



W ZASIĘGU PRZYSZŁOŚCI

RAPORT ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU
T-MOBILE ZA 2024 ROK



SPIS TREŚCI

3	JESTEŚMY T-MOBILE POLSKA	16	MAGENTA TEAM	30	GREEN MAGENTA	39	GOOD MAGENTA	45	ODPOWIEDZIALNE ZARZĄDZANIE
4	List Prezesa	19	Nasza kadra	31	Dążymy do neutralności klimatycznej	40	Pełna dostępność dla wszystkich	46	Nasze wartości
5	O nas	21	Sprawiedliwe wynagradzanie	34	Zużycie energii	41	Nasze inicjatywy społeczne	47	Chronimy dane osobowe klientek i klientów
12	Strategia odpowiedzialności	23	Różnorodność i równe traktowanie	35	Ograniczamy zużycie surowców i produkcję odpadów	43	Pomagamy i wspieramy	49	Zarządzanie zrównoważonym rozwojem
15	Nagrody i wyróżnienia	26	Szkolenia	38	Dbamy o różnorodność biologiczną			51	Wyjaśnianie wątpliwości i zgłaszanie nieprawidłowości
		28	Bezpieczeństwo w pracy					52	Zapobieganie korupcji
								53	Polityka wobec dostawców
								55	Komunikacja i angażowanie interesariuszy i interesariuszek
								56	Odpowiedzialna komunikacja marketingowa
								57	O RAPORCIE
								57	Kontakt w sprawie raportu
								58	Wybór tematów
								59	Indeks wskaźników GRI





LIST PREZESA

GRI: [2-22]

Rok 2024 nie był łatwy – dla ludzi, dla firm, dla całego świata. Zmiany klimatyczne coraz częściej przybierają formę realnych katastrof. Rosnące ceny, niepewność gospodarcza, rosnąca dezinformacja i coraz głębsze podziały społeczne to nasza codzienność. Wielu z nas odczuwa niepokój, szukając punktów odniesienia.

W T-Mobile wierzymy, że nasza misja: „Connecting Your World”, nigdy nie była ważniejsza. Łączność to dziś znacznie więcej niż technologia. To bezpieczeństwo, obecność i możliwość działania, niezależnie od sytuacji. W świecie pełnym niepewności chcemy być partnerem, który nie zawodzi i któremu można ufać.

Właśnie dlatego z takim zaangażowaniem realizujemy naszą strategię ESG. Dla nas to nie lista zadań, ale konsekwentna odpowiedź na rosnące wyzwania i oczekiwania. W 2024 roku po raz kolejny pokazaliśmy, że możliwe jest prowadzenie biznesu w sposób odpowiedzialny, długofalowy

i oparty na wartościach. Potwierdziły to liczne nagrody i wyróżnienia, aż 13 w obszarze ESG. To dla nas sygnał, że obraliśmy właściwy kierunek.

W tym samym czasie utrzymaliśmy stabilność finansową i udowodniliśmy odporność naszej organizacji. Rok zakończyliśmy wzrostem przychodów o 3.8%, silnym wzrostem EBITDA AL na poziomie 5,1%, a także dalszym wzrostem liczby klientów. Odpowiedzieliśmy na dynamiczny rozwój rynku, w tym gwałtownie rosnące zużycie danych i popularyzację sztucznej inteligencji. Zawsze jednak pamiętając, że technologia to tylko narzędzie, a najważniejsze są jakość usług i doświadczenie klienta. W T-Mobile rozwój i odpowiedzialność nie są ze sobą w sprzeczności, wręcz przeciwnie, idą ramię w ramię.

Dowodem na to są nasze działania środowiskowe. Pod hasłem „Działamy w trosce o naturę” wprowadziliśmy kolejne elementy gospodarki obiegu zamkniętego: ogólnopolski konkurs dla szkół, zniżki za zwrot telefonów w naszych salonach oraz kampanię „Stare Telefony Działają Cuda”, zrealizowaną wspólnie ze Szlachetną Paczką. Rezultat? Ponad 5% urządzeń sprzedanych w 2024 roku wróciło do nas do recyklingu – to realna zmiana.

Nie poprzestaliśmy na tym. Już od 2021 roku, 100% zużywanej przez nas energii pochodzi z OZE, systematycznie modernizujemy flotę, a za pomocą rozwiązań IoT monitorujemy środowisko, wspierając m.in. ochronę bioróżnorodności i jakość powietrza. Dobrze wiemy, że rozwój sieci 5G Bardziej, rosnące zużycie danych i rozwój AI wiążą się z wyższym zapotrzebowaniem na energię, ale jesteśmy gotowi, by temu wyzwaniu sprostać w sposób odpowiedzialny.

Nasza strategia ESG opiera się jednak na szerszym spojrzeniu, bo zrównoważony rozwój to nie tylko troska o środowisko. To również inwestycja w ludzi, relacje i wspólnoty, których jesteśmy częścią. Wierzymy, że technologia ma sens tylko wtedy, gdy realnie wspiera człowieka. Dlatego równie dużą wagę przywiązujemy do działań społecznych, tych, które budują kompetencje, przeciwdziałają wykluczeniu i tworzą bezpieczną przestrzeń dla wszystkich.

W 2024 roku kontynuowaliśmy program „Sieć Pokoleń”, prowadząc warsztaty edukacyjne dla seniorów w Magenta Experience Center. Kampania #HejtOutLoveIn przypominała, że Internet powinien być miejscem bezpiecznym i przyjaznym dla wszystkich, a projekt „Pewni w Sieci” wspierał świadome i bezpieczne poruszanie się w świecie cyfrowym.

Odpowiedzialność to także gotowość do działania w trudnych momentach. Gdy we wrześniu 2024 Polskę dotknęły powodzie, natychmiast uruchomiliśmy pomoc. Przekazaliśmy milion złotych na wsparcie poszkodowanych i zapewniliśmy niezawodną łączność w najbardziej krytycznych momentach.

By wspierać innych, sami musimy być organizacją silną wewnątrz, opartą na wartościach, otwartą i odpowiedzialną. Dlatego równie mocno, jak o klientów i społeczności, dbamy o nasz zespół. To ludzie T-Mobile są siłą napędową wszystkich naszych działań, to oni tworzą codzienność firmy. Tworzymy organizację, która nie tylko osiąga wyniki, ale też buduje dobre, przyjazne dla każdego miejsce pracy, oparte na szacunku i wspólnym celu.

Wierzę, że tylko działając razem, jako zespół, jako firma, jako część większej wspólnoty, możemy sprostać wyzwaniom dzisiejszego świata.

Jako część Grupy Deutsche Telekom współtworzymy europejski standard odpowiedzialnego przywództwa technologicznego. Dziś, bardziej niż kiedykolwiek, potrzebna jest technologia, która działa dla ludzi, a nie zamiast ludzi.

Przyszłość nie wydarzy się sama. Tworzymy ją każdego dnia, decyzjami, które podejmujemy, wartościami, którymi się kierujemy, i światem, jaki chcemy zostawić kolejnym pokoleniom.

Z wyrazami szacunku

Andreas Maierhofer

Prezes Zarządu T-Mobile Polska

O NAS

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

Należymy do grona liderów polskiego rynku teleinformatycznego. Jesteśmy jednym z największych operatorów telekomunikacyjnych. Stale rozwijamy sieć innowacyjnych usług, dzięki takim rozwiązaniom jak infrastruktura światłowodowa, sieć 5G. Bardziej, rozwiązania chmurowe czy centra danych.

Z oferowanych przez nas rozwiązań korzysta

ponad **12,87 mln**
klientów i klientek¹ indywidualnych i biznesowych.

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



Zobacz nasz film
na YouTube

Łączymy
od morza do gór

¹) Stan na koniec I kwartału 2025 r.

Usługi świadczymy w całej Polsce,

dzięki rozbudowanej infrastrukturze oraz sieci salonów sprzedaży.

W 2024 roku kluczowym osiągnięciem było uruchomienie w rekordowym tempie ogólnopolskiej sieci 5G Bardziej, działającej na częstotliwościach pasma C. W ciągu roku uruchomiono ponad

3 400 stacji bazowych

Równolegle rozwijaliśmy sieć światłowodową – jej długość **wzrosła o 2 800 km**, osiągając 13 800 km. Coraz większa przepustowość sieci przekłada się na zmiany w korzystaniu z usług: 84% połączeń głosowych odbywa się przez VoLTE i VoWiFi, a przesył danych **wzrósł o 14% r/r**, osiągając 3 300 PB. Sam ruch w sieci 5G wzrósł aż o 308%.

Nasza sieć została wyróżniona nagrodami SpeedTest.pl za „**Najszybszy Internet mobilny**” i „**Najszybszy Internet domowy**”, a także przez Komputer Świat za „**najlepszej jakości dostęp do internetu mobilnego**”.

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

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

NASZA MISJA

Tworzenie środowiska,

w którym
nowoczesne
technologie
będą służyć
zrównoważonemu
rozwojowi
społeczeństwa

MISJA



Dostarczanie innowacyjnych rozwiązań

z obszaru
nowoczesnych
technologii

WIZJA

Usługi mobilne

Pełna oferta usług
konwergentnych
dla klientów B2COferta rozrywki
dla klientek
i klientów indywidualnychWachlarz usług
dla klientów B2BNASZA
OFERTAUsługi
cyberbezpieczeństwaUsługi centrum
danychOutsourcing
ITOferta
Big DataRozwiązania
Smart solutionsRozwiązania w zakresie
IoT (internetu rzeczy)
i M2MUsługi
telekomunikacyjneUsługi transmisji
danych i dostępu
do internetu



ponad 5%
telefonów zebranych
z rynku do recyklingu
vs. ilość sprzedanych

1 mln zł
przekazaliśmy na po-
moc dla osób
dotkniętych powodzią

3611
osób tworzyło
nasz zespół

7,3 mld zł
nasz przychód w 2024 r.

GRI: [201-1]

T-MOBILE



49%
wykorzystanych surowców
pochodziło z recyklingu

13
nagród i wyróżnień
za działania ESG

ponad 3400
nowych stacji bazowych

80%
samochodów w naszej flocie
stanowią pojazdy hybrydowe
i elektryczne

W LICZBACH
W 2024 R.



