mające na celu zachowanie środowiskowej neutralności, których wartością nadrzędną jest bezpieczna przyszłość nas wszystkich.

W 2021 roku na T-Mobile Polska nie zostały nałożone żadne kary administracyjne oraz sankcje z tytułu nieprzestrzegania przepisów z zakresu ochrony środowiska.

Ryzyka klimatyczne

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

- Ryzyko zniszczenia infrastruktury**
 Naszą infrastrukturę sieciową projektujemy tak, aby była chroniona przed burzami, zmianami temperatury i silnym wiatrem oraz aby zapewnić dostęp do mobilnej infrastruktury zasilającej na wypadek sytuacji awaryjnych.
- Ryzyko finansowe**
 Zmiany klimatu mogą również nieść ze sobą wzrost kosztów energii i opłat za emisje. Prowadzimy działania na rzecz poprawy naszej efektywności energetycznej i dążymy do zmniejszenia śladu węglowego.
- Ryzyko wizerunkowe**
 Mamy świadomość, że nasze deklaracje w zakresie dążenia do zerowej emisyjności nie mogą być słowami bez pokrycia. Chcemy utrzymać wizerunek firmy odpowiedzialnej za środowisko, dlatego kładziemy duży nacisk na realizację strategii Grupy DT oraz działań na rzecz zrównoważonego rozwoju.

GRI 103-1, 103-2, 103-3, 301-3, 306-1, 306-2, 306-3

Dbamy o surowce i ograniczamy ilość odpadów

Świat elektroniki rozwija się w szybkim tempie. Dzięki temu każdego roku możemy korzystać z coraz wygodniejszych i lepiej dostosowanych do naszych preferencji rozwiązań. Jednocześnie oznacza to jednak, że liczba produkowanych urządzeń wciąż rośnie, co nie pozostaje obojętne dla środowiska.

Pogodzenie potrzeb konsumentów i ochrony planety nie jest łatwym zadaniem. Tym większa odpowiedzialność spoczywa na branży technologicznej, mającej wpływ na rozwój całego sektora elektroniki.

Czy możliwe jest zatem połączenie nowoczesności, oszczędności i ekologii?
W T-Mobile Polska robimy to bez problemu!



Warto dać smartfonom drugie życie. Taką właśnie okazję chcieliśmy stworzyć naszym klientom.

Z tego względu wystartowaliśmy z akcją **Wymień smartfon na nowy**, umożliwiającą klientom oddanie sprzętu, który otrzyma drugie życie, a przy okazji stworzy dla nich dodatkową korzyść w postaci dofinansowania zakupu nowego urządzenia.

Sprzęt, który zyskał drugie życie, trafia do nowego użytkownika lub zostaje przeznaczony na komponenty w procesie produkcji.



Kontynuowaliśmy także akcję **Smartfon re:generacja.**

Wyspecjalizowane firmy, z którymi współpracujemy, odnawiają i testują używane telefony marki Apple. Urządzenia dostępne w ofercie po gruntownym odnowieniu są prawie jak nowe – posiadają jedynie nieznaczne ślady użytkowania, a ich wszystkie komponenty zostały odpowiednio przetestowane.

Istotnym elementem wprowadzania na rynek odnowionych urządzeń jest niepewność konsumentów co do trwałości takiego sprzętu. Zadbaliśmy o to nie tylko poprzez stosowne umowy oraz kontrolę jakościową dostaw, ale również wprowadzając na rynek wyłącznie produkty zawierające 24-miesięczną gwarancję. Mają one także nowe, oryginalne ładowarki i w większości posiadają nowe baterie. Trafiają do oferty abonamentowej w bardzo atrakcyjnej cenie.

Smartfon re:generacja to ograniczenie ilości elektrośmieci i drugie życie smartfonów. Wprowadzając ponownie do obiegu gospodarki cyrkularnej odnowione telefony, nie tylko udostępniamy naszym klientom sprawny, nowoczesny i przystępny cenowo sprzęt, ale przede wszystkim wspieramy ideę „zero waste”.

Jak mierzymy efekty naszych działań?

W przypadku urządzeń odnawianych przyjęliśmy, że miarą efektywności jest ciągły wzrost udziału urządzeń odnawianych w stosunku do urządzeń nowych zarówno pod względem ilościowym, jak i wciąż rosnącego portfolio.

Odsetek odzyskanych produktów w ramach naszych akcji wyniósł w 2021 roku 0,35%.

