

We Care about...

Tomorrow's Light

Raport ESG
Fiberhost & INEA 2025

Fiberhost.



SPIS TREŚCI

1. DLACZEGO I JAK RAPORTUJEMY?	06
1.1 Nasz cel i zakres raportu	07
1.2 We Care w rytmie ESG – ewolucja podejścia i nowy model raportowania	08
2. E - ŚRODOWISKO	09
2.1 Energia zmiany	10
2.2 Mierzymy, redukujemy, planujemy	15
3. S - SPOŁECZEŃSTWO	16
3.1 Ludzie w centrum technologii	17
3.2 Bezpieczeństwo to odpowiedzialność	29
3.3 Blisko społeczności	35
3.4 Społeczny wymiar Tomorrow's Light	42
4. G - ŁAD KORPORACYJNY	43
4.1 Fundament odpowiedzialnego wzrostu	44
4.2 Współpraca w świecie wyzwań	56
5. RAZEM SILNIEJSI - PODSUMOWANIE RAPORTU	57
6. PATRZYMY DALEJ	63
6.1 Nasze ambicje na 2026	64
6.2 Dziękujemy, że współtworzycie tę drogę	68



ŚWIATŁO, KTÓRE PROWADZIMY DALEJ

Tomorrow's Light to idea, która prowadzi nas w codziennej pracy. Oznacza światło płynące przez światłowody, ale też to symboliczne - związane z postępem, odpowiedzialnością i troską o przyszłe pokolenia. To światło, które łączy ludzi, umożliwia dostęp do wiedzy, pracy i relacji, a jednocześnie wyznacza kierunek, w jakim chcemy się rozwijać jako organizacje świadome swojej roli.

W Fiberhost i INEA wierzymy, że technologia może stworzyć lepszy, bardziej dostępny i zrównoważony świat - pod warunkiem, że rozwijamy ją w sposób odpowiedzialny. Dlatego patrzymy szerzej niż tylko na zasięg sieci czy tempo rozwoju infrastruktury. Równie ważne są dla nas relacje z ludźmi, wpływ na środowisko oraz sposób, w jaki podejmujemy decyzje.

We Care about... Tomorrow's Light to nasza deklaracja, że budując cyfrową infrastrukturę jutra, dbamy o to, by była ona użyteczna, bezpieczna i wspierająca - zarówno dla użytkowników, jak i dla świata, w którym funkcjonujemy. Rok 2025 był kolejnym krokiem w realizacji



SŁOWO OD ZARZĄDU

We Care about... Tomorrow's Light to nie tylko tytuł kolejnej edycji naszego raportu, ale także esencja sposobu, w jaki w Fiberhost myślimy o odpowiedzialnym rozwoju. Od lat pokazujemy, że zrównoważony rozwój nie jest jednorazową deklaracją ani dodatkiem do strategii, lecz trwałym fundamentem codziennych decyzji i działań. To właśnie ta konsekwencja pozwala nam wyznaczać standardy na rynku i budować wartość, która sięga dalej niż tu i teraz.

Tegoroczny raport jest kolejnym dowodem na to, że odpowiedzialność wobec ludzi, środowiska i otoczenia biznesowego pozostaje jednym z kluczowych filarów Fiberhost. Pokazujemy w nim, jak łączymy rozwój infrastruktury światłowodowej z troską o bezpieczeństwo, innowacyjność, ochronę zasobów naturalnych oraz wzmacnianie relacji z partnerami i społecznościami. Wierzę, że tylko takie całościowe podejście pozwala tworzyć trwałe i odporne modele biznesowe, odpowiadające na wyzwania przyszłości, które stawiane są przed nami każdego dnia.

Raport We Care...about Tomorrow's Light to także historia ludzi, którzy stoją za tymi działaniami. Każda inicjatywa, każde usprawnienie i każdy krok naprzód są efektem zaangażowania wielu zespołów i osób w Fiberhost oraz całej Grupy. To dzięki Waszej wiedzy, odpowiedzialności i determinacji możemy z dumą mówić o wieloletniej drodze, którą konsekwentnie podążamy oraz o realnym wpływie, jaki wywieramy na rynek i otoczenie.

Chciałabym serdecznie podziękować wszystkim pracownikom Grupy za codzienną pracę i wkład w tworzenie organizacji, która myśli o jutrze już dziś. Wasze zaangażowanie sprawia, że „światło przyszłości” nie jest jedynie metaforą, ale realnym kierunkiem, który wspólnie wyznaczamy.

Marta Wojciechowska
Prezeska Zarządu Fiberhost S.A.



Fiberhost.



SŁOWO OD ZARZĄDU

W INEA od lat traktujemy odpowiedzialność środowiskową, społeczną i korporacyjną jako integralny element strategii biznesowej, równie istotny jak cele operacyjne i finansowe. Wierzymy, że rola odpowiedzialnego operatora telekomunikacyjnego wykracza daleko poza standardowe działania w budowaniu zrównoważonej przyszłości i całego społeczeństwa.

Tegoroczny Raport „We Care about... Tomorrow’s Light” stanowi zaproszenie do przyjrzenia się naszym działaniom z szerszej perspektywy – nie tylko przez pryzmat oferowanych usług – lecz jako operatora, dla którego odpowiedzialność stanowi podstawę działania. Z troską i szacunkiem podchodzimy do naszych pracowników, partnerów i interesariuszy, a odpowiedzialność środowiskową rozumiemy jako aktywne i długofalowe wspieranie zasad zrównoważonego rozwoju.

Publikując raport czujemy ogromną dumę – przede wszystkim dzięki naszym ekspertom, którzy poprzez doskonalenie swoich kompetencji znacząco wpływają na wzrost INEA, ale również inspirują i wspierają rozwój innych. Uważamy, że nowoczesna firma aktywnie angażuje się w dialog z otoczeniem, jednocześnie kształtując wysokie standardy rynkowe.

Dziękuję wszystkim, którzy nie boją się zmian i razem z nami dbają o przyszłość jutra.



Maciej Piechociński
Prezes Zarządu INEA Sp. z o.o.



DLACZEGO I JAK RAPORTUJEMY?





1.1 NASZ CEL I ZAKRES RAPORTU

Celem raportu jest **podsumowanie działań Fiberhost i INEA** w 2025 roku w obszarach **odpowiedzialności środowiskowej, społecznej oraz ładu korporacyjnego**. Pokazujemy w nim, jak idea **“We Care”** przekłada się na konkretne decyzje, projekty i codzienne praktyki - zarówno te realizowane wspólnie, jak i te wynikające ze specyfiki każdej ze spółek.

Raport został przygotowany z myślą o wszystkich interesariuszach: pracownikach, partnerach biznesowych, klientach, społecznościach lokalnych, instytucjach publicznych oraz wszystkich osobach zainteresowanych odpowiedzialnym rozwojem nowoczesnej infrastruktury telekomunikacyjnej. To zaproszenie do dialogu o tym, jak **technologia może wspierać** zrównoważony rozwój - dziś i w przyszłości.

1.2

WE CARE W RYTMIE ESG - EWOLUCJA PODEJŚCIA I NOWY MODEL RAPORTOWANIA

Idea We Care towarzyszy nam od lat i naturalnie ewoluje wraz z rozwojem organizacji, skalą działalności oraz rosnącymi oczekiwaniami interesariuszy. W 2025 roku zdecydowaliśmy się zmienić sposób opowiadania o naszych działaniach, wpisując je w **ramy raportowania ESG**.

To nie zmiana wartości, lecz kolejny etap ich konsekwentnej realizacji.

Raportowanie w rytmie ESG pozwala nam **spojrzeć na odpowiedzialność w sposób bardziej systemowy** - pokazując powiązania między środowiskiem, społeczeństwem i ładem korporacyjnym oraz ich realny wpływ na funkcjonowanie organizacji. To także krok w stronę większej przejrzystości, porównywalności i czytelności naszych działań.

Nowy model raportu opiera się na trzech perspektywach:

- **działania wspólne Fiberhost i INEA**, wynikające ze wspólnej strategii, wartości i odpowiedzialności za rozwój infrastruktury.
- **działania realizowane przez Fiberhost**, odpowiadające specyfice spółki hurtowej i jej roli w budowie sieci światłowodowej.
- **działania realizowane przez INEA**, skoncentrowane na relacjach z klientami, społecznościami lokalnymi i jakości usług.

Taka struktura pozwala lepiej uchwycić zarówno **synergię obu organizacji, jak i ich indywidualny wkład w realizację celów ESG**. To także fundament pod dalszy rozwój raportowania w kolejnych latach.

A dodatkowo rok 2025 był dla Spółki okresem przygotowawczym do stopniowego wdrażania wymogów wynikających z **dyrektywy CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive)**. Wprowadzanie nowych standardów raportowania będzie odbywać się etapowo, z uwzględnieniem skali działalności Spółki oraz dostępności danych, przy jednoczesnym budowaniu wewnętrznych kompetencji i procesów raportowych.

W ramach dyrektywy CSRD wprowadzono **Europejskie Standardy Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju (ESRS - European Sustainability Reporting Standards)**. ESRS definiują zestaw jednolitych wskaźników oraz ujawnień, które mają na celu **zapewnienie porównywalności, przejrzystości i wiarygodności raportowania** niefinansowego w całej Unii Europejskiej.

Wskaźniki ESRS opisują wpływ działalności organizacji na:

- środowisko naturalne,
- społeczeństwo i pracowników,
- sposób zarządzania i podejmowania decyzji.

Ich stosowanie umożliwi interesariuszom **lepsze zrozumienie** zarówno wpływu Spółki na otoczenie, jak i ryzyk oraz szans związanych ze **zrównoważonym rozwojem**.



02

E - ŚRODOWISKO





2.1 ENERGIA ZMIANY

Działania środowiskowe stanowią dla nas element długofalowego zarządzania wpływem naszej działalności na klimat i zasoby naturalne. Obejmują one zarówno procesy wewnętrzne, jak i kluczowe obszary naszego łańcucha wartości. Nasze podejście opiera się na **mierzalnych celach oraz przejrzystych metodach pomiaru.**

Realizujemy ścieżkę redukcji emisji gazów cieplarnianych obejmującą różne źródła emisji związane z prowadzoną działalnością operacyjną oraz świadczeniem usług cyfrowych. **Do 2030 roku planujemy redukcję emisji CO₂ w Zakresach 1 i 2 o 72%, a do 2040 roku – osiągnięcie neutralności węglowej w tych zakresach, zgodnie z zasadą pierwszeństwa redukcji emisji u źródła.**

Największy wpływ emisyjny generują u nas emisje w **Zakresie 3**, w szczególności związane z użytkowaniem przez klientów udostępnianych urządzeń. Ich ograniczanie monitorujemy za pomocą wskaźnika intensywności emisji, odnoszącego emisje **Zakresu 3** do wolumenu ruchu internetowego. Nasze działania redukcyjne obejmują rozwiązania z zakresu gospodarki o obiegu zamkniętym, **rozwój usług cyfrowych ograniczających zapotrzebowanie na sprzęt** oraz inicjatywy informacyjne wspierające bardziej efektywne korzystanie z energii.