Dziś nie da się prowadzić odpowiedzialnego biznesu bez zintegrowania zrównoważonego rozwoju z codziennym podejmowaniem decyzji – także tych finansowych. W T-Mobile nie traktujemy ESG jako kosztu, ale inwestycję w długofalową stabilność i odporność firmy. Wierzę, że tylko firmy, które potrafią łączyć cele ekonomiczne z troską o ludzi i środowisko, będą w stanie utrzymać przewagę konkurencyjną w nadchodzących latach.

Juraj Andras
Członek Zarządu, Dyrektor ds. Finansowych



Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i podzielona

	2024 [tys. zł]	2023 [tys. zł]	2022 [tys. zł]	Komentarz
Wartość ekonomiczna wytworzona:				
przychody ogółem	7 192 786	6 872 904	6 591 610	bez przychodów finansowych
Wartość ekonomiczna podzielona:				
koszty operacyjne	6 028 352	5 794 287	5 599 201	
wynagrodzenia i świadczenia pracownicze	720 593	677 460	644 594	
płatności na rzecz dostawców kapitału (dywidendy i odsetki)	0	0	0	
płatności na rzecz instytucji publicznych	153 320	134 649	169 498	podatek dochodowy bieżący oraz podatek od nieruchomości (dane z rachunku wyniku nie uwzględniają płatności z tytułu VAT)
darowizny i inwestycje na rzecz społeczeństwa	4 662	3 106	4 292	uwzględniono także darowizny odliczone od dochodu
wartość zatrzymana	285 859	263 402	174 025	różnica pomiędzy wartością ekonomiczną wytworzoną a podzieloną



WŁADZE FIRMY

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

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

Na dzień publikacji raportu (4 sierpnia 2025 rok) składy najwyższych organów zarządzających przedstawiały się następująco:

ZARZĄD



Andreas Maierhofer
Prezes Zarządu

Data powołania:
1.04.2023



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

Data powołania:
1.12.2023



Alexander Jenbar
Członek Zarządu,
Dyrektor ds. Technologii
i Innowacji

Data powołania:
16.09.2022



Juraj Andras
Członek Zarządu,
Dyrektor
ds. Finansowych

Data powołania:
1.12.2023



Andrzej Malinowski
Członek Zarządu,
Dyrektor ds. B2B

Data powołania:
1.08.2025



RADA NADZORCZA

Dominique Leroy
Przewodnicząca Rady Nadzorczej
Data powołania: 19.06.2024

Anna Franziska Kornher
Członek Rady Nadzorczej
Data powołania: 15.12.2023

Stefan Lemmen
Członek Rady Nadzorczej
Data powołania: 1.09.2023

Stefan Schlöter
Członek Rady Nadzorczej
Data powołania: 26.08.2024

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

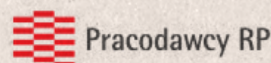
UDZIAŁ W ORGANIZACJACH ORAZ INICJATYWACH ZEWNĘTRZNYCH

GRI: [2-28]

Jesteśmy aktywnym członkiem następujących organizacji:

- Polsko-Niemieckiej Izby Przemysłowo-Handlowej (AHK), w ramach której m.in. wspieramy polsko-niemieckie stosunki gospodarcze;
- Konfederacji Lewiatan – ściśle współpracujemy z jej departamentem gospodarki cyfrowej;
- UN Global Compact Network Poland – m.in. uczestniczymy w programie promującym respektowanie praw człowieka w biznesie (etyczną komunikację, zapobieganie dyskryminacji płacowej, ochronę sygnalistów itd.);
- Forum Odpowiedzialnego Biznesu;
- Amerykańskiej Izby Handlowej w Polsce (AmCham) – m.in. uczestniczymy w pracach grupy ds. relacji z rządem i polityki publicznej (GAP);
- Rady do Spraw Cyfryzacji, czyli organu doradczego ministra właściwego do spraw informatyzacji, którego celem jest opiniowanie dokumentów strategicznych, generowanie nowych pomysłów, które mogą być realizowane przez Ministerstwo Cyfryzacji i przygotowywanie projektów;
- Polskiej Izby Informatyki i Telekomunikacji, w ramach której m.in. działamy na rzecz cyfrowej transformacji gospodarki;

- Krajowej Izby Gospodarczej Elektroniki i Komunikacji – m.in. bierzemy udział w inicjatywach związanych z kreowaniem strategii rozwoju gospodarczego państwa.
- UNEP/GRID-Warszawa - m.in. braliśmy udział w obchodach Światowego Dnia Środowiska



Global Compact
Network Poland

GRID
WARSZAWA | In partnership with
UN Environment
Programme

jesteśmy członkiem Programu
Partnerstwa FOB, wspierającego
zrównoważoną transformację
biznesu.

digitalpoland



Blisko i stale współpracujemy m.in. z:

- Instytutem Compliance,
- Fundacją Digital Poland.



STRATEGIA ODPOWIEDZIALNOŚCI

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

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

”

W T-Mobile patrzymy na ESG nie tylko przez pryzmat regulacji i obowiązków. To dla nas realna strategia działania, sposób na budowanie odpornego, nowoczesnego biznesu, który tworzy wartość zarówno dla firmy, jak i dla otoczenia. Wierzymy, że największy potencjał zmian leży na styku technologii, odpowiedzialności i odwagi do działania. Dlatego wdrażamy konkretne rozwiązania, które służą ludziom i planecie, jednocześnie otwierając przed nami nowe możliwości rozwoju.

Małgorzata Rybak-Dowżyk

**Dyrektorka Departamentu Komunikacji
Korporacyjnej i ESG**

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

DAŻYMY DO BYCIA WIODĄCYM ZRÓWNOWAŻONYM CYFROWYM TELKO

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 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.



CELE I WSKAŹNIKI ICH REALIZACJI

Budowanie neutralnej klimatycznie przyszłości

Osiągnięcie pełnej neutralności klimatycznej do 2040 r.

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



Dążenie do pełnej cyrkularności

Zamknięcie obiegu urządzeń w całym łańcuchu wartości do 2030 r.

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

Bycie najlepszym zespołem w branży

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

- Cele wewnętrzne związane z równym traktowaniem i zarządzaniem różnorodnością
- Angażowanie Pracowników i Pracowniczek w wolontariat



Kształtowanie społeczeństwa cyfrowego

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

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

Odpowiedzialne postępowanie wpisane w strategię biznesową, cele i systemy zarządzania



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

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

Wskaźniki realizacji strategicznych celów zrównoważonego rozwoju w całej Grupie i raport odpowiedzialności Deutsche Telekom za 2024 r. można znaleźć [tutaj](#).

NASZ WKŁAD W CELE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU ONZ

Chcemy włączać się w globalne inicjatywy o kluczowym znaczeniu dla zapewnienia zrównoważonej przyszłości naszej planety, dlatego świadomie i aktywnie wspieramy realizację 13 spośród 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ.



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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

CELE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

NAGRODY I WYRÓŻNIENIA

W 2024 roku po raz kolejny otrzymaliśmy nagrodę **Friendly Workplace**, przyznawaną przez redakcję MarkaPracodawcy.pl. Jury doceniło nasze podejście do rozwoju Pracowników oparte na procesie WEGROW, autorskie narzędzia rozwojowe (GrowApp), inicjatywę „Festiwal Rozwoju”, wspieranie wewnętrznych społeczności oraz działania z zakresu DE&I, zdrowia i work-life balance. Nasze starania na rzecz tworzenia przyjaznego i inkluzywnego środowiska pracy zostały również wyróżnione w badaniu **Diversity IN Check**, w którym znaleźliśmy się już po raz czwarty z rzędu.

W obszarze ESG nasze działania zostały uhonorowane **Srebrnym Listkiem ESG POLITYKI** oraz **Zielonym Listkiem** za inicjatywy na rzecz klimatu. Dodatkowo, aż pięć naszych projektów zostało opisanych w **22. edycji raportu Forum Odpowiedzialnego Biznesu „Odpowiedzialny biznes w Polsce. Dobre praktyki”**, co potwierdza naszą aktywność i konsekwencję w realizacji strategii zrównoważonego rozwoju. Znaleźliśmy się również w gronie firm wyróżnionych w prestiżowym **Rankingu ESG: Odpowiedzialne Zarządzanie**, przygotowanym przez Akademię Leona Koźmińskiego i partnerów. Zajęliśmy pozycję wicelidera w kategorii „Telekomunikacja, Technologia, Media i Rozrywka” oraz miejsce w TOP 15 klasyfikacji ogólnej.

Nasze podejście do odpowiedzialnego zarządzania zostało także docenione w konkursie **Innowator ESG**, organizowanym przez Polskie Stowarzyszenie ESG. Zdobyliśmy złotą nagrodę w kategorii S za kampanię „Sieć Pokoleń” oraz dwa wyróżnienia – w kategorii E za innowacyjne rozwiązania środowiskowe z obszaru IoT i w kategorii G za nowatorskie podejście do ładu korporacyjnego.



Nasze zaangażowanie w odpowiedzialny biznes, troskę o Pracowników i klientów oraz działania wspierające realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ zostały ponownie docenione w prestiżowych konkursach i rankingach.

Podczas gali #UNDAY2024, organizowanej przez **UN Global Compact Network Poland**, otrzymaliśmy dwa wyróżnienia – za działania na rzecz promowania standardów pracy i ochrony praw człowieka oraz za budowanie transparentności i zaufania w biznesie.

Nasza kultura organizacyjna i dbałość o Pracowników zostały również docenione przez redakcję tygodnika WPROST, która przyznała nam tytuł **Najlepszego Pracodawcy w kategorii Zarządzanie Kapitałem Ludzkim**. Otrzymaliśmy także tytuł **Odpowiedzialny Pracodawca – Lider HR 2024** oraz prestiżowy certyfikat Leading Employer, który potwierdza naszą pozycję jako jednego z najlepszych pracodawców w Polsce i na świecie.

W 2024 roku po raz dziesiąty zostaliśmy nagrodzeni tytułem **Gwiazda Jakości Obsługi**, przyznawanym na podstawie opinii konsumentów. Nasze podejście do obsługi klientów zostało również wyróżnione międzynarodowym certyfikatem **OK SENIOR®**, przyznany za stworzenie specjalnej infolinii i usług dostosowanych do potrzeb dojrzałych klientów.

