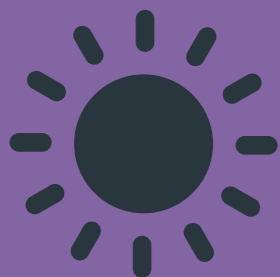


RAPORT
ZAANGAŻOWANIA
SPOŁECZNEGO
EMITEL

2018



emitel



Szanowni Państwo,

oddajemy dziś na Państwa ręce Raport Zaangażowania Społecznego Emitel za rok 2018.

Pozycja lidera w branży zobowiązuje, dlatego szukamy nieoczywistych rozwiązań w zakresie działań społecznych. Przywiązujemy olbrzymią wagę do budowania trwałych relacji, chcemy wyznaczać trendy, a naszą ambicją jest przewodzenie zmianom. Dlatego dbamy o to, aby nasze cele, osiągnięte codzienną pracą, realizować w sposób odpowiedzialny wobec naszych interesariuszy i otoczenia. Nie zapominamy także o tworzeniu przyjaznego i atrakcyjnego miejsca pracy dla naszych Pracowników.

W ubiegłym roku Emitel wspierał wiele inicjatyw społecznych i charytatywnych. Spółka zaangażowała się w prace Global Compact, platformy ONZ do spraw promowania społecznej odpowiedzialności biznesu. Objęliśmy patronatem Akademię Liderów Rzeczypospolitej, projekt rozwojowy dla studentów i absolwentów działających aktywnie w lokalnych społecznościach. Kontynuowaliśmy również współpracę z Fundacją Wspierania Rozwoju Radiokomunikacji i Technik Multimedialnych przy Politechnice Warszawskiej w realizacji programów rozwojowych i stypendialnych. Wspieraliśmy młodych naukowców w tworzeniu Muzeum i Centrum Nauki „Radiostacja Transatlantycka”.

Obiekty wysokościowe Emitel rozsiane są po całym kraju, dlatego szczególnie ważne dla Spółki jest dbanie o ludzi i środowisko naturalne w najbliższym sąsiedztwie stacji nadawczych. Przy podejmowaniu każdej decyzji biznesowej dotyczącej relacji w miejscu pracy lub współpracy z lokalnymi społecznościami, Pracownicy Emitel kierują się systemem wartości. Kodeks etyki obowiązujący w Spółce reguluje kwestię ogólnych praktyk biznesowych, na podstawie których prowadzona jest działalność. Stanowi on zbiór zasad opartych na uczciwości, otwartości, odpowiedzialności, sprawiedliwości i wzajemnym szacunku.

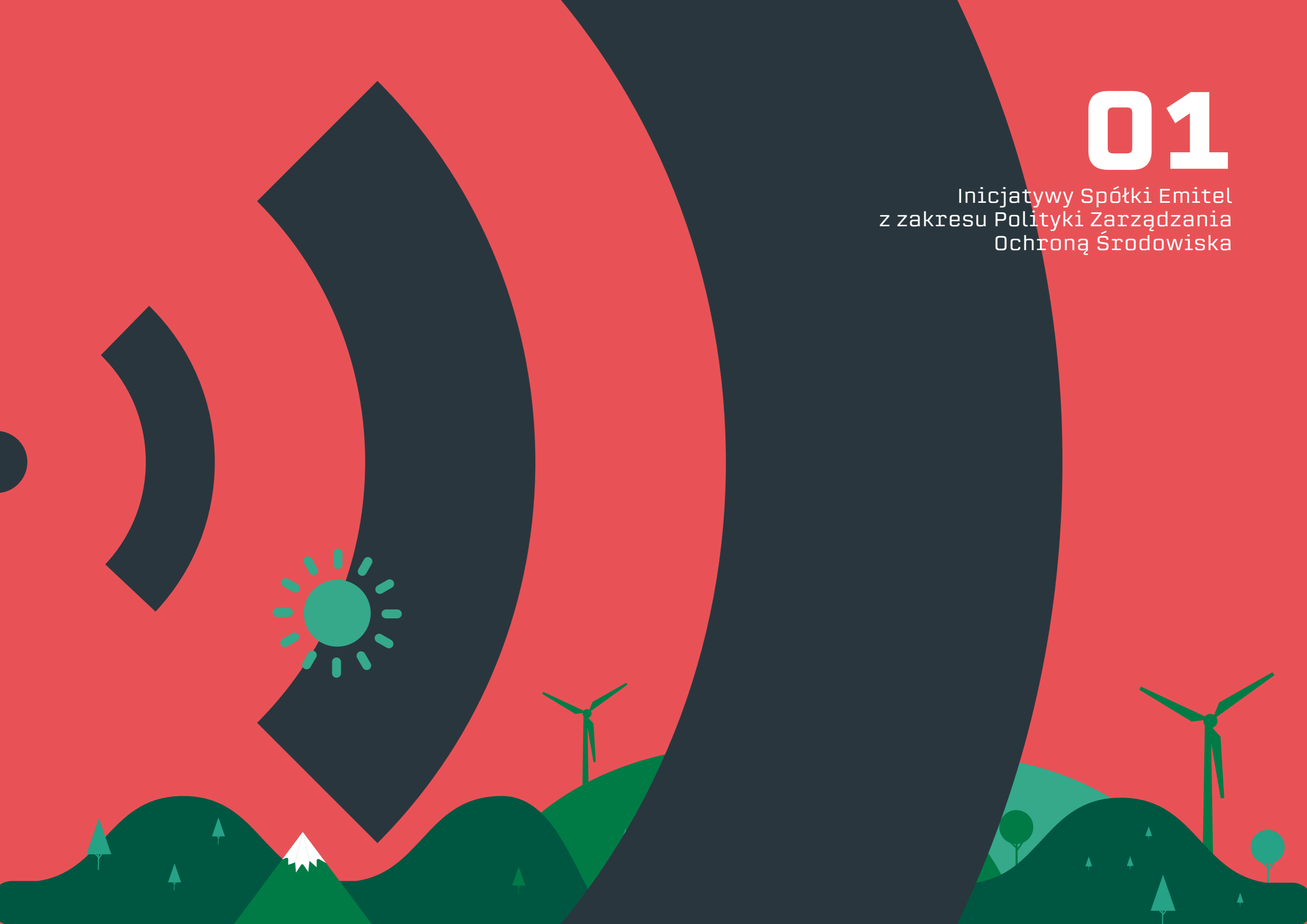
Emitel od lat znajduje się w ścisłej czołówce polskich firm wprowadzających w życie zasady społecznego zaangażowania biznesu, czego dowodzą liczne nagrody i wyróżnienia z zakresu CSR, które Spółka otrzymała w 2018 roku, w tym m.in.: wyróżnienie w konkursie organizowanym przez Pracodawców RP „Zdrowy pracownik, zdrowa firma”, tytuł Pracodawcy Godnego Zaufania przyznany przez Krajową Izbę Gospodarczą i Fundację Polskiego Godła Promocyjnego „Teraz Polska”, godło Inwestor w Kapitał Ludzki przyznane przez Fundację Digital Knowledge Observatory (dawniej Fundacja Obserwatorium Zarządzania) oraz statuetkę i godło „Pracodawca Przyjazny Pracownikom” przyznawane przez NSZZ „Solidarność” pod honorowym patronatem Prezydenta RP.

Zachęcam do zapoznania się z naszym raportem zaangażowania społecznego, który niniejszym oddaję w Państwa ręce, z prośbą o wszelkie opinie oraz podpowiedzi, co jeszcze możemy zrobić lepiej. Pozostawiam do Państwa oceny, jak wypadamy na tle innych firm w Polsce, którym nieobca jest troska o środowisko naturalne oraz ludzi i otoczenie.

Przyjemnej lektury!

01

Inicjatywy Spółki Emitel
z zakresu Polityki Zarządzania
Ochroną Środowiska



01

Inicjatywy Spółki Emitel z zakresu Polityki Zarządzania Ochroną Środowiska

W Emitel szczególną wagę przykładamy do ochrony środowiska naturalnego, stosując w swojej działalności energooszczędne materiały oraz rozwiązania przyjazne środowisku. Regularnie dokonujemy pomiarów wpływu naszej działalności na otoczenie, a przestrzeganie wszelkich norm dotyczących ochrony środowiska jest dla nas priorytetem.

W 2018 r. na mocy wdrożonej Polityki Zarządzania Ochroną Środowiska przeprowadziliśmy szereg inicjatyw wspierających naturalne środowisko i ekosystem Polski



Na zarządzanie ochroną środowiska składają się: identyfikacja istotnych aspektów oddziaływania na środowisko związanych z działalnością prowadzoną przez Spółkę oraz ewaluacja ryzyka i zagrożeń wynikających z tej działalności; ustalenie podstawowych kierunków działań, określenie oczekiwanych rezultatów tych działań i ich realizacja; bieżące monitorowanie realizacji przebiegu procesów związanych z ochroną środowiska i dostosowywanie ich do zmieniających się przepisów oraz rozwiązań technicznych lub organizacyjnych; kontrola realizowanych działań; planowanie i podejmowanie działań optymalizujących i naprawczych; propagowanie zagadnień proekologicznych wśród lokalnych społeczności oraz budowanie ich świadomości w tym aspekcie działalności Spółki.

Zidentyfikowaliśmy główne aspekty środowiskowe, na które – w ramach odpowiedzialnej działalności biznesu – kładziemy szczególny nacisk:

- wpływ pól elektromagnetycznych na środowisko, ochrona atmosfery i klimatu,
- redukcja zanieczyszczeń gleby i wody,
- ochrona bioróżnorodności i siedlisk zagrożonych gatunków,
- gospodarka odpadami.

Ekologiczne kampanie edukacyjne

Świadomi, że założone cele osiągniemy przede wszystkim poprzez pełne zrozumienie zagrożeń, w 2018 roku mocno postawiliśmy na zwiększanie świadomości ekologicznej Pracowników i zrealizowaliśmy szereg kampanii informacyjnych związanych z ochroną środowiska.

W ramach tych kampanii przygotowaliśmy zarówno filmy edukacyjne dla Pracowników, jak również komunikaty prasowe i materiały edukacyjne w następujących obszarach:

Obszar ochrony atmosfery i klimatu

W tym obszarze przygotowaliśmy film edukacyjny o ochronie atmosfery i klimatu oraz komunikaty edukacyjne pt.:

- *Czy nadchodzi smog?*
- *Nie podgrzewaj atmosfery*
- *Zobacz Cię to zaSzczyt – szczyt klimatyczny COP24*

Obszar odpadów

W obszarze odpadów przygotowaliśmy film edukacyjny o gospodarowaniu odpadami oraz komunikat edukacyjny pt.:

- *Bądź Zero Waste*

Obszar bioróżnorodności

W obszarze bioróżnorodności przygotowaliśmy film edukacyjny oraz komunikaty edukacyjne pt.:

- *Inny znaczy dobry*
- *Ochrona kulika wielkiego*

Przeprowadziliśmy wśród Pracowników również konkurs wiedzy z zakresu bioróżnorodności.

POLA ELEKTROMAGNETYCZNE

Emisja do środowiska pól elektromagnetycznych związana jest z głównym procesem produkcji w Spółce, tj. emisją sygnałów radiowych, telewizyjnych oraz telekomunikacyjnych. W ramach działalności polegającej na wynajmie infrastruktury naszym partnerom biznesowym mamy do czynienia z emisją do środowiska pól elektromagnetycznych pochodzących w tym przypadku od instalacji, których właścicielami są nasi partnerzy.

Ograniczanie negatywnego wpływu pól elektromagnetycznych na środowisko naturalne realizujemy m.in. poprzez:

- analizę projektową każdej planowanej inwestycji w kontekście redukcji potencjalnego wpływu pól elektromagnetycznych na środowisko naturalne,
- każdorazowe środowiskowe opiniowanie inwestycji z obsza-

ru emisji pól elektromagnetycznych pod kątem ewentualnego zwiększenia poziomu natężenia pola i wpływu na ludzi i środowisko,

- weryfikację wpływu na środowisko uruchomień emisji zewnętrznych kontrahentów,
- systematyczne wykonywanie badań pól elektromagnetycznych wokół obiektów nadawczych i podejmowanie działań korygujących,
- lokalizację stacji nadawczych w miejscach zapewniających odpowiednią separację przestrzenną między polami elektromagnetycznymi a miejscami dostępnymi dla ludności,
- maksymalną redukcję mocy EIRP i budowę złożonych systemów antenowych z tłumieniem w kierunku ziemi,
- racjonalne podnoszenie wysokości zawieszenia anten w celu zwiększania strefy separacyjnej,
- dobór anten i systemów antenowych o korzystnych dla środowiska charakterystykach poziomych i pionowych,
- opracowanie i wdrożenie wewnętrznych procedur opisujących postępowanie podczas uruchomień instalacji emitujących pola elektromagnetyczne,
- edukację społeczną w zakresie oddziaływania pól elektromagnetycznych,
- bieżące monitorowanie zmian w ustawodawstwie oraz najnowszych doniesień naukowych dotyczących wpływu pól elektromagnetycznych na ludzi i środowisko,
- systematyczny przegląd procedur i ich modyfikacje.

