



Rozdział →

# Oświadczenie Grupy Kapitałowej TIM na temat danych niefinansowych

## Raportujemy, chociaż nie mamy obowiązku

Poszerzenie zakresu ujawnianych informacji stanowi dla nas naturalną konsekwencję dążenia do pełnej transparentności oraz rosnącego zainteresowania interesariuszy tymi zagadnieniami.



## **6. Oświadczenie Grupy Kapitałowej TIM na temat danych niefinansowych**

## 6.1. Wyjątkowy model biznesowy

### Kim jesteśmy?

Grupę Kapitałową TIM tworzą spółki operujące na rynku obrotu artykułami elektrotechnicznymi i narzędziami, e-commerce, usług logistycznych.

### Grupa Kapitałowa TIM

#### Dystrybucja

Działamy na rynku hurtowej i detalicznej dystrybucji artykułów elektrotechnicznych, e-commerce i usług logistycznych.

#### Spółki

W skład Grupy Kapitałowej TIM na koniec 2018 roku wchodziły również spółki 3LP S.A., ROTOPINO PL S.A. oraz Sun Electro Sp. z o.o. w likwidacji\*.

#### Lider

TIMS.A. jest największym dystrybutorem artykułów elektrotechnicznych w Polsce i pierwszym, który udostępnił swoją ofertę przez Internet zarówno klientom biznesowym, jak i indywidualnym.

#### GPW

TIMS.A. jest jedną z firm o najdłuższej historii obecności na warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych (GPW).

#### Fundament

Spółką dominującą Grupy Kapitałowej TIM jest TIMS.A. z siedzibą główną we Wrocławiu.

\* Spółka w likwidacji, o małym wpływie na zagadnienia społeczne i środowiskowe, w związku z tym nieobjęta niniejszym Oświadczeniem

*Łączymy ponad 30 lat doświadczenia  
w tradycyjnym handlu z nowoczesną  
technologią e-commerce.*

#### Łańcuch wartości Grupy Kapitałowej TIM



#### Fundamenty działalności Grupy:

##### Kapitał społeczny i intelektualny

490 pracowników,  
30 lat doświadczeń rozwoju firmy na rynku.

##### Kapitał operacyjny

Największy sklep internetowy branży dystrybucji artykułów elektrotechnicznych w Polsce, 16 Biur Handlowych, 4 Oddziały i 6 Agentów Sprzedaży TIM S.A. w całej Polsce oraz sklepy internetowe ROTOPINO.PL w Europie. Nowoczesne centrum logistyczne w Siechnicach zarządzane przez spółkę 3LP S.A., 50 000 powierzchni magazynowej.

##### Misja

Tworzymy dziś z myślą o jutrze.

##### Wizja

Działamy z pasją, wierząc, że połączenie kompetencji z innowacyjnymi technologiami daje nam i naszym Partnerom nieograniczone możliwości rozwoju.





**Tworzymy dziś  
z myślą o jutrze**

## TIM w działaniu

– kluczowe fakty o firmie

### Grupa Kapitałowa TIM

- Ugruntowana pozycja na rynku hurtowej i detalicznej dystrybucji artykułów elektrotechnicznych, e-commerce oraz usług logistycznych
- Szeroka oferta dla klientów biznesowych i indywidualnych
- Nowa siedziba TIMS.A. we Wrocławiu
- Awans o 23 pozycje na liście największych polskich przedsiębiorstw według dziennika „Rzeczpospolita”: 373. miejsce w rankingu 2018 roku.
- Przychody wyższe niż rok poprzednio o 15,4%.
- Dwie nominacje w konkursie „e-Commerce Polska awards 2018”.
- Nagroda Główna w konkursie „Digital Champions 2017” w kategorii „Cyfrowa transformacja”

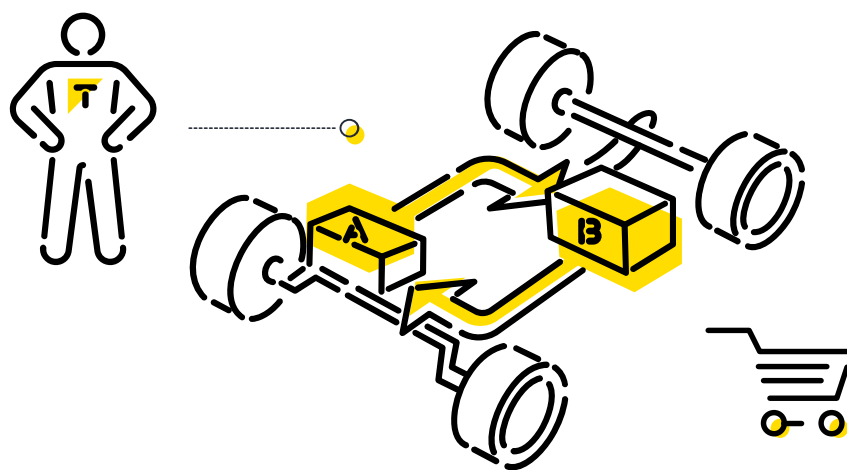
| 2017 rok:       |                                                   | 2018 rok:       |
|-----------------|---------------------------------------------------|-----------------|
| 27 149          | klientów biznesowych i indywidualnych             | 30 005          |
| 400 000         | zamówień on-line                                  | 433 824         |
| 1,42 mln        | wydanych przez 3LP przesyłek                      | 2,69 mln        |
| 719 192 tys. zł | przychodu netto ze sprzedaży towarów i materiałów | 830 264 tys. zł |



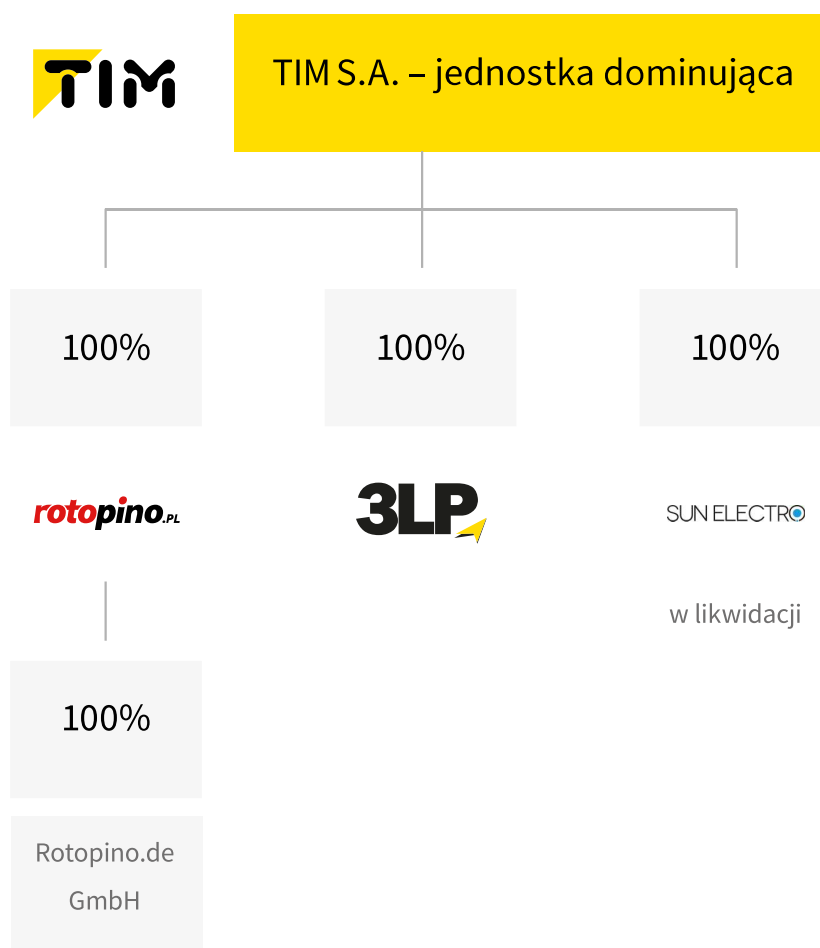
## Hybrydowy model biznesowy

TIMS.A, przeważającą część przychodów uzyskuje ze sprzedaży online – przez platformę TIM.pl oraz aplikację mTIM. Niczym samochód hybrydowy, TIMS.A. łączy

kompetencje i doświadczenie handlowców oraz przedstawicieli handlowych (silnik spalinowy) z nowoczesnymi technologiami e-commerce (silnik elektryczny).



Struktura Grupy Kapitałowej TIM\*



#### Czym zajmują się spółki?



Największy dystrybutor artykułów elektrotechnicznych w Polsce.

Spółka obecna od 1987 roku na rynku sprzedaży materiałów elektrotechnicznych i elektroinstalacyjnych.

Od 2013 roku oferuje zakupy online za pośrednictwem nowoczesnej platformy internetowej TIM.pl oraz aplikacji mobilnej mTIM, kontynuując jednocześnie sprzedaż tradycyjnymi kanałami (Biura Handlowe i Agenci Sprzedaży).

Siedziba spółki znajduje się we Wrocławiu.



Operator Centrum Logistycznego w Siechnicach k. Wrocławia.

Spółka od 2016 roku świadczy usługi logistyczne na rzecz podmiotów z Grupy Kapitałowej TIM oraz dla klientów spoza Grupy. Specjalizuje się w outsourcingu zautomatyzowanej logistyki dla podmiotów z sektora e-commerce, zapewniając ekspresowe dostawy na terenie Polski i całej Europy.

Obok usług logistyki kontraktowej (przyjęcie, magazynowanie, kompletacja, wysyłka, obsługa zwrotów), spółka wykonuje audyty, prowadzi doradztwo, realizuje projekty logistyczne i świadczy nadzór inwestycyjny.

Siedziba Spółki znajduje się w Siechnicach.



Lider polskiego rynku internetowej sprzedaży narzędzi i elektronarzędzi dla profesjonalistów oraz majsterkowiczów. Autoryzowany dystrybutor wielu najlepszych światowych marek narzędziowych.

Poza sprzedażą internetową, prowadzoną od 2003 roku, polskie e-sklepy należące do ROTOPINO.PLS.A. realizują zamówienia i świadczą usługi doradcze dla firm, które otrzymały dotacje z Unii Europejskiej i urzędów pracy.

Spółka ROTOPINO.PLS.A. prowadzi również działalność w zakresie sprzedaży powierzchni reklamowych w Internecie.