Nasze działania na rzecz budowania silnej i wiarygodnej marki zostały docenione tytułami **Superbrands Polska** oraz **Business Superbrands Polska**, przyznawanymi przez konsumentów i ekspertów za wieloletnią konsekwencję i jakość oferty. Dodatkowo, kampania #HEJTO-UT, realizowana wspólnie z Fundacją SEXEDPL, otrzymała wyróżnienie Jury w **Nagrodach Karty Różnorodności** w kategorii Aktywizm Korporacyjny.

WSZYSTKO, CO ROBIMY W T-MOBILE,
TWORZYMYS DLA LUDZI
I DZIĘKI NIM.



TEAM
MAGENTA 2

MAGENTA TEAM

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

”

„Najważniejsze zmiany, te naprawdę trwałe i wartościowe, zaczynają się od ludzi. To dzięki naszym pracownikom T-Mobile jest dziś organizacją gotową na przyszłość: odważną, empatyczną i odpowiedzialną. Tworzymy miejsce, w którym zaufanie, różnorodność i współpraca nie są hasłami, ale codziennością. To one dają nam siłę, by nie tylko reagować na zmiany, ale też je kreować, z korzyścią dla nas wszystkich i świata wokół.”

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

Dostarczanie przez naszą firmę innowacji, które ułatwiają Polkom i Polakom komunikację, pracę, edukację i rozrywkę, jest możliwe dzięki Magenta Team, czyli kompetentnemu, twórczemu i zmotywowanemu zespołowi naszych Pracowników i Pracowniczek.

Oczekujemy od nich koncentracji na klientkach i klientach oraz myślenia przez pryzmat wyników, a nie działań. Dążymy do efektywności poprzez rozwój kultury współpracy i sprawnej komunikacji, w której każdy i każda regularnie otrzymuje informacje zwrotne. Ważnym punktem odniesienia pozostają dla nas tutaj zasady leżące u podstaw podejścia Agile.

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

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

Odpowiedzialne zarządzanie kwestiami pracowniczymi zapewniają w szczególności następujące regulacje wewnętrzne:

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

- **Code of Conduct**, czyli dokument wspólny dla całej Grupy Deutsche Telekom,
- **Polityka Grupy dotycząca budowania relacji między Pracownikami**,
- **Connected as One**, czyli polityka Grupy Deutsche Telekom w zakresie różnorodności, równości i włączenia (DE&I).



Regularnie osiągamy bardzo wysokie wartości wskaźników zaangażowania personelu oraz satysfakcji z pracy i dokładamy wszelkich starań, aby nie uległy one pogorszeniu.

W tym celu m.in.:

- regularnie analizujemy wyniki badań opinii pracowniczych w poszczególnych obszarach,
- organizujemy grupy fokusowe z udziałem Pracowników i Pracowniczek w celu pogłębienia uzyskanej wiedzy,
- podejmujemy inicjatywy w kwestiach, w których zadowolenie naszej kadry jest najmniejsze.

Magenta Pulse, czyli badania opinii pracowniczych

- **Pulse Survey** – pozwalają uzyskać jasny obraz aktualnych opinii Pracowników i Pracowniczek na strategicznie ważne tematy, jak satysfakcja z pracy czy gotowość do polecenia pracodawcy, a także stanowi cenne źródło informacji zwrotnych dla liderów i liderów na temat ich pracy z zespołem,
- **Exit Interview** – obejmują zagadnienia związane z powodami rezygnacji z pracy,
- **Employee Survey** – poświęcone kwestiom ze sfery zaangażowania i zdrowia.



81.5/100

wyniósł w 2024 r. wskaźnik satysfakcji Pracowniczek i Pracowników (employee satisfaction score, ESS)

78.5/100

wynosił w 2024 r. przeciętny wskaźnik zaangażowania Pracowników i Pracowniczek (engagement score, ES)



NASZA KADRA

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

3611

osób tworzyło w 2024 r. nasz zespół:

MĘŻCZYZN
1957

1654
Kobiet

	2024			2023		
Liczba zatrudnionych	kobiety	mężczyźni	suma	kobiety	mężczyźni	suma
na czas nieokreślony	1 397	1 640	3 037	1 232	1 656	2 888
na czas określony	257	318	575	309	352	661
na pełen etat	1 612	1 942	3 554	1 491	1 992	3 483
na część etatu	42	16	58	50	16	66

Powyższe liczby odzwierciedlają przeciętne zatrudnienie w 2024 r., z wykluczeniem osób długotrwale nieobecnych (przebywających na urloпах rodzicielskich, chorobowych i bezpłatnych).

646 osoby znalazły u nas pracę.
22,9% wyniósł wskaźnik rotacji.



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

	2024			2023		
Liczba odejść ⁴	kobiety	mężczyźni	suma	kobiety	mężczyźni	suma
poniżej 30 lat	180	218	398	127	177	304
od 30 do 50 lat	192	206	398	237	313	550
powyżej 50 lat	14	17	31	12	31	43
suma	386	441	827	376	521	897
Wskaźnik rotacji ⁵	23,3%	22,5%	22,9%	24,4% (wzrost o 1,7 p.p. w stosunku do 2022 r.)	25,9% (wzrost o 0,7 p.p. w stosunku do 2022 r.)	25,3% (wzrost o 1,2 p.p. w stosunku do 2022 r.)

Współpracownicy i współpracowniczki

GRI: [2-8]

Aby efektywnie realizować przyjęte cele, korzystamy ze wsparcia Współpracowników i Współpracowniczek niezatrudnionych w T-Mobile Polska. W 2024 r. 1114 osób świadczyło pracę na naszą rzecz na podstawie umów-zleceń oraz kontraktów B2B⁶.

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

B2B: prowadzący własną działalność gospodarczą świadczą na naszą rzecz różnorodne usługi. Głównym obszarem kooperacji jest szeroko rozumiana technologia – wielu naszych Współpracowników i Współpracowniczek to programiści i programistki, testerzy i testerki oraz deweloperzy i deweloperki. Dodatkowo pomagają nam prawnicy i prawniczki oraz osoby wspierające rozwój produktów.

2) Uwzględniono jedynie proces rekrutacji zewnętrznej.
3) Stosunek liczby nowo zatrudnionych do wszystkich Pracowników i Pracowniczek.
4) Bez względu na przyczynę rozwiązania umowy.
5) Stosunek liczby osób, które odeszły, do wszystkich zatrudnionych.
6) Łączna liczba umów obowiązujących na dzień 30.09.2024 r.

SPRAWIEDLIWE WYNAGRADZANIE

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

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

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

Wszyscy Pracownicy i Pracowniczki T-Mobile Polska mogą liczyć na atrakcyjne wynagrodzenia, a ich zróżnicowanie jest sprawiedliwie i odzwierciedla m.in. realia rynkowe oraz poziom odpowiedzialności na poszczególnych stanowiskach.

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



Wynagrodzenia najwyższych władz firmy oraz dyrektorów i dyrektorek departamentów

Członkowie Rady Nadzorczej T-Mobile Polska nie pobierają wynagrodzeń z tytułu pełnionej funkcji.

Politykę wynagrodzeń oraz poziom wynagrodzeń członków i członkin Zarządu spółki kształtuje Rada Nadzorcza. Wdrożenie nowych regulacji w tym zakresie, jak również wprowadzenie zmian w obowiązujących warunkach wynagradzania (np. uruchomienie nowych długoterminowych planów motywacyjnych, zmiana wysokości wynagrodzenia zasadniczego) wymaga każdorazowo uchwały Rady.

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

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

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

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

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

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

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

- poziom emisji CO₂ w Zakresie 1 i 2,
- poziom zużycia energii elektrycznej,
- poziom satysfakcji klientów i klientek oraz Pracowniczek i Pracowników,
- działania na rzecz włączenia cyfrowego.





RÓŻNORODNOŚĆ I RÓWNE TRAKTOWANIE

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

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

100%

nowych Pracowników i Pracowniczek przechodzi szkolenia w zakresie różnorodności, równości i integracji

37,9%

osób zarządzających departamentami stanowią kobiety



Różnorodność naszego zespołu

Podział ze względu na pozycję w strukturze

	2024			2023		
Zarząd	kobiety	mężczyźni	suma	kobiety	mężczyźni	suma
poniżej 30 lat	0	0	0	0	0	0
od 30 do 50 lat	16,7%	33,3%	50,0%	16,7%	50%	66,7%
powyżej 50 lat	16,7%	33,3%	50,0%	16,7%	16,7%	33,3%
suma	33,3%	66,7%	100%	33,3%	66,7%	100%
Dyrektorzy i dyrektorki departamentów	kobiety	mężczyźni	suma	kobiety	mężczyźni	suma
poniżej 30 lat	0	0	0	0	0	0
od 30 do 50 lat	31,0%	44,8%	75,9%	25,6%	51,3%	76,9%
powyżej 50 lat	6,9%	17,2%	24,1%	5,1%	17,9%	23%
suma	37,9%	62,1%	100%	30,8%	69,2%	100%
Pozostali dyrektorzy i dyrektorki, kierowniczki i kierownicy działów i sekcji	kobiety	mężczyźni	suma	kobiety	mężczyźni	suma
poniżej 30 lat	1,8%	2,9%	4,7%	0	0	0
od 30 do 50 lat	38,8%	48,7%	87,4%	32,4%	58,3%	90,6%
powyżej 50 lat	3,8%	4,0%	7,8%	4,3%	5%	9,4%
suma	44,4%	55,6%	100%	36,7%	63,3%	100%
Pozostali Pracownicy i Pracowniczki	kobiety	mężczyźni	suma	kobiety	mężczyźni	suma
poniżej 30 lat	9,0%	12,5%	21,5%	8,6%	12,7%	21,2%
od 30 do 50 lat	33,2%	35,5%	68,7%	32,3%	38,6%	70,8%
powyżej 50 lat	3,9%	5,9%	9,8%	3%	4,9%	7,9%
suma	46,1%	53,9%	100%	43,8%	56,2%	100%