2.1.1

RAZEM DLA KLIMATU

Odpowiedzialność za środowisko stanowi dla nas jeden z kluczowych obszarów działań realizowanych w ramach naszego podejścia do zrównoważonego rozwoju. Nasze działania obejmują zarówno uporządkowane podejście do raportowania ESG, jak i inicjatywy ukierunkowane na skuteczne zarządzanie wpływem naszej działalności na środowisko. Szczególną uwagę poświęcamy działaniom wzmacniającym świadomość pracowników oraz ich zaangażowanie w inicjatywy wspierające realizację celów środowiskowych.

#GRESB

Jak co roku, wzięliśmy udział w **audycie GRESB** – międzynarodowym systemie oceny zarządzania kwestiami środowiskowymi, społecznymi oraz ładu korporacyjnego. Celem GRESB jest ocena, w jakim stopniu organizacje wdrażają procesy zarządzania w tych obszarach oraz integrują je z działalnością operacyjną i długoterminową strategią. W ostatniej edycji audytu **uzyskaliśmy wynik 98%, co stanowi nasz najlepszy rezultat w ostatnich latach.**

#Zielone kredytowanie

W ramach mechanizmu powiązania kosztów finansowania z realizacją **celów ESG**, zgodnie z zasadami kredytowania, zobowiązaliśmy się do osiągnięcia oraz raportowania postępów w zakresie **redukcji emisji gazów cieplarnianych**. W 2025 roku podpisaliśmy aneks do umowy kredytowej, która pierwotnie obejmowała cele redukcyjne w **Zakresach 1 i 2**, rozszerzając jej zakres o emisje w **Zakresie 3**.

Pierwszy cel redukcyjny (KPI 1) **zakłada osiągnięcie do 2030 roku redukcji emisji CO₂ w Zakresach 1 i 2 o 72%** względem roku bazowego, zgodnie z przyjętą **ścieżką Net Zero**.

Cel dotyczący **Zakresu 3** obejmuje emisje pośrednie w całym łańcuchu wartości i zakłada obniżenie intensywności emisji do poziomu **14,0 kgCO₂e/Mbps do 2030 roku**, mierzonej w odniesieniu do wolumenu realizowanego ruchu internetowego.

Naszym długoterminowym celem jest osiągnięcie **neutralności węglowej** we wszystkich zakresach emisji do 2040 roku (Net Zero 2040).



#Konkurs ekologiczny dla pracowników „Drugie życie przedmiotów”

W 2025 roku zrealizowaliśmy wewnętrzny konkurs dla pracowników pod hasłem „**Drugie życie przedmiotów**”, poświęcony tematyce ponownego wykorzystania zasobów oraz ograniczania ilości odpadów, którego celem było **zwiększanie świadomości** w zakresie ponownego wykorzystania przedmiotów. Konkurs pokazał, że przedmioty, które często są postrzegane jako odpady, mogą zyskać nowe, praktyczne lub dekoracyjne zastosowanie.

#Rajd rowerowy FRRuu

Dołączyliśmy do akcji **FRRuu, czyli Firmowego Rajdu Rowerowego w Poznaniu**. Uczestnicy zmierzali się z różnorodnymi zadaniami wymagającymi współpracy i zaangażowania. Wydarzenie było okazją do integracji oraz aktywnego spędzenia czasu.

Jedna z drużyn **Fiberhost** zakwalifikowała się do pierwszej dziesiątki spośród **100 startujących zespołów**.

Udział w wydarzeniu był powiązany z inicjatywą wspierającą tworzenie łąk kwiatnych sprzyjających zapylaczom, poprzez sadzenie roślin miododajnych.

2.1.2

LOKALNIE, KONKRETNIE, ODPOWIEDZIALNIE



Działania na rzecz klimatu i środowiska naturalnego są dla nas powiązane z odpowiedzialnością społeczną. Dlatego realizowane inicjatywy łączą aspekty środowiskowe i społeczne, obejmując działania skierowane do otoczenia oraz formy wsparcia lokalnych społeczności i organizacji.



#Sprzątanie lasu

Pod koniec kwietnia wzięliśmy udział w akcji porządkowania terenu leśnego w otoczeniu siedziby wielkopolskiego biura. Działanie to miało charakter **inicjatywy wolontariackiej** i było okazją do wspólnego zaangażowania pracowników, aktywnego spędzenia czasu na świeżym powietrzu oraz współpracy przy **realizacji wspólnego celu**.

#Schronisko

W październiku wzięliśmy udział w wyjątkowym wolontariacie w **Schronisku Skąłowo** – miejscu, które daje dom i opiekę bezdomnym zwierzętom. W tym czasie posprzątaaliśmy magazyn, posegregowaliśmy kojce oraz wykonaliśmy wiele innych potrzebnych prac porządkowych. A **najlepsza wiadomość? Jeden z kotków znalazł nowy dom** wśród naszych wolontariuszy i nazywa się **Fibee!**

Co warto podkreślić, zmieniliśmy koncepcję działań grupy **Planet Mates**, otwierając ją na udział **wszystkich chętnych wolontariuszy**. Dzięki temu każdy może zaangażować się w inicjatywy, które są mu szczególnie bliskie i zgodne z zainteresowaniami.

2.1.3

ZIELONA ENERGIA CODZIENNOŚCI

Aktywność fizyczna jest stałym elementem naszej kultury zespołowej. Promujemy zdrowy styl życia, korzystanie z niskoemisyjnych form transportu oraz postawy związane z odpowiedzialnym korzystaniem z zasobów. Wspólne działania sportowe wzmacniają relacje, budują kulturę zaangażowania i wspierają wdrażanie zasad zrównoważonego rozwoju w codziennym funkcjonowaniu organizacji.

#Rowerowe Lato

Zielona INEA to inicjatywa integracyjna dla pracowników, łącząca aktywność fizyczną z tematyką alternatywnych form transportu. Jej celem było zachęcanie do wyboru roweru jako środka dojazdu do pracy w okresie od maja do września. Pracownicy INEA, którzy zadeklarowali udział w inicjatywie, dojeżdżali do pracy na rowerach. Uczestnicy otrzymali kolarskie koszulki z nazwą inicjatywy.

Jednym z założeń działań było również **zwiększanie zainteresowania mieszkańców regionu korzystaniem z alternatywnych środków transportu w codziennych dojazdach.**

Team INEA uczestniczył także w ogólnopolskim wyzwaniu **„Najbardziej Rowerowa Firma w Polsce”**, organizowanym przez **Grupę MTP**. Udział w inicjatywie polegał na rejestrowaniu przejechanych kilometrów jako elementu wspólnego wyzwania zespołowego.

Działania te miały na celu budowanie zaangażowania pracowników oraz promowanie codziennych wyborów **sprzyjających aktywności fizycznej.**



2.2

MIERZYMY, REDUKUJEMY, PLANUJEMY

Rok 2025 był dla nas etapem **porządkowania i wzmocnienia podejścia** do zarządzania wpływem środowiskowym oraz przygotowania do raportowania zgodnego z **dyrektywą CSRD i standardami ESRS**.

Istotnym krokiem była również kompleksowa analiza emisji w **Zakresie 3**, która umożliwiła identyfikację głównych obszarów wpływu w łańcuchu wartości oraz określenie celu obniżenia intensywności emisji Zakresu 3 do poziomu **14,0 kgCO₂e/Mbps do 2030 roku**, zgodnie z wytycznymi **inicjatywy SBTi**.

W kolejnych latach **priorytetem pozostanie systematyczne ograniczanie emisyjności działalności**, zwiększanie efektywności wykorzystania zasobów oraz dalsze rozwijanie podejścia opartego na danych i mierzalnych wskaźnikach.



02

S - SPOŁECZEŃSTWO





3.1 LUDZIE W CENTRUM TECHNOLOGII

Odpowiedzialność społeczna to dla nas przede wszystkim relacje - z ludźmi, którzy tworzą nasze organizacje, oraz z tymi, którzy korzystają z efektów naszej pracy. W Fiberhost i INEA wierzymy, że technologia ma realną wartość tylko wtedy, gdy służy ludziom i odpowiada na ich codzienne potrzeby.

Nasze działania społeczne opieramy na prostych, ale konsekwentnie realizowanych zasadach: uważności, dostępności i partnerstwie. Skupiamy się na tym, by wzmacniać kompetencje, przeciwdziałać wykluczeniu i wspierać społeczności tam, gdzie działamy - zarówno lokalnie, jak i w skali ogólnopolskiej.

W tej części raportu prezentujemy nasze działania w **dwóch perspektywach:**

- **wewnętrznej** - skierowanej do pracowników i współpracowników,
- **zewnętrznej** - obejmującej inicjatywy społeczne, edukacyjne i charytatywne, realizowane we współpracy z partnerami oraz na rzecz społeczności lokalnych.

To właśnie w tych obszarach idea We Care about... Tomorrow's Light nabiera bardzo **konkretnego, ludzkiego wymiaru.**



3.1.1 WEWNĄTRZ ORGANIZACJI – DOBROSTAN

Troska o kondycję psychiczną oraz dobrostan pracowników to jeden z kluczowych obszarów naszej odpowiedzialności jako pracodawcy.

Konsekwentnie wdrażamy inicjatywy, które wspierają osoby tworzące naszą organizację w dbaniu o zdrowie – zarówno w wymiarze fizycznym, jak i psychicznym – budując środowisko pracy sprzyjające równowadze, zaangażowaniu i poczuciu bezpieczeństwa.

Skupiamy się na tych obszarach, w których realnie możemy wywierać wpływ i kształtować pozytywne doświadczenia pracowników w INEA i Fiberhost. Tworzymy rozwiązania oraz udostępniamy narzędzia wsparcia odpowiadające na codzienne wyzwania zawodowe, wzmacniające odporność psychiczną i promujące zdrowe nawyki. Wierzymy, że odpowiedzialność pracodawcy przejawia się w świadomym budowaniu warunków pracy, które umożliwiają zachowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

#Hybrid right

W naszej organizacji niezmiennie funkcjonuje hybrydowy model pracy, który stanowi **istotny element kultury organizacyjnej** oraz podejścia do zrównoważonego rozwoju. Model ten łączy **elastyczność pracy zdalnej** z korzyściami płynącymi z bezpośredniej współpracy zespołowej w biurze, umożliwiając **efektywne dostosowanie** trybu pracy do charakteru realizowanych zadań oraz potrzeb organizacji.

Kluczowym uzupełnieniem tego modelu są obowiązujące w firmie **jasno zdefiniowane zasady** pracy w środowisku cyfrowym, tzw. **Digital Golden Rules**. Stanowią one praktyczne ramy, które **wspierają** pracowników w codziennym funkcjonowaniu, **porządkują** sposób komunikacji oraz ułatwiają **efektywne korzystanie** z możliwości hybrydowego modelu pracy. Dzięki tym zasadom zespoły posiadają wspólne standardy działania, co **sprzyja przejrzystości, odpowiedzialności i wysokiej jakości współpracy** – niezależnie od miejsca wykonywania pracy.

Doświadczenia ubiegłych lat potwierdzają, że przyjęte rozwiązania **pozytywnie wpływają** na dobrostan zespołów i wzmacniają efektywność naszej pracy.