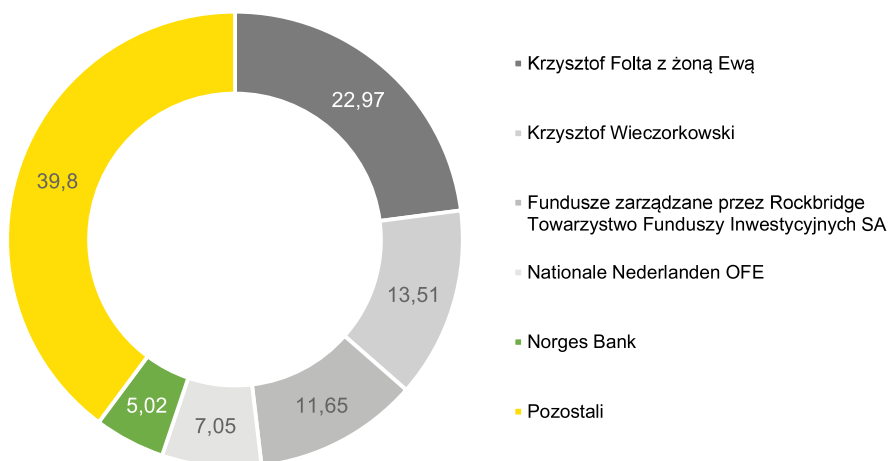
Poza sprzedażą w Polsce, spółka prowadzi także e-sklepy w Niemczech, Francji, Włoszech, Hiszpanii oraz Holandii.

Siedziba spółki znajduje się w Bydgoszczy.

## Struktura akcjonariatu

TIMS.A. jest spółka notowaną na GPW od 1998 roku.

Wykres 31. Struktura akcjonariatu TIMS.A. (na 31.12.2018 roku) – w %



## Priorytet jakości obsługi klienta

Koncentracja na kliencie to priorytetowy cel naszej strategii biznesowej. Naszą ambicją jest zwiększanie poziomu satysfakcji klientów i umacnianie naszej współpracy z nimi dzięki precyzyjnemu określeniu potrzeb klienta oraz skutecznej odpowiedzi na te oczekiwania.

Priorytetami w relacjach z klientami są dla nas jakość współpracy na etapie sprzedaży i obsługi posprzedażowej, dbanie o dostępność szerokiego

wachlarza towarów i materiałów, a także szybkość i terminowość realizowanych dostaw. Na dbałość o wysoki poziom satysfakcji klientów składają się również sprawna komunikacja, konsultacje i dialog z klientami, ukierunkowane na ciągłe poszukiwanie ścieżek doskonalenia oferty i obsługi.

# *Do kluczowych wskaźników efektywności Grupy Kapitałowej TIM należy poziom satysfakcji klientów.*

Do głównych kanałów komunikacji z klientami wykorzystywanych przez spółki Grupy Kapitałowej TIM należą:

- strony internetowe spółek i e-sklepów,
- kontakt bezpośredni, telefoniczny i mailowy,
- media społecznościowe, newslettery i foldery,
- spotkania i prezentacje w ramach targów i konferencji,
- spotkania szkoleniowo-integracyjne z klientami,
- badania opinii klientów oraz spotkania konsultacyjne takie jak panel interesariuszy TIMS.A., przeprowadzony przez spółkę w oparciu o wytyczne standardu dialogu z interesariuszami AA1000SES.

Do dyspozycji klientów TIMS.A. oddajemy 16 Biur Handlowych i 4 Oddziały zlokalizowane w całej Polsce. Klienci korzystają również ze wsparcia 7 Agentów Sprzedaży.

Ważną praktyką dającą możliwość ewaluacji dotychczasowych działań oraz doskonalenia rozwiązań służących naszym klientom w przyszłości są badania opinii i potrzeb klientów. Do najważniejszych realizowanych w 2018 roku w Grupie Kapitałowej TIM procesów pozyskiwania opinii i oczekiwań klientów należą projekty kierowane do klientów TIMS.A.:

- Badanie potrzeb i oczekiwań klientów z segmentu *Instalator* – TIMS.A. przeprowadził serię wywiadów terenowych z przedstawicielami tej grupy klientów.
- Badanie opinii klientów przeprowadzone metodą testów z użytkownikami strony *www.sklepu* – w 2018 roku TIMS.A. przeprowadził również badanie opinii klientów, którego celem były m.in. ocena użyteczności rozwiązań projektowanych dla e-sklepu, poznanie rekomendacji klientów dotyczących użyteczności treści oraz testowanych funkcjonalności.

## 6.2. Zarządzanie ryzykami społecznymi i środowiskowymi

Szczegółowe informacje na temat naszego podejścia do zarządzania ryzykami znajdują się w rozdziale 5. niniejszego dokumentu.

| Ryzyka                                                                                                                       | Wymiar ryzyk związany z zagadnieniami odpowiedzialnego biznesu: |           |              |                          |                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------|--------------|--------------------------|------------------------|
|                                                                                                                              | Pracownicze                                                     | Społeczne | Środowiskowe | Dotyczące praw człowieka | Dotyczące antykorupcji |
| Ryzyko związane z bezpieczeństwem IT                                                                                         | x                                                               | x         |              | x                        |                        |
| Ryzyko związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi                                                                             | x                                                               | x         |              | x                        | x                      |
| Ryzyko związane z otoczeniem prawnym, w tym m.in. ryzyko związane z naruszeniem praw konsumentów i ochroną danych osobowych. | x                                                               | x         |              | x                        | x                      |
| Ryzyko związane z przyjęciem niewłaściwej strategii                                                                          | x                                                               | x         | x            | x                        |                        |
| Ryzyko związane z sytuacją makroekonomiczną i zmianą tendencji rynkowych                                                     | x                                                               | x         | x            | x                        |                        |

Grupa Kapitałowa TIM od początku swojego istnienia stosuje zasadę nietolerancji wszelkich przejawów korupcji i nieetycznych postaw w prowadzeniu działalności biznesowej. Zasada ta ma swój wydzźwięk m.in. w regulaminach pracy spółek Grupy. W 2018 roku nie stosowano jednak wspólnej dla wszystkich spółek polityki przeciwdziałania nieprawidłowości czy też wspólnego kodeksu etyki. Grupa nie wytyczyła również polityki przeciwdziałania łamaniu praw człowieka.

Na przełomie 2018 i 2019 roku prowadzono intensywne prace nad Kodeksem Postępowania TIMS.A., w którym znajdą odzwierciedlenie wyżej wymienione polityki. Kodeks jest na etapie przygotowań do wdrożenia.

W 2018 roku w Grupie Kapitałowej TIM nie odnotowano żadnych potwierdzonych przypadków korupcji. Nie miały również miejsca potwierdzone przypadki łamania praw człowieka poprzez dyskryminację czy też mobbing w miejscu pracy.

### 6.3. TIM cenionym miejscem pracy

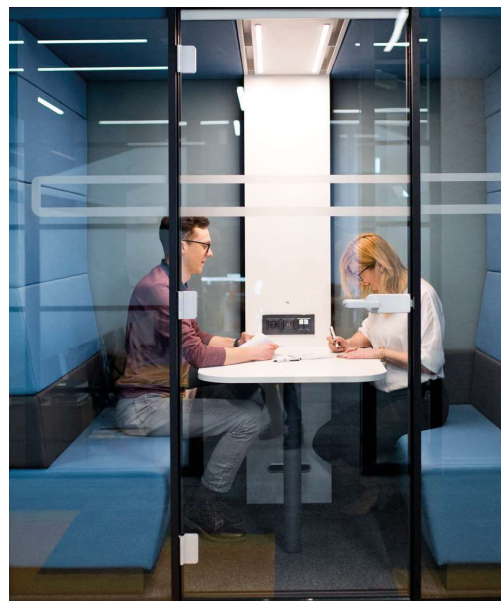
#### Skala zatrudnienia

Od ponad 30 lat rozwijamy się i nieustannie zmieniamy. Jesteśmy liderem swojej branży w Polsce i pierwszą firmą, która na tak dużą skalę wdrożyła w niej e-commerce. Fundamentem naszego sukcesu są przede wszystkim pracownicy, którzy przyczyniają się do rozwoju i ciągłego udoskonalania firmy.

*Pracownicy to bezwzględnie jeden z najcenniejszych kapitałów Grupy.*

Docenianie i stawianie na ich rozwój to podejście, które realizujemy na każdym szczeblu w firmie.

Naszą siłą jest różnorodność naszej kadry. W Grupie TIM pracują osoby w różnym wieku i z różnym stażem pracy. Jesteśmy dumni z tego, że część z nich towarzyszy nam od początku, budując wartość firmy i rozwijając ją od ponad 30 lat. W TIM-ie doświadczanie długoletnich pracowników łączy się ze świeżym podejściem osób z krótszym stażem. Cechą charakterystyczną pracy są ciągłe wyzwania i zmiany. To właśnie jest sekret pracowników, którzy są w TIM-ie od kilkunastu lat – pracują 20 lat w jednej firmie, a jakby kilkakrotnie zmieniali pracę.



Grupa Kapitałowa TIM to:

- 30 lat historii rozwoju
- 490 różnorodnych pracowników zatrudnionych na umowę o pracę

Tabela 18. Zatrudnienie kobiet i mężczyzn na umowę o pracę w podziale na płeć (stan na 31.12.2018 r.)

| Liczba osób zatrudnionych na umowę o pracę przez Grupę Kapitałową TIM | Grupa Kapitałowa TIM | w tym 3LPS.A. | w tym TIMS.A. | w tym ROTOPINO.PLS.A. |
|-----------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------|---------------|-----------------------|
| Kobiety                                                               | 134                  | 59            | 52            | 22                    |
| Mężczyźni                                                             | 356                  | 154           | 189           | 13                    |
| <b>SUMA</b>                                                           | <b>490</b>           | <b>213</b>    | <b>241</b>    | <b>35</b>             |

Tabela 19. Zatrudnienie kobiet i mężczyzn na umowę o pracę w podziale na płeć i typ zatrudnienia (stan na 31.12.2018 r.)

| Liczba osób zatrudnionych na umowę o pracę przez Grupę Kapitałową TIM                                     | Grupa Kapitałowa TIM | w tym 3LPS.A. | w tym TIMS.A. | w tym ROTOPINO.PLS.A. |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------|---------------|-----------------------|
| Kobiety zatrudnione na umowę o pracę na czas nieokreślony.                                                | 78                   | 24            | 39            | 14                    |
| Mężczyźni zatrudnieni na umowę o pracę na czas nieokreślony.                                              | 298                  | 108           | 179           | 11                    |
| Kobiety zatrudnione na pozostałe umowy, w tym okres próbny, czas określony (w tym stażowe i zastępstwa)   | 56                   | 35            | 13            | 8                     |
| Mężczyźni zatrudnieni na pozostałe umowy, w tym okres próbny, czas określony (w tym stażowe i zastępstwa) | 58                   | 46            | 10            | 2                     |