Naszym priorytetem jest ograniczanie negatywnego wpływu pól elektromagnetycznych na środowisko naturalne oraz restrykcyjne przestrzeganie poziomów pól elektromagnetycznych w granicach dopuszczalnych norm.

Wdrożony przez nas system monitorowania i nadzoru nad inwestycjami z zakresu pól elektromagnetycznych jest wieloetapowy. Na każdym etapie, począwszy od projektowania, poprzez uzyskiwanie niezbędnych pozwoleń na uruchomienie instalacji, aż po fizyczne uruchomienie (emisję sygnału), prowadzony jest monitoring natężenia pól elektromagnetycznych i ich potencjalnego wpływu na ludzi i środowisko. Również podczas późniejszej eksploatacji poziomy pole elektromagnetycznych wokół stacji nadawczej są stale monitorowane, a nad całością prowadzonych prac czuwa specjalnie powołany zespół ds. oceny wpływu instalacji i minimalizowania poziomów pól wokół obiektów nadawczych pod przewodnictwem Członka Zarządu – Dyrektora ds. Techniki.

Na każdym z powyższych etapów Emitel gwarantuje pełną transparentność i dostęp do wyników pomiarów pól elektromagnetycznych prowadzonych wokół naszych obiektów.



Mieszkańcy kontrolowanych obszarów samodzielnie lub za pośrednictwem stosownych instytucji, takich jak wojewódzkie inspektoraty ochrony środowiska, urzędy gmin i miast oraz wojewódzkie stacje sanitarno-epidemiologiczne, mają wgląd do dokumentacji monitorującej poziomy pole elektromagnetycznych i ewentualne oddziaływanie stacji nadawczych na ludzi i środowisko.

Systematycznie kontrolujemy poziomy pole elektromagnetycznych wokół obiektów radiokomunikacyjnych. Podejmujemy działania korygujące w przypadku przekroczenia dopuszczalnych poziomów pól elektromagnetycznych.

A. Monitoring natężenia pól elektromagnetycznych

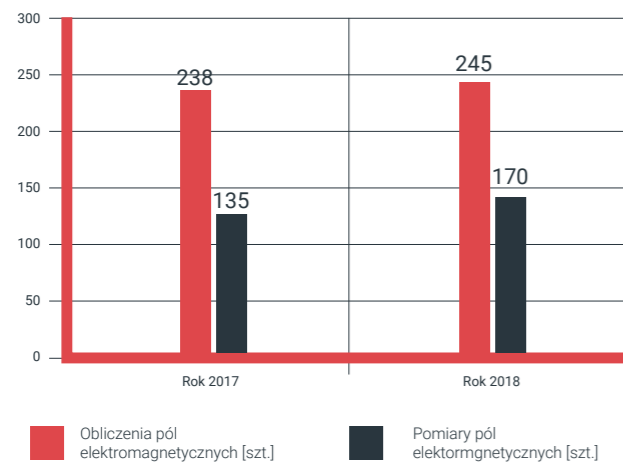
Pomiary pól elektromagnetycznych wykonywane są w oparciu o Rozporządzenie Ministra Środowiska z dnia 30 października 2003 r. w sprawie dopuszczalnych poziomów pól elektromagnetycznych w środowisku oraz sposobów sprawdzania dotrzymania tych poziomów (Dz. U. Nr 192, poz. 1883) przez akredytowane laboratoria badawcze.

W roku 2018 wykonaliśmy 245 pomiarów pól elektromagnetycznych (wzrost o 3% w stosunku do 2017) w celu ochrony środowiska wokół instalacji będących źródłem pól elektromagnetycznych. Średnia arytmetyczna maksymalnego natężenia pola elektromagnetycznego wokół kluczowych obiektów Emitel wynosiła 3,14 V/m i nie przekraczała 50% wartości dopuszczalnej, tj. 7 V/m.

01

Inicjatywy Spółki Emitel z zakresu Polityki Zarządzania Ochroną Środowiska

W roku 2018 wykonaliśmy ponadto 170 obliczeń pól elektromagnetycznych (wzrost o 26%) wokół instalacji będących ich źródłem. Obliczenia pól elektromagnetycznych wykonujemy z użyciem dedykowanego oprogramowania EMILAB 2.2, służącego do prognozowania rozkładu i natężenia pola elektromagnetycznego.



Rys.1. Liczba (szt.) wykonanych pomiarów i obliczeń pól elektromagnetycznych.

W ramach procesu opiniowania środowiskowego inwestycji z obszaru pól elektromagnetycznych wykonaliśmy 33 wewnętrzne opinie środowiskowe mające na celu przedprojektową analizę ewentualnego wzrostu natężenia pola elektromagnetycznego.

W ramach dialogu społecznego przeprowadziliśmy również kilka prezentacji dotyczących wykorzystywanej technologii i jej wpływu na ludzi i środowisko.

Emitel gwarantuje pełną transparentność i dostęp do wyników pomiarów pól elektromagnetycznych prowadzonych wokół naszych obiektów



Mamy również świadomość, że głównym problemem w obszarze pól elektromagnetycznych, pomimo powszechności ich zastosowania, jest bardzo niska wiedza na ich temat oraz na temat oddziaływania pól elektromagnetycznych na ludzi i środowisko. Brak wiedzy jest główną przyczyną powstawania błędnych opinii i stereotypów, co może utrudniać rozwój nowych technologii.

B. Kampania edukacyjna – Chroń środowisko, zacznij od siebie.

W związku z wdrożoną polityką Zarządzania Ochroną Środowiska Emitel przygotował kampanię edukacyjną dotyczącą głównych aspektów oddziaływania: – Odpady, – Bioróżnorodność, – Ochrona atmosfery i klimatu.

W ramach kampanii zostały przygotowane dla Pracowników filmy instruktażowo-edukacyjne oraz komunikaty wewnętrzne dotyczące odpadów, bioróżnorodności oraz ochrony atmosfery i klimatu. Dodatkowo w powyższym obszarze oddziaływania zostały przygotowane komunikaty wewnętrzne. Wszystkie działania realizowane są w kontekście idei „Chroń środowisko, zacznij od siebie”.

Przyjęto, że dla wybranych obszarów oddziaływania Spółki na środowisko zostaną przygotowane filmy edukacyjne oraz informacje do prasy wewnętrznej lub komunikaty. Założono, że odbiorcą kampanii będzie każdy Pracownik Spółki. Wykorzystując główne kanały komunikacji w Spółce, przekazano każdy film i artykuł lub komunikat każdemu Pracownikowi indywidualnie.

Celem Spółki było przekazanie wszystkim Pracownikom wiedzy, jak ważny dla firmy jest obszar ochrony środowiska i że podejmowane w nim działania mogą przynieść wymierne korzyści organizacyjno-finansowe. Korzyścią dla odbiorców, oprócz wiedzy dotyczącej kierunku rozwoju Spółki, jest możliwość wykorzystania w życiu prywatnym zdobytych informacji, co w sposób istotny może przyczynić się do ochrony zasobów naturalnych.

C. Ochrona bioróżnorodności

Emitel we współpracy z Towarzystwem Przyrodniczym „Bocian” prowadzi działania związane z ochroną zagrożonego wyginięciem kulika wielkiego. Firma poprzez sponsorowanie uczestniczy w programie ochrony tego ptaka brodzącego z rodziny bekasowatych.

W roku 2018 w ramach zachowania bioróżnorodności ekosystemów Emitel kontynuował wsparcie drugiego etapu Krajowego Planu Ochrony Kulika Wielkiego. Zapewniamy wsparcie finansowe programu, a także organizujemy dla naszych Pracowników akcje edukacyjne i konkursy, w których nagrodami są kalendarze ze zdjęciami kulika. Działania te mają na celu zwiększanie świadomości Pracowników w zakresie ochrony bioróżnorodności gatunkowej, której elementem jest ochrona kulika.

Kulik wielki jest jednym z największych przedstawicieli rodziny bekasowatych. Ten szarobrzowy ptak z charakterystycznym łukowato wygiętym dziobem jest gatunkiem chronionym, narażonym na wyginięcie i wymienionym w Polskiej czerwonej księdze zwierząt (kategoria VU – vulnerable). W 2008 roku IUCN podniósł jego status ochronny do bliskiego zagrożeniu (NT – near threatened) w skali globalnej (BirdLife 2012).



W ramach promocji projektu oraz Światowego Dnia Kulika wyświetlano na ekranach LED krótkie spoty poświęcone temu gatunkowi. Spółka jest matką chrzestną trzech ptaków, które noszą imiona nadane przez Pracowników – Emi, MUX i Dipol.

Dodatkowo w prasie i komunikacji wewnętrznej pojawiają się informacje na temat prowadzonego programu ochrony gatunku zagrożonego, zorganizowano także konkurs wiedzy dla Pracowników dotyczący gatunków zagrożonych wyginięciem. Jako wskaźnik przyjęto cykliczne informacje dla Pracowników o uczestnictwie w programie ochrony kulika wielkiego oraz zainteresowanie Pracowników obszarem ochrony gatunków zagrożonych wyrażone uczestnictwem w organizowanych konkursach.

Zarówno dla Organizacji, jak i Pracowników, podstawową korzyścią jest świadomość problemu gatunków zagrożonych. Wymierną korzyścią, mającą wpływ na ograniczenie ingerencji w lokalne ekosystemy, jest optymalizacja wielkości terenu potencjalnych inwestycji poprzez zmniejszenie powierzchni inwestycji do niezbędnego minimum. Dzięki nadaniu trzem ptakom imion nawiązujących do techniki radiowej, Pracownicy czują się bardziej związani z programem ochrony gatunkowej.

Zarówno dla Organizacji, jak i Pracowników, podstawową korzyścią jest świadomość problemu gatunków zagrożonych



W roku 2018 wykonaliśmy ocenę dendrologiczną wraz z badaniem tomograficznym kilku drzew w celu określenia ich stanu.

D. Warsztaty Ochrony Środowiska – Pola Elektromagnetyczne

W roku 2018 rozpoczęliśmy Warsztaty Ochrony Środowiska – Pola Elektromagnetyczne, które skierowane są do dzieci i młodzieży w wieku szkolnym. Celem warsztatów jest przekazanie wiedzy o polach elektromagnetycznych, ich wykorzystaniu we współczesnym świecie oraz o zagrożeniach, jakie ewentualnie mogą stanowić.

W ramach prowadzonych warsztatów, podczas godziny wychowawczej, przedstawiamy dzieciom multimedialną prezentację dotyczącą podstawowych informacji o polach elektromagnetycznych, ich źródłach i zastosowaniu w życiu codziennym. Następnie prezentowany jest animowany film opisujący ewentualne zagrożenia wynikające z emisji pól elektromagnetycznych oraz działania zapobiegawcze, jakie podejmujemy. Końcowym elementem całych warsztatów jest zwiedzanie dużej stacji nadawczej – Radiowo-Telewizyjnego Centrum Nadawczego wraz z prezentacją na temat historii budowy obiektu.

01

Inicjatywy Spółki Emitel z zakresu Polityki Zarządzania Ochroną Środowiska



W roku 2018 w warsztatach wzięła udział jedna klasa ósma – 25 osób. Z uwagi na fakt, że zajęcia skierowane są do uczniów, konieczne było uprzednie uzyskanie zgody odpowiednich instytucji (dyrekcja szkoły). W związku z tym warsztaty dla jednej klasy wystartowały w IV kwartale 2018, co było zgodne z założonym celem. Miernikiem efektywności jest liczba dzieci uczestniczących w warsztatach. W roku 2018 uzyskano 100% efektywności. Program ten, rozpoczęty w grudniu, będzie miał swoją kontynuację w 2019 roku.