Deep Balance Time

Przykładem inicjatywy wzmacniającej przyjęty model pracy był cykl comiesięcznych wydarzeń organizowanych pod hasłem **DEEP BALANCE TIME**. Spotkania odbywały się stacjonarnie w naszej siedzibie w podpoznańskim Wysogotowie i stanowiły świadomie zaprojektowaną przestrzeń do **budowania relacji, regeneracji** oraz **pogłębiania poczucia zespołowości** pomiędzy ludźmi w naszej organizacji.

W ramach inicjatywy DEEP BALANCE TIME realizowane były różne aktywności **wspierające dobrostan fizyczny i psychiczny** pracowników, m.in. treningi ruchowe, sesje relaksacyjne i oddechowe, a także wydarzenia o charakterze wyciszającym, takie jak koncert na misy i gongi. **Różnorodność form** pozwalała odpowiadać na zróżnicowane potrzeby, jednocześnie zachęcając pracowników do **wspólnego uczestnictwa i bezpośrednich interakcji**.



#Jak edukujemy ludzi w modelu pracy hybrydowej?

Praca hybrydowa daje nam dużą elastyczność w kształtowaniu tygodnia — **to ogromna wartość**, ale też okazja, by świadomie wypracować własny rytm działania. Wymaga uważności w planowaniu dnia, dbania o koncentrację i pielęgnowania zdrowych nawyków. W tym duchu przygotowaliśmy **cykl instruktażowy**, którego celem było **wspieranie codziennej efektywności i komfortu pracy** ludzi w naszej organizacji.

Przez 8 tygodni, w krótkich odcinkach, dzieliliśmy się prostymi wskazówkami, które można łatwo zastosować w praktyce. Inicjatywa była zaproszeniem do refleksji, testowania rozwiązań oraz tworzenia własnych sposobów na bardziej świadomą, zrównoważoną pracę.

Poniżej tematy:

Odcinek 1: Jak ułożyć tydzień, by działać z większym spokojem?

Odcinek 2: Wspólna przestrzeń, wspólna troska – o czym pamiętać w biurze?

Odcinek 3: Poranek robi różnicę – jak dobrze zacząć dzień?

Odcinek 4: Energia ważniejsza niż czas – jak pracować w zgodzie ze swoim rytmem?

Odcinek 5: Zgrany tydzień – jak dopasować miejsce do zadań?

Odcinek 6: Teambuilding – jak wspólnie budować hybrydową codzienność?

Odcinek 7: Małe rytuały, wielki efekt – jak kształtować dobre nawyki?

Odcinek 8: Co zostaje – jak utrwalać zmiany w codziennej pracy?

#Jak doceniamy

Marta:

ja doceniam każdego z osobna i wszystkich razem za Wasze zaangażowanie i umiejętność połączenia Waszej różnorodności w jeden doskonały zespół.

Agnieszka:

dzięki Wam każdy dzień, nawet ten ciężki można zakończyć z uśmiechem na twarzy. Szczególne podziękowania za entuzjazm, pomysły i rozmowy, które inspirują do kolejnych działań. Za wsparcie, dobry humor i cenne uwagi. Z Wami wiem, że wszystko jest możliwe.

Dominika:

Dziękuję moim najlepszym koleżankom/ kolegom z zespołu i nie tylko, za bycie cudownymi ludźmi, Waszą otwartość, wspólny język, współpracę na co dzień i wszystkie wspólne spotkania i rozmowy.

Marcin:

Fajnie jest widzieć, że ludzie, z którymi spędzamy znaczną część swojego życia (przynajmniej 1/3 doby, hełó!) dobrze się czują w swoim towarzystwie.

#Całoroczny plan inicjatyw wellbeingowych

Jak co roku, w pierwszy piątek marca, świętowaliśmy **#DzieńDocenieniaPracownika**. Jest to doskonała okazja, aby zatrzymać się na chwilę i **wyrazić wdzięczność** dla naszego codziennego zaangażowania w to co robimy. Docenianie nie jest jedynie przyjemnym gestem, ale **kluczowym elementem budowania silnej kultury** organizacyjnej. Docenianie jest wartością samą w sobie i warto je praktykować na co dzień.

Dzięki budowaniu **kultury doceniania**, tworzymy środowisko, w którym każdy czuje się ważny. To nie tylko dodaje skrzydeł naszej motywacji, ale również **buduje pozytywną atmosferę** pracy. Wpływa na nasze relacje zespołowe, umacnia współpracę i inspiruje do osiągania jeszcze lepszych wyników. A przy tym, doceniając innych, wpływamy na swoje zdrowie i samopoczucie.

#Wellbeing index

Co miesiąc realizujemy badanie **Wellbeing Index**, które pozwala nam lepiej rozumieć **aktualne potrzeby** zespołu i adekwatnie dopasowywać podejmowane działania. Narzędzie to umożliwia stałe monitorowanie **kluczowych obszarów** wpływających na codzienne funkcjonowanie pracowników.

Analizujemy **sześć istotnych wymiarów**: jakość relacji międzyludzkich, równowagę emocjonalną i sposoby radzenia sobie ze stresem, poczucie bezpieczeństwa, poziom energii i motywacji do działania oraz ogólne poczucie szczęścia i satysfakcji z życia.

Badanie ma charakter anonimowy, a odpowiedzi udzielane są w pięciostopniowej skali. Uzyskane wyniki **odzwierciedlają indywidualne** odczucia pracowników i pozwalają nam na bieżąco śledzić nastroje oraz reagować na zmieniające się wyzwania w organizacji.



#Wsparcie psychologiczne Wellbee

W ramach współpracy z firmą **Wellbee** zapewniamy pracownikom bezpłatny dostęp do konsultacji z psychologami, psychoterapeutami oraz innymi specjalistami. Obserwujemy **rosnącą świadomość** w obszarze zdrowia psychicznego w naszej organizacji. To efekt m.in. **systematycznej komunikacji wewnętrznej**, która pomaga podejmować i normalizować rozmowy na trudne, często pomijane tematy. Wierzymy, że **silna i zaopiekowana psychika** jest fundamentem zarówno osobistego dobrostanu, jak i **odpowiedzialnie budowanej organizacji**.

#Miesiąc zdrowia

W ramach działań z zakresu **MentalHealth & Wellbeing** zaprosiliśmy pracowników do udziału w inicjatywach w ramach **#Miesiąca-Zdrowia** w naszej organizacji. Koncentrowaliśmy się na **profilaktyce i codziennych rutynach**, które pomagają lepiej wsłuchać się w „ciche” sygnały, jakie wysyła nasze ciało, ponieważ **równowaga umysłu** i ciała ma ogromny wpływ na nasze samopoczucie, relacje i codzienne funkcjonowanie, również w środowisku zawodowym.

W ramach działań zorganizowaliśmy **Webinar** pod hasłem **Stan zapalny pod kontrolą – jak wspierać zdrowie w codziennym życiu?** Omówiliśmy sygnały świadczące o przewlekłym stanie zapalnym oraz to jak codzienne decyzje mogą pomóc go wyciszyć.

W każdy piątek września publikowaliśmy **krótkie filmy edukacyjne** jako wprowadzenie do tematyki stanu zapalnego i sposobów jego kontrolowania. Poruszaliśmy następujące tematy:

- Tęcza na talerzu kontra stan zapalny
- Miokiny w akcji – mięsień jako narząd przeciwzapalny
- Trzy proste rutyny dla lepszego snu
- Jak oddechem wyregulować stres

#Wyzwanie sportowe w aplikacji

Zaprosiliśmy pracowników do udziału w akcji **„Zdrowy Start w Jesień”**. To inicjatywa, która wspierała aktywność fizyczną w elastycznym, hybrydowym środowisku pracy. Wystarczyło 15 minut ruchu dziennie by poprawić koncentrację i wspiera neuroplastyczność mózgu, a regularna aktywność wzmacnia witalność organizmu.

OFFLINE MOMENTS

OFFLINE MOMENTS

Jak co roku, nasz firmowy event stał się wyjątkową okazją do wzmacniania relacji i budowania jeszcze głębszego poczucia wspólnoty. Spotykaliśmy się poza codziennym, biznesowym kontekstem, w nowej imprezowej odświeżeniu, co pozwoliło nam jeszcze lepiej się zintegrować i spojrzeć na siebie z innej perspektywy. To także moment pełen wspólnej zabawy, inspirujących rozmów i energii, która zostaje z nami na długo po zakończeniu wydarzenia.

Takie spotkania przypominają nam, że największą wartością naszej organizacji są relacje – to one sprawiają, że tworzymy coś więcej niż zespół. To społeczność, która rośnie w siłę, kiedy dzielimy się radością, entuzjazmem i wzajemnym wsparciem.

3.1.2 WEWNĄTRZ ORGANIZACJI ROZWÓJ

Dbając o **równy dostęp** do rozwoju dla wszystkich pracowników, niezależnie od ich cech różnicujących, zapewniamy zróżnicowaną siatkę szkoleń wewnętrznych. Tematykę warsztatu można dobrać do indywidualnych potrzeb. W 2025 roku to niemal **100 szkoleń wewnętrznych**, które miały na celu rozwój kompetencji zespołów.

Mieliśmy okazję rozwijać umiejętności techniczne m.in. podczas spotkań:

- Czy twoje hasło jest na liście? Odkryj największe bazy wycieków!
- Power Point - Piękne slajdy.
- Zostań Ninją Teamsów.

Inwestowaliśmy w **doskonalenie kompetencji komunikacyjnych** podczas takich warsztatów jak:

- I kto to mówi? Stany ja w komunikacji.
- Jak łapać OKeness, czyli pozycje życiowe.
- Feedback czy feedforward – co ma większą moc?

W trakcie roku pamiętamy również o wzmacnianiu **obszarów DEI** i budowaniu dobrej współpracy dzięki uważności na to, jak się różnimy:

- Czego mogę nauczyć się od babci? Czyli o różnicach pokoleniowych.
- Słowa mają moc - włączająca komunikacja.

Dostrzegamy potencjał w każdym z nas, dlatego kolejny rok zdecydowaliśmy się kontynuować cykl wywiadów z pracownikami **“Rozmowy Rodzaju Męskiego”** oraz **“Kobiety jak Rakiety”**. To historie – zawodowe i osobiste, które inspirują i pokazują, jak można wzrastać w organizacji, realizując ambitne cele, sięgając po nowe role, współpracując ze sobą.

Kolejny rok mieliśmy też przyjemność współpracować ze **Stowarzyszeniem MONAR w Poznaniu**. Tradycyjnie odwiedziliśmy **Schronisko dla Bezdomnych Kobiet MARKOT** podczas Dnia Kobiet oraz grudniowej akcji bożonarodzeniowej.



3.1.3

DOBRE PRAKTYKI BUDUJĄ RELACJE

Dzielenie się dobrymi praktykami w środowisku branżowym stanowi **ważny element rozwoju** nowoczesnych organizacji i wspiera budowanie dojrzałych standardów HR. Wydarzenia, podczas których spotykają się przedstawiciele różnych organizacji stają się platformą do wymiany doświadczeń, inspiracji oraz znajdowania skutecznych rozwiązań.