Jest to suma sprzedanych urządzeń odnowionych oraz odkupionych od klientów w celu ich odnowienia ze wszystkich naszych salonów.

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

Sami też ograniczamy wytwarzane przez nas odpady

W magentowej drużynie wspólnie działamy na rzecz ekologii. Zrównoważony rozwój to nie tylko modne w ostatnich latach pojęcie, ale także ważne i realne działania realizowane na całym świecie. Troska o środowisko jest wpisana w DNA magentowego operatora.

Działamy odpowiedzialnie i na bieżąco monitorujemy gospodarowanie odpadami, aby ograniczyć ilość wytwarzanych odpadów, właściwie je segregować, a następnie przekazywać wartościowe surowce do recyklingu. Dbamy również o wprowadzenie cyrkularności we wszystkich obszarach upstream, core i downstream o czym świadczą realizowane przez nas projekty. Mamy świadomość, że ma to bezpośredni wpływ na zmniejszenie zużycia surowców naturalnych i ochronę środowiska.

632,57 ton

Całkowita masa wytworzonych przez nas odpadów w 2021 roku

Podział masy wytworzonych odpadów ze względu na ich skład	tony
Odpady tworzyw sztucznych	9,53
Opakowania z papieru i tektury	136,50
Opakowania z tworzyw sztucznych	12,83
Opakowania z drewna	14,01
Opakowania wielomateriałowe	6,93
Zużyte urządzenia	366,39
Elementy usunięte ze zużytych urządzeń	1,11
Nieorganiczne odpady	61,36
Inne baterie i akumulatory	0,06
Żelazo i stal	3,43
Kable	5,00
Papier i tektura	15,42

Wszystkie wytworzone przez T-Mobile Polska odpady pochodzą z naszych biur oraz salonów z wybranych lokalizacji.