Wielką korzyścią dla nas jest przekazywanie wiedzy na temat pól elektromagnetycznych. Edukacja młodzieży, która jest jednym z głównych użytkowników urządzeń emitujących pola elektromagnetyczne, pozwoli na wyeliminowanie stereotypów utrudniających rozwój technologii i firmy. Korzyść dla adresatów to przede wszystkim wiedza na temat czynnika fizycznego, który w niekontrolowanych warunkach może negatywnie oddziaływać na ludzi i środowisko. Świadomość ta przyczyni się również do łatwiejszego i bardziej powszechnego dostępu do usług mobilnych (internet/telefon) dzięki nowej infrastrukturze, budowanej w oparciu o tę wiedzę i za zgodą potencjalnych okolicznych mieszkańców.

OCHRONA GLEBY I WÓD PODZIEMNYCH PRZED ZANIECZYSZCZENIEM

Zanieczyszczenie gleby i wód związane jest przede wszystkim z procesem wytwarzania ścieków socjalno-bytowych. Z uwagi na położenie obiektów Emitel podstawowym źródłem zaopatrzenia w wodę są studnie głębinowe. W trosce o ochronę gleby i wód podziemnych, ścieki bytowe wprowadzane są do gruntu po uprzednim oczyszczeniu.

Naszym celem jest minimalizacja zanieczyszczenia gleby i wody przez zastosowanie proekologicznych instalacji i utrzymanie standardów czystości gleby i wód na poziomie wymaganym szczegółowymi przepisami prawa. Cel ten osiągamy poprzez bieżący nadzór nad infrastrukturą służącą oczyszczaniu ścieków.

Wykonujemy przeglądy techniczne instalacji wodno-ściekowej. Ponadto opracowaliśmy i wdrożyliśmy Plan Gospodarki Wodno-Ściekowej, który jest narzędziem wspomagającym zarządzanie w zakresie ochrony gleb i wód przed zanieczyszczeniami. Plan Gospodarki Wodno-Ściekowej został opracowany dla każdej stacji nadawczej posiadającej oczyszczalnię ścieków i zawiera zdefiniowane zagrożenia oraz rekomendowane działania mające na celu ich eliminację w ściśle określonej perspektywie czasowej.

Stale modernizujemy naszą infrastrukturę do odprowadzania i oczyszczania ścieków

W 2018 roku zostały przeprowadzone:

- modernizacja systemu oczyszczania ścieków w RTCN Płock Rachocin, wskutek czego nie produkujemy już ścieków przemysłowych, a jedynie socjalno-bytowe, co zostało potwierdzone w nowym pozwoleniu wodnoprawnym;
- modernizacja urządzeń służących oczyszczaniu ścieków (wymiana osadników, drenażu) w RTCN Rzeszów Sucha Góra.

Naszym priorytetem jest też konsekwentne uzyskiwanie wymaganych pozwoleń wodnoprawnych oraz utrzymanie parametrów w nich określonych.

Na bieżąco naprawiamy i modernizujemy kanalizację. Systematycznie badamy jakość ścieków.

Stale modernizujemy też naszą infrastrukturę służącą do odprowadzania i oczyszczania ścieków. W ciągu ostatnich dwóch lat, w celu ograniczenia ryzyka zanieczyszczenia gleby i wody przez wyeksploatowane urządzenia służące oczyszczaniu ścieków, zmieniliśmy lub zmodernizowaliśmy systemy oczyszczania ścieków w kluczowych obiektach.

ZACHOWANIE BIORÓŻNORODNOŚCI I OCHRONA SIEDLISK

Jesteśmy świadomi, że niektóre obiekty nadawcze zlokalizowane są na obszarach prawnie chronionych. Z uwagi na cenne walory środowiskowe tych obszarów podejmujemy wysiłki mające na celu zachowanie bioróżnorodności fauny i flory.

Jednym z priorytetów naszej odpowiedzialnej działalności jest ograniczenie negatywnego wpływu na chronione siedliska oraz dbałość o zachowanie biologicznej różnorodności ekosystemów. Działania te realizowane są poprzez:

- przestrzeganie i stosowanie obowiązujących planów ochronnych, szczególnie dla obiektów znajdujących się na terenie obszarów Natura 2000 i/lub parków narodowych. W tym celu systematycznie analizujemy wpływ instalacji radiokomunikacyjnych (UKF, DVB-T) na obszary ochrony siedlisk w ramach programu Natura 2000;
- redukcję działań, które mogłyby zagrażać chronionym siedliskom. Dlatego, budując nowe obiekty, stosujemy najnowsze rozwiązania technologiczne z zakresu radiokomunikacji, ograniczając teren inwestycji do niezbędnego minimum;
- dbałość o biologiczną różnorodność na terenie i wokół obiektów radiokomunikacyjnych oraz innych obiektów infrastruktury telekomunikacyjnej poprzez jak najpełniejsze zachowanie obecnej na tych terenach flory i fauny (drzewa, krzewy i występujące na danym obszarze gatunki zwierząt);
- wspieranie inicjatyw proekologicznych mających na celu ochronę siedlisk przyrodniczych i bioróżnorodności na obszarach, na których zlokalizowane są obiekty radiokomunikacyjne oraz inne obiekty infrastruktury telekomunikacyjnej.

Podczas procesu inwestycyjnego w ramach analiz środowiskowych dokonaliśmy oceny wpływu naszych inwestycji w zakresie pól elektromagnetycznych na cenne walory przyrodnicze chronione w ramach programu Natura 2000. Ich celem było oszacowanie wpływu naszych inwestycji na obszary Natura 2000. Analizy wykazały brak jakiegokolwiek wpływu na te obszary i całkowite bezpieczeństwo prowadzonych inwestycji dla środowiska. W trosce o środowisko naturalne nasze nowe obiekty radiokomunikacyjne projektowane są tak, by ograniczyć przestrzennie teren wykorzystywany pod inwestycje.

Dokonujemy oceny wpływu naszych inwestycji na walory przyrodnicze chronione przez program Natura 2000



GOSPODARKA ODPADAMI

Wytwarzanie odpadów jest skutkiem ubocznym głównego procesu produkcji oraz obsługi urządzeń przez Grupy Techniczne i/lub stałą załogę. Wytwarzamy odpady niebezpieczne, inne niż niebezpieczne oraz komunalne.

W zakresie gospodarowania odpadami nadzorujemy i kontrolujemy również działalność podmiotów zewnętrznych, obsługujących własne urządzenia pracujące na naszych obiektach nadawczych.

Naszym celem jest zapobieganie powstawaniu odpadów lub ograniczanie ilości odpadów i ich negatywnego oddziaływania na środowisko.



Przyjazną dla środowiska gospodarkę odpadami realizujemy poprzez stosowanie rozwiązań umożliwiających odzysk odpadów (recykling) oraz zgodny z zasadami ochrony środowiska proces unieszkodliwiania odpadów, których powstaniu nie udało się zapobiec, lub których nie udało się odzyskać.

Prowadzimy też stały nadzór nad inwestycjami zewnętrznymi kontrahentów w zakresie gospodarki odpadami na terenie obiektów radiokomunikacyjnych oraz pełną ewidencję powstających odpadów, zgodnie z obowiązującymi przepisami. Naszym celem jest też zapewnienie realizacji zobowiązań.

01

Inicjatywy Spółki Emitel z zakresu Polityki Zarządzania Ochroną Środowiska

wiązań wynikających z przepisów prawnych dot. gospodarowania zużytym sprzętem elektrycznym i elektronicznym.



W celu prawidłowej i korzystnej dla środowiska naturalnego gospodarki odpadami opracowaliśmy wewnętrzną instrukcję postępowania, a także wdrożyliśmy szereg rozwiązań minimalizujących powstawanie odpadów, takich jak: przedstawienie organizacji na korespondencję elektroniczną, powtórne wykorzystanie opakowań, np. wielkogabarytowych po antenach czy nadajnikach, oraz monitorowanie zużycia papieru i jego efektywniejsze wykorzystanie (dwustronne wydruki). Coraz częściej organizujemy wideo- i telekonferencje, redukując tym samym emisję spalin i zużycie floty samochodowej. Wprowadziliśmy też w biurach pojemniki do segregacji odpadów i prowadzimy ewidencję jakościowo-ilościową powstających odpadów. Jednocześnie zmieniliśmy Politykę Zakupową Spółki na bardziej przyjazną środowisku. W trosce o otaczającą nas przyrodę każdorazowo opiniujemy inwestycje naszych partnerów realizowane na naszych obiektach pod kątem postępowania z odpadami. Współpracujemy z Organizacją Odzysku w zakresie kampanii edukacyjnych dotyczących sprzętu elektrycznego i elektronicznego.

A. Ekologiczne kampanie edukacyjne

W celu zwiększenia świadomości ekologicznej Pracowników prowadzimy kampanie informacyjne związane z ochroną środowiska.

Pierwsza akcja przebiegała pod hasłem *Zero Waste*. Głównym założeniem zmian jest nowe podejście do odpadów, które można opisać sformułowaniem: *Odpady to nie śmieci, lecz cenne surowce*.

Prawidłowa segregacja odpadów (w tym odpadów powstających w gospodarstwach domowych) odbywa się z wykorzystaniem oddzielnych pojemników, np.: niebieski – przeznaczony do odpadów papierowych, zielony – do szkła, żółty – do metali i tworzyw sztucznych oraz brązowy, w którym powinny znaleźć się odpady biodegradowalne, czyli tzw. „odpady kuchenne”.

Ochrona atmosfery i klimatu

- Opracowaliśmy film edukacyjny
- Przygotowaliśmy artykuł do prasy wewnętrznej pt. *Czy nadchodzi smog?*
- Przygotowaliśmy artykuł do prasy wewnętrznej pt. *Nie podgrzewaj atmosfery*
- Przygotowaliśmy artykuł do prasy wewnętrznej pt. *Zobacz Cię to zaSzczyt – szczyt klimatyczny COP24*

Odpady

- Opracowaliśmy film edukacyjny
- Przygotowaliśmy artykuł do prasy wewnętrznej pt. *Bądź Zero Waste*

Bioróżnorodność

- Opracowaliśmy film edukacyjny
- Przygotowaliśmy artykuł do prasy wewnętrznej pt. *Inny znaczy dobry*
- Przygotowaliśmy artykuł do prasy wewnętrznej pt. *Ochrona kulika wielkiego*
- Przygotowaliśmy wewnętrzny konkurs wiedzy na temat bioróżnorodności

B. Segregacja i recykling odpadów

W celu ograniczenia zużycia surowców w naszych biurach prowadzimy akcje segregacji i zbierania odpadów. Ponadto Organizacja Odzysku prowadzi w naszym imieniu kampanie edukacyjne w przedszkolach i szkołach, wspierając postawy proekologiczne wśród najmłodszych (m.in. akcję zbierania tonerów i baterii w zamian za dofinansowanie wycieczek szkolnych).

C. Wewnętrzne kontrole przestrzegania procedur gospodarowania odpadami

W ramach wewnętrznych działań zapobiegawczych w roku 2018 przeprowadziliśmy systematyczne kontrole stacji nadawczych w zakresie gospodarki odpadami w 10 obiektach radiokomunikacyjnych.

Po każdej kontroli sporządzono protokół pokontrolny z opisem gospodarki odpadami w danym obiekcie oraz ewentualnymi zaleceniami.

Efektom kontroli była również modyfikacja sposobu przechowywania odpadów oraz ich ewidencjonowania. Przyczyniło się to do ograniczenia wpływu naszej działalności w tym aspekcie na środowisko naturalne.

OCHRONA ATMOSFERY I KLIMATU

Głównymi zanieczyszczeniami powstającymi w wyniku wsparcia lub zabezpieczenia podstawowej działalności Spółki jest emisja gazów i pyłów do powietrza, powstająca na skutek eksploatacji lokalnych kotłowni (tzw. niska emisja), awaryjnych źródeł zasilania oraz użytkowania środków transportu. Innym istotnym czynnikiem, mogącym wpływać na klimat, jest stosowanie przez nas urządzeń o wysokim zapotrzebowaniu na energię oraz urządzeń chłodniczych lub gaśniczych zawierających gazy cieplarniane.

Jednym z najistotniejszych zadań, jakie realizujemy w trosce o środowisko naturalne, jest minimalizowanie negatywnego wpływu eksploatowanych urządzeń odpowiedzialnych za niską emisję oraz powstawanie gazów cieplarnianych.