#HR Master Meeting "Zespół wydajny i fajny. Czyli jak pozycje życiowe wpływają na jakość współpracy?"

Lubimy się dzielić dobrymi praktykami z innymi, dlatego 2025 rok zaczęliśmy od branżowego spotkania dla miłośników **HR i Analizy Transakcyjnej (AT)**, organizowanego przez **Grupę Spotkanie** w siedzibie naszej firmy. HR Master Meeting to spotkanie zarówno dla osób, które chcą sprawdzić, czy AT okaże się dla nich przydatnym narzędziem do rozumienia zachowań ludzi i zespołów, jak i dla tych, którzy już korzystają z AT i chcą wymieniać się doświadczeniami z innymi profesjonalistami.

Jako Gospodarze spotkania mieliśmy przyjemność przeprowadzić prelekcję. To, jak postrzegamy siebie i innych, ma **kluczowy wpływ** na nasze relacje i sposób działania. Świadome przyjęcie postawy „**Ja OK – Ty OK**” sprzyja budowaniu **atmosfery zaufania**, otwartej komunikacji i zaangażowania, co bezpośrednio przekłada się na **efektywność i sukces organizacji**. Dlatego też otwarcie rozmawiamy o tym w organizacji.

Podczas wydarzenia **Katarzyna Balcerkiewicz (Grupa Spotkanie)** podzieliła się wiedzą z obszaru AT z jego uczestnikami, **Anna Durkalec-Michalska** opowiedziała o tym jak wdrożenie elementów Analizy Transakcyjnej w organizacji przekłada się na jej funkcjonowanie, a **Maciej Hojszyk** opowiedział o tym, jak jako przełożony realnie korzystał z tej wiedzy.



3.1.4

PROSTO, ODPOWIEDZIALNIE, RAZEM

Wartości Fiberhost

Wartości INEA



Przywództwo



Przywództwo



Efektywność



Klient



Rozwój



Rozwój



Transparentność



Transparentność



Zespół



Relacje

Kultura organizacyjna wyznacza sposób myślenia, działania i współpracy ludzi w firmie, tworząc ramy codziennych zachowań. Wpływa bezpośrednio na zaangażowanie pracowników, ich motywację oraz jakość podejmowanych decyzji. To także kluczowy element budowania spójności i przewagi konkurencyjnej organizacji. Dlatego inwestujemy energię w to, co wierzymy i w to, by tworzyć dobre miejsce pracy!

#Wartości Fiberhost

Kierunek zgodny z wartościami Fiberhost wspierają inicjatywy organizowane przez **Ambasadorów Wartości**. W minionym roku Ambasadorzy zaproponowali **4 akcje**, podczas których mogliśmy się przyglądać naszym wartościom, odmieniać je przez wszystkie przypadki **biorąc udział w konkursach** oraz dzieląc się najlepszymi praktykami. Wierzymy, że wdrażanie wartości w codzienne funkcjonowanie organizacji wpływa podejmowanie spójnych decyzji.

#Wartości INEA

W sercu każdej dojrzałej organizacji znajduje się coś więcej – **kultura oparta na wartościach**. To one kształtują zespół, który nie tylko współpracuje, ale inspiruje siebie nawzajem.

Wartości INEA to kompas, który wskazuje drogę, gdy świat wokół zmienia się każdego dnia. To one nasuwają inicjatywy, która prowadzą nas do **innowacji, budują zaufanie i tworzą atmosferę**, w której każdy chce dawać z siebie jak najwięcej. W organizacji, w której wartości są fundamentem, każdy krok jest krokiem w stronę wyjątkowości.

#Keep it Simple

W 2025 roku postawiliśmy także na prostotę! Dlaczego? **Jednym z kierunków**, który chcemy rozwijać w naszej organizacji, jest **upraszczanie działań i procesów**. Projekt ten prowadzimy pod hasłem: „**Keep It Simple**”. Dążymy do tego, aby nasza codzienna praca była **przejrzysta, efektywna i zrozumiała**. Zarówno wewnątrz firmy, jak i w relacjach z klientami i partnerami.

Mamy przyjemność dzielić się naszą indywidualną definicją KIS Fiberhost:

KEEP SIMPLE

Jak rozumiemy KIS (Keep It Simple) w Fiberhost?

Dla nas prostota to zasada działania, nie tylko hasło. KIS pozwala szybciej osiągać cele, unikać niepotrzebnych komplikacji i sprawniej współpracować.

Zaczynamy od pytania „Po co?”

Każdy projekt, proces czy narzędzie musi mieć jasno określony cel. Jeśli nie da się go prosto wyjaśnić – być może jest zbyt skomplikowany lub nieprzemyślany.

W ramach **realnego wdrażania KIS** do organizacji, uczyliśmy się prowadzenia retrospektywy. Mieliśmy okazję wziąć udział w webinarze, szkoleniu wewnętrznym, a grupa moderatorów miała okazję doświadczyć profesjonalnych sesji retro pod okiem **Pilotek Zmian (Agnieszka Pełka-Szajowska, Agata Waligórska)** i samodzielnie wdrażać je do codziennej praktyki. Taka forma podsumowań **pomaga nam na bieżąco** wyciągać wnioski, doceniać to, co idzie nam dobrze i definiować obszary do poprawy.

#Angażująca komunikacja

Jak każdego roku, przez ostatnie **12 miesięcy** zdecydowaliśmy się wzmacniać kompetencje liderские. Podczas **cyklu postów i nagrań o angażującej komunikacji** nasi liderzy mogli uczyć się jak: udzielać dobrego feedbacku, z uważnością na stany Ja, aktywnie słuchać, wymieniać się znakami rozpoznania czy używać empatii we współpracy.

Jesteśmy przekonani, że **regularne rozwijanie kompetencji liderских** bezpośrednio wpływa na jakość pracy całych zespołów, a liderzy stają się swego rodzaju modelem i przykładem odzwierciedlenia **kultury organizacyjnej**.

#Champion Projektów

Zespoły Fiberhost tworzą **ludzie pełni pasji i zaangażowania**. Chcemy doceniać konkretne działania na rzecz organizacji, dlatego pracownik, który poprzez swoje działanie wspierał realizację celów strategicznych mógł otrzymać tytuł **Championa Projektów!** W minionym roku wyróżnienie to otrzymały **4 osoby**.



3.1.5

ROZWÓJ JAKO ELEMENT CODZIENNOŚCI

Rozwój jest dla nas stałym elementem codziennych decyzji, procesów i relacji. Obejmuje zarówno podnoszenie kompetencji ludzi, doskonalenie standardów, jak i odpowiedzialne podejście do wpływu środowiskowego i społecznego. Wierzymy, że konsekwentny rozwój we wszystkich wymiarach organizacji buduje trwałą wartość, wzmacnia odporność na zmiany rynkowe i kształtuje kulturę odpowiedzialności.

#Szkolenia dla menedżerów

Dbając o **wysoką jakość zarządzania** oraz zgodność działań z obowiązującymi przepisami, zorganizowaliśmy cykliczne **szkolenia z zakresu prawa pracy dla menedżerów**. Ich celem było zarówno przypomnienie kluczowych regulacji, jak i przybliżenie najnowszych zmian, a także omówienie praktycznych aspektów stosowania przepisów w codziennej pracy. Dzięki temu menedżerowie zostali **wyposażeni w aktualną wiedzę i konkretne narzędzia** wspierające odpowiedzialne, świadome i efektywne zarządzanie zespołami.



3.2

BEZPIECZEŃSTWO TO ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Po omówieniu działań związanych z rozwojem organizacji i sposobem, w jaki budujemy jej wewnętrzny balans, przechodzimy do obszaru EHS, który uzupełnia społeczną perspektywę raportu i jest dopełnieniem troski o zdrowie i prawidłowy rozwój nas wszystkich.

To tutaj pokazujemy, jak odpowiedzialny rozwój przekłada się na konkretne standardy bezpieczeństwa i warunki funkcjonowania.



3.2.1

BUDOWANIE KULTURY BEZPIECZEŃSTWA

W ostatnim roku realizowaliśmy szereg działań z obszaru BHP, ukierunkowanych zarówno na budowanie trwałej kultury bezpieczeństwa wśród pracowników, jak i na wzmacnianie praktycznych kompetencji w zakresie ochrony zdrowia i życia. Pozwalają one nie tylko podnosić świadomość zagrożeń, lecz także aktywnie angażować pracowników w tworzenie bezpiecznego środowiska pracy.

#Program „Najbezpieczniejszy kierowca 2025”

Program promujący odpowiedzialne i świadome uczestnictwo w ruchu drogowym. Na podstawie danych telemetrycznych dotyczących stylu jazdy (raport ecodriving) wyróżniliśmy 10 kierowców, którzy uzyskali najwyższą liczbę punktów oraz wykazali się bezpiecznymi i ekologicznymi nawykami za kierownicą.

#Safety Week – konkurs promujący bezpieczne zachowania

W ramach cyklicznego Safety Week przeprowadziliśmy konkurs, którego celem było zwrócenie uwagi pracowników na znaczenie prawidłowych praktyk w obszarze BHP zarówno w biurze, jak i podczas pracy terenowej. Spośród zgłoszeń nagrodziliśmy 3 prace, które najlepiej odzwierciedlały założenia konkursu oraz wspierały rozwój kultury bezpieczeństwa w organizacji.

#Safety Moments

Co miesiąc publikowaliśmy krótkie materiały edukacyjne w ramach cyklu Safety Moments, obejmujące tematykę m.in. bezpieczeństwa domowego, ergonomii, pierwszej pomocy czy bezpieczeństwa drogowego. Zwięzła forma i atrakcyjna wizualnie prezentacja sprzyjały budowaniu świadomości wśród pracowników. Wraz z rozwojem inicjatywy cykl Safety Moments ewoluował – rozszerzyliśmy go również na osoby spoza organizacji (tj. partnerów technicznych i partnerów handlowych), z którymi współpracujemy, podkreślając, że ich bezpieczeństwo i zdrowie są dla nas równie istotne jak bezpieczeństwo naszych pracowników.

#Szkolenia z pierwszej pomocy

Zorganizowaliśmy **szkolenia obejmujące zarówno teorię, jak i praktyczne ćwiczenia prowadzone przez ratowników medycznych**. Uczestnicy mieli możliwość udziału w symulacjach wybranych zdarzeń oraz zapoznania się z działaniem defibrylatora AED.

Zasady udzielania pierwszej pomocy zostały dodatkowo umieszczone w przestrzeni biurowej w formie czytelnej infografiki. Dzięki temu **treści edukacyjne są widoczne** w codziennym użytkowaniu przestrzeni i utrwalają **kluczowe umiejętności** w sytuacjach nagłych.

#Szkolenia dla kierowców

Zrealizowaliśmy cykl **szkoleń e-learningowych** dotyczących aktualnych przepisów ruchu drogowego oraz zasad bezpiecznego uczestnictwa w ruchu. Program skierowany był przede wszystkim do **użytkowników floty służbowej**, z możliwością udziału również dla pozostałych pracowników korzystających z pojazdów prywatnych. Szkolenia kończyły się testem wiedzy, a ich celem było **podnoszenie standardów bezpieczeństwa oraz świadomości zagrożeń drogowych**.