Podział ze względu na charakter wykonywanych zadań	2024			2023		
Administracja	kobiety	mężczyźni	suma	kobiety	mężczyźni	suma
poniżej 30 lat	3,5%	5,8%	9,4%	3,2%	3,9%	7,2%
od 30 do 50 lat	38,3%	37,1%	75,4%	43,4%	33,5%	76,9%
powyżej 50 lat	6,4%	8,9%	15,3%	6,6%	9,3%	15,9%
suma	48,2%	51,8%	100%	53,2%	46,8%	100%
Obsługa klienta (infolinia i zespoły sprzedażowe)	kobiety	mężczyźni	suma	kobiety	mężczyźni	suma
poniżej 30 lat	12,0%	15,6%	27,6%	11,4%	16%	27,4%
od 30 do 50 lat	35,0%	33,7%	68,6%	33,1%	35,9%	68,9%
powyżej 50 lat	2,3%	1,5%	3,8%	2%	1,7%	3,7%
suma	49,3%	50,7%	100%	46,5%	53,5%	100%
IT	kobiety	mężczyźni	suma	kobiety	mężczyźni	suma
poniżej 30 lat	1,7%	5,1%	6,7%	2,1%	7,2%	9,2%
od 30 do 50 lat	14,0%	55,8%	69,8%	14,7%	60,8%	75,5%
powyżej 50 lat	4,8%	18,7%	23,5%	2,6%	12,7%	15,2%
suma	20,5%	79,5%	100%	19,3%	80,7%	100%

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



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

- neutralne płciowo oferty pracy oraz odpowiednio zaprojektowany proces rekrutacji,
- włączenie tematyki DE&I do zakresu szkoleń wstępnych,
- szkolenia dla kadry kierowniczej oraz wszystkich Pracowników i Pracowniczek z zagadnień dotyczących mobbingu, dyskryminacji i nierównego traktowania,
- szkolenia dla kadry kierowniczej poświęcone zarządzaniu różnorodnymi zespołami,
- działania edukacyjne mające na celu uwrażliwienie w kwestii stereotypów,
- rozszerzony pakiet opieki medycznej dla Pracowniczek i Pracowników z orzeczeniem o niepełnosprawności,
- dodatkowy dzień wolny na kwestie związane ze stanem zdrowia,
- indywidualne konsultacje z ekspertem ds. BHP w celu dostosowania stanowiska i narzędzi pracy do potrzeb wynikających z niepełnosprawności,
- działalność Koordynatorki ds. relacji pracowniczych,
- powołanie pracowniczej Komisji ds. Równego Traktowania, która bada potencjalne przypadki mobbingu, molestowania i dyskryminacji oraz formułuje propozycje działań zapobiegawczych.

Connected As One



Zobacz nasz film na

YouTube 

ZARZĄDZANIE PRZYPADKAMI DYSKRYMINACJI

GRI: [406-1]

W 2024 r. 8 osób zgłosiło, że czuły się dyskryminowane i w każdym przypadku przeprowadziliśmy postępowanie wyjaśniające. W dwóch przypadkach zostały potwierdzone przypadki niepożądanych zachowań i podjęte zostały działania dyscyplinujące i działania przewidziane prawem. W pozostałych przypadkach wynik postępowania nie potwierdził, że doszło do dyskryminacji.

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

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



SZKOLENIA

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

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



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

7) 1 godzina = 60 minut.



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

Zakres programu	Odbiorcy w 2024	Odbiorcy w 2023	Odbiorcy w 2022
Skuteczne uczenie się i promocja rozwoju - inicjatywy takie jakie Personal Growth, TEDx, Dzień Rozwoju			
Inicjatywy rozwojowe w ramach Grupy Deutsche Telekom, m.in. programy rozwojowe dla liderek i liderów, szkolenia zwiększające kompetencje technologiczne dla osób na różnym poziomie zaawansowania, szkolenia i warsztaty Agile (LevelUp NextGen, Leadfirst, ExplorerJourneys, LEX – Learning from Experts, YAM- United)	cała organizacja	cała organizacja	cała organizacja
Szkolenia skierowane do osób pracujących na Frontline	ok. 1400 osób	2200 osób	1500 osób
Akademia testera automatyzującego	ok. 60 osób	0 osób	68 osób
Programy talentowe i sukcesyjne	178 talentów + 88 osób w sukcesji	200 talentów + 50 osób w sukcesji	-
SeeAI- inicjatywa skupiająca się na budowaniu kompetencji, społeczności oraz świadomości wokół sztucznej inteligencji, skierowana do całego #MagentaTeam.	cała organizacja		
Festiwal Rozwoju to inicjatywa, która ma na celu umożliwienie osobom z #MagentaTeam dzielenie się swoją wiedzą, umiejętnościami, pasjami oraz doświadczeniem.	cała organizacja		
Szkolenia i inicjatywy dla developerów np. Developers Day, Tech Day	ok. 150 osób		
Akademia Magentowego Lidera	ok. 480 osób		
Growth Hub - to platforma eightfold wspierająca rozwój osób pracowniczych, która oparta jest na sztucznej inteligencji. Aktualnie dostępna wyłącznie w CTIO oraz T Hub.	ok. 530 os.		





BEZPIECZEŃSTWO W PRACY

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

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

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

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

W 2024 r. miało u nas miejsce 6 wypadków w miejscu pracy, z których żaden nie miał charakteru śmiertelnego lub ciężkiego. Rodzaje odniesionych urazów: złamanie kości stopy, uszkodzenie ścięgna, uraz stawu kolanowego, zranienie palca ręki.

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

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

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

Wśród osób niezatrudnionych w T-Mobile Polska, których praca jest kontrolowana przez naszą firmę, nie odnotowano wypadków w miejscu pracy w latach 2022 - 2024.



PROFILAKTYKA ZDROWOTNA

GRI: [403–6]

W 2024 roku kontynuowaliśmy nasze zaangażowanie w budowanie kultury zdrowia wśród Pracowników i Pracowniczek #MagentaTeam, realizując kompleksowy program **qZdrowiu**. Wierzymy, że troska o zdrowie przekłada się na lepsze samopoczucie, efektywność i jakość życia – zarówno zawodowego, jak i prywatnego.

Program **qZdrowiu** wspiera zdrowe nawyki w trzech kluczowych obszarach: zdrowie psychiczne, aktywność fizyczna oraz profilaktyka medyczna. W ramach programu zrealizowaliśmy szereg inicjatyw:

- **Pomoc Mierzona Kilometrami (PMK)** – firmowe wyzwanie sportowe, które połączyło aktywność fizyczną z działaniem charytatywnym. Wspólnie pokonaliśmy aż 369 tys. kilometrów, przekazując 95 819 zł na rzecz Fundacji Daj Herbatę. Najbardziej zaangażowane zespoły otrzymały nagrody, które dodatkowo motywowały do ruchu.
- **Dzień na U** – umożliwiliśmy pracownikom i pracowniczkom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę i pracującym w systemie grafikowym skorzystanie z 2 godzin płatnego czasu wolnego na wizytę u lekarza lub badania profilaktyczne.
- **Badania profilaktyczne w biurach** – zorganizowaliśmy bezpłatne akcje badań, takie jak pobieranie krwi, USG i dermatoskopia, zapewniając wygodny dostęp do diagnostyki bez konieczności samodzielnego organizowania wizyt.
- **Serwisy rowerowe i narciarskie** – zadbałszy o sprzęt sportowy naszych Pracowników, organizując serwisowanie rowerów i nart w biurach, wspierając tym samym całoroczną aktywność fizyczną.
- **Webinary wellbeingowe** – przeprowadziliśmy cykl webinarów poświęconych zdrowiu fizycznemu i psychicznemu, wspierając rozwój kompetencji zdrowotnych i promując świadome dbanie o siebie.

Dodatkowo, w ramach naszej oferty benefitowej zapewniamy rozwiązania, które wspierają zdrowie i dobrostan naszych Pracowników i Pracowniczek na co dzień:

- **Szczepienia przeciw grypie w biurach** – kontynuujemy coroczne akcje szczepień, umożliwiając wygodny i szybki dostęp do profilaktyki bez konieczności wychodzenia z biura.
- **Pakiet medyczny z infolinią premium** – oferujemy dostęp do opieki medycznej na najwyższym poziomie, z priorytetową obsługą i szybszym dostępem do specjalistów.
- **Wsparcie psychologiczne i psychiatryczne** – w ramach pakietu medycznego Pracownicy mogą korzystać z konsultacji z psychologiem lub psychiatrą, co wspiera zdrowie psychiczne i emocjonalne.
- **Pakiety sportowe z dofinansowaniem** – umożliwiamy korzystanie z szerokiej oferty obiektów sportowych i zajęć rekreacyjnych, wspierając regularną aktywność fizyczną i zdrowy styl życia.



DBAMY O TO,
ABY NASZE
DZIAŁANIA UWZGLĘDNIĄŁY
DOBRO PLANETY

GREEN
M A G E N T A **3**



DBAMY O TO, ABY NASZE DZIAŁANIA UWZGLĘDNIŁY DOBRO PLANETY

W T-Mobile Polska funkcjonuje System Zarządzania Środowiskowego ISO 14001, posiadający certyfikat zgodności z międzynarodową normą ISO 14001. Oznacza to m.in., że budowa i eksploatacja naszej sieci są w pełni kontrolowane oraz że minimalizowany jest ich wpływ na otoczenie. Potwierdzeniem naszej dbałości o środowisko jest brak stwierdzonych przypadków niezgodności z prawem i regulacjami z tego zakresu w 2024 r.



”

Zielona transformacja naszej sieci to jedno z ważniejszych wyzwań technologicznych, jakie przed sobą postawiliśmy – i realizujemy je konkretnie, krok po kroku. Zrównoważona technologia to dziś konieczność, ale niezależnie od skali tej zmiany, na pierwszym miejscu zawsze stawiamy jakość sieci i najlepsze doświadczenie klienta. Wdrażając innowacje – od modernizacji infrastruktury, przez cyrkularność sieci po wykorzystanie zielonej energii – pytamy nie tylko o efektywność, ale też o to, jaką wartość wnosi to dla ludzi i planety.

Alexander Jenbar

Członek Zarządu, Dyrektor ds. Technologii i Innowacji

NASZE BIURA I SALONY

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



DAŻYMY DO NEUTRALNOŚCI KLIMATYCZNEJ

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

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

Najważniejsze działania na rzecz neutralności klimatycznej:

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

**NEUTRALNOŚĆ
KLIMATYCZNĄ
GRUPA ZAMIERZA OSIĄGNAĆ
W 2040 R.**

KUPUJEMY WYŁĄCZNIE ENERGIĘ ELEKTRYCZNĄ ZE ŹRÓDEŁ OD- NAWIALNYCH

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

ROZWIJAMY WŁASNE OZE

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

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

MODERNIZUJEMY NASZĄ FLOTĘ POJAZDÓW

Auta hybrydowe i elektryczne stanowią już ponad 80% wszystkich samochodów należących do naszej firmy, a do 2026 r. ich udział osiągnie 100%. W 2024 roku kolejny raz z rzędu zmniejszyliśmy emisyjność floty a Pracownicy i Pracowniczki T-Mobile Polska przejechali służbowymi samochodami elektrycznymi prawie milion kilometrów.