Wprowadziliśmy szereg zmian korzystnie wpływających na redukcję skutków oddziaływania na otoczenie, między innymi monitoring ilości i jakości paliw spalanych przez użytkowane środki transportu, kotłownie oraz urządzenia stacjonarne. Wdrożyliśmy również działania ograniczające ilość zanieczyszczeń wprowadzanych do atmosfery, m.in.: wymianę i modyfikację floty samochodowej czy wymianę urządzeń technicznych na sprzęt nowej generacji, niewykorzystujący substancji zubożających atmosferę. Całkowicie zrezygnowaliśmy ze źródeł ciepła opartych na paliwach stałych (węgiel, koks). Stosujemy też sterowniki temperatury pomieszczeń oraz sterowniki temperatury na piecach, zapewniające optymalizację zużycia energii, jednocześnie nadzorując prawidłową eksploatację i konserwację urządzeń odpowiedzialnych za niską emisję oraz klimatyzację (Emitel jest zarejestrowany w Centralnym Rejestrze Operatorów). Opracowaliśmy też wewnętrzne instrukcje postępowania z urządzeniami zawierającymi fluorowane gazy i dokonujemy cyklicznych przeglądów i prób szczelności tych urządzeń. Systematycznie wprowadzamy energooszczęd-

ne rozwiązania technologiczno-techniczne zmniejszające zanieczyszczenie powietrza i ograniczające zmiany klimatu.

Całkowicie zrezygnowaliśmy ze źródeł ciepła opartych na paliwach stałych (węgiel, koks)



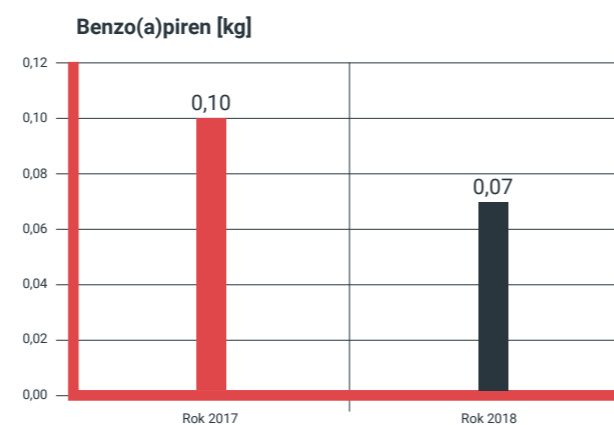
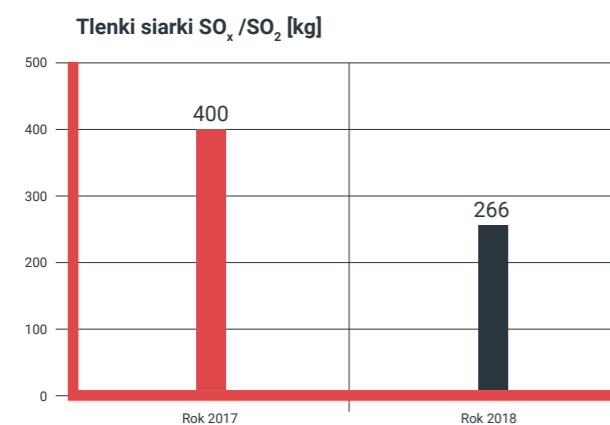
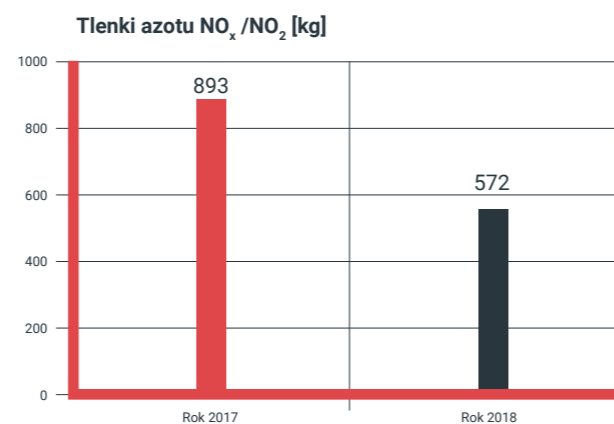
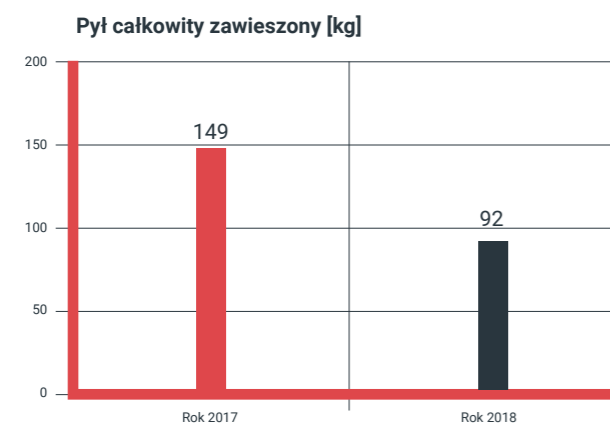
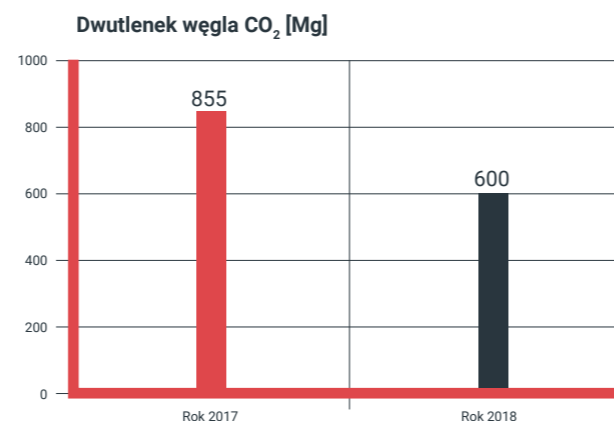
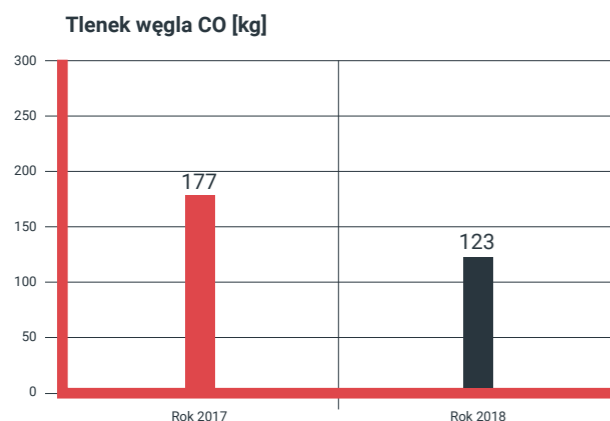
Podejmowane przez nas działania w zakresie jakości i zużycia surowców i paliw przyczyniły się do redukcji ilości zanieczyszczeń wprowadzonych w roku 2018 do atmosfery.

W stosunku do roku 2017 obniżyliśmy emisję:

- tlenku węgla [CO] o 45%
- dwutlenku węgla [CO₂] o 42%
- pyłu całkowitego zawieszono o 63%
- tlenków azotu [NO_x, NO₂] o 56%
- tlenków siarki [SO_x, SO₂] o 50%
- benzopirenu o 51%

01

Inicjatywy Spółki Emitel z zakresu Polityki Zarządzania Ochroną Środowiska



RELACJE Z KONTRAHENTAMI

Chcąc funkcjonować i rozwijać się na każdym rynku, należy patrzeć perspektywnie i długofalowo. Dziś już widać, że problematyka środowiskowa odgrywa coraz większą rolę w działalności każdego przedsiębiorstwa, zatem im wcześniej przedsiębiorstwa zdecydują się na bycie proekologicznymi, tym szybciej będą z tego czerpać korzyści i zyski. Stosowanie postaw proekologicznych w relacjach z kontrahentami jest również elementem zarządzania środowiskowego.

W relacjach z naszymi partnerami biznesowymi stawiamy na proekologiczne działania i postawy. Głęboko wierzymy, że promowanie takich postaw w relacjach biznesowych przynosi wymierne korzyści wszystkim już teraz, a w perspektywie zaowocuje nimi także dla przyszłych pokoleń.

Dlatego w prowadzonych postępowaniach przetargowych stosujemy kryteria środowiskowe, przyznając dodatkowe punkty za działania i postawy proekologiczne.

Naszymi kryteriami środowiskowymi są:

- posiadanie wdrożonego systemu zarządzania środowiskiem (ISO 14001, EMAS lub inny);
- posiadanie wewnętrznie wdrożonej Polityki Środowiskowej lub Dobrych Praktyk Środowiskowych;
- posiadanie certyfikatów (organizacji ekologicznych lub innych) lub wewnętrznych procedur (zatwierdzonych) wskazujących na podejmowanie działań ograniczających wpływ prowadzonej działalności na środowisko.

Przestrzeganie kryteriów środowiskowych wymagane jest również przez nas na etapach dalszej, już operacyjnej współpracy. Podczas procedury udostępniania naszej infrastruktury technicznej w postaci wież lub masztów, zwracamy szczególną uwagę na właściwe postępowanie w zakresie norm i przepisów o ochronie przed polami elektromagnetycznymi oraz w zakresie gospodarowania odpadami. Dzięki wdrożonym i stosowanym narzędziom, każdy przypadek analizowany jest indywidualnie.



02

Inicjatywy energetyczne
realizowane przez Emitel

02

Inicjatywy energetyczne
realizowane przez Emitel

W ramach projektów mających na celu dobro środowiska naturalnego, Emitel prowadzi szereg działań nakierowanych na optymalizację zużycia energii elektrycznej oraz przetwarzanie energii zużytej do pracy urządzeń telekomunikacyjnych na energię do ponownego wykorzystania.

ODZYSK CIEPŁA ODPADOWEGO

Urządzenia telekomunikacyjne, jakimi są nadajniki, podczas pracy dokonują przemiany energii elektrycznej w energię fal wysokiej częstotliwości, co wiąże się z wydzielaniem dużej ilości ciepła. Z tej przyczyny wymagają wyposażenia w systemy chłodzenia, które obniżają temperaturę urządzeń, wydając nadmiar ciepła na zewnątrz budynków. Takie ciepło określane jest mianem „ciepła odpadowego”. Działanie wprowadzonego przez nas nowatorskiego systemu oparte jest na pozyskiwaniu ciepła krążącego w cieczowym systemie chłodzenia nadajników i dostarczaniu go do systemu instalacji grzewczych w okresie zimowym. Natomiast w okresie letnim odzyskana energia wspiera pracę klimatyzatorów w pomieszczeniach technicznych, co zapewnia korzystną redukcję poboru energii niezbędnej do chłodzenia urządzeń telekomunikacyjnych. Efektem zastosowania systemu odzysku ciepła odpadowego jest ograniczenie ogrzewania budynków olejem opałowym i korzystna dla środowiska redukcja emisji szkodliwych substancji do atmosfery. Takie rozwiązanie zastosowaliśmy w 4 obiektach nadawczych dużej mocy.



MODERNIZACJA NADAJNIKÓW

Z myślą o korzystnym dla środowiska zmniejszeniu zużycia energii elektrycznej i redukcji emisji CO₂, dokonaliśmy modyfikacji układów elektronicznych (wzmacniaczy końcowych nadajników DVB-T) w 34 stacjach nadawczych dużej mocy oraz dostosowaliśmy konwencjonalne wzmacniacze do

rozwiązań nowej generacji typu Doherty. W efekcie sprawność nadajników telewizyjnych DVB-T wzrosła z 17–22% aż do 35–45%. Oznacza to że – przy zachowaniu tej samej mocy nadawczej – nadajniki znacząco zmniejszyły pobór energii elektrycznej z sieci elektroenergetycznej. Średnioroczna oszczędność energii wyniosła ok. 1 530 000 kWh/rok, co oznacza redukcję emisji CO₂ o ok. 1270 Mg/rok. Realizacja inicjatywy umożliwiła uzyskanie z Urzędu Regulacji Energetyki tzw. białych certyfikatów. Kontynuujemy prace nad wymianą kolejnych nadajników, tym razem w obszarze analogowych emisji UKF. Efektem prac będzie zmniejszenie zużycia energii i tym samym zmniejszenie emisji CO₂.

ZASTOSOWANIE ENERGOOSZCZĘDNYCH SYSTEMÓW CHŁODZENIA

Konsekwentnie wprowadzamy chłodzenie pomieszczeń w oparciu o urządzenia wentylacyjne (freecooling), których działanie polega na:

- nadmuchu przez odpowiednie filtry chłodnego powietrza (freecooling bezpośredni) – ten model wykorzystuje obecnie kilkadziesiąt instalacji;
- ochładzaniu ogrzanego powietrza w pomieszczeniu poprzez chłodnice oziębiane chłodnym powietrzem za pomocą czynnika pośredniego, jakim jest glikol – ten mechanizm wentylacyjny zastosowano w kilku instalacjach.