#Ekran bezpieczeństwa – liczba dni bez wypadku

W przestrzeni biurowej wprowadziliśmy dynamiczny **wskaźnik dni bez wypadku**, prezentowany w formie wizualnego licznika. Jego rolą jest **transparentne komunikowanie** poziomu bezpieczeństwa oraz budowanie wspólnej odpowiedzialności za bezpieczeństwo wszystkich pracowników.

W 2025 roku osiągnęliśmy rekordowy, **najdłuższy okres bez wypadków – 685 dni**, choć ostatecznie rok zakończyliśmy **wynikiem 63**.



3.2.2

STANDARDY, KTÓRE CHRONIĄ

Bezpieczeństwo partnerów technicznych i osób zewnętrznych traktujemy z taką samą uwagą jak bezpieczeństwo naszych pracowników. W tym obszarze skupiliśmy się na analizie ryzyk wykonywanych prac, wdrożeniu dedykowanej aplikacji wspierającej bezpieczną współpracę oraz regularnym przypominaniu o kluczowych zasadach bezpieczeństwa.

#Wdrożenie aplikacji Forwood

Uruchomiliśmy **aplikację Forwood**, której celem jest **wsparcie partnerów technicznych** w przygotowaniu do realizacji **bezpiecznych prac w terenie**. Przed rozpoczęciem zadania pracownik firmy zewnętrznej zobowiązany jest do wypełnienia krótkiej **checklisty bezpieczeństwa**, weryfikującej m.in. środki ochrony indywidualnej, warunki pracy, narzędzia oraz zagrożenia. Odpowiedź negatywna wymaga podjęcia działań korygujących i ponownej weryfikacji stanowiska. Aplikacja **podnosi poziom bezpieczeństwa** w praktyce i **ogranicza ryzyko** błędów wynikających z rutyny operacyjnej – aplikacja połączona jest z aplikacją do realizacji zadań przez techników, dzięki czemu w łatwy sposób mogą przechodzić do aplikacji Forwood

#Opracowanie Safety Rules dla partnerów technicznych

Przygotowaliśmy **dokument Safety Rules**, w którym zidentyfikowaliśmy kluczowe ryzyka związane z realizacją inwestycji telekomunikacyjnych oraz zasady reagowania w sytuacjach awaryjnych. Materiał obejmuje m.in.:

- Zdarzenia potencjalnie zagrażające życiu (np. prace na wysokości, porażenie prądem, wykopy, kolizje z pojazdami, przestrzenie zamknięte).
- Rekomendacje narzędzi i środków ochronnych.

Dokument jest wykorzystywany w komunikacji, szkoleniach oraz podczas audytów terenowych.



#SITE VISITS – wizyty terenowe u partnerów technicznych

Raz na kwartał prowadziliśmy **wizyty terenowe u partnerów technicznych**, w ramach których ocenialiśmy organizację stanowiska pracy, przestrzeganie zasad bezpieczeństwa oraz jakość realizowanych zadań. Wyniki wizyt były omawiane podczas **warsztatów z udziałem przedstawicieli partnerów technicznych**, obejmujących analizę przypadków, rekomendacje i dobre praktyki.

#Safety Moments dla partnerów technicznych

Stworzyliśmy cykl krótkich **materiałów edukacyjnych** skierowanych bezpośrednio do partnerów technicznych. Tematyka obejmowała **zagrożenia charakterystyczne dla pracy w terenie**, m.in. wykopy, prace na wysokości, porażenie prądem czy kolizje z pojazdami. **Forma mikroszkoleń** pozwala utrzymać uwagę i systematycznie budować świadomość bezpieczeństwa.

#Szkolenia praktyczne dla partnerów technicznych

Zorganizowaliśmy **szkolenia praktyczne** obejmujące m.in. wykonywanie bezpiecznych prac na wysokości, prowadzenie prac ziemnych oraz udzielanie pierwszej pomocy przedmedycznej. Program umożliwił partnerom **rozwój praktycznych kompetencji**, wymaganych w codziennej pracy operacyjnej oraz zwiększył poziom koordynacji pomiędzy zespołami.

3.2.3 BEZPIECZEŃSTWO W RELACJACH

W ramach odpowiedzialnego zarządzania relacjami z partnerami handlowymi koncentrowaliśmy się na wzmacnianiu standardów bezpieczeństwa oraz świadomości ryzyk. Działania obejmowały zarówno inicjatywy edukacyjne, jak i wdrażanie konkretnych środków wspierających bezpieczeństwo partnerów w codziennej pracy, w tym w ruchu drogowym oraz podczas realizacji zadań u klientów.



Chroń siebie i innych

Zasady ratujące życie.

Dobrzy ludzie od internetu

#Safety Rules dla handlowców

Przygotowaliśmy dedykowany **zestaw zasad bezpieczeństwa** dla pracowników terenowych, obejmujący ryzyka związane z kontaktem z klientem, poruszaniem się po nierównym terenie oraz przemieszczaniem się pojazdami.

Materiały edukacyjne obejmowały m.in.:

- potrącenie przez pojazd,
- kolizja z pojazdem,
- przemoc,
- zwierzęta.

Zidentyfikowane ryzyka dotyczą najczęściej sytuacji nieprzewidywalnych, na które handlowcy mają ograniczony wpływ, a które mogą prowadzić do poważnych konsekwencji zdrowotnych.

- praca u klienta,
- zwierzęta na drodze,
- zdarzenia niebezpieczne,
- bezpieczna praca biurowa,
- reagowanie w sytuacjach awaryjnych.

Zasady te **definiują oczekiwane zachowania, wskazówki oraz sposoby minimalizowania zagrożeń w sytuacjach operacyjnych**, w których wymagane jest zachowanie asertywności, ostrożności oraz świadomości otoczenia.

#Wyposażenie pracowników terenowych

W celu zapewnienia bezpieczeństwa podczas wizyt u klientów oraz poruszania się w terenie:

- **kamizelki odblaskowe** – poprawiające widoczność handlowców w przestrzeni publicznej oraz przy wejściu na posesję,
- **gwizdki odstrasżające agresywne zwierzęta** – minimalizujące ryzyko pogryzienia i umożliwiające szybkie przerwanie ataku,
- **materiały edukacyjne** – wspierające właściwe postawy i reakcje w nieprzewidzianych sytuacjach.



3.3 BLISKO SPOŁECZNOŚCI

Nasze zaangażowanie społeczne wykracza poza mury organizacji. Jako firmy odpowiedzialne za rozwój infrastruktury cyfrowej czujemy naturalną potrzebę wspierania inicjatyw, które wzmacniają lokalne społeczności, budują kompetencje cyfrowe i pomagają tam, gdzie jest to najbardziej potrzebne.

Stawiamy zarówno na działania lokalne, bo to właśnie tam widzimy bezpośredni efekt naszej obecności, jak i na inicjatywy o zasięgu ogólnopolskim, które pozwalają nam realnie zwiększać skalę pozytywnego wpływu. Wspólnym mianownikiem wszystkich projektów jest przekonanie, że technologia i odpowiedzialność społeczna powinny iść w parze.

3.3.1

RAZEM MOŻEMY WIĘCEJ

Łączymy siły tam, gdzie wspólne działanie pozwala osiągnąć więcej. Projekty realizowane razem przez INEA i Fiberhost są wyrazem naszej wspólnej odpowiedzialności i zaangażowania – zarówno jako pracodawców, jak i uczestników życia społecznego.

#Wspólnie POZmieniajmy

Jednym z takich działań była inicjatywa **Wspólnie POZmienialiśmy**, zrealizowana we współpracy ze **Stowarzyszeniem Centrum PISOP**. W ramach akcji pracownicy obu spółek zaangażowali się w odnowę przestrzeni dla podopiecznych **Ośrodka Opiekuńczo-Wychowawczego na poznańskich Winiarach**.

Było malowanie, sadzenie, naprawianie, budowanie i **dużo pracy zespołowej** - ale przede wszystkim była dobra energia i poczucie, że wspólnym wysiłkiem można realnie poprawić czyjąś codzienność. Takie inicjatywy wzmacniają nie tylko miejsca, którym pomagamy, ale także relacje między nami - pokazując, że **odpowiedzialność społeczna zaczyna się od zaangażowanych ludzi**.





3.3.2

TECHNOLOGIA, KTÓRA WSPIERA LUDZI

Obok wspólnie realizowanych projektów prowadzimy również niezależne inicjatywy społeczne, odpowiadające na konkretne wyzwania i potrzeby identyfikowane w otoczeniu naszych spółek. Stanowią one integralny element realizowanej strategii rozwoju oraz odpowiedzialności społecznej.

Szczególne miejsce wśród tych działań zajmują inicjatywy o charakterze charytatywnym oraz edukacyjnym.

#Akademia Fiberhost - kompetencje cyfrowe bez barier

W 2025 roku w ramach **Akademii Fiberhost** przeszkoliliśmy **ponad 400 seniorów** z zakresu kompetencji cyfrowych. Program koncentruje się na praktycznym i bezpiecznym korzystaniu z internetu – od kontaktu z bliskimi, przez zakupy online, po bankowość elektroniczną i rejestrację wizyt lekarskich.

Dlaczego to robimy?

Bo wierzymy, że dostęp do internetu to dziś jedna z **kluczowych kompetencji życiowych**, a osoby starsze są szczególnie narażone na wykluczenie cyfrowe. Każde szkolenie to nie tylko nowa wiedza, ale także większa pewność siebie, samodzielność i otwartość na świat, który coraz częściej funkcjonuje online.



#Blisko ludzi - obecność na lokalnych wydarzeniach

Fiberhost regularnie uczestniczy w **lokalnych wydarzeniach i eventach** organizowanych we współpracy z operatorami korzystającymi z naszej infrastruktury, m.in. **INEA, Polkomtel, Orange Polska, Vectra czy Play**. W 2025 roku byliśmy obecni m.in. w Pызdrach, Śremie i Wolsztynie, a także podczas wydarzeń plenerowych i festiwali.

Takie spotkania to dla nas nie tylko okazja do rozmowy o technologii, ale przede wszystkim do **słuchania mieszkańców i lepszego rozumienia** ich potrzeb. Dzięki bezpośrednim rozmowom dowiadujemy się, z jakimi wyzwaniami mierzą się lokalne społeczności i jak możemy jeszcze **lepiej dopasować nasze działania**. To dla nas potwierdzenie, że **technologia zaczyna się od ludzi** - i dla ludzi powinna działać najlepiej.

Zaprzęg Świętego Mikołaja – wsparcie, które realnie pomaga

W 2025 roku Fiberhost dołączył do kolejnej edycji akcji charytatywnej „**Zaprzęg Świętego Mikołaja**”, organizowanej przez **Polska Press Grupę**. Jako partner inicjatywy wsparliśmy zbiórkę środków na rzecz **fundacji pomagających dzieciom** – w Wielkopolsce były to działania realizowane we współpracy ze **Stowarzyszeniem Na Tak**.