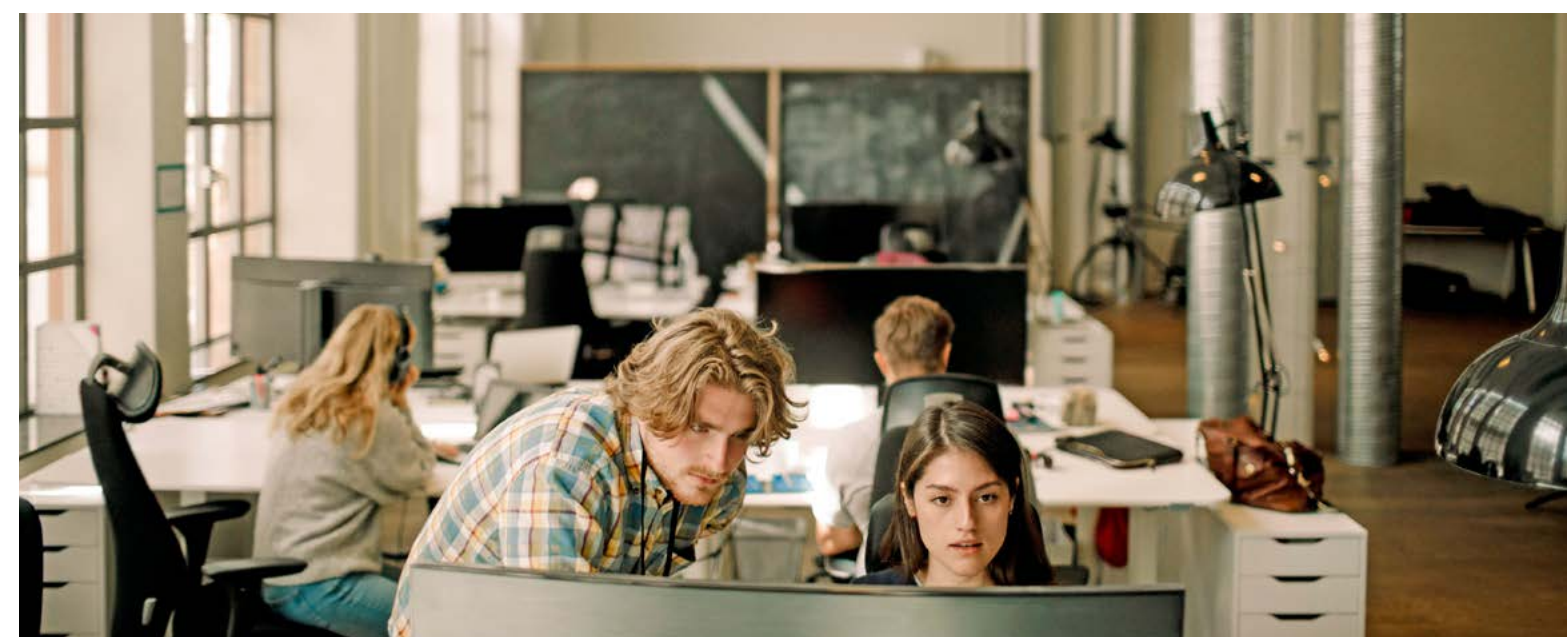
Po pierwsze: plastik

Wycofaliśmy z naszych biur i sklepów plastikowe torby i butelki, usunęliśmy z kantyny jednorazowe sztuczki, kubki i słomki, a w kawiarni w siedzibie głównej zachęcamy do przychodzenia po kawę z własnym kubkiem.

Po drugie: papier

Projekt Paperless

Zachęcaliśmy klientów do podpisywania dokumentów w formie elektronicznej i zmniejszyliśmy ilość dokumentów w paczkach wysyłanych do klientów. Minimalizowaliśmy także ilość drukowanych ulotek.

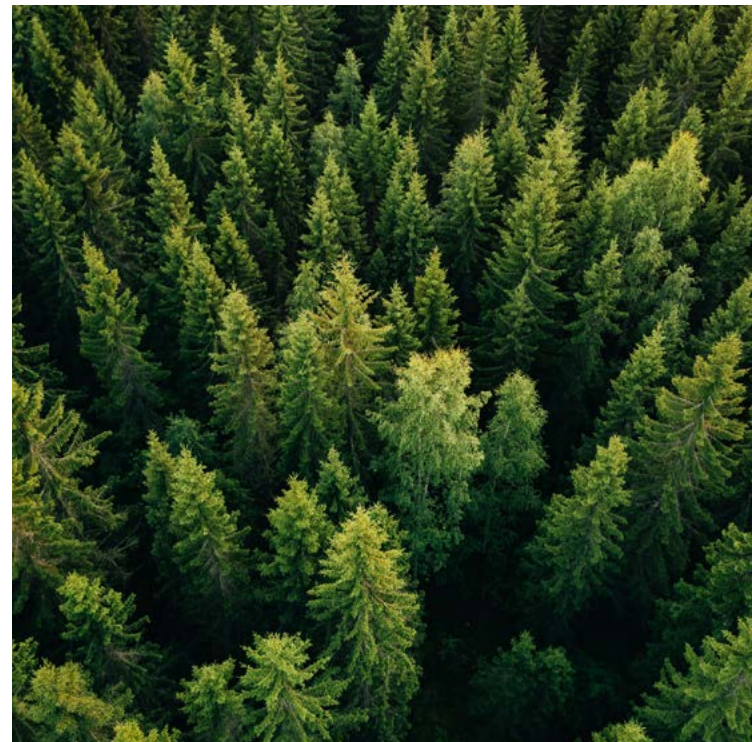


Magentowe Lasy – razem możemy więcej!

Polskie firmy co roku drukują tony faktur. Naszym zdaniem nie jest to konieczne. W T-Mobile chcieliśmy zacząć działać oraz przekonać naszych klientów do wspólnych aktywności na rzecz środowiska i odpowiedzialnego użytkowania cennych surowców, takich jak drewno. Uważamy, że wspólne dbanie o środowisko po prostu się kalkuluje!

We wrześniu 2021 roku zainicjowaliśmy akcję Magentowe Lasy. Jej celem było zachęcenie naszych klientów biznesowych do rezygnacji z faktur tradycyjnych na rzecz elektronicznych. Ekologiczne zmiany zawsze zaczynamy od siebie, dlatego na początku akcji posadziliśmy 30 tys. sadzonek.

W ramach kampanii „Magentowe Lasy” T-Mobile zadeklarowało posadzenie jednego drzewa za każde dwa arkusze zaoszczędzonego papieru.