Urządzenia wentylacyjne (freecooling) wykorzystują chłodne, pobierane z zewnątrz powietrze, nadmuchując je do pomieszczenia poprzez odpowiedni filtr oczyszczający i jednocześnie wypierając na zewnątrz ciepłe powietrze poprzez dedykowaną wyrzutnię powietrza. Samo urządzenie wentylacyjne wyposażone jest w elektroniczny sterownik regulujący ilość nawiewanego powietrza w zależności od temperatury zewnętrznej i wewnętrznej. Dzięki niewielkiemu poborowi energii takie rozwiązanie jest zdecydowanie bardziej oszczędne niż typowa klimatyzacja, a dotychczasowe szacunkowe oszczędności zużycia energii elektrycznej wynikające z jego zastosowania przekraczają rocznie 210 000 kWh.

WDROŻENIE ENERGOOSZCZĘDNEGO OŚWIETLENIA LED

W celu racjonalizacji zużycia energii na terenie obiektów, wymieniamy klasyczne oprawy oświetlenia zewnętrznego (żarowego i wysokoprężnego sodowego) na oświetlenie typu LED. Efektem tej zmiany jest redukcja mocy i znacznie obniżony pobór energii opraw – z ok. 100–400 W do zaledwie ok. 30–115 W.

Kontynuujemy program modernizacji oświetlenia zewnętrznego infrastruktury w całym kraju



Dodatkowo część opraw, które do tej pory były włączane w sposób ciągły, sterowana jest obecnie czujnikiem ruchu. Kontynuujemy program modernizacji oświetlenia zewnętrznego. Projekty zostały dotychczas wykonane w 129 wytypowanych obiektach o stosunkowo dużym poborze mocy potrzebnej do oświetlenia terenu.

WYMIANA URZĄDZEŃ ZASILAJĄCYCH NA URZĄDZENIA O WYŻSZEJ SPRAWNOŚCI

Urządzenia zasilające, takie jak zasilacze prądu stałego (48 V) oraz przetwornice napięcia i urządzenia zasilania bezprzewodowego UPS, pracują 24 godz. na dobę przez 365 dni w roku, a pobór energii przez te urządzenia zależy od ich sprawności. W ramach inicjatyw proenergetycznych Spółka Emitel od 2012 roku wymienia urządzenia na takie, które mają wysoką sprawność HE (High Efficiency), tzn. > 94%, co pozwala efektywnie redukować zużycie energii elektrycznej.

OGRANICZENIE POBORU MOCY BIERNYCH

Pobór przez urządzenia elektryczne mocy biernej (pojemnościowej lub indukcyjnej) wywołuje szkodliwe skutki w sieci energetycznej: zwiększa straty mocy, generuje spadki napięcia i zmniejsza przepustowość sieci. W objętych tym problemem obiektach (kilkadziesiąt lokalizacji) zainstalowano w ostatnich latach baterie kondensatorów lub dławików kompensacyjnych poprawiających współczynnik mocy do wartości akceptowalnej. Oznacza to mniejsze straty energii i tym samym redukcję negatywnego wpływu na środowisko naturalne. W 2018 roku uruchomiliśmy kolejne 11 instalacji kompensacji mocy biernej.

AUDYT ENERGETYCZNY

Emitel zlecił kolejny audyt energetyczny wyspecjalizowanej firmie audytorskiej. W ramach tego audytu dokonano oceny efektywności projektu wymiany nadajników analogowych UKF.



03

Inicjatywy
pracownicze Emitel



03

Inicjatywy pracownicze Emitel

Działania Emitel to nie tylko odpowiedzialne podejście do ochrony środowiska. Z dumą podejmujemy też szereg inicjatyw mających na uwadze dobro naszych Pracowników – w zakresie poszanowania praw, etyki i zasad bezpiecznej pracy – oraz wspierających pośrednio lub bezpośrednio Pracowników i ich bliskich.

KODEKS ETYKI

Jednym z najistotniejszych elementów niezbędnych do rozwoju Spółki i osiągnięcia przez nią sukcesów jest zaufanie naszych Inwestorów, Pracowników i Klientów. Takie podejście do prowadzonego biznesu jest dla nas kwestią priorytetową i wynika wprost z naszych wartości. Transparentność prowadzonych działań, promowanie idei otwartej komunikacji oraz uczciwość i profesjonalizm to nasza wizytówka. Kodeks etyki obowiązujący w Spółce reguluje kwestię ogólnych praktyk biznesowych, na podstawie których prowadzimy naszą działalność, jak też zasad etycznego postępowania w relacjach wewnętrznych i biznesowych.

Transparentność działań, promowanie otwartej komunikacji oraz uczciwość i profesjonalizm to nasza wizytówka



POSZANOWANIE PRAW CZŁOWIEKA

A. Procedura antymobbingowa i antydyskryminacyjna

W Emitel dbamy o najwyższe standardy, również poprzez wprowadzanie regulacji w obszarach istotnych dla nas z punktu widzenia budowania przyjaznego miejsca pracy. Jedną z nich jest przestrzeganie zasad polityki zapobiegania mobbingowi i dyskryminacji, a także promowanie odpowiednich standardów zachowania w tym zakresie. Jako odpowiedzialny Pracodawca nie akceptujemy żadnych działań ani zachowań noszących znamiona mobbingu czy dyskryminacji. Aby zapobiegać wystąpieniu zjawisk o tym charakterze, wprowadziliśmy formalną ścieżkę postępowania na wypadek zaistnienia niewłaściwego działania lub zachowania noszącego znamiona mobbingu lub dyskryminacji. Spółka powołała też Rzecznika ds. Zapobiegania Mobbingowi i Dyskryminacji, którego rolą jest reagowanie na wszelkie wątpliwości zgłaszane przez Pracowników.

B. Deklaracja Różnorodności

Różnorodność jest fundamentalną wartością współczesnego społeczeństwa. Polityka równego traktowania i zarządzanie różnorodnością przynoszą wymierne korzyści, a także wpływają na rozwój oraz innowacyjność organizacji.

W dynamicznie zmieniającym się otoczeniu, w zespole Emitel potrzebujemy dziś ludzi o różnych światopoglądach, wykształceniu, stylu życia. To dzięki różnorodności możemy rozwijać się jako organizacja, skuteczniej pokonywać przeszkody oraz nieustannie doskonalić naszą działalność.

Oceniamy i szanujemy wiedzę, umiejętności, talenty oraz szerokie perspektywy, jakie zapewnia różnorodność. Czerpiemy z zasobu kompetencji i doświadczeń Pracowników, budując atmosferę zaufania i współpracy. Stawiamy na partnerskie relacje w miejscu pracy, uczciwość oraz otwartość na innych. Kształtujemy środowisko pracy, w którym każdy czuje się szanowany, doceniany i ma możliwość stałego doskonalenia swoich umiejętności bez względu na poglądy, płeć czy wiek.

C. Karta Różnorodności

Od 2017 r. Emitel należy do grona Sygnatariuszy Wspierających Kartę Różnorodności. W ten sposób wyrażamy nasze poparcie dla idei różnorodności, która jest istotnym aspektem zarządzania oraz budowania nowoczesnej organizacji i przyjaznego dla wszystkich miejsca pracy. Podpisując Kartę Różnorodności, staliśmy się jednocześnie ambasadorami osiągnięcia przewagi konkurencyjnej w oparciu o różnorodność i publicznie zobowiązaliśmy się do przeciwdziałania dyskryminacji oraz do zarządzania różnorodnością w naszej organizacji.

Emitel, jako Sygnatariusz Wspierający Kartę Różnorodności oraz odpowiedzialny Pracodawca, który przyjął Deklarację Różnorodności, szanuje i ceni różnorodność swoich Pracowników jako fundamentalną wartość współczesnego społeczeństwa.

Zespoły w Emitel są bardzo różne, biorąc pod uwagę wiek Pracowników, ich płeć, staż pracy czy charakterystykę wykonywanych zadań.

Średni staż pracy Pracownika naszej organizacji wynosi ponad 19 lat, a najstarszy stażem Pracownik pracuje w Emitel od prawie 50 lat. Dwudziesto- czy trzydziestoletni staż pracy nikogo w firmie nie dziwi.

Średni wiek Pracowników to prawie 47 lat. Najmłodszy Pracownik ma nieco ponad 20 lat, a najstarszy – prawie 70. Pracownicy generacji tzw. millenialsów stanowią stosunkowo niewielką, ale najbardziej dynamicznie przyrastającą grupę Pracowników.

Nasz zespół liczy ponad 450 osób, z czego prawie 20% stanowią kobiety, także te realizujące zadania w obszarach postrzeganych jako typowo męskie – w grupach technicznych, inwestycjach infrastrukturalnych czy pomiarach pól elektromagnetycznych.

Z uwagi na zakres działalności firmy, zasadniczą grupę zawodową – 78% całego zespołu – stanowią Pracownicy obszaru technicznego, którzy zajmują się głównie utrzymaniem i planowaniem sieci, a także inwestycjami technicznymi. Pozostałe 22% to Pracownicy odpowiedzialni za sprzedaż oraz funkcje wsparcia.

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

A. Tygodnie BHP

Z myślą o utrwalaniu postaw wpływających na zwiększenie bezpieczeństwa pracy oraz świadomości potencjalnych zagrożeń zdrowotnych, związanych nie tylko z pracą, w 2016 roku rozpoczęliśmy organizację Tygodni BHP, cokwartalnej kampanii informacyjnej dla Pracowników. Każdy Tydzień BHP poświęcony jest innej tematyce. Do tej pory w cyklu kwartalnym zrealizowaliśmy następujące kampanie informacyjne:

- *Nie łam się, czyli zadбай o swój kręgosłup* – kampania promująca zapobieganie chorobom kręgosłupa;
- *Życie to ruch, ruch to życie* – kampania promująca aktywność fizyczną;
- *Bądź bezpieczny na drodze* – kampania wspierająca odpowiedzialne zasady uczestnictwa w ruchu drogowym;

- *Wrzuć na luz* – kampania edukacyjna poświęcona zarządzaniu stresem;
- *Miej serce i patrzaj w serce* – działania informacyjne nt. chorób układu krwionośnego i sposobów zapobiegania tym chorobom;
- *Strach się bać* – kampania informująca o zagrożeniach biologicznych występujących w naszym otoczeniu, szczególnie w okresie wakacyjnym;
- *Zachowaj balans* – kampania przybliżająca zagadnienie *work-life balance*, czyli zachowania zdrowych proporcji między pracą a czasem wolnym.



Inicjatywa Tygodni BHP ma za zadanie wspierać Pracowników w kształtowaniu odpowiednich postaw i zachowań pozytywnie wpływających na ich bezpieczeństwo, ale też na stan zdrowia.

B. Biuletyn BHP

Co miesiąc wydajemy kolejny numer Biuletynu BHP, który umożliwia nie tylko edukację Pracowników z zakresu bezpieczeństwa pracy, ale też pozwala na informowanie o:

- realizacji przez Pracodawcę podstawowych obowiązków z dziedziny BHP (np. o zasadach refundacji okularów do pracy przy komputerze, zapewnieniu profilaktycznych posiłków i napojów, postępowaniu powypadkowym, zalecanych szczepieniach ochronnych itp.);
- zdarzeniach wypadkowych oraz potencjalnie wypadkowych, które miały miejsce na terenie firmy w okresie poprzedzającym publikację;
- działaniach, jakie należy podejmować w celu zapobiegania wypadkom przy pracy oraz minimalizowania ich skutków (zagadnienia związane z bezpieczną jazdą samochodem, używaniem kasków ochronnych i kamizelek odblaskowych,

03

Inicjatywy pracownicze Emitel

procedury zgłaszania zdarzeń potencjalnie wypadkowych oraz sygnalizowania niebezpiecznych sytuacji);

- sposobach postępowania w sytuacjach niebezpiecznych, również tych nietypowych, jak np. pogryzienie przez zwierzęta, kontakt z owadami czy gadami;
- sposobach radzenia sobie ze stresem w miejscu pracy;
- szeroko pojętej ochronie zdrowia – w tym o kwestiach związanych nie tylko z pracą (m.in. szkodliwość promieniowania UV, postępowanie w przypadku nagłych zdarzeń, np. udarów mózgu, profilaktyka prozdrowotna).