Tabela 20. Zatrudnienie kobiet i mężczyzn na umowę o pracę w podziale ze względu na wymiar godzin (stan na 31.12.2018 r.):

| Liczba osób zatrudnionych na umowę o pracę przez Grupę Kapitałową TIM | Grupa Kapitałowa TIM | w tym 3LPS.A. | w tym TIMS.A. | w tym ROTOPINO.PLS.A. |
|-----------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------|---------------|-----------------------|
| Pełen wymiar godzin kobiety                                           | 132                  | 58            | 51            | 22                    |
| Pełen wymiar godzin mężczyźni                                         | 355                  | 154           | 188           | 13                    |
| Niepełny wymiar godzin kobiety                                        | 2                    | 1             | 1             | 0                     |
| Niepełny wymiar godzin mężczyźni                                      | 1                    | 0             | 1             | 0                     |

## Przyjazne miejsce pracy

Nasza kultura organizacyjna i atmosfera pracy to przede wszystkim otwartość, szacunek i szczerść w relacjach. Wyjątkowy, kreatywny i przyjazny klimat pracy w TIM-ie sprawia, że stale możemy się od siebie uczyć i rozwijać nasze umiejętności. Szczególnie ważna jest dla nas dobra współpraca międzypokoleniowa. Cenimy sobie zarówno pracowników pracujących w TIM-ie od samego powstania firmy oraz tych z naprawdę długoletnim stażem pracy, jak i nowe osoby dołączające do nas na przestrzeni lat. Przyjazna, zachęcająca do działania atmosfera i ciągła otwartość na nowości to naszym zdaniem recepta na osiągnięcie kolejnych ambitnych celów.

Przykładem pobudzania apetytu na wiedzę i rozwój w naszej codzienności jest częste wręczanie przez Prezesa Krzysztofa Foltę pracownikom TIM S.A. ciekawych, merytorycznych książek osobiście przez niego wybranych. W TIM S.A. powstała też biblioteczka książek dotyczących biznesu, zagadnień społecznych i gospodarczych, rozwoju kompetencji osobistych i zawodowych. W dużej mierze tworzą ją książki osobiście zakupione i przekazane firmie przez Prezesa Zarządu TIM S.A.

*Blisko 30% naszych pracowników pracuje w TIM-ie 20 lat i dłużej. To nasz powód do dumy.*

*Wyróżniają nas oparta na  
wzajemnym szacunku kultura  
organizacyjna i przyjazne,  
otwarte relacje w miejscu pracy.*

*Dokładamy wszelkich starań,  
aby praca w TIM-ie była inspirująca,  
a pracownicy przychodzili do niej  
z przyjemnością.*

W Grupie Kapitałowej TIM różnimy się pod względem wieku, wykształcenia, doświadczenia, będąc jednocześnie zgranym zespołem, który łączy wspólne wartości. Jesteśmy niezwykle dumni z tego, że nasz zespół jest tak różnorodny, a różnice wiekowe między pracownikami stanowią szanse rozwojowe dla całej firmy. Jest to część wyjątkowego charakteru Grupy Kapitałowej TIM.

W 2018 roku obchodziliśmy 30-lecie powstania TIM-u. Było to dla nas niezwykle ważne wydarzenie. Z tej okazji zorganizowaliśmy piknik integracyjny dla pracowników i ich rodzin. Świętowanie miało także wydźwięk charytatywny. Przy tej okazji zorganizowaliśmy finał akcji „Aktywny TIM dla Przyjaciół”, w trakcie której przez swoją aktywność fizyczną pracownicy zbierali kilometry i zamieniali je na złotówki, przekazane na cele charytatywne.

Tabela 21. Zatrudnienie kobiet i mężczyzn na umowę o pracę w podziale na staż pracy w firmie  
(stan na 31.12.2018 r.):

| Liczba osób zatrudnionych na umowę o pracę przez Grupę Kapitałową TIM | TIMS.A. | 3LPS.A. |
|-----------------------------------------------------------------------|---------|---------|
| Pracownicy pracujący mniej niż 5 lat w firmie                         | 68      | 159     |
| Pracownicy pracujący od 5 do 10 lat w firmie                          | 72      | 33      |
| Pracownicy pracujący powyżej 10 i mniej niż 20 lat w firmie           | 80      | 17      |
| Osoby pracujący w firmie 20 lub więcej lat                            | 21      | 4       |

Mimo że spółka 3LPS.A. powstała w 2016 r., wielu jej pracowników to osoby będące wcześniej pracownikami TIMS.A. Osoby te przeszły z TIM-u do 3LP na podstawie art. 23<sup>1</sup> Kodeksu Pracy (przejęcie pracowników z wszystkimi uprawnieniami), zatem ich staż pracy jest liczony od pierwszego dnia zatrudnienia w TIMS.A. Dlatego też w spółce 3LP nie brakuje pracowników, których staż pracy jest znacznie dłuższy niż okres działalności 3LP.



„Praca w TIM-ie to ciągłe wyzwania, zmiany stanowisk, zwiększanie kompetencji, ale i zwiększająca się odpowiedzialność. Dzięki temu cały czas idę do przodu i uczę się nowych rzeczy”

**Justyna Domaniak, Dyrektor Biura Handlowego w Warszawie**



„Prezes Krzysztof Folta mówi, że lubi patrzeć, jak jego pracownicy, niczym ptaki, „opierają się” – z upływem czasu zamiast piórek wyrastają im skrzydła. Tak też było i w moim przypadku.”

**Barbara Matkowska-Włosek, Dyrektor Marketingu**



„Pracuję w TIMS.A. ponad 18 lat. Poznałem dzięki temu wielu wspaniałych ludzi, odwiedziłem wiele ciekawych miejsc i ciągle się uczę. Mam satysfakcję, że do pracy przychodzę z przyjemnością i ciekawością tego, co wydarzy się w przyszłości.”

**Paweł Głuch, Dyrektor Centralnego Biura Obsługi Klienta**



„Pracę w TIM-ie rekomenduję przede wszystkim z uwagi na możliwości osobistego rozwoju. Jeśli tylko masz dobry pomysł, możesz nawet wykreować dla siebie zupełnie nowe stanowisko, a potem się na nim realizować.”

**Przemysław Wołodko, Dyrektor ds. Strategicznych Klientów**

Nasi pracownicy poprzez realizację swoich codziennych zadań i obowiązków przyczyniają się do realizacji strategii poszczególnych spółek, co w konsekwencji pozwala na zwiększanie potencjału rozwojowego całej Grupy Kapitałowej TIM.

Pracowników łączą wspólne wartości, które są drogowskazem w codziennej pracy. Wartości wzmacniają różnorodność i wyjątkowy, inspirujący charakter naszego miejsca pracy.



### Pasja

Czerpiemy radość z tego co robimy, dlatego do wszystkiego podchodzimy z pełnym zaangażowaniem. Dzięki pasji spełniamy się w życiu zawodowym i prywatnym.



### Odpowiedzialność

Poważnie traktujemy nasze obowiązki i ludzi, z którymi współpracujemy. Bieremy odpowiedzialność za swoje decyzje i działania.



### Uczciwość

Jesteśmy fair w stosunku do siebie nawzajem i do naszych kontrahentów. Tworzymy uczciwą organizację, na której zawsze można polegać.



### Zaufanie

Realizując zadania, wierzymy, że możemy na siebie liczyć. Zaufanie, jakim się obdarzamy, pomaga nam budować silniejszą organizację.

## Wartości TIM-u



### Szacunek

Dostrzegamy wartość ludzi, z którymi współpracujemy, słuchamy ich i liczymy się z ich zdaniem. Szacunek do drugiego człowieka i jego pracy przyświeca nam w każdym działaniu.



### Współpraca

Jesteśmy zespołem. Wspólnie dążymy do wyznaczonych celów, dzielimy się wiedzą i wspieramy się w każdej sytuacji.



### Rozwój

Zmiana i innowacje wpisane są w DNA naszej firmy. Rozwój, ciągłe doskonalenie się, szukanie nowoczesnych rozwiązań to klucz do naszego sukcesu.

## Rekrutacja

W TIM-ie cenimy talenty. Do naszego zespołu zapraszamy ambitnych ludzi ceniących rozwój, szczerze i otwarte relacje w pracy oraz nastawienie na wspólne ambitne cele, a także takich, dla których

wartością jest współpraca międzypokoleniowa. Rozwijamy współpracę z uczelniami oraz programy dedykowane stażystom i praktykantom.

### Przyjazna rekrutacja w TIM-ie



TIMS.A., poszukując młodych talentów, organizuje staże i praktyki. W ich ramach TIMS.A. oferuje kandydatom wynagrodzenie, elastyczny czas pracy, miłą atmosferę i udział w ciekawych projektach, możliwość zatrudnienia po stażu, życzliwy i różnorodny zespół dzielący się wiedzą, możliwość

pogodzenia pracy ze studiami, a także zróżnicowany czas trwania praktyk i staży (1–6 miesięcy). Stażyści i praktykanci mogą rozwijać się w obszarze e-commerce, marketingu i komunikacji korporacyjnej, analizy biznesowej, HR, zakupów, IT, sprzedaży, księgowości i finansów.

Tabela 22. Łączna liczba osób przyjętych do pracy w spółkach Grupy Kapitałowej TIM w 2018 roku i zatrudnionych na umowę o pracę w ciągu 2018 roku.

|                                                         | Grupa Kapitałowa TIM | w tym TIMS.A. |
|---------------------------------------------------------|----------------------|---------------|
| Łączna liczba nowych pracowników przyjętych w 2018 roku | 77                   | 26            |
| w tym kobiet                                            | 38                   | 14            |
| w tym mężczyzn                                          | 39                   | 12            |
| w tym pracowników poniżej 30. roku życia                | 40                   | 12            |
| w tym pracowników z przedziału wiekowego 30–50 lat      | 35                   | 14            |
| w tym pracowników powyżej 50. roku życia                | 2                    | 0             |

Tabela 23. Łączna liczba odejść z pracy w Grupie Kapitałowej TIM w ciągu 2018 roku.

|                                                    | Grupa Kapitałowa TIM | w tym TIMS.A. |
|----------------------------------------------------|----------------------|---------------|
| Łączna liczba odejść z pracy w 2018 roku           | 68                   | 19            |
| w tym kobiet                                       | 14                   | 3             |
| w tym mężczyzn                                     | 54                   | 16            |
| w tym pracowników poniżej 30. roku życia           | 29                   | 5             |
| w tym pracowników z przedziału wiekowego 30–50 lat | 38                   | 14            |
| w tym pracowników powyżej 50. roku życia           | 1                    | 0             |

Tabela 24. Wskaźnik rotacji w 2018 roku dla wszystkich pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w Grupie Kapitałowej TIM oraz w spółce TIMS.A.<sup>22</sup>

|                  | Grupa Kapitałowa TIM | w tym TIMS.A. |
|------------------|----------------------|---------------|
| Wskaźnik rotacji | 15,67%               | 7,93%         |

<sup>22</sup> Wskaźnik liczony według wzoru: liczba osób zwolnionych podzielona przez średni stan zatrudnienia w roku 2018 (dla Grupy Kapitałowej: średnia zatrudnienia z trzech spółek).