Klienci T-Mobile
zrezygnowali
z 21 718 kartek papieru

10 859
tyle drzew
zasadziliśmy
dzięki naszej
akcji

dodatkowo
posadziliśmy
jeszcze
60 000
sadzonek

W programie mogli wziąć udział wszyscy nasi klienci biznesowi, którzy otrzymują faktury w postaci wydruku na papierze. Po potwierdzeniu na naszej stronie internetowej www.magentowe-lasy.pl przejścia na fakturę elektroniczną klient otrzymywał odpowiedni link, dzięki któremu mógł określić, gdzie ma być zasadzone drzewo. Współpracowaliśmy z sześcioma nadleśnictwami: Lipusz (województwo pomorskie), Oborniki Śląskie (województwo dolnośląskie), Miechów (województwo małopolskie), Świdnik (województwo lubelskie), Jabłonna (województwo mazowieckie) oraz Wichrowo (województwo warmińsko-mazurskie).

W ramach wewnętrznej akcji wpieraliśmy inicjatywę **Ubrania do oddania i zachęcaliśmy pracowników do zrobienia letnich porządków w szafie. Mogli oni przekazać ubrania w ramach akcji, a za każdy kilogram ubrań przeznaczana była złotówka na działalność UNICEF Polska.**

Prowadzimy odpowiedzialną sprzedaż w salonach

- zmniejszamy ilości drukowanych ulotek
- podłogi tworzymy ze specjalnych, organicznych materiałów
- wyeliminowaliśmy plastikowe torby i butelki
- korzystamy wyłącznie z papieru z certyfikatem FSC
- nasze akcesoria wykonane są z plastiku pochodzącego z recyklingu
- zastosowaliśmy deszczówkę do spłukiwania ścieków w niektórych sklepach



o Rozdział 6 Rozdział 6 Rozdział 6
Rozdział 6 Rozdział 6 Rozdział 6

O Raporcie



Rozdział 6

GRI 102-44, 102-46, 102-47, 102-48, 102-49, 102-50, 102-51, 102-52, 102-53, 102-54, 102-56

To już nasza trzecia publikacja raportu przedstawiającego najważniejsze informacje o naszych działaniach z obszaru zrównoważonego rozwoju oraz odpowiedzialnego biznesu. Idziemy śladami Grupy Deutsche Telekom (DT), która każdego roku w ramach raportów odpowiedzialnego biznesu informuje o podejmowanych przez nią działaniach oraz osiągniętych wynikach. Jesteśmy blisko i działamy z myślą o naszych interesariuszach, dlatego chcemy, aby projekty i inicjatywy, w tym akcje społeczne i środowiskowe podejmowane przez T-Mobile Polska, a także ich rezultaty, były znane i łatwo dostępne dla otoczenia. Dzięki publikacji raportów w formie online prezentujemy wszystkie informacje w jednym, łatwo dostępnym miejscu na naszej stronie internetowej.

Raport T-Mobile Polska został przygotowany zgodnie ze standardami GRI (Global Reporting Initiative) w wersji Core i obejmuje swym zakresem działania T-Mobile Polska w 2021 roku oraz ważniejsze inicjatywy, które miały miejsce do czasu jego publikacji.

Raport został poddany zewnętrznej weryfikacji przez firmę audytorską. Finalny kształt raportu został zaakceptowany przez Zarząd. Nie było korekt w stosunku do poprzedniego raportu. T-Mobile Polska planuje utrzymanie raportowania w cyklach rocznych.

Na etapie przygotowania raportu zidentyfikowaliśmy tematy o szczególnej wadze, które są istotne zarówno z perspektywy naszej organizacji, jak i jej otoczenia społeczno-gospodarczego. W związku z tym, że włączamy opinie naszych interesariuszy w procesy decyzyjne dotyczące naszych codziennych działań i planów na przyszłość, wsłuchaliśmy się także w ich oczekiwania, przygotowując niniejszą publikację. Zagadnienia istotne dla T-Mobile Polska do uwzględnienia w raporcie zostały określone podczas spotkań, w których udział wzięli przedstawiciele naszej firmy. W identyfikacji najważniejszych tematów zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialnego biznesu związanych z naszą działalnością uwzględniliśmy także wyniki badania opinii szerokiego grona naszych interesariuszy przeprowadzonego na potrzeby raportu w 2020 roku. Na podstawie tych informacji opracowaliśmy listę kluczowych zagadnień, które poruszamy w tegorocznym raporcie. Dodatkowo, w związku z podjętym zobowiązaniem na rzecz realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju, w raporcie wskazujemy również informację o wypełnianiu wybranych celów SDGs. Mając świadomość wpływu zmian klimatu na naszą działalność, postanowiliśmy również przedstawić zidentyfikowane przez nas najważniejsze ryzyka klimatyczne.