Zebrane środki trafiają tam, gdzie są **najbardziej potrzebne**: na prezenty, wyjazdy, sprzęt medyczny, leki i bieżące wsparcie dzieci oraz młodzieży. To przykład inicjatywy, w której symboliczny gest przekłada się na bardzo **konkretne, długofalowe efekty**.



3.3.3

ZAANGAŻOWANIE, KTÓRE MA ZNACZENIE

Chętnie angażujemy się w działania o wymiarze społecznym, dostrzegamy ludzi, ich historie i wyzwania, z jakimi się mierzą i staramy się odpowiadać na nie najlepiej jak potrafimy. Pomaganie jest naturalną częścią tego kim jesteśmy i jak działamy.

#Ruszamy na pomoc małym pacjentom – INEA & Fundacja Fun and Drive Dzieciom

Kwestie bezpieczeństwa i zdrowia mają dla nas **najwyższy priorytet**. Inicjatywy wspierające najmłodszych podopiecznych są szczególnie bliskie naszym sercom, dlatego dołączyliśmy do **Fundacji Fun and Drive Dzieciom**, dokładając cegiełkę do zakupu najszybszej karetki w Polsce. To sprzęt najwyższej klasy, który każdego dnia wyrusza w trasę, by ratować najmłodszych pacjentów w całym kraju. Wiemy, że za każdym przejazdem kryje się inna historia - każda z nich jest **tak samo ważna**.

Na mały uśmiech w trudnym momencie przekazaliśmy również **kilkaset pluszowych misiów**, które będą towarzyszyć dzieciom w czasie transportu. Niech przypominają, że zawsze jest ktoś, kto trzyma kciuki za ich powrót do zdrowia.



**FUNDACJA
FUN AND DRIVE
DZIECIOM**



#Nie odbieram hejtu – ogólnopolska kampania społeczna przeciw agresji słownej

Kampania „**Nie odbieram hejtu**” powstała, aby wspierać **pracowników zdalnej obsługi klienta** w ich codziennej pracy, promować świadomą, konstruktywną i profesjonalną komunikację w każdej branży i zwiększać świadomość społeczną na temat negatywnych skutków agresji słownej.

INEA we współpracy z Polskim Stowarzyszeniem Marketingu oraz firmą Discidius otworzyła nowy rozdział działań społecznych mających na celu przeciwdziałanie agresji słownej i hejtowi w komunikacji zdalnej - zarówno w kontaktach z klientami, jak i wewnątrz zespołów obsługi klienta.

W swoich działaniach podkreślamy rosnące **znaczenie uważnej i profesjonalnej komunikacji** telefonicznej, mailowej, podczas czatów oraz w mediach społecznościowych, szczególnie wobec pracowników codziennie angażujących się w obsługę zapytań i problemów użytkowników usług. Dążymy do **stworzenia nowego standardu** komunikacji, w którym rozmowa ma swoje granice, a szacunek nie podlega żadnym negocjacjom.

Łączymy się z szacunkiem - niezależnie od czasu, miejsca i okoliczności.



INEA OFICJALNYM PARTNEREM PROGRAMU



Poznań
CityLab

#INEA oficjalnym partnerem programu Poznań CityLab

Poznań CityLab to przestrzeń testowania nowych technologii i pomysłów w warunkach miejskich, zawsze w oparciu o faktyczne potrzeby poznaniaków. Dołączyliśmy do tej inicjatywy, by **wspólnie tworzyć rozwiązania**, które będą dostępne i przyjazne wszystkim grupom mieszkańców – niezależnie od wieku, statusu czy poziomu kompetencji cyfrowych.

Dzięki wspólnym działaniom Poznań zyska, jeszcze **lepszy dostęp do nowoczesnej infrastruktury telekomunikacyjnej**, a mieszkańcy – realne korzyści płynące z cyfrowych rozwiązań.

Naszym wspólnym celem jest:

- popularyzacja nowoczesnych technologii,
- rozwój projektów w obszarze Smart City,
- uruchomienie programów edukacyjnych wspierających rozwój kompetencji cyfrowych.

Jako firma wywodząca się z Wielkopolski niezmienne **dzielimy się wiedzą i doświadczeniem** współtworząc obraz nowoczesnego miasta, w którym **technologia wspiera ludzi**.



3.4

SPOŁECZNY WYMIAR TOMORROW'S LIGHT

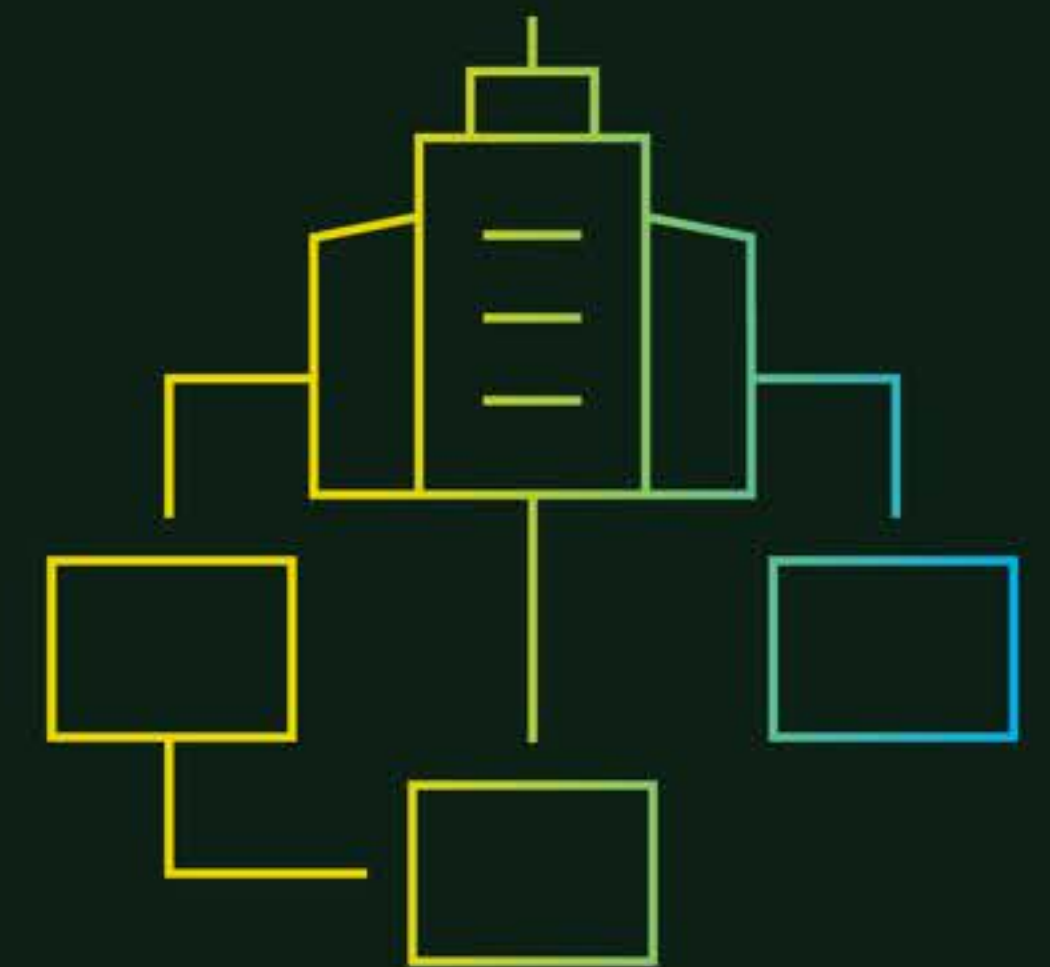
Wszystkie opisane działania łączy jeden wspólny mianownik: przekonanie, że technologia ma sens wtedy, gdy realnie wspiera ludzi. Tomorrow's Light w wymiarze społecznym to dla nas nie tylko światłowód i dostęp do sieci, ale przede wszystkim światło, które daje poczucie bezpieczeństwa, sprawczości i przynależności.

To światło widzimy w małych, lokalnych inicjatywach i w ogólnopolskich projektach. W edukacji cyfrowej seniorów, którzy zyskują pewność w poruszaniu się po cyfrowym świecie. W działaniach charytatywnych, które przynoszą realne wsparcie tam, gdzie jest ono najbardziej potrzebne. W spotkaniach z mieszkańcami, które pokazują, że najlepsze rozwiązania powstają wtedy, gdy słuchamy i jesteśmy blisko ludzi.

Budując infrastrukturę jutra, chcemy pamiętać, że jej prawdziwą siłą są relacje. Dlatego We Care about... Tomorrow's Light oznacza dla nas troskę o społeczność dziś – tak, aby jutro było bardziej dostępne, bezpieczne i otwarte dla wszystkich.



G - ŁAD KORPORACYJNY





4.1

FUNDAMENT ODPOWIEDZIALNEGO WZROSTU

Traktujemy ład korporacyjny jako spójny element, który wzmacnia skuteczność i odpowiedzialność zarządzania, w którym poszanowanie praw człowieka stanowi centrum podejmowanych decyzji, zapewniając przejrzystość oraz pozytywny wpływ na otoczenie.

Nieustannie dokonujemy przeglądu procedur, polityk oraz dokumentów, aktualizujemy je zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Dzięki konsekwencji i precyzji funkcjonujemy w środowisku, które wspiera rozwój i odporność organizacji.

4.1.1 ZASADY, KTÓRE BUDUJĄ ZAUFANIE

Ład korporacyjny jest dla nas kręgosłupem organizacji – fundamentem, na którym opieramy rozwój, podejmowanie decyzji i długofalowe relacje z interesariuszami. W Fiberhost i INEA traktujemy go nie jako zbiór formalnych wymogów, lecz jako realne narzędzie budowania zaufania, stabilności i odpowiedzialności.

#Compliance

W obszarze compliance konsekwentnie wzmacniamy procedury wewnętrzne oraz **rozwijamy świadomość pracowników**. Skupiamy się na jasnych zasadach, etycznym działaniu i odpowiedzialnym podejmowaniu decyzji na każdym poziomie organizacji. Działania te wspierają kulturę transparentności oraz pomagają minimalizować ryzyka operacyjne i reputacyjne.

Ład korporacyjny rozumiemy jako proces ciągły – wymagający uważności, dialogu i gotowości do doskonalenia. To podejście pozwala nam budować **organizacje odporne, wiarygodne i przygotowane na wyzwania przyszłości**.

#Zarządzanie ryzykiem

W 2025 roku konsekwentnie rozwijaliśmy nasz **System Zarządzania Ryzykiem**, oparty na międzynarodowej normie **ISO 31000**. Kontynuowaliśmy doskonalenie podejścia do identyfikacji, oceny i monitorowania ryzyk, integrując je jeszcze silniej z procesami strategicznymi i operacyjnymi Grupy.

Regularne przeglądy oraz aktualizacja rejestru ryzyk pozwoliły nam utrzymać **wysoki poziom kontroli** nad kluczowymi obszarami działalności. Szczególną uwagę poświęciliśmy ryzykom wynikającym ze zmiennego otoczenia regulacyjnego, rynkowego oraz **czynnikiem ESG**.