C. Szkolenia z bezpiecznej jazdy samochodem

Rokrocznie organizujemy szkolenie z zakresu doskonalenia techniki jazdy samochodem, w którym bierze udział kilkudziesięciu Pracowników, szczególnie dużo czasu pracy spędzających za kierownicą. Szkolenie indywidualnych umiejętności odbywa się z wykorzystaniem samochodu, jakim na co dzień jeździ Pracownik, co pozwala mu na uzyskanie optymalnych efektów. W programie szkolenia znajdują się m.in. zajęcia na płycie poślizgowej i kręgu poślizgowym, czy też nauka hamowania awaryjnego z wykorzystaniem systemu ABS. Szkolenie realizowane jest na profesjonalnym torze wyścigowym.



D. Udział w Zespole ds. BHP

Największa organizacja pracodawców w Polsce, skupiająca 12 000 firm – Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej – powołała Zespół ds. BHP zrzeszający ekspertów zaangażowanych w tematykę bezpieczeństwa i higieny pracy. Zespół ten zajmował się problemami dotyczącymi środowiska pracy i występujących w nim zagrożeń. Przedmiotem jego pracy były obowiązujące regulacje prawne, które w wielu aspektach są archaiczne i nie odpowiadają warunkom funkcjonowania współczesnych firm. Celem Zespołu było wypracowanie

rekomendacji zmian prawa, które przyczynią się do poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia Pracowników. W pracach Zespołu uczestniczył również przedstawiciel Emitel – Kierownik ds. BHP.

WSPARCIE PRACOWNIKÓW

A. Działalność socjalna – Fundusz Socjalny

Każdy nasz Pracownik, jego rodzina, jak również wszyscy emeryci i renciści mają prawo do korzystania ze świadczeń oferowanych z Funduszu Socjalnego, m.in. z:

- dofinansowania wypoczynku,
- pomocy finansowej dla osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej, rodzinnej czy materialnej,
- pomocy finansowej w przypadkach losowych lub w razie długotrwałej choroby,
- pożyczek na cele mieszkaniowe,
- dofinansowania działalności kulturalno-oświatowej i sportowo-rekreacyjnej poprzez finansowanie kart sportowych oraz organizowanie wycieczek krajoznawczych i rajdów górskich.

B. Nagrody jubileuszowe

Jako odpowiedzialny Pracodawca szczególną wagę przykładamy do budowania przyjaznego środowiska pracy – miejsca, w którym Pracownicy mogą realizować swoje pasje, poszerzać swoją wiedzę, rozwijać swoje kompetencje i, poprzez partnerską współpracę, poprawiać pozycję rynkową naszej Organizacji. Podejście to przynosi pożądane rezultaty, o czym świadczy, oprócz niskiej fluktuacji kadr, wysoki wskaźnik średniego stażu pracy – prawie 17 lat. Jednym ze sposobów świętowania stażu naszych Pracowników są przyznawane im jubileuszowe nagrody pieniężne.

C. Słodkie upominki dla pracujących w czasie świąt Bożego Narodzenia

Pamiętamy również o tych Pracownikach, którzy, z uwagi na zachowanie ciągłości procesów Spółki, pracują w dni świąteczne. Tradycją w Emitel jest obdarowywanie ich kosztami prezentowymi, by osłodzić im czas, który inni mogą spędzić ze swoimi rodzinami.

D. Upominki z okazji urodzenia się dziecka Pracownika

Nie zapominamy o ważnych wydarzeniach z kalendarza naszych Pracowników. Jednym z nich jest powiększenie się rodziny. Dbamy o to, aby wraz z Pracownikami celebrować

ważne momenty z życia firmowego, ale również i prywatnego członków naszego zespołu. Dlatego też każdy Pracownik, który zostaje rodzicem, otrzymuje z tej okazji upominek oraz kartkę z gratulacjami od Zarządu Spółki.

E. Świąteczne konkursy dla dzieci i wnucząt Pracowników

Tradycją w Emitel stały się już coroczne konkursy świąteczne organizowane w okresie świąt Bożego Narodzenia. Do udziału w zabawie zapraszamy zarówno dzieci naszych Pracowników, jak i ich wnuczęta. Przedmiotem konkursu jest wykonanie pracy plastycznej na określony temat związany ze Świątami, np. ozdoby choinkowej, kartki świątecznej itp. Konkursy przeprowadzane są w kilku kategoriach wiekowych, a autorzy zwycięskich prac otrzymują piękne nagrody (rodzinne gry planszowe). Nagradzany jest też sam udział w zabawie – wszyscy uczestnicy konkursów otrzymują pamiątkowe dyplomy oraz słodkie upominki.

F. Angażowanie Pracowników i ich rodzin w dodatkowe inicjatywy

Z okazji 100 rocznicy odzyskania przez Polskę niepodległości zaprosiliśmy dzieci naszych Pracowników do udziału w konkursie plastycznym. Zadaniem dzieci było przygotowanie pracy w dowolnej formie o tematyce związanej z setną rocznicą odzyskania przez Polskę niepodległości. Celem konkursu było kształtowanie postaw patriotycznych oraz pogłębienie wiedzy na temat historii państwa i narodu polskiego.

Wszyscy uczestnicy konkursu otrzymali pamiątkowe okolicznościowe dyplomy oraz upominki, a autorzy kilku zwycięskich prac – dyplomy oraz nagrody w postaci historycznych gier planszowych lub pięknie wydanych albumów o Polsce i jej historii.

G. Ubezpieczenie inwestycyjne z ochroną ubezpieczeniową

Nasi Pracownicy w każdej chwili mogą przystąpić do dobrowolnego ubezpieczenia inwestycyjnego z ochroną ubezpieczeniową.

H. Ubezpieczenie grupowe

Każdy z Pracowników może skorzystać z atrakcyjnej oferty grupowego ubezpieczenia na życie. Oferujemy dwa warianty ubezpieczenia:

- Rodzina – wariant przeznaczony dla osób zainteresowanych

szerokim zakresem ubezpieczenia, obejmującym świadczenia okołorodzinne,

- Zdrowie – wariant przeznaczony dla osób, które w ramach niskich składek chcą mieć wysokie świadczenia ubezpieczeniowe w przypadku zdarzeń dotyczących osoby ubezpieczonej.

Pracownik może objąć ubezpieczeniem również współmałżonka (partnera życiowego) oraz pełnoletnie dzieci.

9. Pracownicza Kasa Zapomogowo-Pożyczkowa

W Emitel działa Pracownicza Kasa Zapomogowo-Pożyczkowa, której celem jest udzielanie pomocy materialnej w formie pożyczek oraz zapomóg. Członkiem PKZP może być każdy Pracownik oraz emeryci i renciści, którzy na emeryturę/rentę odeszli bezpośrednio po zakończeniu pracy w naszej Organizacji. Członkowie PKZP zobowiązują się do wpłacenia wpisowego oraz wpłacania miesięcznych wkładów członkowskich w wysokości określonej Statutem. Każdy pożyczkobiorca korzysta z pieniędzy stanowiących własność członków PKZP. Pożyczki są nieoprocentowane.

Spółka włączyła się w obchody upamiętnienia 100. rocznicy odzyskania przez Polskę niepodległości



INTEGRACJA PRACOWNIKÓW

A. Wycieczki krajoznawcze / spotkania integracyjne

„Ruch dla zdrowia i dobra zabawa dla ducha” – w takiej konwencji odbywają się coroczne wycieczki krajoznawcze, które gromadzą Pracowników zainteresowanych zarówno poznawaniem różnych zakątków naszego kraju, jak i wspólną zabawą. W trakcie tych wyjazdów osoby pracujące na co dzień w różnych, często odległych lokalizacjach, mają okazję spotkać się i wspólnie wziąć udział w rozmaitych atrakcjach związanych z miejscem, w którym odbywa się dane wydarzenie. Organizowane przez nas wycieczki łączą w sobie zwiedzanie miast, udział w grach miejskich, zwiedzanie lokalnych, atrakcyjnych turystycznie obiektów, degustacje lokalnych produktów czy różnego rodzaju zajęcia sportowe. Całość uzupełniają wieczorne spotkania przy dobrej kolacji, zakończone wspólną zabawą taneczną.

03

Inicjatywy pracownicze Emitel

B. Rajdy górskie

Miłośnicy wycieczek górskich już od 12 lat każdej jesieni biorą udział w Górskich Rajdach Emitela, podczas których wspinają się na najwyższe i najtrudniejsze szczyty w Polsce. W rajdzie może wziąć udział każdy z Pracowników. Początki nie były łatwe – w I edycji rajdu, która odbyła się w roku 2006, wzięło udział tylko 17 osób. Jednak za ich sprawą inicjatywa szybko zyskała ogromną popularność.

Już w kolejnym roku byliśmy zmuszeni zamknąć listę uczestników po upływie zaledwie 2 godzin od rozpoczęcia zapisów. Wspólne wędrówki pozwalają na lepszą integrację zespołów pracowniczych, które dzięki spotkaniom na szlaku mają możliwość poznania koleżanek i kolegów z innych regionów Polski. Dla wielu Pracowników przygotowania do rajdu stały się pretekstem do ustawicznego dbania o własną kondycję fizyczną, a przyjaźnie zawarte podczas wędrówek utrzymują się nawet po zakończeniu aktywności zawodowej.

Promocja zdrowego trybu życia jest jednym z naszych priorytetów



C. Spotkania świąteczne

W gorącym okresie poprzedzającym święta Bożego Narodzenia pamiętamy, aby spotkać się w gronie Współpracowników w innej niż codzienna, świątecznej atmosferze. Przy tradycyjnych daniach wigilijnych składamy sobie życzenia i biesiadujemy do późnych godzin wieczornych. Spotkania wigilijne organizowane są w wielu lokalizacjach, m.in. w Warszawie, Krakowie, Katowicach, Poznaniu, Lublinie czy Gdańsku, tak aby każdy z Pracowników miał możliwość wzięcia udziału w tym ważnym dla kultury firmy wydarzeniu. Dbamy o to, aby zespoły, które na co dzień pracują w rozproszeniu, spotkały się w tym dniu przy jednym stole.

ZDROWIE PRACOWNIKÓW

A. Opieka medyczna dla Pracowników

Dbalność o zdrowie Pracowników jest jednym z naszych priorytetów. Wśród szeregu działań podejmowanych w celu realizacji tego zadania jest umożliwienie korzystania z opieki zdrowotnej w placówkach prywatnych. Nasz partner oferuje dostęp do kilkudziesięciu placówek własnych i kilkuset

współpracujących, rozmieszczonych na obszarze całego kraju, co jest istotne z uwagi na duże rozproszenie Pracowników firmy. Abonamentowa usługa opieki medycznej dla Pracowników finansowana jest przez Pracodawcę. W ramach abonamentu Pracownicy korzystają mogą z różnego rodzaju usług: badań profilaktycznych, szczepień, usług z zakresu medycyny pracy, konsultacji specjalistycznych, badań diagnostycznych, zabiegów ambulatoryjnych, rehabilitacji czy usług stomatologicznych. Pracownicy za pomocą Internetu mogą rezerwować wizyty, zamawiać recepty, zyskać dostęp do wyników badań i mieć stały dostęp do informacji o terminach zaplanowanych wizyt czy badań.

B. Dofinansowanie szczepień

W ramach troski o zdrowie Pracowników finansujemy szczepienia przeciwko grypie oraz przeciw odkleszczowemu zapaleniu opon mózgowych. Akcje informacyjne komunikujące możliwość sfinansowania szczepień przeciwko grypie organizowane są w okresie poprzedzającym sezon największej zachorowalności. Szczepienie przeciwko odkleszczowemu zapaleniu opon mózgowych istotne jest w szczególności dla tych Pracowników, którzy z uwagi na specyfikę swojej pracy są narażeni na ukąszenia przez kleszcze.

C. Szkolenia z zakresu udzielania pierwszej pomocy

Dostarczenie wiedzy dotyczącej udzielania pierwszej pomocy oraz wyposażenie miejsc pracy w sprzęt do jej udzielania ma pomóc Pracownikom w przełamywaniu barier związanych z ratowaniem zdrowia i życia. Z kolei starsi Pracownicy zyskują pewność, że w razie problemów zdrowotnych Współpracownicy wiedzą, jak się zachować, i mają odpowiedni sprzęt, który mogą zastosować do czasu przyjazdu profesjonalnych służb ratunkowych.