Tematy raportowania zidentyfikowane jako istotne dla naszej działalności w 2021 r.

Obszar środowiskowy

- Materiały i surowce
- Energia
- Emisje
- Odpady
- Zgodność z regulacjami środowiskowymi

Obszar społeczny

- Poziomy wynagrodzeń
- Zatrudnienie
- Stosunki pomiędzy pracownikami a kadrą zarządzającą
- Szkolenia i edukacja
- Różnorodność i równość szans
- Niedyskryminowanie
- Wolność zrzeszania się
- Prawa człowieka
- Społeczności lokalne
- Pośredni wpływ ekonomiczny
- Działalność charytatywna
- Sponsoring
- Zatrudnienie z lokalnego rynku
- Zdrowie i bezpieczeństwo klienta
- Marketing oraz znakowanie produktów i usług
- Prywatność klienta
- Wyniki finansowe

Ład korporacyjny

- Zapobieganie niezgodności w zakresie produktów i usług
- Zapobieganie korupcji
- Zachowania antykonkurencyjne



Kontakt w sprawie raportu

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

Małgorzata Rybak-Dowżyk

Dyrektor Departamentu Komunikacji
Korporacyjnej i CR
malgorzata.rybak@t-mobile.pl

Olga Wótkiewicz-Kosior

Ekspertka ds. CR
olga.wolkiewicz@t-mobile.pl

GRI 102-55

Nazwa standardu GRI	Nr wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Stopień raportowania	Nr strony
GRI 101: Informacje podstawowe 2016	101	Informacje podstawowe	<input checked="" type="checkbox"/> pełny <input type="checkbox"/> częściowy	
UJAWNIEŃ PROFILOWE				
GRI 102: Wskaźniki profilowe 2016	Profil organizacji			
	102-1	Nazwa organizacji	<input checked="" type="checkbox"/>	5
	102-2	Główne marki, produkty lub usługi	<input checked="" type="checkbox"/>	7
	102-3	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	<input checked="" type="checkbox"/>	6
	102-4	Liczba krajów, w których działa organizacja, i nazwy tych krajów	<input checked="" type="checkbox"/>	6
	102-5	Forma własności i forma prawna organizacji	<input checked="" type="checkbox"/>	9
	102-6	Obsługiwane rynki	<input checked="" type="checkbox"/>	9
	102-7	Skala działalności	<input checked="" type="checkbox"/>	6
	102-8	Informacja o pracownikach	<input checked="" type="checkbox"/>	31
	102-9	Łańcuch wartości	<input checked="" type="checkbox"/>	26
	102-10	Znaczące zmiany w organizacji i jej łańcuchu dostaw	<input checked="" type="checkbox"/>	23
	102-11	Zasada ostrożności	<input checked="" type="checkbox"/>	27
	102-12	Zewnętrzne inicjatywy przyjęte przez organizację	<input checked="" type="checkbox"/>	17
	102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach	<input checked="" type="checkbox"/>	17
	Strategia			
	102-14	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla	<input checked="" type="checkbox"/>	4
	Etyka i uczciwość			
	102-16	Wartości, zasady, standardy i normy zachowania w organizacji	<input checked="" type="checkbox"/>	24
	Ład organizacyjny			
	102-18	Struktura zarządzania	<input checked="" type="checkbox"/>	23

Nazwa standardu GRI	Nr wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Stopień raportowania	Nr strony
Zaangażowanie interesariuszy				
	102-40	Lista grup interesariuszy organizacji	<input checked="" type="checkbox"/>	15
	102-41	Odsetek pracowników objętych umowami zbiorowymi	<input checked="" type="checkbox"/>	34
	102-42	Identyfikacja i wybór interesariuszy angażowanych przez organizację	<input checked="" type="checkbox"/>	15
	102-43	Podejście do angażowania interesariuszy	<input checked="" type="checkbox"/>	16
	102-44	Kluczowe kwestie i problemy poruszane przez interesariuszy	<input checked="" type="checkbox"/>	57
Informacje o raporcie				
	102-45	Lista podmiotów objętych skonsolidowanym sprawozdaniem finansowym	<input checked="" type="checkbox"/>	10
	102-46	Proces definiowania treści raportu	<input checked="" type="checkbox"/>	57
	102-47	Istotne aspekty zidentyfikowane w procesie definiowania treści raportu	<input checked="" type="checkbox"/>	
	102-48	Korekty w stosunku do poprzedniego raportu i przyczyny korekt	<input checked="" type="checkbox"/>	57
	102-49	Istotne zmiany w stosunku do poprzedniego raportu	<input checked="" type="checkbox"/>	57
	102-50	Okres raportowania	<input checked="" type="checkbox"/>	57
	102-51	Data publikacji ostatniego raportu	<input checked="" type="checkbox"/>	57
	102-52	Cykl raportowania	<input checked="" type="checkbox"/>	57
	102-53	Kontakt w sprawie raportu	<input checked="" type="checkbox"/>	58
	102-54	Oświadczenie dotyczące raportowania zgodnie z GRI Standards	<input checked="" type="checkbox"/>	57
	102-55	Indeks treści GRI	<input checked="" type="checkbox"/>	59
	102-56	Weryfikacja zewnętrzna	<input checked="" type="checkbox"/>	57