Naszym celem pozostaje **budowanie kultury świadomego zarządzania ryzykiem**, w której odpowiedzialność za identyfikację i ograniczanie zagrożeń jest integralną częścią codziennego podejmowania decyzji.



#Ciągłość działania 2025

W bieżącym roku kontynuowaliśmy rozwój **Sytemu Zarządzania Ciągłością Działania**, opartego na międzynarodowej normie **ISO 22301**. Skupialiśmy się na utrzymaniu gotowości organizacji do reagowania na potencjalne zakłócenia oraz na dalszym wzmacnianiu odporności operacyjnej.

Systematycznie aktualizowaliśmy dokumentację oraz weryfikowaliśmy przyjęte rozwiązania w zakresie zapewnienia ciągłości kluczowych procesów. Prowadzone działania pozwalają nam **minimalizować wpływ nieprzewidzianych zdarzeń** na realizację usług i utrzymywać stabilność operacyjną.

Dzięki konsekwentnemu podejściu do zarządzania ciągłością działania potwierdzamy naszą **gotowość do funkcjonowania** w warunkach podwyższonej niepewności oraz dynamicznych zmian otoczenia.

#Cyberbezpieczeństwo

Rok 2025 w obszarze Cyberbezpieczeństwa był wyjątkowo intensywny za sprawą przygotowań do uczestnictwa w **Krajowym Systemie Cyberbezpieczeństwa**. Nowelizacja ustawy o Krajowym Systemie Cyberbezpieczeństwa (wdrażająca dyrektywę NIS2) klasyfikuje przedsiębiorców komunikacji elektronicznej jako **podmioty kluczowe**.

Wiąże się to z nałożeniem przez organy państwowe **restrykcyjnych regulacji i gwarancji** wysokich standardów zabezpieczeń. Ogrom inwestycji poczynionych na poczet sprzętu, oprogramowania, edukacji i wewnętrznych regulacji bez wątpienia **podniósł poziom bezpieczeństwa** pracowników i naszych klientów.

Świadomi zagrożeń nie zatrzymujemy się wyłącznie na spełnianiu obowiązków wynikających z nowej ustawy. Dodajemy kolejne warstwy zabezpieczeń, aby **być zawsze kilka kroków do przodu**.

4.1.2

STANDARDY, KTÓRE BUDUJĄ ZAUFANIE

W Fiberhost ład korporacyjny rozumiemy jako połączenie odpowiedzialnego przywództwa, transparentnego zarządzania oraz aktywnego udziału w dialogu branżowym. To podejście wzmacnia nie tylko stabilność organizacji, ale także zaufanie do modelu otwartych sieci światłowodowych, który konsekwentnie rozwijamy.

W INEA ład korporacyjny to zarówno dopasowana struktura, jasno zdefiniowane procedury i transparentność, ale przede wszystkim odpowiedzialność za ludzi, wiedzę i przemyślane kierunki rozwoju. Obejmuje on świadome i odpowiedzialne przywództwo oraz kulturę dzielenia się wiedzą – wzmacniając kompetencje zespołów i wspierając podejmowanie dojrzałych, długofalowych decyzji. Poszanowanie praw człowieka i przejrzystość procesów wyznaczają ramy naszego działania, pozwalając integrować rozwój technologii z wartościami społecznymi i środowiskowymi. W ten sposób ład korporacyjny przygotowuje nas na wyzwania jutra, umożliwiając odpowiedzialny rozwój, innowacje oraz trwałą zdolność do adaptacji w dynamicznym otoczeniu.

#Odpowiedzialne przywództwo i europejskie uznanie

Rok 2025 przyniósł ważne międzynarodowe wyróżnienie dla Fiberhost. Marta Wojciechowska, prezeska spółki, została uhonorowana nagrodą **FTTH Individual Award 2025**, przyznawaną przez **FTTH Council Europe** liderom realnie kształtującym przyszłość sieci światłowodowych w Europie.

Nagroda ta podkreśla znaczenie działań Fiberhost na rzecz **rozwoju innowacyjnych, otwartych i skalowalnych rozwiązań telekomunikacyjnych**. Jest także potwierdzeniem konsekwentnie realizowanej wizji cyfrowego świata opartego na współpracy, równym dostępie i długofalowej odpowiedzialności.

#Dialog branżowy i współtworzenie standardów rynku

Istotnym elementem ładu korporacyjnego Fiberhost jest **aktywne uczestnictwo** w debacie o przyszłości rynku telekomunikacyjnego. W 2025 roku przedstawiciele spółki brali udział w kluczowych konferencjach krajowych i międzynarodowych, m.in. organizowanych przez **FTTH Council Europe, Fundację Open Allies, PIKE oraz KIKE**.

Podczas tych wydarzeń nasi liderzy i eksperci dzielili się doświadczeniami związanymi z **rozwojem otwartych sieci hurtowych, cyfryzacją obszarów wiejskich oraz wdrażaniem nowoczesnych technologii**, takich jak XGS-PON i wyższych przepustowości. W wystąpieniach i panelach dyskusyjnych podkreślano znaczenie: współpracy pomiędzy operatorami hurtowymi i detalicznymi, stabilnych i przewidywalnych ram regulacyjnych, długoterminowego podejścia do inwestycji infrastrukturalnych, roli światłowodu jako **fundamentu cyfrowego bezpieczeństwa i rozwoju gospodarczego**.

Szczególną uwagę poświęcano także pozycji Polski na **europejskiej mapie rozwoju sieci światłowodowych** oraz potencjałowi dalszej cyfryzacji regionu Europy Środkowo-Wschodniej. Udział Fiberhost w tych dyskusjach traktujemy jako element **odpowiedzialnego zarządzania** - współtworzenie rynku, który jest bardziej otwarty, stabilny i gotowy na wyzwania przyszłości.



4.1.3

STABILNOŚĆ W ZMIENNYM ŚWIECIE

#Lider zmiany i Menedżer Roku 2025

Wyróżnienie przyznane za skuteczne łączenie innowacyjnych inwestycji technologicznych z dynamicznym rozwojem spółki, która wyznacza **nowe standardy w branży telekomunikacyjnej.**

Na łamach **Home&Market** przedstawione zostały sylwetki liderów, którzy wyróżnili się skutecznym zarządzaniem, innowacyjnością, etyką biznesową i realnym wpływem na rozwój swoich firm oraz całej gospodarki, wśród nich **Prezes Zarządu INEA - Maciej Piechociński.** To dla nas wyjątkowe wyróżnienie i potwierdzenie, że **konsekwentne realizowanie strategii INEA** w oparciu o innowacyjne rozwiązania znajdują realne uznanie w branży.

Maciej
Piechociński
**MENEDŻER
ROKU 2025**





#Konsumenci doceniają INEA po raz trzeci

INEA trzeci rok z rzędu została doceniona przez najbardziej wymagające grono konsumentów, otrzymując tytuł **Gwiazdy Jakości Obsługi 2025**. To nagroda, która **odzwierciedla zaufanie klientów** oraz potwierdza, że konsekwentne realizowanie strategii, w której priorytetem jest dostarczanie **najwyższej jakości produktów i usług**, to jedyny słuszny kierunek.



#Pracodawca roku 2025

INEA została wyróżniona w prestiżowym konkursie **Polish Contact Center Awards 2025 (PCCA)** w kategorii „Pracodawca Roku”. to jeden z **najważniejszych konkursów** branżowych w Polsce, promujący **najlepsze praktyki i najwyższe standardy**. To wyjątkowe uznanie dla naszej kultury organizacyjnej, podejścia do pracowników i jakości codziennej pracy wielu zespołów oraz dowód na to, że inwestowanie w ludzi, rozwój i dobrą atmosferę pracy naprawdę ma znaczenie.

Znalezienie się w gronie laureatów to dla nas potwierdzenie, że INEA to miejsce, **gdzie ludzie są naprawdę w centrum uwagi – nie tylko klienci, ale też pracownicy**.



#EY ACADEMY OF BUSINESS POLSKA

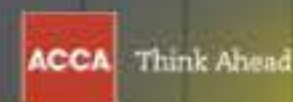
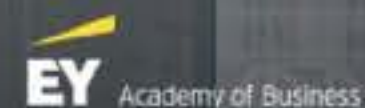
Krzysztof Kwiatkowski - Finance and Operations Director reprezentował INEA w roli prelegenta na tegorocznym **Forum Financial Business Partnering 2025** organizowanym przez **EY Academy of Business Polska**.

Z dużą satysfakcją wnieśliśmy naszą perspektywę do forum dedykowanego Dyrektorom Finansowym (CFO), Menedżerom ds. Finansów, Kierownikom i specjalistom reprezentującym działy finansowe, szukającym eksperckiej i praktycznej wiedzy zwiększającej ich wpływ na strategiczne procesy w organizacji.

#TECHWAVES 2025

Wdrażanie nowoczesnych rozwiązań ma szczególny sens, kiedy sprawia, że codzienność naszych klientów staje się prostsza - to dla nas największa satysfakcja i motywacja do dalszego doskonalenia. Uczestniczyliśmy w tegorocznej **konferencji Techwaves** będącej źródłem inspiracji i możliwości poznania wielu cennych perspektyw oraz trendów branżowych.

„Nie mogło nas zabraknąć podczas tegorocznego Techwaves, ponieważ **tworzymy zespół, pełen pasji do nowych technologii, który chętnie poznaje i wdraża innowacyjne rozwiązania**. Coraz więcej procesów poddajemy automatyzacji, zarówno wewnętrznych, jak i tych realizowanych na rzecz klientów. Dzięki temu działamy bardziej efektywnie, a nasi klienci zyskują wygodę - mogą realizować kluczowe procesy w pełni komfortowo, bez wychodzenia z domu.” - Beata Rulewicz, Commercial B2C Director.



Forum Financial Business Partnering 2025
13-14 maja 2025 | Warszawa

Krzysztof Kwiatkowski

Finance and Operations Director, INEA

Financial Business Partnering - jak zbudować efektywny model partnerstwa biznesowego działu finansów?



Sprawdź program na academyofbusiness.pl

4.1.3

INEA NAPĘDZA CYFROWĄ TRANSFORMACJĘ

INEA wyrosła z pozycji klasycznego operatora telekomunikacyjnego, jednak dziś jej działalność znacząco **wykracza poza dostarczanie infrastruktury**. Rozwijamy model **wsparcia cyfrowej transformacji**, w którym punktem wyjścia nie jest sprzedaż technologii, lecz diagnoza potrzeb organizacji i wspólne wyznaczenie kierunków rozwoju.

Cyfryzacja w tym ujęciu staje się procesem kompleksowym – obejmuje nie tylko wdrażanie narzędzi IT, ale **także rozwój kompetencji cyfrowych**, wsparcie w pozyskiwaniu finansowania oraz długofalową opiekę nad ekosystemem technologicznym. Takie podejście wzmacnia rolę **INEA jako partnera transformacji**, który wspiera organizacje w sposób strategiczny i odpowiedzialny.



#Cyfrowa transformacja polskich firm i instytucji

INEA od lat aktywnie uczestniczy w **transformacji cyfrowej sektora publicznego i biznesowego**. 16 maja w Trend House w budynku Chmielna 73 Hall w Warszawie firma zorganizowała konferencję, podczas której eksperci i praktycy zaprezentowali konkretne wdrożenia oraz kierunki **rozwoju cyfrowej Polski**.