Od wielu lat organizujemy profesjonalne szkolenia z zakresu udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej. Co ważne – w szkoleniach biorą udział Pracownicy, którzy sami zgłosili gotowość do prowadzenia, w razie potrzeby, tego typu działań. Lista osób przeszkolonych i gotowych do udzielania pierwszej pomocy jest jawna i znajduje się w wewnętrznym intranecie, wraz ze zdjęciami i numerami kontaktowymi. Dodatkowo w poszczególnych lokalizacjach w widocznych miejscach zawieszono są listy informacyjne zawierające nazwiska przeszkolonych osób, które pracują w danej lokalizacji.

D. Defibrylatory i ciśnieniomierze

W 2016 roku rozpoczęliśmy proces wyposażania naszych obiektów w automatyczne defibrylatory oraz automatyczne ciśnieniomierze. W pierwszej kolejności wyposażyliśmy w sprzęt te jednostki, w których pracuje największa liczba Pracowników ze średnią wieku około 50 lat. Wszystkie osoby przeszkolone z zakresu udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej zostały zaproszone na szkolenie z obsługi defibrylatora. Do udziału w tym szkoleniu zgłosili się także inni Pracownicy. Lista osób przeszkolonych została podana do publicznej wiadomości. Dodatkowo, jako świadomy i odpowiedzialny społecznie Pracodawca, oznaczyliśmy miejsca zawieszenia defibrylatorów na zewnątrz budynków, w których mieszczą się nasze biura. W razie potrzeby prowadzenia akcji ratowania czyjegokolwiek zdrowia lub życia, z defibrylatorów mogą też korzystać administratorzy budynków i pozostali najemcy powierzchni biurowych.

E. EmiDrużyna

W naszej Spółce na różne sposoby promujemy zdrowy tryb życia. Przykładem wspierania aktywności sportowej naszych Pracowników jest założona w aplikacji Endomondo EmiDrużyna. Jest to grupa, w ramach której nasi Pracownicy mogą rywalizować ze sobą np. w zakresie liczby i czasu trwania treningów rowerowych lub biegowych, liczby spalonych kalorii, czasu spędzonego aktywnie lub też długości spacerów. W ciągu ostatniego roku rywalizacji grupa około pięćdziesięciu Pracowników spaliła łącznie pod 4 miliony kalorii, pokonując ponad 83 tysiące kilometrów, a to wszystko w czasie 9 miesięcy (łączny godzinowy czas aktywności wszystkich uczestników przeliczony na pełne miesiące). Pracownicy mogą się również wzajemnie motywować do podejmowania dalszych wyzwań, wymieniać doświadczeniami czy wspierać w gorszych dla każdego sportowca momentach.

F. EmiTeam

EmiTeam to działający wewnętrznie w Emitel klub zraszający Pracowników aktywnie spędzających czas, lubiących rywalizację oraz wyzwania sportowe. Celem statutowym klubu jest promowanie zdrowego stylu życia poprzez wzajemne motywowanie się do aktywności fizycznej, wspólne treningi, organizowane rywalizacje sportowe oraz wymianę doświadczeń. Członkiem klubu może zostać każdy Pracownik lub Współpracownik Emitel.

Członkowie EmiTeam wspierają się nawzajem, wspólnie trenują oraz reprezentują firmę podczas różnego rodzaju zawodów sportowych. Każdy członek klubu otrzymał koszulkę sportową z logo Emitel, którą zakłada, biorąc udział w zawodach sportowych. Trzy razy w roku członkowie EmiTeam są uprawnieni do zwrotu kosztów opłaty wpisowej (startowej) w krajowych imprezach sportowych, w których uczestniczą jako reprezentanci Emitel. Na stronach intranetowych klub EmiTeam ma swoją grupę roboczą, gdzie jego członkowie wymieniają się informacjami o wydarzeniach sportowych, opisują swoje osiągnięcia oraz publikują zdjęcia, które mogą obejrzeć wszyscy Pracownicy.

G. Udział w kampanii „Rowerem do pracy”

Każdego roku Emitel bierze udział w kampanii pod nazwą „Rowerem do pracy, czyli dom, rower, praca... i tak w kółko”, prowadzonej przez Urząd Miasta Krakowa. Celem kampanii jest promowanie roweru jako codziennego środka transportu wykorzystywanego w trakcie podróży do i z pracy. Kampania, realizowana w ramach działań na rzecz zrównoważonego transportu i mobilności, skierowana jest przede wszystkim do mieszkańców Krakowa i Pracowników krakowskich oraz podkrakowskich firm. Wszyscy Pracownicy dojeżdżający do pracy na rowerze, którzy przystąpią do akcji, mogą liczyć na nagrody przekazywane nawet kilkakrotnie w trakcie całej kampanii. Pracownicy mogą także korzystać z bezpłatnego, podstawionego serwisu rowerowego.



H. Turniej piłki nożnej

Kolejną inicjatywą sportową, którą zainaugurowaliśmy w 2018 roku, był Pierwszy Turniej Piłki Nożnej o Puchar Prezesa Emitel. Wydarzenie to towarzyszyło corocznej wyjazdowej konferencji menedżerów i przedstawicieli Pracowników.

03

Inicjatywy pracownicze Emitel

W Turnieju zmierzyły się 6 drużyn, rozegrano łącznie 18 meczów. Rozgrywki toczyły się na powietrzu, przy trybunach stadionu wypełnionych po brzegi. Emocji było wiele, a zwycięską drużynę udało się wyłonić po naprawdę zaciętej walce. Były to pierwsze tego typu zawody, w przyszłości planowane są kolejne edycje Turnieju, a Puchar Prezesa Emitel stanie się trofeum przechodnim, które co rok będzie mogło trafić w ręce innej drużyny.

I. Karta sportowa

W ramach działalności społecznej oferujemy Pracownikom karty sportowe, umożliwiające korzystanie z obiektów sportowych, rekreacyjnych i kulturalnych. Każdy z Pracowników może wybrać, z której opcji chce skorzystać. Kwota dofinansowania jest jednakowa niezależnie od wybranej karty, a jej wysokość jest uzależniona od prognozy dochodowego.

SZKOLENIA I ROZWÓJ

A. EmiAcademy

W odpowiedzi na oczekiwania Pracowników dotyczący możliwości rozwoju i samodoskonalenia rozpoczęliśmy w firmie intensywne prace nad stworzeniem rozwiązania zapewniającego wszystkim Pracownikom szybki i łatwy dostęp do szkoleń przez cały rok. W ten sposób powstał projekt EmiAcademy – intranetowej platformy szkoleniowej, oferującej zewnętrzne i wewnętrzne szkolenia organizowane w różnych formach: tradycyjnych warsztatów, szkoleń e-learningowych, blended learningowych i innych szkoleń z różnych dziedzin. Oferta EmiAcademy jest sukcesywnie poszerzana i obejmuje już m.in.:

- 8 obszarów tematycznych, np. języki obce, szkolenia techniczne, szkolenia interpersonalne, Akademia Trenera;
- kilkadziesiąt szkoleń opartych na zróżnicowanych metodach edukacyjnych: treningi interpersonalne, szkolenia e-learningowe, szkolenia online z wykorzystaniem firmowego komunikatora Lync, kursy zdalne metodą „wirtualnej klasy”, dostępnych dla wszystkich zatrudnionych osób;
- szkolenia z programu MS Excel prowadzone przez zespół trenerów wewnętrznych na 4 poziomach zaawansowania: Nowicjusz, Adept, Zawodowiec oraz Magik;
- kursy języka angielskiego realizowane w formie stacjonarnej oraz zdalnej metodą „wirtualnej klasy”;
- szkolenia z zakresu kompetencji trenerskich promujące ideę dzielenia się wiedzą w ramach zespołu trenerów wewnętrznych.

B. Program szkoleń technicznych i specjalistycznych

W 2018 roku kontynuowaliśmy program rozwoju kompetencji technicznych w odpowiedzi na konieczność uzupełnienia deficytów wśród Pracowników pionu technicznego. Praca tych osób wymaga specjalistycznej wiedzy, którą często trudno jest nabyć poza organizacją. Pierwszym etapem tworzenia programu było przeprowadzenie analizy poziomu kompetencji Pracowników pionu technicznego. Na tym etapie wyłoniono osoby będące ekspertami w ośmiu obszarach, na rozwoju których szczególnie zależy firmie. Osoby te zgodziły się przyjmując dodatkowe role trenerów wewnętrznych. Pod okiem profesjonalnych doradców miały możliwość doskonalenia swoich umiejętności związanych z efektywnym uczeniem innych. Obszary, w których szkolą się Pracownicy, to: teletransmisja, IP, systemy antenowe, nadajniki, energetyka, sumatory i filtry, sieci FO oraz systemy nadzoru. W ramach tych obszarów powstało 50 różnych tematów szkoleń wewnętrznych, które obecnie są sukcesywnie przeprowadzane w organizacji. Ten długoterminowy program rozwoju kompetencji będzie kontynuowany w kolejnych latach, aż do momentu uzyskania założonego poziomu kompetencji. Chcąc podkreślić wysoką rangę projektu, którego celem jest uzupełnienie kluczowych kompetencji technicznych, oraz jego dużą skalę, nadaliśmy mu nazwę EmiTech oraz uruchomiliśmy szereg działań organizacyjnych i komunikacyjnych celem wsparcia osób szkolących i szkolonych. W intranecie stworzyliśmy dedykowaną witrynę EmiTech, na której znajdują się informacje nt. obszarów kompetencyjnych, poziomów i programów szkoleń, baza wiedzy z zasadami realizacji szkoleń wewnętrznych, materiały szkoleniowe, a także szczegółowe informacje o trenerach wewnętrznych prowadzących szkolenia EmiTech. Trenerom wewnętrznym zaoferowaliśmy profesjonalne wsparcie w doskonaleniu ich umiejętności związanych z pełnioną funkcją



– w ramach Akademii Trenera proponujemy im szkolenia typu *Train the Trainers* oraz dedykowane szkolenia wewnętrzne z zakresu kompetencji trenerskich i wystąpień publicznych.

C. Akademia Trenera

Akademia Trenera to kolejny element platformy szkoleniowej EmiAcademy. Jest to program służący wyłonieniu oraz wspieraniu trenerów wewnętrznych. Osoby pragnące dzielić się ze Współpracownikami posiadaną wiedzą i kompetencjami przydatnymi z punktu widzenia firmy mogą przystąpić do Akademii Trenera i otrzymać wsparcie organizacji w swojej działalności trenerskiej. Akademia Trenera zapewnia im możliwość uczestniczenia w szkoleniach prowadzonych przez profesjonalnych trenerów zewnętrznych, którzy zajmują się doskonaleniem umiejętności związanych z uczeniem innych. W pracach związanych z przygotowaniem szkoleń wewnętrznych firma wykorzystuje nowoczesne technologie, a niektóre programy rozwojowe przyjmują formę interaktywnych szkoleń wideo, w których w roli lektorów występują sami Pracownicy firmy. Trenerzy wewnętrzni za realizowane przez siebie szkolenia otrzymują dodatkowe wynagrodzenie.

D. E-learning

Nasi Pracownicy są rozproszeni na terenie całego kraju. Chcąc zapewnić wszystkim dostęp do narzędzi rozwojowych, opracowaliśmy różnorodną ofertę szkoleń e-learningowych. Na platformie szkoleniowej EmiAcademy zamieszczone są szkolenia e-learningowe dostosowane tematyką do potrzeb organizacji. Szkolenia obowiązkowe, obejmujące wszystkich Pracowników, również realizowane są przez Internet za pośrednictwem platform firm partnerskich, bądź przy wykorzystaniu wewnątrzfirmowego narzędzia do publikacji szkoleń. Część projektów edukacyjnych realizowana jest w formie filmików szkoleniowych, tzw. „pigutek wiedzy”.

E. Audiobooki

W 2018 roku dla wszystkich Pracowników i Współpracowników Emitel uruchomiliśmy usługę Audiobooki dla Ciebie. Jest to nielimitowany dostęp do bazy ponad 1400 pozycji wybranych z zasobów firmy Audioteka. Katalog dostępnych pozycji jest stale poszerzany i zawiera między innymi: bestsellerowe powieści, kryminały, książki dla dzieci, literaturę klasyczną, współczesną literaturę polską i zagraniczną, książki do nauki języków oraz te dotyczące rozwoju osobistego. Z usługi mogą korzystać także członkowie rodzin Pracowników.