1799

MWh energii elektrycznej
uzyskaliśmy dzięki **panelom
fotowoltaicznym**
w latach 2018–2024

940

ton CO₂ udało się dzięki
temu **nie wyemitować**





NASZ ŚLAD WĘGLOWY

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

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

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

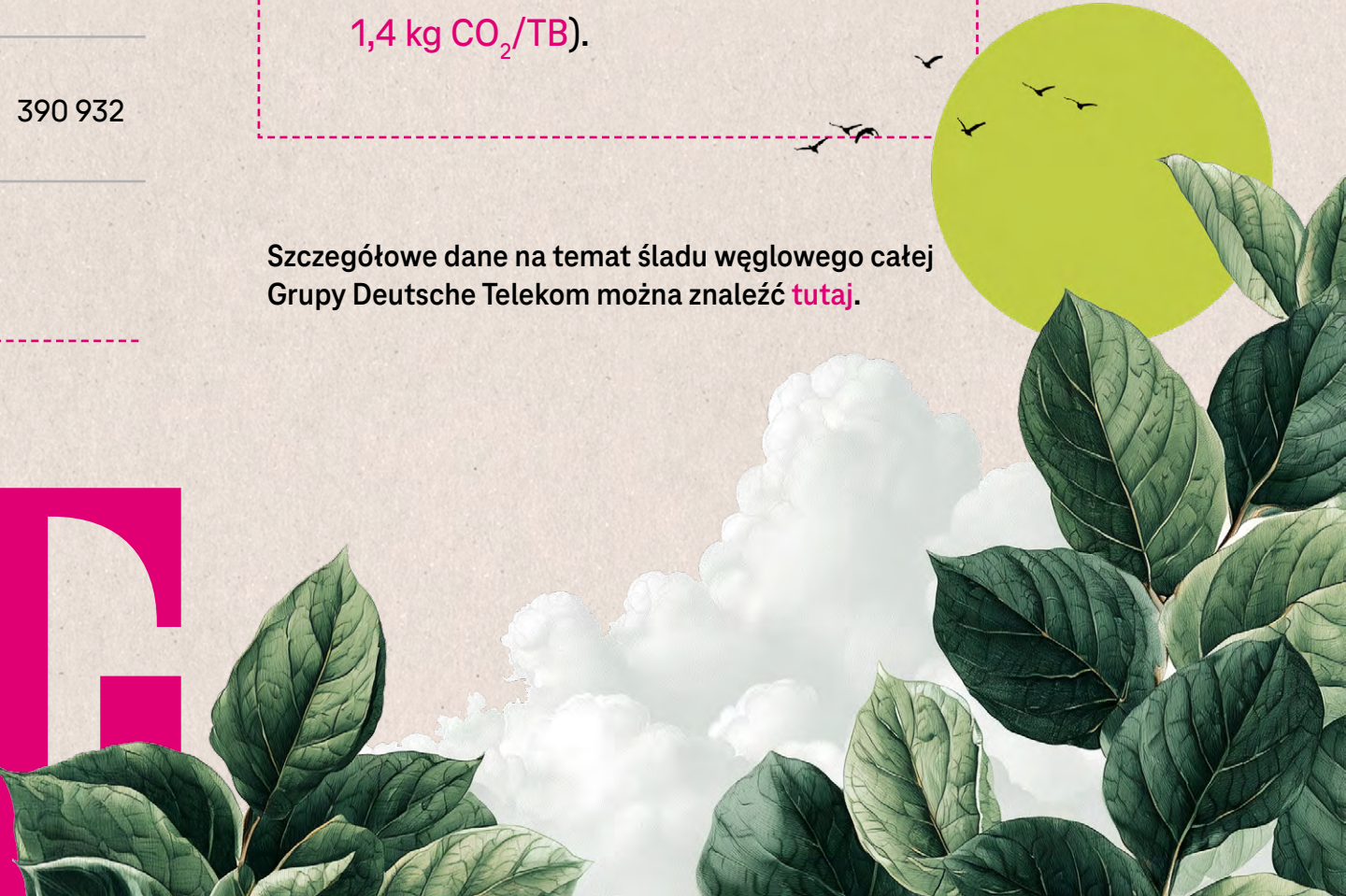
8) Istotny wzrost raportowanej łącznej wielkości emisji w Zakresie 1 w porównaniu do 2021 r. wynika z uwzględnienia emisji czynników chłodniczych (R32, R407C, R410A, R417A). Wyniosły one łącznie 1329 t CO₂e, a ich źródłem była likwidacji dużego obiektu technicznego oraz zmiany w systemie klimatyzacji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

* W 2024 roku po raz pierwszy raportowanie objęło również spółkę T-Mobile Polska Business Solutions

0,75 kg CO₂

w przeliczeniu na TB danych
przesłanych przez sieć
emitowaliśmy w 2024 r.
(w 2023 r. emitowaliśmy
0,84 kg CO₂/TB).
a w 2022 r.
1,4 kg CO₂/TB).

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





ZUŻYCIE ENERGII

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

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

- oświetlenie LED (biura, salony, reklamy),
- pompy ciepła (niektóre sklepy),
- oprogramowanie typu energywise w urządzeniach korporacyjnych,
- zasilanie sprzętu IT w sklepach i salonach w standardzie HighEfficiency,
- systemy usprawniające wyłączanie nieużywanych obszarów,
- wydajne systemy chłodzenia, np. w 2024 roku wymieniliśmy chillery w data center,
- wyłączanie reklam w szczytach nocnych.

Intensywność zużycia energii	2024	2023	2022
kWh/ Terabajt	102	116	98

Zużycie energii w T-Mobile Polska ⁹⁾	2024	2023	2022
źródło energii	Zużycie [GJ]	Zużycie [GJ]	Zużycie [GJ]
spalanie gazu ziemnego	3 169	3 019	39
spalanie oleju opałowego*	255	255	255
spalanie pozostałych paliw ciekłych	14 551	14 791	21 696
zakup ciepła	5868	5 375	7 355
źródła nieodnawialne łącznie	23 843	23 440	29 345
zakup i produkcja energii elektrycznej	1 042 214	936 844	865 194
źródła odnawialne łącznie	1 042 214	936 844	865 194
łącznie zużycie energii	1 066 057	960 284	894 539

9) Dane na podstawie bezpośrednich pomiarów oraz faktur. Wskaźniki wykorzystane do przeliczenia energii na jednostkę GJ pochodzą z wewnętrznego systemu Grupy Deutsche Telekom, więcej informacji na ten temat znajduje się w raporcie grupy.



OGRANICZAMY ZUŻYCIE SUROWCÓW I PRODUKCJĘ ODPADÓW

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

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

**JAKO GRUPA
WYZNACZYLIŚMY SOBIE
CEL, BY
DO 2030 R.
ZAMKNAĆ OBIEG URZĄDZEŃ
W NASZYM
ŁAŃCUCHU WARTOŚCI.**

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

- działamy na rzecz ponownego wykorzystania urządzeń elektronicznych,
- zmniejszamy wykorzystanie papieru i plastiku,
- uwzględniamy kryteria środowiskowe w polityce zakupowej (więcej na ten temat w rozdziale Zarządzanie zrównoważonym rozwojem),
- odpowiednio segregujemy i przekazujemy do recyklingu wartościowe surowce,
- monitorujemy ilość i rodzaje wytwarzanych przez nas odpadów pod kątem sytuacji nietypowych,
- przekazujemy dane o odpadach do analizy na poziomie Grupy Deutsche Telekom,
- edukujemy naszych dostawców oraz klientki i klientów.

Naszą politykę w omawianym zakresie wyznaczają przede wszystkim:

- dokument Gospodarka odpadami w T-Mobile, określający zasady postępowania z odpadami,
- dokument Postępowanie z odpadami, czyli tabela określająca miejsce wytwarzania i sposób postępowania z poszczególnymi kategoriami odpadów,
- instrukcja Likwidacja urządzeń i innych materiałów w Centrum Logistycznym T-Mobile Polska S.A.,
- umowy z organizacjami odzysku na odzysk zużytego sprzętu elektrycznego i elektronicznego, baterii oraz opakowań wprowadzonych na rynek,
- Kodeks Postępowania Kontrahenta, zobowiązujący naszych dostawców m.in. do działania w sposób świadomy środowiskowo,
- zapisy w kontraktach z dostawcami, zobowiązujące ich do działania odpowiedzialnie i zgodnie z prawem.



KONKURS DLA SZKÓŁ I PRZEDSZKOLI

Edukujemy i zachęcamy do odpowiedzialnego postępowania z nieużywanymi smartfonami. We współpracy z organizacją odzysku Biosystem w 2024 r. **kontynuowaliśmy ogólnopolską akcję edukacyjną w szkołach i przedszkolach**, połączoną z konkursem, w którym tym razem wzięło udział 301 placówek. W konkursie „Zbieraj baterie i telefony” nagradzamy przedszkola i szkoły, które prowadzą zbiórki telefonów komórkowych, baterii i akumulatorów. Łącznie dzieci zebrały aż 2117 kg starych telefonów.

ZNIŻKA W ZAMIAN ZA STARY TELEFON

We wszystkich salonach T-Mobile w Polsce dostępne są pojemniki do recyklingu smartfonów. Za oddanie starego, niefunkcjonalnego urządzenia do recyklingu, klienci i klientki T-Mobile dostaną 100 złotych zniżki na zakup nowego sprzętu. Jeżeli urządzenie jest funkcjonalne, klienci i klientki mogą odsprzedać nam niepotrzebny telefon, a jego wartość przeznaczyć na zakup nowego. Odsprzedane telefony pozostają w obiegu i po odnowieniu mogą znaleźć nowych właścicieli lub posłużyć jako źródło części. Do procesu wyceny dostępna jest aplikacja diagnostyczna **T-Mobile** **ODDAJESZ, DOSTAJESZ**.