Tabela 25. Wskaźnik rotacji w 2018 roku dla pracowników zatrudnionych na umowę o pracę  
w Grupie Kapitałowej TIM oraz w spółce TIMS.A. – w podziale na wiek oraz płeć.

|                                     | Grupa Kapitałowa TIM | w tym TIMS.A. |
|-------------------------------------|----------------------|---------------|
| Pracownicy <30. roku życia          | 6,30                 | 2,09          |
| Pracownicy od 30. do 50. roku życia | 9,20                 | 5,84          |
| Pracownicy >50. roku życia          | 0,17                 | 0             |
| Kobiety                             | 3,88                 | 1,25          |
| Mężczyźni                           | 11,79                | 6,68          |

## Warunki pracy

W Grupie Kapitałowej TIM dbamy o zapewnienie naszym pracownikom dobrych warunków pracy.

Od grudnia 2018 roku pracownicy TIMS.A. pracują w nowej, nowoczesnej siedzibie firmy. Siedziba TIM-u mieści się w biurowcu Cu Office, wybudowanym na działce, na której przez wiele lat znajdował się wrocławski oddział (hurtownia) TIMS.A.

Przestrzeń budynku została zaaranżowana tak, aby pracownicy mieli możliwość spotkania się,

wspólnego przebywania, ale przede wszystkim współpracy w przestrzeni, która sprzyja kreatywności. Pracownicy dojeżdżający do pracy rowerem mogą również korzystać z szatni i łazienki z prysznicem.

Dodatkowo w ramach podnoszenia warunków pracy, wdrożyliśmy systemy wspomagające automatyzację procesów oraz wprowadziliśmy dni, w których w spółce pojawiają się owoce.



Tak jest w TIM-ie:

|                                           |                                                                                                                                                                                                                                           |
|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Umowa o pracę</b>                      | Podchodzimy do pracowników w sposób odpowiedzialny. Zatrudnienie to dla nas – dla naszych pracowników poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji. Dokładamy wszelkich starań, aby proponowane przez nas wynagrodzenie było satysfakcjonujące. |
| <b>Kreatywne środowisko pracy</b>         | Dajemy możliwość udziału w ciekawych projektach i możliwości rozwoju. TIM to ciągła zmiana i ciągłe wyzwania.                                                                                                                             |
| <b>Dofinansowanie nauki</b>               | Chcemy, aby nasi pracownicy rozwijali umiejętności zgodnie ze swoimi potrzebami i wymaganiami na ich stanowiskach pracy. Dofinansujemy kursy, szkolenia i studia podyplomowe. Wszystko po to, by nasi pracownicy mogli się rozwijać.      |
| <b>MyBenefitSystem i karta MultiSport</b> | Czas spędzany poza pracą jest niezwykle ważny. Dzięki oferowanym przez nas pakietom motywacyjnym dostęp do wielu atrakcji dla naszych pracowników jest o wiele łatwiejszy.                                                                |

W całej Grupie Kapitałowej TIM zgodnie uważamy, że dobrze przemyślana i otwarta komunikacja to lepsza realizacja zadań, ale także lepsze samopoczucie naszych pracowników w ich miejscu pracy. W TIM S.A. bardzo ważne są sprawne kanały komunikacji wewnętrznej, ułatwiające swobodną wymianę informacji i poglądów. W Spółce działa platforma intranetowa – system do komunikacji wśród naszych pracowników, zrzeszający ich w różnego rodzaju grupach społecznościowych, w których mogą w łatwy sposób wymieniać się doświadczeniami.

W listopadzie 2018 roku także w spółce 3LP uruchomiono Platformę Firmową służącą poprawie komunikacji z pracownikami, usprawnieniu obiegu dokumentów i dostępu do informacji.

## Benefity oferowane pracownikom TIM S.A. i 3LP S.A.

| Karta<br>MultiSport                                                                                     | Umowa<br>o pracę                                                                                                                                   | MyBenefit<br>System                                                                                                                                      | Dofinansowanie<br>nauki                                                                                              | Dodatkowo                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| Masz do wyboru kilka pakietów. Możesz także nabyć w atrakcyjnej cenie dodatkowe karty dla najbliższych. | Nie zatrudniamy na „śmieciówkach”. Ważne jest dla nas, byś czuł się bezpiecznie, stabilnie i oczywiście zawsze na czas cieszył się wynagrodzeniem. | Bilet do kina, nowy telewizor, a może wymarzone wakacje? To Ty decydujesz, na co wydać zgromadzone punkty, a możliwości wyboru są prawie nieograniczone. | Kursy językowe, szkolenia, studia podyplomowe. Powiedz, czego potrzebujesz do swojego rozwoju – postaramy się pomóc. | Kreatywne środowisko pracy, udział w ciekawych projektach, możliwość ciągłego rozwoju. |

## BHP i promocja aktywnego trybu życia wśród pracowników

W zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ze względu na charakter pracy, najwięcej działań podejmujemy w spółce 3LP.

Praca w TIMS.A. ma przede wszystkim charakter biurowy, zatem ryzyka związane z wystąpieniem wypadków przy pracy są relatywnie niskie.

W 2018 roku w TIMS.A. nie doszło do żadnego wypadku przy pracy.

W spółce 3LP funkcjonuje komórka bezpieczeństwa i higieny pracy, która jest organem kontrolno–doradczym: przeprowadza kontrole środowiska pracy i wydaje kierownikom odpowiedzialnym za daną strefę polecenia i wskazówki dotyczące naprawy stwierdzonych nieprawidłowości. Aby jak najlepiej wychwycić wszelkie nieprawidłowości i móc na nie szybko reagować, w firmie funkcjonuje instytucja

przedstawicieli pracowników, która przedstawia pracodawcy problemy pracownicze.

Główne działania, jakie podejmowano w 3LP S.A.

w ramach dbałości o budowanie bezpieczeństwa pracowników w miejscu pracy:

- oceniano na bieżąco ryzyko zawodowe;
- badano środowisko pracy pod względem hałasu, drgań, stężenia gazów;
- zainwestowano w nowoczesne środki ochrony indywidualnej;
- prowadzono narady koordynacyjne z kierownikami stref pracy;
- konsultowano się z pracownikami w zakresie BHP za pośrednictwem ich przedstawicieli;
- współpracowano z instytucjami państwowymi takimi jak Urząd Dozoru Technicznego czy Straż Pożarna.

Tabela 26. Rodzaj i wskaźnik urazów związanych z pracą, odnotowanych w 2018 roku

|                                                                  | TIMS.A. | 3LP S.A. |
|------------------------------------------------------------------|---------|----------|
| Liczba wypadków śmiertelnych                                     | 0       | 0        |
| Liczba wypadków – uwzględnianych we wskaźniku częstości wypadków | 0       | 8        |
| w tym wypadki kobiet                                             | 0       | 2        |
| w tym wypadki mężczyzn                                           | 0       | 6        |
| Wskaźnik częstości wypadków <sup>23</sup>                        | 0       | 36,4     |
| w tym dla kobiet                                                 | 0       | 28,6     |
| w tym dla mężczyzn                                               | 0       | 40       |

## Promujemy aktywny tryb życia

W Grupie Kapitałowej TIM stawiamy także na aktywność sportową naszych pracowników, która od zawsze była dla nas niezwykle ważna. Staramy się wspierać pracowników, którzy uprawiają różne dyscypliny sportowe lub po prostu chcą być aktywni fizycznie. W minionym roku TIMS.A. zaangażował się – pokrywając koszty uczestnictwa lub organizacji bądź poprzez zapewnienie profesjonalnej odzieży sportowej – m.in. w proponowane przez pracowników inicjatywy o charakterze sportowym, w których chcieli oni reprezentować spółkę. TIMS.A. zaangażowała się w ten sposób m.in. w biegi terenowe i turniej bowlingowy.

Również pracownicy spółki 3LP mają możliwość uczestnictwa w różnego rodzaju aktywnościach sportowych i często się w nie angażują.

Jesteśmy także zaangażowani w aktywizowanie naszego otoczenia i zachęcanie innych do uprawiania sportu i prowadzenia zdrowego stylu życia.



<sup>23</sup> Wskaźnik liczony wg wzoru: liczba wypadków odnotowanych w danym okresie raportowania podzielona przez liczbę pracowników i pomnożona przez 1000.

Działania na rzecz aktywności sportowej i promocji zdrowego stylu życia spółek:

| TIMS.A.                                                                                                                                                                  | 3LP S.A.                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| w ramach obchodów 30-lecia zorganizowaliśmy akcję charytatywną „Aktywny TIM dla Przyjaciół”, w trakcie której pracownicy zbierali kilometry i wymieniali je na złotówki; | organizujemy akcje rowerowe, zawody piłkarskie, paintball;                        |
| drużyna TIM-u brała udział w Biegu Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu oraz w innych imprezach biegowych;                                                               | organizujemy akcje charytatywne: biegowe, rowerowe;                               |
| współfinansujemy karty MultiSport oraz organizujemy w biurze „owocowe środy”.                                                                                            | podajemy działania w ramach aktywizacji w Ochotniczej Straży Pożarnej;            |
|                                                                                                                                                                          | wspieramy młodzież z lokalnych społeczności poprzez nabywanie sprzętu sportowego; |
|                                                                                                                                                                          | współpracujemy z gminą w zakresie poprawy jakości powietrza.                      |

## Różnorodność w TIM S.A.

Zarówno w TIMS.A., jak i w pozostałych spółkach wchodzących w skład Grupy Kapitałowej TIM:

- stosujemy jasne zasady zatrudnienia, nie tolerując wszelkich przejawów dyskryminacji od etapu rekrutacji poprzez całą ścieżkę zatrudnienia pracownika i relacji w miejscu pracy;
- szanujemy i cenimy różnorodność pracowników, w tym różnorodność pod kątem płci, wieku, narodowości, kierunku wykształcenia, doświadczenia zawodowego itd.