Nazwa standardu GRI	Nr wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Stopień raportowania	Nr strony
UJAWNIENIA SZCZEGÓŁOWE DOTYCZĄCE ISTOTNYCH TEMATÓW				
Aspekty ekonomiczne				
Wyniki ekonomiczne				
GRI 103: Podejście do zarządzania 2016	103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne		10
	103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy		10
	103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania		10
GRI 201: Wyniki ekonomiczne 2016	201-1	Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona (przychody) i podzielona (koszty operacyjne, wynagrodzenia, płatności na rzecz inwestorów i państwa, inwestycje społeczne)	■	10
	201-2	Implikacje finansowe i inne ryzyka oraz szanse dla działań organizacji wynikające ze zmian klimatycznych	□	50
Poziomy wynagrodzeń				
GRI 103: Podejście do zarządzania 2016	103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne		34
	103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy		34
	103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania		34
GRI 202: Obecność na rynku 2016	202-1	Stosunek wynagrodzenia pracowników najniższego szczebla w podziale na płec w stosunku do płacy minimalnej na danym rynku w głównych lokalizacjach prowadzenia działalności	■	34
	202-2	Procent kierownictwa wyższego szczebla zatrudnionego ze społeczności lokalnej	■	31
Pośredni wpływ ekonomiczny				
GRI 103: Podejście do zarządzania 2016	103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne		40
	103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy		40
	103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania		40
GRI 203: Pośredni wpływ ekonomiczny 2016	203-1	Rozwój oraz wpływ inwestycji w infrastrukturę i usługi	□	40

Nazwa standardu GRI	Nr wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Stopień raportowania	Nr strony
Zapobieganie korupcji				
GRI 103: Podejście do zarządzania 2016	103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne		26
	103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy		26
	103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania		26
GRI 205: Zapobieganie korupcji 2016	205-2	Odsetek pracowników przeszkolonych w zakresie polityk i procedur antykorupcyjnych organizacji	■	27
	205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	■	27
Zachowania antykonkurencyjne				
GRI 103: Podejście do zarządzania 2016	103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne		26
	103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy		26
	103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania		26
GRI 206: Zachowania antykonkurencyjne 2016	206-1	Kroki prawne podjęte wobec organizacji z powodu naruszeń zasad wolnej konkurencji oraz praktyk monopolistycznych	■	27
Aspekty środowiskowe				
Materiały i surowce				
GRI 103: Podejście do zarządzania 2016	103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne		51
	103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy		51
	103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania		51
GRI 301: Materiały 2016	301-3	Odzyskane produkty i materiały opakowaniowe	□	52
Energia				
GRI 103: Podejście do zarządzania 2016	103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne		47
	103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy		47
	103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania		47
GRI 302: Energia 2016	302-1	Zużycie energii (elektrycznej, ciepłej, do chłodzenia, pary) wewnątrz organizacji – pochodzącej ze źródeł odnawialnych i nieodnawialnych	■	50