F. Inspiro

W portalu intranetowym emi4U działa grupa Inspiro, której celem jest dzielenie się treściami czy materiałami, jakie uważamy za mądre, inspirujące czy po prostu ciekawe. Do współtworzenia grupy zaproszeni są wszyscy Pracownicy Emitel. Wystarczy dołączyć do grupy, aby móc publikować własne materiały albo przeglądać czy komentować te zamieszczone przez innych. Co dwa tygodnie moderator grupy w ramach inicjatywy „Piątek z Inspiro” podrzuca nowy, ciekawy temat do przemyślenia czy dyskusji. Każdy kolejny „Piątek z Inspiro” to nowa dawka dobrej energii i inspiracji. W ramach „Piątków...” poruszane są takie zagadnienia, jak nowoczesny styl pracy, sposoby na szczęście w życiu, inteligencja emocjonalna, asertywność, wprowadzanie zmian czy zwalczanie stresu.

Wartość naszej organizacji definiuje suma talentów i mocnych stron członków zespołu



WARTOŚCI ZESPOŁU

Naszą wartość jako organizacji definiuje suma talentów i mocnych stron członków zespołu, ludzi niezwykle zmotywowanych i zaangażowanych, działających z ogromną pasją. I pomimo tego, że jesteśmy bardzo różni, wiele nas łączy, a wspólnym mianownikiem są nasze wartości zespołowe:

- pozytywna energia i entuzjazm w działaniu,
- poszukiwanie prostych rozwiązań,
- poczucie pilności,
- potrzeba rozwoju i ciekawość świata.

A. Intranet

Korzystając z nowoczesnych narzędzi komunikacyjnych, w Emitel wdrożyliśmy nową platformę intranetową – emi4U, zastępując nią dotychczasowe rozwiązanie. Zasady funkcjonowania emi4U zbliżone są do zasad funkcjonowania portali społecznościowych, co z jednej strony sprawia, że narzędzie jest bardzo intuicyjne dla użytkownika, a z drugiej – daje szereg nowych możliwości technicznych, takich jak dodawanie komentarzy, lajkowanie, tworzenie własnej tablicy, organizowanie grup roboczych czy edytowanie swojego osobistego profilu. Platforma intranetowa emi4U stanowi cenne źródło ak-

03

Inicjatywy pracownicze Emitel

tualności i informacji o Firmie oraz bazę obowiązujących w niej regulacji. Przede wszystkim zaś służy jako narzędzie bieżącej komunikacji z Pracownikami oraz między Pracownikami.

B. EmiTime

Oprócz komunikacji prowadzonej na co dzień przy użyciu platformy intranetowej, w Firmie ukazują się także kwartalny biuletyn informacyjny EmiTime. W biuletynie Pracownicy mogą znaleźć interesujące informacje zarówno ze swoich obszarów zawodowych, jak i z życia naszej Organizacji. Biuletyn jest redagowany przy współudziale Pracowników – każdy może przesłać swój artykuł do publikacji, a wiele z nich zasila strony biuletynu.

C. Cykliczne spotkania Zarządu z Radą Pracowników i Związkami Zawodowymi

O przyszłości Spółki w zakresie warunków pracy decydują zarówno Pracownicy, jak i działające w firmie Związki Zawodowe, które podczas cyklicznych posiedzeń zgłaszają inicjatywy mające korzystnie wpływać na zaangażowanie Pracowników i ich satysfakcję z bycia częścią zespołu Emitel.

D. Konferencje Menedżerów i Pracowników, spotkania Business Review

Tradycją stała się organizacja corocznych Konferencji Menedżerów i Pracowników, podczas których Zarząd i Dyrektorzy przekazują informacje o strategicznych projektach prowadzonych w Spółce. Dzięki temu Pracownicy są szczegółowo informowani o planach Spółki i mogą z odpowiednim wyprzedzeniem przygotować podwładnych do realizacji nowo wdrażanych projektów.

E. Badanie zaangażowania

Corocznie przeprowadzamy badanie opinii EmiPuls, w którym Pracownicy wyrażają swoją opinię na temat pracy w Emitel, a informacje uzyskane w ramach badania są podstawą do wdrażania działań w obszarach ważnych dla Organizacji, takich jak zarządzanie, rozwój kompetencji, komunikacja, zdrowie i bezpieczeństwo czy odpowiedzialny biznes. Każdego roku wyniki badania wskazują jako nasze mocne strony relacje z przełożonymi i Współpracownikami, sposób organizacji pracy, możliwości rozwojowe oraz panującą w Emitel atmosferę. Wypełniając ankietę, Pracownicy otwarcie wskazują także obszary, które ich zdaniem powinniśmy objąć większą atencją, i to są dla nas głównie

wskazówki w realizacji działań skierowanych do Pracowników w kolejnych miesiącach. Chcemy i dążymy do tego, aby Emitel był najlepszym miejscem pracy oraz liderem pod względem rozwiązań oferowanych Pracownikom, sposobów współpracy oraz budowania kultury organizacyjnej i zaangażowania.

REKRUTACJA I ADAPTACJA

A. Targi Pracy + staże zawodowe

W ramach wspierania lokalnych społeczności staramy się współuczestniczyć w edukacji zawodowej młodych Polaków. Regularnie uczestniczymy w Targach Pracy, w szczególności tych organizowanych przez uczelnie techniczne, ponieważ w tym obszarze koncentrują się nasze najważniejsze potrzeby rekrutacyjne. Prowadzimy też program stażów zawodowych, stwarzając osobom uczącym się możliwość wypróbowania w praktyce wiedzy, którą już zdobyli, i zwiększając ich szanse na pracę w branży, która leży w obszarze ich zawodowych zainteresowań.

B. Adaptacja nowych Pracowników

Jedną z naszych zasad jest dbanie o to, aby nowo zatrudnieni Pracownicy płynnie i komfortowo mogli wdrożyć się do pracy oraz aby czuli się u nas dobrze już od pierwszego dnia. W Firmie funkcjonuje program onboardingowy, który określa, jakie kroki powinien przejść nowo zatrudniony Pracownik. Pilnujemy, aby w dniu pojawienia się nowego członka załogi wszystko, czego będzie potrzebował, było już gotowe i dostępne. W zależności od stanowiska, jakie obejmuje dany Pracownik, czekają go spotkania wprowadzające z przedstawicielem Biura Kadr, przełożonym oraz innymi osobami, które są zaangażowane w jego wdrożenie do pracy. Każdego roku do naszej firmy dołącza spora grupa nowych Pracowników. Pierwsze dni i miesiące w nowym miejscu pracy zazwyczaj stanowią spore wyzwanie – trzeba zapamiętać wiele twarzy, imion i nazwisk, poznać Firmę i panującą w niej zwyczajnie. Chcąc ułatwić nowym Pracownikom ten proces, stworzyliśmy w portalu emi4U dedykowaną im Strefę Nowego Pracownika, w której zamieściliśmy materiały zawierające informacje przydatne w procesie adaptacji – informacje o Firmie, o ofercie benefitowej, a także o naszej kulturze organizacyjnej.

Staramy się, aby stres związany z poznawaniem nowego miejsca zatrudnienia, Współpracowników i panujących

w Organizacji zasad był jak najmniejszy. Aby nowy Pracownik poczuł się mile przyjęty, otrzymuje pakiet składający się z kilku drobiazgów, które mogą w znaczący sposób ułatwić mu trudne początki.

WSPÓŁPRACA Z UCZELNIAMI

Każdego roku Emitel przyjmuje w swoje progi studentów różnych kierunków na staże i praktyki. Wśród nich szczególne miejsce zajmują studenci Wojskowej Akademii Technicznej. Grupa młodych ludzi studiujących na kierunku Elektronika i Telekomunikacja każdego lata zapraszana jest do nas, aby poszerzać i utrwalać wiedzę teoretyczną zdobytą w ramach kształcenia kierunkowego i specjalistycznego. Celem praktyk jest także powiązanie realizacji prac dyplomowych – projektów inżynierskich – z rzeczywistymi problemami i potrzebami przemysłu, umożliwienie dostępu do materiałów źródłowych i wreszcie – przygotowanie studenta do rozwiązywania rzeczywistych problemów i podjęcia samodzielnej działalności zawodowej. Zakres tematyczny praktyk, które trwają zwykle kilka tygodni, jest dostosowywany do potrzeb danej grupy.

Z myślą o młodych ludziach, którzy dopiero przygotowują się do podjęcia pracy zawodowej, Emitel od lat prowadzi liczne staże i praktyki, aby umożliwić im poznanie rzeczywistości biznesowej, z którą niebawem będą musieli się mierzyć. W ostatnich latach studenci mogli odbyć płatne staże w obszarach: księgowości, administracji, telekomunikacji, bezpieczeństwa, ochrony środowiska. Gościliśmy praktykantów z takich szkół i uczelni, jak: Akademia Morska w Gdyni, Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie, Zespół Szkół Elektronicznych w Bydgoszczy, Wojskowa Akademia Techniczna, Zespół Szkół Energetycznych w Krakowie. Praktykantowi przydzielany jest opiekun, który go wspiera, towarzyszy mu i przekazuje niezbędne informacje.

BADANIE GRESB

Emitel od kilku lat bierze udział w międzynarodowym badaniu GRESB. Prowadzona przez niezależnych ekspertów ankieta ocenia przedsiębiorstwa infrastrukturalne pod kątem działań

prowadzonych w obszarach ochrony środowiska, odpowiedzialności społecznej i ładu korporacyjnego. Badanie GRESB jest niezależnym badaniem zaangażowania społecznego i zrównoważonego rozwoju firm, w które inwestują amerykańskie fundusze inwestycyjne.

W 2018 roku Emitel zdobył w badaniu aż 80 punktów. Warto wskazać, że średnia badanych organizacji osiągnęła poziom 48 punktów. Wynik Emitel uplasował Spółkę na pierwszym miejscu w grupie porównywalnych spółek oraz w gronie 10% najlepszych z ponad 170 badanych firm infrastrukturalnych w Europie.

ZASTRZEŻENIA PRAWNE

Logo Emitel S.A. oraz inne słowa, znaki graficzne lub symbole w tym dokumencie identyfikujące Emitel S.A. lub jego usługi są znakami towarowymi firmy Emitel S.A.

Inne słowa, znaki graficzne lub symbole w tym dokumencie, które identyfikują inne strony lub towary, lub usługi innych podmiotów, mogą być znakami towarowymi lub znakami usług tych innych stron i pozostawać ich własnością.

Jakkolwiek niniejsza publikacja została przygotowana z zachowaniem należytej staranności i według najlepszej wiedzy autorów, nie była ona poddawana jakiegokolwiek zewnętrznej ocenie, a przedstawione w niej informacje lub opinie nie mogą być traktowane jako prawnie wiążące zobowiązania, stanowiska lub zapewnienia Emitel S.A.

INFORMACJA O PRAWACH AUTORSKICH

Wszelkie prawa do niniejszej publikacji i jej zawartości, w tym prawa do jej elementów graficznych oraz układu poszczególnych stron lub innych elementów dokumentu, są zastrzeżone. Publikacja i wszystkie jej elementy są chronione zgodnie z prawem, w tym Ustawą z dnia 4 lutego 1994 roku o prawie autorskim i prawach pokrewnych, Ustawą z dnia 16 kwietnia 1993 roku o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, Ustawą własności przemysłowej z dnia 30 czerwca 2000 roku oraz Ustawą z dnia 27 lipca 2001 o ochronie baz danych.

Niniejsza publikacja w całości może być jednak bez zezwolenia Emitel S.A. i z użyciem dowolnej techniki powielana, kopiowana, wyświetlana, publikowana w sieci Internet wyłącznie dla celów edukacyjnych lub non-profit, lub wykorzystywana w ramach prawa cytatu, zgodnie z art. 29 Ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych, w każdym przypadku pod warunkiem podania źródła oraz firmy Emitel S.A. w Warszawie jako podmiotu, któremu przysługują autorskie prawa majątkowe do niniejszej publikacji. Korzystanie z niniejszej publikacji na innych polach eksploatacji wymaga uprzedniej zgody Emitel S.A.

Emitel S.A. chętnie zapozna się z kopią jakiegokolwiek innej publikacji, która cytuje lub korzysta z niniejszej publikacji jako źródła.

Niniejsza publikacja nie może być wykorzystana w celu odsprzedaży lub jakimkolwiek innym komercyjnym celu bez wcześniejszego zezwolenia Emitel S.A. udzielonego na piśmie lub w formie elektronicznej.



emitel