Zasady te stosujemy w odniesieniu do wszystkich pracowników Grupy, ze szczególnym uwzględnieniem władz spółek i ich kluczowych menadżerów. W 2018 roku nie funkcjonowały na poziomie Grupy jednolite, obowiązujące wszystkie wchodzące w jej skład spółki, polityki dedykowane zagadnieniom

różnorodności oraz przestrzegania praw człowieka. W Grupie Kapitałowej TIM wypracowaliśmy i konsekwentnie stosujemy ujęte w regulaminach pracy poszczególnych spółek zasady, które wspierają przeciwdziałanie wszelkiej dyskryminacji, sprzyjając równocześnie zwiększaniu różnorodności i zapewniając równe szanse rozwoju zawodowego wśród zatrudnianych osób. Naszym zdaniem takie podejście przekłada się pozytywnie na efektywność naszej pracy, a tym samym na rozwój Grupy.

Ponadto na przełomie 2018 i 2019 roku prowadziliśmy intensywne prace nad finalnym brzmieniem nowego Kodeksu Postępowania TIMS.A., którego istotnym obszarem jest tematyka przestrzegania praw człowieka oraz różnorodność.

<sup>23</sup>Wskaźnik liczony wg wzoru: liczba wypadków odnotowanych w danym okresie raportowania podzielona przez liczbę pracowników i pomnożona przez 1000.

Tabela 27. Zatrudnienie kobiet i mężczyzn na umowę o pracę w podziale na wiek zatrudnionych  
(stan na 31.12.2018 r.)

| Liczba osób zatrudnionych na umowę o pracę przez Grupę Kapitałową TIM | Cała Grupa Kapitałowa TIM | w tym 3LP S.A. | w tym TIMS.A. | W tym ROTOPINO.PLS.A. |
|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------|----------------|---------------|-----------------------|
| Pracownicy <30. roku życia                                            | 118                       | 77             | 30            | 11                    |
| Pracownicy od 30. do 50. roku życia                                   | 348                       | 123            | 200           | 24                    |
| Pracownicy >50. roku życia                                            | 24                        | 13             | 11            | 0                     |

Tabela 28. Zatrudnienie kobiet i mężczyzn w podziale ze względu na strukturę zatrudnienia w całej Grupie Kapitałowej TIM (stan na 31.12.2018 r.)

| Poziom struktury                                                                          | Liczba kobiet | Liczba mężczyzn |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-----------------|
| Zarząd                                                                                    | 1             | 4               |
| Dyrektorzy                                                                                | 7             | 27              |
| Osoby zatrudnione na umowę o pracę na stanowiskach kierowniczych niższego szczebla        | 6             | 32              |
| Pozostali pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę niebędący na stanowiskach kierowniczych | 120           | 293             |

Tabela 29. Zatrudnienie kobiet i mężczyzn w podziale ze względu na strukturę zatrudnienia w spółce TIMS.A.  
(stan na 31.12.2018 r.)

| Poziom struktury                                                                          | Liczba kobiet | Liczba mężczyzn |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-----------------|
| Zarząd                                                                                    | 1             | 2               |
| Dyrektorzy                                                                                | 5             | 25              |
| Osoby zatrudnione na umowę o pracę na stanowiskach kierowniczych niższego szczebla        | 4             | 7               |
| Pozostali pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę niebędący na stanowiskach kierowniczych | 42            | 155             |

## Rozwój talentów

Aby wspierać rozwój naszych pracowników, inwestujemy w różnego rodzaju działania edukacyjne. Zależy nam, aby były one dopasowane do potrzeb naszych pracowników, ale także wspierały rozwój kompetencji i umiejętności potrzebnych do wykonywania zadań na danych stanowiskach.

Są to między innymi szkolenia z komunikacji międzypokoleniowej, szkolenia podnoszące kompetencje miękkie, szkolenia z zakresu zarządzania projektami czy budowania zespołu. Pracownicy TIM-u uczestniczą także w studiach MBA. W 2018 roku dofinansowaliśmy edukację naszych pracowników na poziomie studiów II stopnia oraz podyplomowych.

*Nasi pracownicy biorą udział w konferencjach branżowych pozwalających na śledzenie trendów rynkowych, uczestniczą w szkoleniach wewnętrznych i zewnętrznych.*

|                                                                                                   | TIMS.A. | 3LPS.A. |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------|
| Liczba uczestnictw w szkoleniach wewnętrznych lub zewnętrznych                                    | 204     | 158     |
| Liczba osób korzystających w 2018 roku z dofinansowania studiów                                   | 9       | 2       |
| Liczba osób korzystających z finansowanych lub dofinansowywanych przez firmę kursów języka obcego | 27      | 10      |

## Szkolenia i wsparcie edukacji pracowników

| TIMS.A.                                                       | 3LPS.A.                                                                                                         |
|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Szkolenia z komunikacji międzypokoleniowej                    | Szkolenie zewnętrzne z zakresu prawa pracy                                                                      |
| First Time Manager – szkolenia podnoszące kompetencje miękkie | Szkolenie wewnętrzne z MS Excel                                                                                 |
| Szkolenie z zarządzania projektami                            | Szkolenie zewnętrzne dotyczące programowania w ramach podnoszenia kwalifikacji                                  |
| Szkolenia z narzędzi rozwojowych FRIS                         | Specjalistyczne szkolenia branżowe                                                                              |
| Studia MBA                                                    | Pierwsza pomoc                                                                                                  |
| Szkolenie Risk Manager                                        | Egzamin UDT – szkolenia dające uprawnienia do prowadzenia wózków widłowych (dla pracowników z Polski i Ukrainy) |
| Warsztaty dla pracowników z zarządzania ryzykiem              | Dofinansowanie kursów nauki języka obcego                                                                       |
| Szkolenia okresowe BHP                                        |                                                                                                                 |

Dofinansowanie do: nauki na studiach II stopnia i podyplomowych, nauki języka angielskiego

W TIM-ie dostrzegamy utalentowanych pracowników. Wielu z nich przeszło ścieżkę kariery, rozpoczynając przygodę z firmą od niższych stanowisk. Z bie-

giem czasu, włożonego zaangażowania i wsparcia firmy, awansowali na stanowiska menedżerskie.

#### Łukasz Napiórkowski

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Stanowisko, od którego Łukasz zaczynał pracę w firmie                                                                                                                                                                                                                                          | Magazynier – Kierowca                                                                                                                              |
| Obecne stanowisko w firmie                                                                                                                                                                                                                                                                     | Zastępca Dyrektora Sprzedaży                                                                                                                       |
| Przebieg ścieżki kariery                                                                                                                                                                                                                                                                       | Magazynier – Kierowca › Handlowiec › Kierownik Oddziału Warszawa › Dyrektor Oddziału Warszawa › Dyrektor Regionalny › Zastępca Dyrektora Sprzedaży |
| „W TIM-ie jedyną stałą rzeczą są zmiany. Miałem możliwość przekonać się o tym wielokrotnie. Jednak zauważyłem też jeszcze coś, co się nie zmienia lub zmienia się w niewielkim stopniu. To patrzenie w przyszłość, a wręcz możliwość jej kreowania – nieważne, na jakim stanowisku pracujesz.” |                                                                                                                                                    |



#### Piotr Nosal

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Stanowisko, od którego Piotr zaczynał pracę w firmie                                                                                                                                                                                                                                                                          | Specjalista ds. technicznych                                                                                                                                       |
| Obecne stanowisko w firmie                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Dyrektor Handlowy                                                                                                                                                  |
| Przebieg ścieżki kariery                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Specjalista ds. technicznych › Menadżer Produktu › Zastępca Kierownika Działu Wsparcia Sprzedaży › Menadżer Rynku › Zastępca Dyrektora Zakupów › Dyrektor Handlowy |
| „Praca w TIM-ie to nieustanne pasmo wyzwań, które powodują, że nigdy nie można się nudzić. Chciałoby się powiedzieć, że przechodzenie przez proces zmiany to prawie codzienność. To właśnie dzięki temu organizacja, a wraz z nią i ludzie, którzy ją budują, są w stanie ciągle się uczyć i inspirować innych do działania”. |                                                                                                                                                                    |



#### Ewelina Kalus

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Stanowisko, od którego Ewelina zaczynała pracę w firmie                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Starszy Referent ds. Obsługi Produkcji                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Obecne stanowisko w firmie                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Kierownik Wydziału Zarządzania Zasobami Ludzkimi<br>Pełnomocnik Zarządu TIMS.A. ds. Personalnych                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Przebieg ścieżki kariery                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Starszy Referent ds. Obsługi Produkcji › Kierownik Sekcji Administracyjno–Gospodarczej i Spraw Pracowniczych › Kierownik Działu Organizacyjno–Prawnego › Kierownik Wydziału Personalnego ›<br>Dyrektor Biura Zarządu › Kierownik Wydziału Personalno–Szkoleniowego › Starszy Kierownik Wydziału Zarządzania Zasobami Ludzkimi › P.O. Dyrektor ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi › Dyrektor ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi › Specjalista ds. Personalnych i Administracji › Kierownik Wydziału Zarządzania Zasobami Ludzkimi |
| „Przez 30 lat pracy w TIM-ie spotkałam bardzo wielu ludzi. Zawsze mogłam i mogę powiedzieć, że otaczają mnie przyjaciele, na których mogę polegać. To, że zwracamy się do siebie po imieniu, pomimo czasami bardzo dużych różnic dotyczących wieku, zajmowanego stanowiska itp., jest dowodem na znakomitą komunikację, koleżeńskie relacje i dobrą współpracę. Tworzymy razem team, w którym każdy odnalazł swoje miejsce, w którym rodzą się nowe przyjaźnie, pasje, a przede wszystkim - zaufanie. I to jako HR-owiec uważam za wielki sukces naszej organizacji, pod którym - jako jedna z jego autorek - z przyjemnością się podpisuję.” |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |



## Współpraca ze szkołami i uczelniami – programy stażowe, dzielenie się wiedzą

Z roku na rok intensyfikujemy współpracę z uczelniami. Nasze działania koncentrują się na wspieraniu studentów we wchodzeniu na ścieżki zawodowe. Współpraca z uczelniami to dla TIM-u także okazja do poszukiwania młodych talentów.

W 2018 roku nawiązaliśmy współpracę z Uniwersytetem Ekonomicznym we Wrocławiu. TIMS.A. bierze udział w inicjatywie „Staże na Start II”, która ma wesprzeć studentów w wejściu na rynek pracy. W 2019 roku odbędzie się kolejny nabór studentów na staże, w którym również planujemy uczestniczyć.