Nazwa standardu GRI	Nr wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Stopień raportowania	Nr strony
Emisje				
GRI 103: Podejście do zarządzania 2016	103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne		47
	103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy		47
	103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania		47
GRI 305: Emisje 2016	305-1	Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (ze źródeł będących własnością organizacji raportującej lub przez nią kontrolowanych)	□	48
Odpady				
GRI 103: Podejście do zarządzania 2016	103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne		51
	103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy		51
	103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania		51
GRI 306: Odpady 2020	306-1	Wytwarzanie odpadów i znaczące skutki związane z odpadami	■	53
	306-2	Zarządzanie znaczącymi wpływami związanymi z odpadami		53
	306-3	Wytworzone odpady		53
Zgodność z regulacjami środowiskowymi				
GRI 103: Podejście do zarządzania 2016	103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne		50
	103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy		50
	103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania		50
GRI 307: Zgodność z regulacjami środowiskowymi 2016	307-1	Kwota istotnych kar oraz całkowita liczba sankcji pozafinansowych z tytułu nieprzestrzegania prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska	■	50
Aspekty społeczne				
Zatrudnienie				
GRI 103: Podejście do zarządzania 2016	103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne		
	103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy		
	103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania		

Nazwa standardu GRI	Nr wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Stopień raportowania	Nr strony
GRI 401: Zatrudnienie 2016	401-1	Całkowita liczba i wskaźniki zatrudnienia nowych pracowników oraz rotacji pracowników w podziale na grupy wiekowe, płeć i region	■	32
Stosunki pomiędzy pracownikami a kadrami zarządzającą				
	103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne		31
	103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy		31
	103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania		31
GRI 402: Stosunki pomiędzy pracownikami a kadrami zarządzającą 2016	402-1	Minimalne okresy wypowiedzenia w związku ze zmianami operacyjnymi, z uwzględnieniem informacji, czy są one określone w umowach zbiorowych	■	34
Szkolenia i edukacja				
GRI 103: Podejście do zarządzania 2016	103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne		33
	103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy		33
	103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania		33
GRI 404: Szkolenia i edukacja 2016	404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika w podziale na płeć oraz na kategorię pracowników	■	33
	404-2	Programy rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego, które wspierają ciągłość zatrudnienia pracowników oraz ułatwiają zarządzanie końcem kariery zawodowej	■	33
	404-3	Procent pracowników otrzymujących regularne oceny swoich wyników oraz informacje rozwoju zawodowego, z podziałem na płeć oraz kategorię pracowników	■	33
Różnorodność i równość szans				
GRI 103: Podejście do zarządzania 2016	103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne		35
	103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy		35
	103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania		35

Nazwa standardu GRI	Nr wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Stopień raportowania	Nr strony
GRI 405: Różnorodność i równość szans 2016	405-1	Skład ciał zarządzających i kadry pracowniczej w podziale na kategorie według płci, wieku, przynależności do mniejszości oraz innych wskaźników różnorodności	■	36
Niedyskryminowanie				
GRI 103: Podejście do zarządzania 2016	103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne		28
	103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy		28
	103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania		28
GRI 406: Niedyskryminowanie 2016	406-1	Całkowita liczba przypadków dyskryminacji (incydentów o charakterze dyskryminacyjnym) i podjętych działań naprawczych	■	28
Wolność zrzeszania się				
GRI 103: Podejście do zarządzania 2016	103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne		34
	103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy		34
	103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania		34
GRI 407: Wolność zrzeszania się 2016	407-1	Zidentyfikowane zakłady i dostawcy, w których przypadku może dochodzić do naruszenia lub może występować poważne ryzyko naruszenia wolności zrzeszania się i zawierania umów zbiorowych oraz działania podjęte, aby chronić te prawa	□	34
Prawa człowieka				
GRI 103: Podejście do zarządzania 2016	103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne		28
	103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy		28
	103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania		28
GRI 412: Prawa człowieka 2016	412-2	Całkowita liczba godzin szkoleniowych pracowników w zakresie polityk poszanowania praw człowieka lub procedur uwzględniających aspekty praw człowieka, które mają znaczenie dla działalności organizacji, w tym również procent przeszkolonych pracowników	■	28

Nazwa standardu GRI	Nr wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Stopień raportowania	Nr strony
Spółeczności lokalne				
GRI 103: Podejście do zarządzania 2016	103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne		43
	103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy		43
	103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania		43
GRI 413: Społeczności lokalne 2016	413-1	Odsetek operacji dot. realizacji inwestycji z wdrożonym sposobem/programem oceny wpływu na społeczność lokalną	□	45
	wskaźnik własny	Programy i kwoty przekazywane na działania charytatywne	■	45
	wskaźnik własny	Programy i kwoty przekazywane na sponsoring	■	45
Zdrowie i bezpieczeństwo klientów				
GRI 103: Podejście do zarządzania 2016	103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne		26
	103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy		26
	103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania		26
GRI 416: Zdrowie i bezpieczeństwo klientów 2016	416-2	Przypadki nieprzestrzegania przepisów dotyczących wpływu produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo	■	27
Marketing oraz znakowanie produktów				
GRI 103: Podejście do zarządzania 2016	103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne		26
	103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy		26
	103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania		26
GRI 417: Marketing i znakowanie 2016	417-3	Całkowita liczba przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnie stosowanymi kodeksami dotyczącymi komunikacji marketingowej, w tym reklam, promocji i sponsoringu	■	27