56 000

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

ponad 5%

wyniósł w 2024 r. stosunek liczby wszystkich odkupionych i zebranych przez nas telefonów do liczby wszystkich urządzeń sprzedanych

DOKĄD TRAFIAJĄ STARE TELEFONY?

Oddajesz stary telefon do recyklingu w salonach T-Mobile i... co dalej? Wbrew pozorom to nie koniec jego historii – to dopiero początek jego podróży w kierunku zrównoważonego rozwoju. W specjalnej animacji przedstawiamy drogę telefonu, od specjalnego pojemnika w salonach T-Mobile do profesjonalnego zakładu przetwarzania odpadów.



Zobacz nasz film na YouTube

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



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

14,3 t

Torby papierowe są produkowane na papierze posiadającym certyfikat **FSC** (Forest Stewardship Council).

7,4%

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

Zużyte urządzenia elektryczne i elektroniczne miały 46,6% udziału w łącznej masie wytworzonych przez nas odpadów. Sukcesywnie modernizujemy nasze stacje bazowe wyposażając je w najnowszą technologię. Do 2026 r. modernizacją zostanie objętych 100% stacji bazowych T-Mobile Polska.

Zużyte baterie i akumulatory stanowiły 23,6% wytworzonych przez nas odpadów. Jest to wynikiem wspomnianej wcześniej modernizacji stacji bazowych i data center.

17,1%

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



Wytworzone przez nas odpady	2024	2023	2022
podział masy wytworzonych odpadów ze względu na ich skład [t] ⁽¹⁰⁾			
zużyte urządzenia	300	236	216,3
elementy usunięte ze zużytych urządzeń	0,9	1,8	1,2
kable	0	0	1,8
baterie i akumulatory	152,2	280,9	8,9
papier i tektura	2,6	0	12,3
opakowania z papieru i tektury	110,3	121,8	148,9
opakowania z tworzyw sztucznych	8,9	6,5	12,9
opakowania z drewna	14,5	8,9	24,7
opakowania wielomateriałowe	0	0,6	1,5
zmieszane odpady opakowaniowe	5,4	-	-
stal nierdzewna, żeliwo, stal	0	5,7	7,0
odpady z tworzyw sztucznych	0	6,7	10,0
odpady nieorganiczne ¹¹	47,5	84	95,3
odpady organiczne ¹²	0,5	-	-
odpady z budowy i remontów ¹³	1,2	-	-
całkowita masa wytworzonych przez nas odpadów	644	752,9	540,7

10) Podział w oparciu o Rozporządzenie Ministra Klimatu z dnia 2 stycznia 2020 r. w sprawie katalogu odpadów (Dz. U. 2020 poz. 10).
11) Odpady sklasyfikowane w rozporządzeniu jako 16 03 04 Nieorganiczne odpady inne niż wymienione w 16 03 03, 16 03 80
12) Odpady sklasyfikowane w rozporządzeniu jako 16 03 05 Organiczne odpady zawierające substancje niebezpieczne
13) Odpady sklasyfikowane w rozporządzeniu jako 17 09 04 Zmieszane odpady z budowy, remontów i demontażu.

DBAMY O RÓŻNORODNOŚĆ BIOLOGICZNĄ

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

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

SPRZĄTANIE ŚWIATA

W 2024 roku po raz kolejny byliśmy partnerem Podwodnego Sprzątania Świata, podczas którego aż 90 nurków zebrało 506 kg śmieci z dna Jeziora Kierskiego, a wolontariusze na lądzie oczyścili Plażę Parkową, gromadząc 651 kg odpadów. W sumie usunięto 1157 kg śmieci, co jest olbrzymim wkładem w poprawę stanu środowiska.

Oprócz odpadów zmieszanych, które stanowiły największą część (936 kg), zebrano także 62 kg plastiku i metali oraz 159 kg szkła. Co ciekawe, zebrano też 2230 niedopałków papierosowych i 850 kapsli, co pokazuje jak poważnym problemem dla przyrody pozostają odpady drobne.

Na naszym stoisku promowaliśmy ideę gospodarki obiegu zamkniętego. Uczestnicy mogli dowiedzieć się więcej o recyklingu telefonów oraz zamienić stary smartfon na roślinkę. Dla najmłodszych przygotowaliśmy gry i zabawy edukacyjne, by inspirować kolejne pokolenia do dbania o środowisko.

LABORATORIUM INTERNETU RZECZY

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

gazów w budynkach gospodarskich, stężenia azotanów, natlenienia oraz mętnienia wód gruntowych.

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

MONITOROWANIE MIGRACJI GATUNKÓW CHRONIONYCH

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

EKOSYSTEM ODRY BEZPIECZNY DZIĘKI TECHNOLOGII

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

TECHNOLOGIA W SŁUŻBIE NAUKI I OCHRONY ŚRODOWISKA



NASZEJ SIECI SĄ LUDZIE

4



GOOD

M A G E N T A

**#GOOD
MAGENTA**

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



PEŁNA DOSTĘPNOŚĆ DLA WSZYSTKICH

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

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

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

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

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



NASZE INICJATYWY SPOŁECZNE

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

PONAD
1.5 MILIONA

OSÓB BEZPOŚREDNIO
DOŚWIADCZYŁO
POZYTYWNEGO
WPŁYWU NASZYCH
DZIAŁAŃ
SPOŁECZNYCH.



SIEĆ POKOLEŃ

Projekt Sieć Pokoleń to inicjatywa T-Mobile, której celem jest łączenie ludzi poprzez technologię i wspieranie ich w cyfrowym świecie – niezależnie od wieku. W 2024 roku program objął zarówno szkolenia online, jak i stacjonarne warsztaty w Magenta Experience Center, gdzie uczestnicy mogą w przyjaznej atmosferze uczyć się obsługi smartfonów, laptopów i aplikacji – bez stresu i we własnym tempie.

Dodatkowo T-Mobile kontynuuje program „8 dla seniora”, oferując specjalną infolinię (numer 8 w IVR), z której w 2024 roku skorzystało aż 97 tysięcy osób. Certyfikat OK SENIOR® potwierdza, że rozwiązanie to jest dostosowane do potrzeb starszych klientów, a doradcy zapewniają wsparcie w zakresie technologii, usług i płatności.

<https://siecpokolen.pl/>



#HEJTOUTLOVEIN

Hejt to forma przemocy, a technologia może, i powinna, być narzędziem realnego wsparcia.

Dlatego w lutym 2024 roku, wspólnie z Fundacją SEXEDPL, zrealizowaliśmy drugą odsłonę kampanii #HejtOutLoveIn, której celem było przeciwdziałanie przemocy w sieci oraz promowanie empatii i pozytywnych postaw online. Wierzymy, że razem możemy zmniejszać moc hejtu w internecie i dostarczać realne narzędzia do radzenia sobie z nim.

W ramach partnerstwa zostaliśmy partnerem technologicznym Antyprzemocowej Linii Pomocy, zapewniając wsparcie osobom doświadczającym przemocy – również tej cyfrowej. Kampania miała silny wymiar edukacyjny i społeczny – stworzyliśmy treści, które trafiły do młodych ludzi na TikToku, zachęcając ich do dzielenia się dobrem i reagowania na hejt. Materiały kampanii osiągnęły ponad 20 milionów wyświetleń, a challenge #HejtOutLoveIn stał się przestrzenią do rozmowy o tym, jak wspierać innych w sieci.

Więcej informacji na stronie
<https://sexed.pl/projects/dzien-bezpiecznego-internetu-dolacz-do-akcji-hejtoutlovein/>



PEWNI W SIECI

W cyfrowym świecie pewność i świadomość to klucz do bezpieczeństwa. Dlatego w październiku 2024 roku ruszyła trzecia edycja kampanii edukacyjnej „Pewni w Sieci”, tym razem w nowej, serialowej odsłonie – „Tato, seerio?!”. W sześciu krótkich odcinkach, publikowanych co tydzień na stronie kampanii i kanale YouTube T-Mobile, pokazujemy codzienne sytuacje związane z cyberbezpieczeństwem – od ochrony prywatności, przez higienę cyfrową, po krytyczne myślenie i uważność na oszustwa.

W rolach głównych wystąpili Jan Wieczorkowski i Natalia Wolska jako ojciec i córka, którzy wspólnie uczą się, jak bezpiecznie poruszać się po cyfrowym świecie. Kampania, realizowana w ramach Europejskiego Miesiąca Cyberbezpieczeństwa, ma na celu nie tylko edukację, ale też budowanie dobrych nawyków i czujności w internecie – w sposób przystępny, lekki i angażujący.

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



POMAGAMY I WSPIERAMY

Jesteśmy tam, gdzie dzieją się ważne sprawy – blisko ludzi i ich codziennych wyzwań. W sytuacjach kryzysowych reagujemy natychmiast, dostarczając realne wsparcie społecznościom, które tego potrzebują.

WSPARCIE PODCZAS POWODZI

We wrześniu 2024 roku, w odpowiedzi na dramatyczne skutki powodzi w południowej Polsce, T-Mobile uruchomiło szereg działań pomocowych, by wesprzeć poszkodowane społeczności.

Przekazaliśmy 1 milion złotych na rzecz powodziń, wspierając działania Polskiego Czerwonego Krzyża, Caritas Polska oraz Polskiej Akcji Humanitarnej. Środki te zostały przeznaczone na pomoc doraźną, odbudowę i wsparcie psychologiczne dla osób dotkniętych żywiołem.

Równolegle, by zapewnić łączność w najbardziej potrzebujących regionach, uruchomiliśmy mobilną stację bazową w Brzegu, przywracając dostęp do sieci tam, gdzie infrastruktura została zniszczona. Dodatkowo, zniesione zostały limity transmisji danych dla klientów z obszarów objętych powodzią, by mogli bez przeszkód kontaktować się z bliskimi i służbami ratunkowymi.

Nasze działania miały jeden cel: być blisko ludzi w trudnych momentach i wykorzystać technologię do niesienia realnej pomocy.



SZLACHETNA PACZKA

W 2024 roku wspólnie ze Szlachetną Paczką rozpoczęliśmy drugą edycję akcji „**Stare Telefony Działają Cudą**”, w której niepotrzebne już urządzenia zyskują drugie życie, jednocześnie przekładając się na wsparcie dla Szlachetnej Paczki. W zależności od liczby zebranych telefonów, przekażemy na ten cel nawet do 1 000 000 złotych. Kampanię promował wyjątkowy utwór z udziałem Małgorzaty Walewskiej i Pezeta.