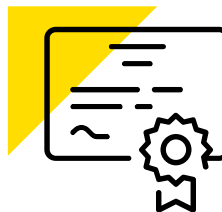
TIMS.A. brał udział w spotkaniach z Biurami Karier uczelni prywatnych, takich jak Wyższa Szkoła Bankowa oraz Wyższa Szkoła Handlowa we Wrocławiu. Spółka na bieżąco analizuje organizowane przez uczelnie projekty, poszukując tych, w które będziemy mogli się zaangażować.

### Targi pracy 2018

Wzięliśmy udział w dwóch sesjach networkingowych na Politechnice Wrocławskiej, które odbyły się wiosną i jesienią.

### W tych targach weźmiemy udział

Przed nami Akademickie Targi Pracy 2019, organizowane na Politechnice Wrocławskiej przez Biuro Karier Politechniki oraz Fundację Manus, a także VII edycja Targów Pracy i Praktyk KAMPUS KARIERY Uniwersytetu Wrocławskiego i XXVI edycja Targów Pracy wrocławskiego Uniwersytetu Ekonomicznego.



## 6.4. Wpływ na otoczenie

### Zaangażowanie społeczne

Od początku działalności TIM-u widzieliśmy wartość i potrzebę angażowania się w ważne cele społeczne. Na przestrzeni wielu lat, w miarę swoich możliwości i zasobów, współpracowaliśmy z wieloma partnerami społecznymi. Nasz wpływ społeczny przejawia się w inicjatywach podejmowanych przez firmę wobec otoczenia oraz dobrowolnym i bezinteresownym zaangażowaniu pracowników spółek Grupy. Uczestnictwo naszych pracowników w akcjach charytatywnych działa niezwykle motywująco i zwiększa poczucie wspólnoty wśród pracowników, stanowiąc źródło

budowania więzi w firmie. Spółki Grupy uczestniczą także w inicjatywach podejmowanych przez lokalny samorząd oraz jednostki organizacyjne.

W 2018 roku skupiliśmy się na edukacji otoczenia inwestorskiego, kontynuując publikację tekstów z cyklu „Cały ten rynek...” oraz angażowaliśmy się w akcje charytatywne, wspomagając działalność organizacji pozarządowych. Wspieraliśmy sponsoringowo działania sportowe oraz organizacje kulturalne.

### Główne obszary społeczne ważne dla TIM-u



Najważniejsze projekty społeczne 2018 roku:

**1. „Cały ten rynek...” – działania edukacyjne TIM S.A.**

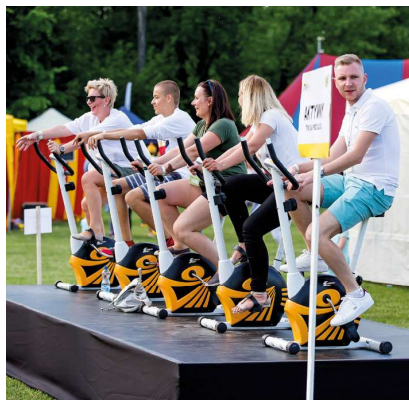
Ponad 20 lat obecności na Giełdzie Papierów Wartościowych zobowiązuje nas do dzielenia się wiedzą oraz wzięcia udziału w procesie edukowania inwestorów – zarówno początkujących, jak i zaawansowanych. Zdecydowaliśmy się zatem uruchomić w internetowym serwisie relacji inwestorskich funkcjonujący do dziś edukacyjny cykl „Cały ten rynek...”, w którym publikujemy ciekawe analizy i artykuły. Teksty publikowane są co najmniej dwa razy w miesiącu i nie mają charakteru promowania biznesu TIM-u – służą szerzeniu wiedzy i edukacji.

*W 2018 roku*  
**10 najpopularniejszych**  
*artykułów z cyklu „Cały ten rynek...”*  
*zostało odwiedzonych łącznie*  
**5420 razy.**

Startując z cyklem w 2011 roku, najbardziej interesowało nas, jaki udział w całkowitej liczbie odwiedzin w serwisie relacji inwestorskich (a obecnie – korporacyjnym) będą stanowić artykuły z tego cyklu. Materiały nie są w żaden płatny sposób promowane, a jedynie publikowane na [www.timsa.pl](http://www.timsa.pl) oraz zapowiadane w rozsyłanym co 2 tygodnie Newsletterze TIMS.A. Tymczasem wśród 100 najpopularniejszych w 2018r. podstron serwisu korporacyjnego TIMS.A., aż 1/5 stanowiły teksty z sekcji „Cały ten rynek...”. Widząc efekty i korzyści, jakie daje otoczeniu dzielenie się wiedzą i doświadczeniem, planujemy kontynuację cyklu.

Projekt ten został zakwalifikowany do raportu „Odpowiedzialny biznes w Polsce 2018. Dobre praktyki”, opublikowanego przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu. W raporcie tym został opisany również nasz projekt „Aktywny TIM dla Przyjaciół” oraz inicjatywa przeprowadzenie sesji dialogu z interesariuszami TIMS.A. według wytycznych międzynarodowego standardu z interesariuszami AA1000SES.

Więcej na: <http://www.timsa.pl/relacje-inwestorskie/caly-ten-rynek>



## 2. Aktywny TIM dla Przyjaciół – sportowo i charytatywnie

Akcja charytatywna „Aktywny TIM dla Przyjaciół” narodziła się z miłości do sportu i potrzeby pomagania naszemu otoczeniu.

W latach 2016 i 2017 pracownicy centrali TIMS.A. uczestniczyli jako drużyna w majowych akcjach European Cycling Challenge (ECC), które nie odbyły się w 2018 roku. Pracownicy TIM-u zgłosili więc propozycję organizacji własnej, wewnętrznej rywalizacji kilometrowej. Polegała ona na gromadzeniu przez nich kilometrów (z wykorzystaniem aplikacji Endomondo) podczas ponad trzytygodniowej rywalizacji sportowej w dziewięciu rodzajach aktywności fizycznej. Kilometry przeliczono na złotówki. Zgromadzone w ten sposób środki zostały przekazane przez Zarząd TIMS.A. w formie darowizn

na rzecz dwóch fundacji – AVALON – Bezpośrednia Pomoc Niepełnosprawnym oraz Fundacji Dzieciom „Zdążyć z Pomocą”, pod opieką których znajdują się dzieci dwóch pracowników TIMS.A.

Finał akcji odbył się w maju podczas rodzinnego pikniku z okazji 30. urodzin TIMS.A. W trakcie pikniku można było „wykręcić” dodatkowe kilometry na rowerach stacjonarnych, a wyjeżdżony dystans zwiększał saldo akcji. Dodatkowo Zarząd TIMS.A. zdecydował się zaokrąglić zdobytą kwotę tak, by na konto każdej fundacji trafiło równo 10.000 zł.

*W akcji „Aktywny TIM dla Przyjaciół” wzięło udział 30% wszystkich pracowników TIM-u. **W trakcie całej akcji zebrano łącznie 21.500 zł***

Na wiosnę 2019 r. planowana jest kolejna edycja tego przedsięwzięcia.



### 3. Nakrętki dla Hospicjum

Fundacja „Wrocławskie Hospicjum dla Dzieci” od sezonu 2010/2011 organizuje zbiórkę plastiku, który najlepiej nadaje się do ponownego przetworzenia. Zebrany plastik trafia do recyklingu, a w efekcie Hospicjum otrzymuje dodatkowe środki na opiekę nad podopiecznymi. Pracownicy TIM-u także uczestniczą w tej akcji i od ponad dwóch lat segregują, zbierają i przekazują nakrętki.

*Ponad **100** pracowników wrocławskiej siedziby TIM S.A. uczestniczy w zbiórce nieprzerwanie od 2016 roku.*



### 4. Wsparcie dla kampanii Pola Nadziei

Pola Nadziei to kampania Fundacji Wrocławskie Hospicjum dla Dzieci. Jest elementem międzynarodowego programu Fundacji Marie Curie Cancer Care z Edynburga. Działania podejmowane wyłącznie przez hospicja polegają na sadzeniu jesienią żonkili – symboli nadziei. Kiedy wiosną kwiaty zakwitną, tworzą całe pola nadziei i rozdawane się w kwestach na ulicach oraz w firmach i instytucjach. Zebrane w ten sposób środki pozwalają na zaspokajanie najważniejszych potrzeb podopiecznych hospicjum.

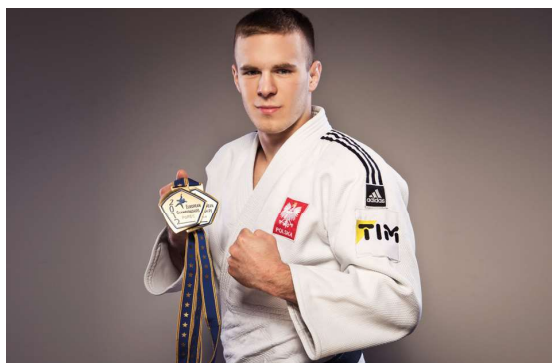
We wrocławskiej centrali TIM S.A. od 2017 roku odbywają się **wiosenne kwesty na rzecz Fundacji**. W zamian za żonkile wyrosłe na Polach Nadziei

pracownicy firmy wrzucają dobrowolne datki do puszek. Zbiórka jest następnie rozliczana przez Fundację w formie protokołu.

## Sponsoring społecznie zaangażowany:

### 1. Rozwój młodych talentów i wsparcie dla sportu

W 2018 r., już piąty rok z rzędu, TIMS.A. wspierał jako główny sponsor judokę Damiana Szwarnowieckiego. Zawodnik klubu Gwardia Wrocław to jeden z najbardziej obiecujących judoków młodego pokolenia. Ma na swoim koncie m.in. dwa tytuły mistrza Europy, mistrza Polski seniorów, mistrza Polski juniorów czy mistrza Europy młodzieży. W 2018 r. do sukcesów odniesionych przez zawodnika dołączyły m.in. 2. miejsce w Pucharze Europy Seniorów czy 1. miejsce w Pucharze Polski Seniorów oraz wiele innych. Comiesięczne stypendium od TIMS.A. pomaga Damianowi Szwarnowieckiemu w przygotowaniach do zdobycia kwalifikacji na XXXII Letnie Igrzyska Olimpijskie 2020 w Tokio.



TIM w 2018 roku wsparł także innych zawodników sekcji judo Międzyszkolnego Klubu Sportowego „Juwenia” Wrocław. Zarówno Damian Szwarnowiecki, jak i zawodnicy tej sekcji byli gośćmi TIM-u na pikniku z okazji 30-lecia spółki.