Nazwa standardu GRI	Nr wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Stopień raportowania	Nr strony
Prywatność klienta				
GRI 103: Podejście do zarządzania 2016	103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne		25
	103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy		25
	103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania		25
GRI 418: Prywatność klienta 2016	418-1	Całkowita liczba uzasadnionych skarg dotyczących naruszenia prywatności klienta i utraty danych klientów	■	25
Zgodność społeczno-ekonomiczna				
GRI 103: Podejście do zarządzania 2016	103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne		26
	103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy		26
	103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania		26
GRI 419: Zgodność społeczno-ekonomiczna 2016	419-1	Nieprzestrzeganie praw i przepisów w obszarze społecznym i gospodarczym	■	27



Oświadczenie niezależnej oceny w zakresie ograniczonym



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 2021* (Raport). Poświadczenie odnosi się do danych i informacji objętych opisanym poniżej zakresem naszych prac.

Wybrane Informacje

Zakres naszej pracy był ograniczony do poświadczenia wskaźników w wersji podstawowej umieszczonych w Raporcie dotyczącym okresu 01.01-31.12.2021, opracowanych zgodnie z GRI Standards 2016: 102-1-14, 16, 18, 40-56, 103-1-3, 201-1 i 2, 202-1 i 2, 203-1, 205-2 i 3, 206-1, 301-3, 302-1, 305-1, 307-1, 401-1, 402-1, 404-1-3, 405-1, 406-1, 407-1, 412-2 i 3, 413-1, 416-2, 417-3, 418-1, 419-1 oraz GRI Standards 2020: 306-1-3.

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 oraz 2020 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 poświadczania 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 poświadczania raportów od 15. grudnia 2015), wydaną przez International Auditing and Assurance Standards Board.



3. Reviewing the data collection and consolidation processes used to compile Selected Information, including assessing assumptions made, and the data scope and reporting boundaries.
4. Reviewing documentary evidence provided by T-Mobile.
5. Agreeing a selection of the Selected Information to the corresponding source documentation;
6. Reviewing T-Mobile's systems for quantitative data aggregation and analysis.
7. Assessing the disclosure and presentation of the Selected Information to ensure consistency with assured information.

Conclusion

On the basis of our methodology and the activities described above:

- Nothing has come to our attention to indicate that the Selected Information is not fairly stated in all material respects.

Evaluation against GRI Standards

Bureau Veritas Polska Sp. z o.o. undertook an evaluation of The Report against the GRI Standards. This included cross checking the GRI index table against all the reference documents to provide an opinion on the self-declared GRI application level.

Based on our work, it is our opinion that report *T-Mobile Polska Sustainability Report for 2021* has been prepared in accordance with standards for sustainability reporting The GRI Standards, Core option.

Statement of Independence, Integrity and Competence

Bureau Veritas is an independent professional services company that specialises in quality, environmental, health, safety, and social accountability with over 190 years history. Its assurance team has extensive experience in conducting verification over environmental, social, ethical and health and safety information, systems and processes.

Bureau Veritas operates a certified¹ Quality Management System which complies with the requirements of ISO 9001:2015, and accordingly maintains a comprehensive system of quality control including documented policies and procedures regarding compliance with ethical requirements, professional standards and applicable legal and regulatory requirements.

Bureau Veritas has implemented and applies a Code of Ethics, which meets the requirements of the TIC Council², cross the business to ensure that its employees maintain integrity, objectivity, professional competence and due care, confidentiality, professional behaviour and high ethical standards in their day-to-day business activities.

BUREAU VERITAS POLSKA Sp. z o.o.

Warsaw, August 2022

Witold Dżugan
Member of the Board

Paulina Szulc
Lead Assuror

¹ Certificate of Registration No. 44 100 160145 issued by TUV NORD CERT GmbH

² TIC Council Compliance Code EDITION 1 December 2018

T