W ramach Weekendu Cudów nasi wolontariusze i wolontariuszki rozwozili magentowe paczki do 65 rodzin w całej Polsce, w tym także tych, które ucierpiały w wyniku powodzi. Na ten cel przeznaczaliśmy 325 000 zł, czyli po 5 000 zł na każdą paczkę. Wiele zespołów dołożyło do nich również swoje cegiełki.

To jednak nie wszystko. Podczas świątecznego wydarzenia **Magenta Moments** Pracownicy mogli wesprzeć wspólny cel charytatywny. Dzięki ich zaangażowaniu zebraliśmy ponad 50 000 zł, a Zarząd potroił tę kwotę. W efekcie aż **155 025 zł trafiło do domu dziecka w Kłodzku**.



WSPIERAMY I UCZESTNICZYMY



WOMEN IN TECH

Jako Główny Partner konferencji Women in Tech Summit 2024 byliśmy obecni z silną reprezentacją T-Mobile. Przez dwa dni dzieliliśmy się wiedzą, inspirowaliśmy i pokazywaliśmy, jak technologia wspiera rozwój, różnorodność i przyszłość.

ALL INCLUSIVE FILM FESTIWAL

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



GLOBAL MENTORING WALK

Już po raz drugi dołączyliśmy do inicjatywy Global Mentoring Walk, organizowanej przez Vital Voices Poland – spaceru, który łączy doświadczonych liderki i liderów z utalentowanymi kobietami na początku ich zawodowej drogi. To inspirujące spotkanie to nie tylko wymiana doświadczeń, ale też realne wsparcie w budowaniu kobiecego przywództwa i tworzeniu trwałych relacji, które pomagają rozwijać skrzydła.



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

ODPOWIEDZIALNE

5

Z A R Z A D Z A N I E



NASZE WARTOŚCI

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

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

Zasad wyznaczonych przez Code of Conduct zobowiązani są przestrzegać:

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

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

1

ŁĄD KORPORACYJNY

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

2

RELACJE W BIZNESIE

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

3

ZAPOBIEGANIE KONFLIKTOM INTERESÓW

Oczekujemy, że osobiste interesy Pracowniczek i Pracowników nie będą kolidować z interesami firmy.

4

UŻYWANIE WŁASNOŚCI FIRMY DO CELÓW PRYWATNYCH

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

5

POSTĘPOWANIE Z INFORMACJAMI

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

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



CHRONIMY DANE OSOBOWE KLIENTEK I KLIENTÓW

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

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

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

- **Wiążące Reguły Korporacyjne dotyczące Prywatności (BCRP)** – definiujące minimalny poziom standardu ochrony danych osobowych dla wszystkich podmiotów z Grupy Deutsche Telekom.
- **Polityka Ochrony Danych Osobowych** – opisująca aktualne wymagania procesu ochrony danych osobowych oraz zakresy odpowiedzialności w oparciu o postanowienia Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679.
- **Polityka Wymagania bezpieczeństwa informacji i ochrony danych** – mająca na celu zapewnienie, że dane osobowe klientów, dane objęte tajemnicą telekomunikacyjną oraz informacje podlegające ochronie zostaną odpowiednio zaklasyfikowane i objęte ochroną.
- **Polityka Grupy Zarządzanie Ryzykiem** – opisująca istotne zasady zarządzania ryzykiem w Deutsche Telekom AG i zawierająca jednolite wytyczne dotyczące zarządzania ryzykiem w poszczególnych jednostkach Grupy.
- **Procedury i instrukcje wewnętrzne T-Mobile Polska** – dotyczące przetwarzania danych osobowych.

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

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

Działania sprzeczne z wewnętrznymi procedurami lub przepisami, które zagrażają bezpieczeństwu danych osobowych naszych klientów i klientek lub danych teleinformatycznych, podlegają **Procedurze Postępowania z Nadużyciami w Realizacji Procesów Obsługi Klienta**. W przypadku naruszeń ze strony Pracowników, wdrażane są działania dyscyplinarne.

jące oraz przypomnienie o konsekwencjach prawnych i organizacyjnych. Każdy przypadek jest indywidualnie analizowany i dokumentowany w rejestrze naruszeń.

Zobowiązujemy naszych partnerów biznesowych i dostawców do przestrzegania **Kodeksu Kontrahenta**, uwzględniającego aspekty ochrony danych osobowych. Szczególną uwagę przykładamy do współpracy z firmami kurierskimi - przeprowadzamy audyty zgodności, organizujemy spotkania informacyjne i stosujemy kary umowne w przypadku naruszeń.

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





MONITORUJEMY BEZPIECZEŃSTWO DANYCH NASZYCH KLIENTEK I KLIENTÓW

W 2024 roku nie odnotowaliśmy uzasadnionych skarg dotyczących naruszenia prywatności złożonych przez podmioty zewnętrzne. Nie odnotowaliśmy również skarg dotyczących naruszenia prywatności ze strony organów regulacyjnych.

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

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



ZARZĄDZANIE ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM

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

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

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

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

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

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

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

- Code of Conduct, szerzej opisanym w rozdziale Nasze wartości,
- Kodeksie Postępowania Kontrahenta (zob. rozdział Polityka wobec dostawców, gdzie opisano także rolę kryteriów ESG w procesach zakupowych).



**ELIMINACJA/MINIMALIZACJA RYZYK
ESG ODBYWA SIĘ W OPARCIU O JEDNOLITĄ
DLA CAŁEJ GRUPY DEUTSCHE TELEKOM**

**POLITYKĘ
ZARZĄDZANIA
RYZYKIEM.**



ISO



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

JAKOŚĆ ZARZĄDZANIA

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

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

- ISO 9001:2015 (system zarządzania jakością),
- ISO 14001:2015 (system zarządzania wpływem na środowisko),
- ISO 22301:2019 (system zapewniania ciągłości działania),
- ISO 27001:2013 (system zapewniania bezpieczeństwa informacji),
- ISO 37001:2016 (system zarządzania działaniami antykorupcyjnymi),
- ISO 45001:2018 (system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy).

WYJAŚNIANIE WĄTPLIWOŚCI I ZGŁASZANIE NIEPRAWIDŁOWOŚCI

GRI: [2-26]

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

- uwzględnianie tej tematyki w obowiązkowych szkoleniach (wstępnych dla każdego Pracownika, tematycznych oraz adresowanych do Pracowników i Pracowniczek poszczególnych obszarów – np. Sprzedaży B2B/ B2C), jak również w cyklicznych komunikatach Zarządu do wszystkich Pracowników;
- odpowiadanie przez Departament Zarządzania Zgodnością na wszelkie pytania Pracowników i Pracowniczek oraz Współpracowniczek i Współpracowników odnośnie do obowiązujących w firmie regulacji oraz ich wykładni;
- funkcjonowaniu wewnętrznego portalu doradczego Compliance Desk, za pośrednictwem którego każdy zatrudniony i zatrudniona (a także Współpracownik bądź Współpracowniczka) ma możliwość zadawania pytań w przypadku braku pewności, jak powinno się postąpić w konkretnym przypadku;
- szkolenia wewnętrzne typu e-learning dostępne dla wszystkich Pracowniczek i Pracowników;
- szkolenia obszarowe identyfikujące wyzwania i możliwe scenariusze nadużyć w poszczególnych grupach biznesowych.

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

W 2024 r.

100%

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

Zgłoszeń można dokonywać pod **tym adresem**.

3669

odpowiedzi udzielono
za pośrednictwem
Compliance Desk



ZAPOBIEGANIE KORUPCJI

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

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

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

Potencjalne przypadki korupcji lub konfliktu interesów są starannie badane, a jeśli podejrzenia się potwierdzą – wobec winnych wyciągane są adekwatne konsekwencje służbowe. Następnie Departament Zarządzania Zgodnością formułuje raport z rekomendacjami mającymi na celu poprawę procesów.

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

- nowi Pracownicy i Pracowniczki – w ramach onboardingu,
- osoby zatrudnione na umowę o pracę oraz osoby współpracujące na podstawie innych typów umów – minimum raz na dwa lata,
- członkinie i członkowie Zarządu oraz menedżerowie i menedżerki.

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

100%

naszych Pracowniczek i Pracowników oraz członków i członkin Zarządu w 2023 r. miało ukończone szkolenia z przeciwdziałania korupcji

0

przypadków korupcji w T-Mobile Polska w 2024 r.

POLITYKA WOBEĆ DOSTAWCÓW

GRI: [3-3 ZAKUPY OD LOKALNYCH DOSTAWCÓW]

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

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

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

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

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

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



Mobilizujemy naszych partnerów do pozytywnej zmiany

By przybliżyć partnerom te kwestie i zachęcić ich do jak najbardziej zrównoważonego prowadzenia biznesu, przygotowaliśmy szkolenie online z zakresu ESG, obejmujące zasady zawarte w Kodeksie Postępowania Kontrahenta, dostępne [tutaj](#).



ZRÓWNOWAŻONE ZAKUPY

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

- realizacja celów klimatycznych (raportowanie i ograniczanie emisji CO₂) – minimum 10%,
- inne kryteria powiązane z realizacją strategii ESG T-Mobile Polska (np. obniżona energochłonność oferowanego produktu, procentowy udział materiałów z odzysku w produkcie lub gwarantowana możliwość jego dalszego wykorzystania po utylizacji) – maksimum 10%.

ZAKUPY OD POLSKICH DOSTAWCÓW

GRI: [204-1]

	2023	2023	2022
Suma wydatków na zakup towarów i usług [zł]	5 436 533 583	5 821 616 684	5 898 916 150
Wydatki na zakup towarów i usług od dostawców z Polski [zł]	4 167 555 975	4 663 883 939	4 667 129 400
Odsetek zakupów od polskich dostawców ¹⁴	77%	80%	79%

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





KOMUNIKACJA I ANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY I INTERESARIUSZEK

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

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

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



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



ODPOWIEDZIALNA KOMUNIKACJA
MARKETINGOWA

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

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

T-Mobile Polska może poszczycić się certyfikatem ISO 9001:2015, potwierdzającym m.in. odpowiedzialne zarządzanie kwestiami związanymi z marketingiem. Aktualny zakres certyfikacji:

- Świadczenie usług telekomunikacyjnych
- Prowadzenie Centrów Przetwarzania Danych
- Nadzór nad planowaniem, budową i utrzymaniem sieci telefonii komórkowej
- Rozwój i zarządzanie produktami, marketing i sprzedaż w sieci własnej.