### Od ponad 10 lat TIM S.A. wspomaga także zajęcia dziewczęcej koszykówki, prowadzone przez Towarzystwo Sympatyków Koszykówki Kobiet z siedzibą we Wrocławiu.

Tylko nieco krócej trwa współpraca sponsorska spółki z Dolnośląskimi Onkoigrzyskami Dzieci i Młodzieży, których jubileuszowa, 11. edycja odbyła się 9 czerwca 2018 r. we Wrocławiu. To przedsięwzięcie organizowane przez Akademię Wychowania Fizycznego we Wrocławiu, Uniwersytet Medyczny we Wrocławiu i Fundację „Na ratunek dzieciom z chorobą nowotworową”. W imprezie wzięli udział młodzi, zmagający się z chorobami nowotworowymi zawodnicy z Polski, Czech i Słowacji.

Od 2016 r. TIMS.A. wspiera Stowarzyszenie Soroptimist International Pierwszy Klub we Wrocławiu. Ta międzynarodowa organizacja, założona niemal 100 lat temu w Kalifornii, zrzesza kobiety aktywne zawodowo, działające na rzecz poprawy bytu kobiet i dziewcząt w swojej lokalnej społeczności i na świecie. TIM angażuje się w organizację corocznych bali charytatywnych wrocławskich soroptimistek, z których dochód przeznaczany jest na stypendia dla utalentowanych muzycznie dziewcząt.

## 2. Inwestycja w kulturę

Od 2016 roku TIM S.A. pełnił rolę Partnera Narodowego Forum Muzyki we Wrocławiu. Od rozpoczęcia działalności w 2014 roku NFM bardzo szybko wyrosło na jedno z najważniejszych miejsc na kulturalnej mapie Dolnego Śląska i całej Polski. Współpraca trwała do końca 2018 roku.

Spółka była też sponsorem Teatru Ocelot. To eksperymentalne przedsięwzięcie, prowadzone przez Fundację Wspierania Kultury Ruchu OCELOT z Legnicy, którego tematem przewodnim jest ruch. Zespół teatru był także gościem specjalnym – podobnie jak judocy – na pikniku z okazji 30-lecia TIM-u.



## Jesteśmy członkami:



Zachodnia Izba Gospodarcza



Izba Gospodarki Elektronicznej (e-Commerce Polska)



Konińska Izba Gospodarcza

## Wpływ na środowisko

Grupa Kapitałowa TIM nie wdraża jednolitej polityki środowiskowej na poziomie Grupy. Spółki odrębnie określają i realizują swoje cele z zakresu monitorowania wpływu na środowisko i minimalizowania negatywnego wpływu na stan środowiska naturalnego.

### Energia

Tabela 30. Zużycie energii przez spółki Grupy Kapitałowej TIM w 2018 roku

|                              | <b>TIMS.A.</b> | <b>3LPS.A.</b> | <b>ROTOPINO.PL.S.A.*</b> |
|------------------------------|----------------|----------------|--------------------------|
| Zużycie energii elektrycznej | 756 GJ         | 7812 GJ        | 58,42 GJ                 |
| Zużycie energii cieplnej     | 400 GJ         | 8600 GJ        | 25,23 GJ                 |
| Zużycie gazu ziemnego        | 0              | 0              | 0                        |
| Zużycie oleju opałowego      | 0              | 0              | 0                        |

W 2018 roku w ramach zwiększania efektywności zużycia energii spółka 3LP:

- wymieniła oświetlenie zewnętrzne na oświetlenie LED,
- wyposażyła regałowe korytarze robocze magazynu w czujniki ruchu.
- prowadziła prace zmierzające do wykorzystania alternatywnych/odnawialnych źródeł energii.

Pod koniec 2018 roku spółka TIM zmieniła siedzibę, przeprowadzając się do nowoczesnego biurowca stosującego energooszczędne rozwiązania.

\* Wyliczenia w oparciu o faktury otrzymywane od właściciela budynku. Poziom zużycia energii dot. jednej lokalizacji – siedziby firmy.



## Transport

Zużycie paliw i zagadnienie efektywności transportu wiąże się przede wszystkim z działalnością spółek 3LP i TIM. Zużycie paliwa przez samochody będące własnością 3LP S.A. (12 pojazdów) wyniosło w 2018 roku ok. 27 000 litrów. Z kolei TIM S.A. odnotował zużycie paliwa na poziomie 206 247 litrów (1 pojazd będący własnością TIM S.A. oraz 113 samochodów użytkowanych przez TIM na potrzeby podróży służbowych). Spółka ROTOPINO.PLS.A. wykorzystała 2 586 litrów paliwa.

Transport z magazynu do klientów jest realizowany dla 3LP S.A. przez zewnętrzne firmy dostawcze i kurierskie.

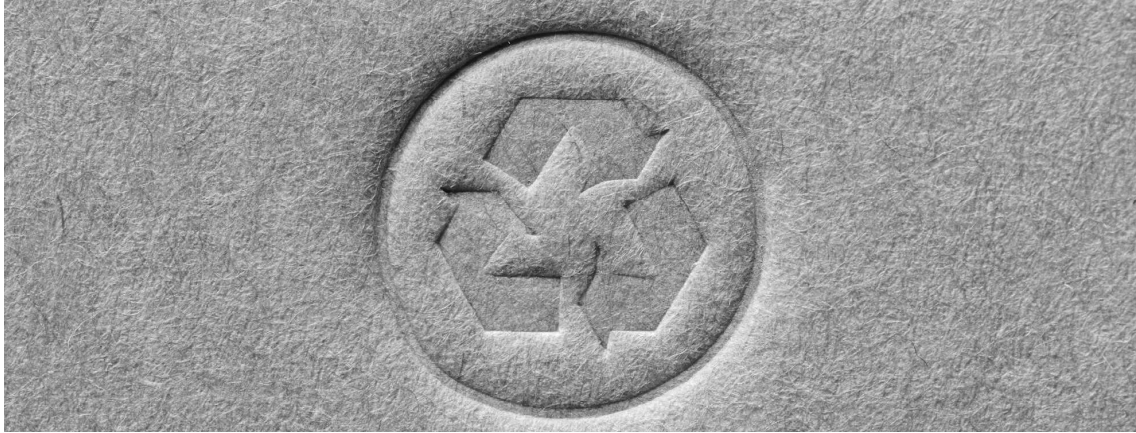
3LP wysyła do klientów w skali miesiąca:

- około 6000 palet, co daje ok. 200 transportów pełnych TIR-ów z paletami
- dodatkowo 120 aut dostawczych z paczkami.

Każdego dnia odbywają się również dostawy produktów z wykorzystaniem furgonetek firm kurierskich. Miesięcznie wysyłamy do naszych klientów ok. 100 furgonetek kurierskich.

3LP S.A. ściśle współpracuje z firmami transportowymi w celu optymalizacji zużycia paliw i efektywności transportu. Przykłady wprowadzonych wspólnie rozwiązań:

- stosowanie naczep o podwójnej podłodze, co pozwala przewieźć więcej towarów w ramach pojedynczych kursów,
- wykonywanie wstępnego sortowania i ładowania samochodów na tzw. kierunki, czyli umieszczanie w autach przesyłek i palet z przesyłkami, które są transportowane bezpośrednio na konkretne huby bez zbędnych przeładunków.



## Odpady

Tabela 31. Ilość odpadów wygenerowanych i oddanych do recyklingu w 2018 roku [tony].

|                                                    | TIMS.A. | 3LP S.A. | ROTOPINO.PL S.A. |
|----------------------------------------------------|---------|----------|------------------|
| Ilość odpadów inne niż niebezpieczne               | 10,38   | 333,374  | 39,5             |
| Ilość odpadów niebezpiecznych                      | 2,602   | 0        | 2,6              |
| w tym odpady opakowaniowe                          | 0       | 285,169  | 4,3              |
| w tym papierowe (tektura itp.) odpady opakowaniowe | 0       | 180,709  | 0,9              |
| Procent odpadów przekazanych do recyklingu         | 100%    | 100%     | 56%              |

## 6.5. Podejście do raportowania danych niefinansowych

Niniejsza – odrębna zgodnie z zaleceniami Ustawy o Rachunkowości – sekcja raportu pt. „Oświadczenie niefinansowe Grupy Kapitałowej TIM” obejmuje informacje dotyczące Grupy Kapitałowej TIM dla okresu od 1 stycznia 2018 do 31 grudnia 2018 roku. Ujmujemy w nim zatem informacje dla spółki dominującej TIMS.A. oraz spółek 3LP S.A. i ROTOPINO.PLS.A.

Jest to pierwszy raport, w którym w tak obszerny sposób prezentujemy nasz wpływ w obszarze środowiskowym, ekonomicznym i społecznym. W raporcie przybliżamy m.in. istotne w kontekście naszej działalności i zasad jej prowadzenia zagadnienia społeczne i środowiskowe, model biznesowy i źródła wartości, nasze priorytety i metody realizacji strategii rozwoju Grupy Kapitałowej TIM. Stawiamy na jakość komunikacji z akcjonariuszami oraz innymi interesariuszami, poszerzając zakres ujawniania pozafinansowych aspektów naszej działalności.

W kolejnych latach planujemy publikację informacji niefinansowych w trybie rocznym, co umożliwi porównalność naszych wyników.

Niniejszy raport powstał według wytycznych międzynarodowego standardu raportowania niefinansowego **Global Reporting Initiative (GRI Standards)** w opcji Core (opcja podstawowa). Oznacza to, że przygotowując tę publikację, kierowaliśmy się jasno wytycznymi zasadami dotyczącymi treści i jakości raportu:

- tematy ujęte w raporcie zostały zdefiniowane w procesie zgodnym z zasadami międzynarodo-

wego standardu Global Reporting Initiative;

- na etapie wyboru kluczowych aspektów raportowania i decyzji o poziomie ich zaraportowania wzięliśmy pod uwagę opinie naszych interesariuszy wyrażone podczas spotkania konsultacyjnego – panelu interesariuszy pt. „Przyszłość TIM – priorytety odpowiedzialnego rozwoju”.

Dialog z interesariuszami: Spotkanie konsultacyjne pt. „Przyszłość TIM – priorytety odpowiedzialnego rozwoju” przeprowadziliśmy w 2018 roku w oparciu o wytyczne standardu dialogu z interesariuszami AA1000SES. Było to pierwsze w historii naszej firmy spotkanie konsultacyjne z interesariuszami przeprowadzone w formule sesji dialogowej. W jego trakcie nasi partnerzy biznesowi i społeczni przekazali nam swoje rekomendacje dotyczące między innymi zakresu raportowanych informacji niefinansowych.