0

przypadków niezgodności z regulacjami w zakresie komunikacji marketingowej oraz dobrowolnym Kodeksem Etyki Reklamy w 2024 r.

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

W 2024 r., otrzymaliśmy od regulatora 3 ostrzeżenia związane z przypadkami niezgodności z regulacjami dotyczącymi informacji i znakowania produktów i usług.



O RAPORCIE

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

Co rok publikujemy raport zrównoważonego rozwoju T-Mobile Polska. Ten jest naszym szóstym. Został on przygotowany zgodnie ze standardami GRI (Global Reporting Initiative) i obejmuje swym zakresem działania na rzecz środowiska i społeczeństwa oraz w sferze odpowiedzialnego zarządzania podjęte przez nas w 2024 r. W tym roku raportowaniem po raz pierwszy objeliśmy również spółkę T-Mobile Polska Business Solutions. Tak jak w poprzednich latach, udostępniliśmy Państwu raport w formie strony internetowej oraz pliku PDF.

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

Data publikacji raportu:
4 sierpnia 2025 r.

KONTAKT W SPRAWIE RAPORTU:

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



Małgorzata Rybak-Dowżyk
Dyrektorka Departamentu
Komunikacji Korporacyjnej i ESG

malgorzata.rybak@t-mobile.pl



Olga Wólkiewicz-Kosior
Kierowniczka
Działu ESG

olga.wolkiewicz@t-mobile.pl



Barbara Rożyńska
Główna Specjalistka
ds. ESG

barbara.rozynska@t-mobile.pl





WYBÓR TEMATÓW:

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

W marcu 2024 r. przeprowadziliśmy ankietę internetową wśród naszych interesariuszy i interesariuszek, by dowiedzieć się, które kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem T-Mobile Polska powinniśmy ich zdaniem w nim przedstawić. By uwzględnić też aspekt finansowy, zapytaliśmy,

również w formie ankiety, członkinie i członków naszego ESG Board o wpływ tych samych kwestii na wartość biznesową firmy. Wyniki ankiet porównaliśmy z listą kluczowych zagadnień opisanych w raporcie za 2022 r., by uwzględnić zasadę zachowania ciągłości raportowania.

1.

Zagadnienia zidentyfikowane przez naszych interesariuszy i interesariuszki jako istotne:

Obszar środowiskowy (E):

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

Obszar społeczny (S):

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

Obszar zarządczy (G):

- 17 Aktywności podejmowane w celu zapobiegania korupcji





INDEKS WSKAŹNIKÓW GRI

Oświadczenie dot. standardu raportowania	Spółka T-Mobile Polska sporządziła raport zgodnie ze Standardami GRI za okres od 1.01.2024 do 31.12.2024.
GRI 1	GRI 1: Foundation 2021
Wykorzystane standardy sektorowe	Brak odpowiedniego standardu sektorowego

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



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



STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	NUMER WSKAŹNIKA	NAZWA WSKAŹNIKA	LOKALIZACJA	POMINIĘCIE		
				POMINIĘTE WYMAGANIA	POWÓD	WYJAŚNIENIE
GRI 2: Ogólne ujawnienia 2021	Strategie, polityki i procedury					
	2–22	Oświadczenie w sprawie strategii zrównoważonego rozwoju				
	2–23	Zobowiązania w ramach polityk				
	2–24	Realizacja zobowiązań w ramach polityk				
	2–25	Procesy łagodzenia negatywnego wpływu				
	2–26	Mechanizmy zasięgania porad i sygnalizowania potencjalnych nieprawidłowości				
	2–27	Zgodność z prawem i regulacjami				
	2–28	Członkostwo w organizacjach				
	Angażowanie interesariuszy					
	2–29	Podejście do angażowania interesariuszy				
	2–30	Układy zbiorowe	Brak umów zbiorowych			
Istotne zagadnienia						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3–1	Proces określania istotnych zagadnień				
	3–2	Lista istotnych zagadnień				
Wyniki ekonomiczne						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3–3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami - aspekt: wyniki ekonomiczne				
GRI 201: Wyniki ekonomiczne 2016	201–1	Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i podzielona				



STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	NUMER WSKAŹNIKA	NAZWA WSKAŹNIKA	LOKALIZACJA	POMINIĘCIE		
				POMINIĘTE WYMAGANIA	POWÓD	WYJAŚNIENIE
Praktyki zakupowe						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3–3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami – aspekt: zakupy od lokalnych dostawców				
GRI 204: Praktyki zakupowe 2016	204–1	Odsetek wydatków na lokalnych dostawców				
Zapobieganie korupcji						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3–3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami – aspekt: zapobieganie korupcji				
GRI 205: Zapobieganie korupcji 2016	205–2	Komunikacja oraz szkolenia w zakresie polityk i procedur antykorupcyjnych				
	205–3	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania				
Materiały i surowce						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3–3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami – aspekt: materiały i surowce				
GRI 301: Materiały i surowce 2016	301–1	Wykorzystane materiały i surowce wg masy lub objętości				
	301–2	Wykorzystane przetworzone materiały początkowe				
	301–3	Odzyskane produkty i materiały opakowaniowe				
Energia						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3–3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami – aspekt: energia				



STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	NUMER WSKAŹNIKA	NAZWA WSKAŹNIKA	LOKALIZACJA	POMINIĘCIE		
				POMINIĘTE WYMAGANIA	POWÓD	WYJAŚNIENIE
GRI 302: Energia 2016	302-1	Zużycie energii w organizacji				
	302-3	Intensywność zużycia energii				
	302-4	Redukcja zużycia energii				
Różnorodność biologiczna						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami – aspekt: różnorodność biologiczna				
GRI 304: Różnorodność biologiczna 2016	304-2	Znaczący wpływ działań, produktów i usług na bioróżnorodność				
Emisje						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami – aspekt: emisje				
GRI 305: Emisje 2016	305-1	Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 1)				
	305-2	Pośrednie energetyczne emisje gazów cieplarnianych (Zakres 2)				
	305-3	Inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 3)				
	305-4	Intensywność emisji gazów cieplarnianych				
	305-5	Redukcja emisji gazów cieplarnianych				
Odpady						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami – aspekt: odpady				



STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	NUMER WSKAŹNIKA	NAZWA WSKAŹNIKA	LOKALIZACJA	POMINIĘCIE		
				POMINIĘTE WYMAGANIA	POWÓD	WYJAŚNIENIE
GRI 306: Odpady 2020	306-1	Wytwarzanie odpadów i znaczące skutki związane z odpadami				
	306-2	Zarządzanie znaczącymi skutkami związanymi z odpadami				
	306-3	Wytworzone odpady				
Zatrudnienie						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami – aspekt: zatrudnienie				
GRI 401: Zatrudnienie 2016	401-1	Nowi Pracownicy i rotacja Pracowników				
BHP						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami – aspekt: zdrowie i bezpieczeństwo Pracowników				
GRI 403: BHP 2018	403-1	System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy				
	403-6	Promocja zdrowia Pracowników				
	403-9	Urazy związane z pracą				
Szkolenia i edukacja						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami – aspekt: szkolenia				
GRI 404: Szkolenia i edukacja 2016	404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na Pracownika				
	404-2	Programy podnoszenia kwalifikacji Pracowników i programy wsparcia w okresie przejściowym				
	404-3	Odsetek Pracowników regularnie otrzymujących oceny pracy i rozwoju kariery				



STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	NUMER WSKAŹNIKA	NAZWA WSKAŹNIKA	LOKALIZACJA	POMINIĘCIE		
				POMINIĘTE WYMAGANIA	POWÓD	WYJAŚNIENIE
Różnorodność i równość szans						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3–3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami – aspekt: różnorodność i równość szans				
GRI 405: Różnorodność i równość szans 2016	405–1	Różnorodność organów zarządzających i Pracowników				
Zapobieganie dyskryminacji						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3–3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami: aspekt: zapobieganie dyskryminacji				
GRI 406: Zapobieganie dyskryminacji 2016	406–1	Przypadki dyskryminacji i podjęte działania naprawcze				
Marketing oraz znakowanie produktów i usług						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3–3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami – aspekt: marketing				
GRI 417: Marketing oraz znakowanie produktów i usług 2016	417–2	Przypadki niezgodności z zasadami dotyczącymi informacji i znakowania produktów i usług				
	417–3	Przypadki niezgodności z zasadami dotyczącymi komunikacji marketingowej				



OŚWIADCZENIE WERYFIKACYJNE NIEZALEŻNEJ OCENY W ZAKRESIE OGRANICZONYM
Do: Interesariuszy T-Mobile Polska

Wstęp i cel pracy

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

Wybrane informacje

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

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

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

Kryteria Raportowania

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

Ograniczenia i wyłączenia

Z zakresu naszej pracy wyłączona jest ocena informacji dotyczących:

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

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

Odpowiedzialność

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

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

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



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

Norma oceny

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

Podsumowanie wykonanych prac

W ramach niezależnej oceny przeprowadziliśmy:

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

Wnioski

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

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

Ocena w odniesieniu do GRI Standards

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

W oparciu o naszą pracę wydajemy następującą opinię:

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

Oświadczenie dotyczące niezależności, bezstronności i kompetencji

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





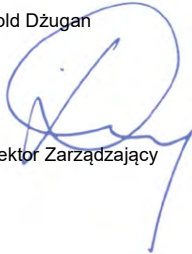
Bureau Veritas wdrożyła certyfikowany¹ System Zarządzania Jakością zgodny z wymaganiami ISO 9001:2015 i utrzymuje kompleksowy system nadzorowania jakości, obejmujący udokumentowane polityki i procedury w zakresie zgodności z wymaganiami etycznymi, normami zawodowymi i wymaganiami prawnymi

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

BUREAU VERITAS POLSKA Sp. z o.o.

Warszawa, 4 sierpnia 2025

Witold Dżugan



Dyrektor Zarządzający

Artur Świątczak



Weryfikator Wiodący

¹ Certyfikat No. 44 100 160145 wydany przez TUV NORD CERT GmbH

² TIC Council Compliance Code EDITION 1 December 2018

Strona 3 z 3