W finalne decyzje dotyczące istotności aspektów raportowania i zakresu niniejszego raportu zaangażowana była kadra menedżerska oraz Zarząd TIMS.A.

W wyniku przeprowadzenia powyższych etapów określiliśmy sześć najważniejszych aspektów raportowania danych niefinansowych na 2018 rok:

- **jakość obsługi klientów i ich satysfakcja;**
- **przyjazne miejsce pracy;**
- **zatrudnienie, rozwój i edukacja pracowników;**
- **zdrowie i bezpieczeństwo pracowników;**
- **wpływ na środowisko;**
- **zaangażowanie społeczne.**

## Zestawienie wskaźników GRI Standards

| Numer wskaźnika                   | Nazwa wskaźnika                                                                                                                 | Numer strony      |
|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| Wskaźniki profilowe (obowiązkowe) |                                                                                                                                 |                   |
| <b>Profil organizacji</b>         |                                                                                                                                 |                   |
| GRI 102-1                         | Nazwa organizacji                                                                                                               | 12, 130           |
| GRI 102-2                         | Opis działalności organizacji, główne marki, produkty i/lub usługi                                                              | 12, 130           |
| GRI 102-3                         | Lokalizacja siedziby głównej organizacji                                                                                        | 202               |
| GRI 102-4                         | Lokalizacja działalności operacyjnej                                                                                            | 202               |
| GRI 102-5                         | Forma własności i struktura prawna organizacji                                                                                  | 138               |
| GRI 102-6                         | Obsługiwane rynki dla grupy i wg marek                                                                                          | 12-17, 136-137    |
| GRI 102-7                         | Skala działalności                                                                                                              | 12-17, 134-137    |
| GRI 102-8                         | Dane dotyczące pracowników oraz innych osób świadczących pracę na rzecz organizacji, w tym:                                     | 141-155           |
| GRI 102-8                         | Całkowita liczba pracowników w podziale na płeć i rodzaj zatrudnienia                                                           | 142               |
| GRI 102-8                         | Całkowita liczba pracowników w podziale na typ zatrudnienia (w pełnym lub w niepełnym wymiarze godzin) w podziale na płeć       | 142               |
| GRI 102-9                         | Opis łańcucha dostaw                                                                                                            | 131               |
| GRI 102-10                        | Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości                     | 88, 130           |
| GRI 102-11                        | Wyjaśnienie, czy i w jaki sposób organizacja stosuje zasadę ostrożności                                                         | 111-124, 140      |
| GRI 102-12                        | Zewnętrzne, przyjęte lub popierane przez organizację ekonomiczne, środowiskowe i społeczne deklaracje, zasady i inne inicjatywy | Nie dotyczy       |
| GRI 102-13                        | Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach                                                                                  | 164               |
| <b>Strategia</b>                  |                                                                                                                                 |                   |
| GRI 102-14                        | Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla                                                                                  | 6-9               |
| GRI 102-15                        | Opis kluczowych wpływów, szans i ryzyk                                                                                          | 6-9, 111-124, 140 |
| <b>Etyka</b>                      |                                                                                                                                 |                   |
| GRI 102-16                        | Wartości organizacji, kodeks etyki, zasady i normy zachowań                                                                     | 140, 146          |
| <b>Zarządzanie</b>                |                                                                                                                                 |                   |
| GRI 102-18                        | Struktura nadzorcza organizacji wraz z komisjami podlegającymi pod najwyższy organ nadzorczy                                    | 184-189           |

#### Zaangażowanie interesariuszy

|            |                                                                                                                                    |                      |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| GRI 102-40 | Lista grup interesariuszy zaangażowanych przez organizację raportującą                                                             | 33-35                |
| GRI 102-41 | Pracownicy objęci umowami zbiorowymi                                                                                               | Brak umów zbiorowych |
| GRI 102-42 | Podstawy identyfikowania i selekcji interesariuszy zaangażowanych przez organizację                                                | 33-35, 168           |
| GRI 102-43 | Podejście do angażowania interesariuszy, włączając częstotliwość angażowania według typu i grupy interesariuszy                    | 33-35                |
| GRI 102-44 | Kluczowe tematy i problemy poruszane przez interesariuszy oraz odpowiedź ze strony organizacji, również poprzez ich zaraportowanie | 34, 168              |

#### Raportowanie

|            |                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                     |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| GRI 102-45 | Ujęcie w raporcie jednostek gospodarczych ujmowanych w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym                                                                                                                                                  | 168                                                                 |
| GRI 102-46 | Proces definiowania treści raportu                                                                                                                                                                                                              | 168                                                                 |
| GRI 102-47 | Zidentyfikowane istotne tematy                                                                                                                                                                                                                  | 168                                                                 |
| GRI 102-48 | Wyjaśnienia dotyczące efektów jakichkolwiek korekt informacji zawartych w poprzednich raportach z podaniem powodów ich wprowadzenia oraz ich wpływu (np. fuzje, przejęcia, zmiana roku/okresu bazowego, charakteru działalności, metod pomiaru) | Nie dotyczy                                                         |
| GRI 102-49 | Znaczne zmiany w stosunku do poprzedniego raportu dotyczące zakresu, zasięgu lub metod pomiaru zastosowanych w raporcie                                                                                                                         | Nie dotyczy                                                         |
| GRI 102-50 | Okres raportowania                                                                                                                                                                                                                              | 1.01.2018 – 31.12.2018                                              |
| GRI 102-51 | Data publikacji ostatniego raportu                                                                                                                                                                                                              | Nie dotyczy                                                         |
| GRI 102-52 | Cykl raportowania                                                                                                                                                                                                                               | Roczny                                                              |
| GRI 102-53 | Dane kontaktowe                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                     |
| GRI 102-54 | Wskazanie, czy raport sporządzono zgodnie ze Standardem GRI w opcji Core lub Comprehensive                                                                                                                                                      | Opcja Core                                                          |
| GRI 102-55 | Indeks GRI                                                                                                                                                                                                                                      | 169                                                                 |
| GRI 102-56 | Polityka i obecna praktyka w zakresie zewnętrznej weryfikacji raportu                                                                                                                                                                           | Oświadczenie nie zostało poddane dodatkowej zewnętrznej weryfikacji |

#### Wskaźniki szczegółowe

#### Tematy społeczne

##### Aspekt raportowania: Jakość obsługi klientów i ich satysfakcja

|                 |                                                                                        |         |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| GRI 103-1       | Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń       | 138-139 |
| GRI 103-2       | Podejście do zarządzania i jego elementy                                               | 138-139 |
| GRI 103-3       | Ewaluacja podejścia do zarządzania                                                     | 138-139 |
| Wskaźnik własny | Główne działania na rzecz satysfakcji klientów i jakości obsługi w tym zakresie wyniki | 138-139 |
| Wskaźnik własny | Podejście do monitorowania satysfakcji klientów i osiągane w tym zakresie wyniki       | 138-139 |
| Wskaźnik własny | Liczba biur handlowych w Polsce                                                        | 139     |
| Wskaźnik własny | Liczba oferowanych produktów                                                           | 131     |
| Wskaźnik własny | Liczba zamówień on-line/rok                                                            | 131     |

##### Aspekt raportowania: Przyjazne miejsce pracy

|           |                                                                                  |         |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------|---------|
| GRI 103-1 | Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń | 141-158 |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------|---------|

|                                                                         |                                                                                                                                                                                                                     |         |
|-------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| GRI 103-2                                                               | Podejście do zarządzania i jego elementy                                                                                                                                                                            | 141-158 |
| GRI 103-3                                                               | Ewaluacja podejścia do zarządzania                                                                                                                                                                                  | 141-158 |
| GRI 401-2                                                               | Świadczenia dodatkowe (benefity) zapewniane pracownikom pełnoetatowym                                                                                                                                               | 149-153 |
| GRI 401-1                                                               | Łączna liczba i odsetek nowych pracowników zatrudnionych oraz łączna liczba odejść w okresie raportowania                                                                                                           | 148     |
| <b>Aspekt raportowania: Zatrudnienie, rozwój i edukacja pracowników</b> |                                                                                                                                                                                                                     |         |
| GRI 103-1                                                               | Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń                                                                                                                                    | 141-158 |
| GRI 103-2                                                               | Podejście do zarządzania i jego elementy                                                                                                                                                                            | 141-158 |
| GRI 103-3                                                               | Ewaluacja podejścia do zarządzania                                                                                                                                                                                  | 141-158 |
| GRI 404-1                                                               | Liczba dni szkoleniowych w roku przypadających na pracownika według struktury zatrudnienia (zaraportowano liczbę uczestnictw w szkoleniach)                                                                         | 156     |
| <b>Aspekt raportowania: Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników</b>        |                                                                                                                                                                                                                     |         |
| GRI 103-1                                                               | Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń                                                                                                                                    | 152-153 |
| GRI 103-2                                                               | Podejście do zarządzania i jego elementy                                                                                                                                                                            | 152-153 |
| GRI 103-3                                                               | Ewaluacja podejścia do zarządzania                                                                                                                                                                                  | 152-153 |
| GRI 403-9                                                               | Rodzaje urazów, wskaźnik wypadków, wskaźnik chorób zawodowych, wskaźnik utraconych dni pracy oraz wskaźnik nieobecności i liczbę wypadków śmiertelnych związanych z pracą odnoszących się do wszystkich pracowników | 153     |
| <b>Aspekt raportowania: Zaangażowanie społeczne</b>                     |                                                                                                                                                                                                                     |         |
| GRI 103-1                                                               | Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń                                                                                                                                    | 159     |
| GRI 103-2                                                               | Podejście do zarządzania i jego elementy                                                                                                                                                                            | 159     |
| GRI 103-3                                                               | Ewaluacja podejścia do zarządzania                                                                                                                                                                                  | 159     |
| Wskaźnik własny                                                         | Cele zaangażowania społecznego i przykłady inicjatyw społecznych firmy, w szczególności inicjatyw angażujących pracowników                                                                                          | 159-164 |
| <b>Aspekt raportowania: Wpływ na środowisko</b>                         |                                                                                                                                                                                                                     |         |
| GRI 103-1                                                               | Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń                                                                                                                                    | 165-167 |
| GRI 103-2                                                               | Podejście do zarządzania i jego elementy                                                                                                                                                                            | 165-167 |
| GRI 103-3                                                               | Ewaluacja podejścia do zarządzania                                                                                                                                                                                  | 165-167 |
| GRI 302-1                                                               | Zużycie energii w organizacji                                                                                                                                                                                       | 165     |
| GRI 306-2                                                               | Całkowita waga odpadów według rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem                                                                                                                                     | 167     |