W trakcie wydarzenia przedstawiono rozwiązania w obszarze infrastruktury cyfrowej, sztucznej inteligencji oraz usług chmurowych, a także przykłady ich zastosowania w przedsiębiorstwach i instytucjach publicznych. Spotkanie podkreśliło znaczenie praktycznego podejścia do cyfryzacji – opartego na realnych potrzebach organizacji i mierzalnych efektach wdrożeń.

#Zaangażowanie w inicjatywy wspierające cyfrową transformację

INEA aktywnie angażuje się w kluczowe inicjatywy i wydarzenia branżowe, które kształtują kierunki rozwoju cyfrowej gospodarki w Polsce. Udział w **Local Trends, Digital Excellence Awards oraz Positive Technologies** stanowi istotny element budowania dialogu pomiędzy biznesem, administracją publiczną i środowiskiem ekspertów.

Podczas tych wydarzeń przedstawiciele INEA dzielą się doświadczeniem w zakresie wdrażania rozwiązań cyfrowych, podkreślając znaczenie **odpowiedzialnego i strategicznego podejścia do transformacji**. Wystąpienia i debaty koncentrują się na praktycznych aspektach cyfryzacji – od rozwoju infrastruktury i usług chmurowych, po zastosowanie nowych technologii w administracji i biznesie.

Obecność INEA w tego typu inicjatywach wzmacnia jej rolę jako **partnera wspierającego organizacje w procesie zmian oraz aktywnego uczestnika ekosystemu**, który współtworzy standardy nowoczesnej, zrównoważonej transformacji cyfrowej.



Partner
transformacji
cyfrowej
sektora
publicznego

Instytucje
publiczne

#Cyfrowa transformacja inna niż wszystkie – kompleksowa, świadoma, skuteczna

Holistyczne podejście INEA do transformacji cyfrowej znajduje odzwierciedlenie w **konkretnych narzędziach i inicjatywach**. Proces współpracy rozpoczyna się od diagnozy cyfrowej dojrzałości organizacji, obejmującej infrastrukturę, procesy, kompetencje oraz kulturę organizacyjną.

Podejście to pozwala organizacjom **świadomie planować rozwój technologiczny i minimalizować ryzyka** związane z transformacją, a także efektywnie wykorzystywać dostępne zasoby i rozwiązania. INEA wspiera klientów na każdym etapie tego procesu – od analizy potrzeb po wdrożenie i dalszy rozwój środowiska cyfrowego.

4.1.4

DZIAŁANIA, KTÓRE INSPIRUJĄ

W INEA wierzymy, że dzielenie się wiedzą tworzy przestrzeń do powstawania innowacyjnych pomysłów i rozwoju, dlatego nasi eksperci aktywnie uczestniczą w wydarzeniach branżowych, konferencjach i debatach, wspierając rozwój całego rynku.

#GŁOS BRANŻY - Maciej Piechociński na rzecz Polskiej Izby Komunikacji Elektronicznej

Aktywnie uczestniczymy w wydarzeniach, które odgrywają kluczową rolę na rynku telekomunikacyjnym. Jednym z takich wydarzeń było uczestnictwo w **Ogólnopolskiej Konferencji Operatorów Komunikacji Elektronicznej** - zorganizowanej po raz pierwszy w historii przez **Polską Fundację Wspierania Rozwoju Komunikacji Elektronicznej PIKSEL, Polską Izba Komunikacji Elektronicznej**, wspólnie z operatorami zrzeszonymi w **iNET Group**. Różnorodność tematów stworzyła przestrzeń do rozmów i wymiany doświadczeń m.in. w obszarze równowagi interesów i kluczowej współpracy OZZ oraz operatorów w erze cyfrowej. Maciej Piechociński wspierał debatę swoim doświadczeniem, podkreślając, że - **„Silne partnerstwo i otwarta współpraca w dobie cyfryzacji to strategia przyszłości, w której każdy wygrywa.”**

Jako ogólnopolski operator usług światłowodowych podejmujemy działania, które mają **realny wpływ** na kształtowanie przyszłości nowoczesnej gospodarki cyfrowej.



4.2

WSPÓŁPRACA W ŚWIECIE WYZWAŃ

Ład korporacyjny łączy wiedzę, doświadczenie oraz innowacyjność naszych spółek – pozwalając działać strategicznie, kreować ścieżki rozwoju i nieść wartość na całego otoczenia.

W oparciu o świadome decyzje, przejrzyste procedury i kulturę odpowiedzialności, wdrażamy rozwiązania, które wspierają zrównoważony rozwój.



RAZEM SILNIEJSI PODSUMOWANIE RAPORTU





5.1.

KLUCZOWE WNIOSKI I EFEKT WSPÓLNEGO DZIAŁANIA

Rok 2025 był dla Fiberhost i INEA rokiem porządkowania, wzmacniania i dojrzenia podejścia ESG. W obszarze środowiskowym skupiliśmy się na mierzalności, redukcji emisji i przygotowaniu do raportowania zgodnego z CSRD oraz ESRS. Ustaliliśmy ambitne cele redukcyjne oraz rozpoczęliśmy działania w zakresie 3, budując systemowe podejście do ESG.

W obszarze społecznym wzmocniliśmy kulturę dobrostanu, bezpieczeństwa i rozwoju. Postawiliśmy na edukację, wellbeing i kompetencje liderские, rozwijając jednocześnie działania zewnętrzne – od Akademii Fiberhost po kampanie społeczne i wsparcie lokalnych inicjatyw.

W obszarze ładu korporacyjnego rozwijaliśmy systemy zarządzania ryzykiem, compliance i cyberbezpieczeństwa. Wyróżnienia branżowe potwierdzają, że odpowiedzialne przywództwo i transparentność są naszym realnym standardem.

Tomorrow's Light to dziś nie tylko infrastruktura – to sposób myślenia. To światło technologii połączone z odpowiedzialnością.



5.2

PODSUMOWANIE WSKAŹNIKÓW

W tym roku kontynuujemy przegląd naszych kluczowych celów ESG w najważniejszych obszarach działalności. Cele te stanowią kontynuację przyjętej strategii i odzwierciedlają nasze długofalowe zobowiązania wobec środowiska, pracowników, bezpieczeństwa oraz innowacji.

Konsekwentnie realizowaliśmy zaplanowane inicjatywy, a w wielu obszarach udało nam się osiągnąć założone rezultaty lub poczynić znaczące postępy. Doświadczenia z minionego roku stanowią solidną podstawę do dalszego rozwoju działań oraz realizacji celów wyznaczonych na kolejne lata.

Filar i zobowiązania	Cel do 2027	Wynik 2025	Status 2025
Działania klimatu			
Zmniejszenie śladu węglowego	Do 2030 roku naszym celem jest redukcja emisji CO2 o 72% (jest to pierwszy cel redukcyjny), a rok 2040 to data, w której planujemy osiągnąć neutralność węglową (drugi cel redukcyjny) w zakresie 1 i 2.	Zmniejszenie emisji zakresu 1 i 2 o 85,05 % (wynik z roku 2024)	Zrealizowano zgodnie z założeniami.
	Dla zakresu 3 naszym celem redukcyjnym jest obniżenie intensywności emisji do poziomu 14,0 kgCO ₂ e/Mbps do 2030 roku, mierzonej w odniesieniu do wolumenu ruchu internetowego.	Szczegółowa analiza zakresu 3 oraz przyjęcie roku 2024 jako rok bazowy dla KPI 3 – obejmującego pośrednie emisje gazów cieplarnianych w całym łańcuchu wartości firmy.	W trakcie analizy.
Promowanie świadomości ekologicznej poprzez organizację wydarzeń	Działania w tym obszarze koncentrujemy na angażowaniu w inicjatywy informacyjne i edukacyjne związane z odpowiedzialnym korzystaniem z zasobów oraz ograniczaniem wpływu działalności na środowisko.	Szerzenie świadomości klimatycznej, tworzenie wydarzeń, które angażują naszych pracowników i społeczność lokalną. Udało się zorganizować konkurs ekologiczny, 3 dni wolontariatu dla pracowników związanych z szerzeniem świadomości ekologicznej.	Zrealizowano zgodnie z założeniami.
Health & safety			
Audyty	Przeprowadzenie miesięcznych audytów BHP obejmujących 100% pracowników pracujących w firmie.	Zmniejszenie ryzyka wypadków na stanowiskach pracy, poprzez przeprowadzenie 280 audytów pracy zdalnej.	Zrealizowano zgodnie z założeniami.
	Kontynuacja realizacji wizytacji terenowych u partnerów technicznych z częstotliwością co najmniej raz na kwartał (audyt partnerów technicznych).	Wizytacje terenowe u partnerów technicznych realizowane zgodnie z przyjętymi założeniami kwartalnymi.	Zrealizowano zgodnie z założeniami.
	Zwiększenie poziomu raportowania działań bezpieczeństwa poprzez realizację checklist w systemie Forwood przez techników partnerów technicznych na poziomie min. 50% względem liczby wykonanych zleceń.	Wdrożenie aplikacji Forwood umożliwiającej realizację checklist przez techników partnerów technicznych.	Zrealizowano – aplikacja została wdrożona i funkcjonuje operacyjnie.
Szkolenia	Utrzymanie liczby przeszkolonych osób z zakresu pierwszej pomocy przedmedycznej, obejmujące użycie defibrylatora AED oraz ewakuację poszkodowanego z pojazdu w sytuacji zagrożenia życia.	Szkolenie teoretyczne i praktyczne z zakresu pierwszej pomocy przedmedycznej, obejmujące użycie defibrylatora AED oraz ewakuację poszkodowanego z pojazdu w sytuacji zagrożenia życia. Dodatkowo uczestnicy nauczą się skutecznych metod tamowania krwawień i opatrywania ran w nagłych przypadkach. Przeszkolenie 15 osób odpowiedzialnych za pierwszą pomoc i ewakuację.	Zrealizowano zgodnie z założeniami.
	Utrzymanie 100% frekwencji wśród nowych pracowników w szkoleniach z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej, zasad ewakuacji oraz pierwszej pomocy, zapewniając ich pełną gotowość do przestrzegania zasad bezpieczeństwa w miejscu pracy.	Przeszkolenie 100% nowych pracowników z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej, zasad ewakuacji oraz pierwszej pomocy, zapewniając pełną frekwencję i gotowość do przestrzegania zasad bezpieczeństwa w miejscu pracy.	Zrealizowano zgodnie z założeniami.
Ochrona przeciwpożarowa	Utrzymanie czasu ewakuacji z trzech budynków poniżej 3 minut, zapewniając sprawną koordynację działań oraz wysoki poziom bezpieczeństwa uczestników.	Zgodnie z obowiązującymi przepisami realizacja ćwiczeń ewakuacyjnych nie była wymagana w 2025 roku – obowiązek przeprowadzenia działań przypada na 2026 rok.	Nie dotyczy – realizacja zaplanowana zgodnie z harmonogramem prawnym na 2026 rok.



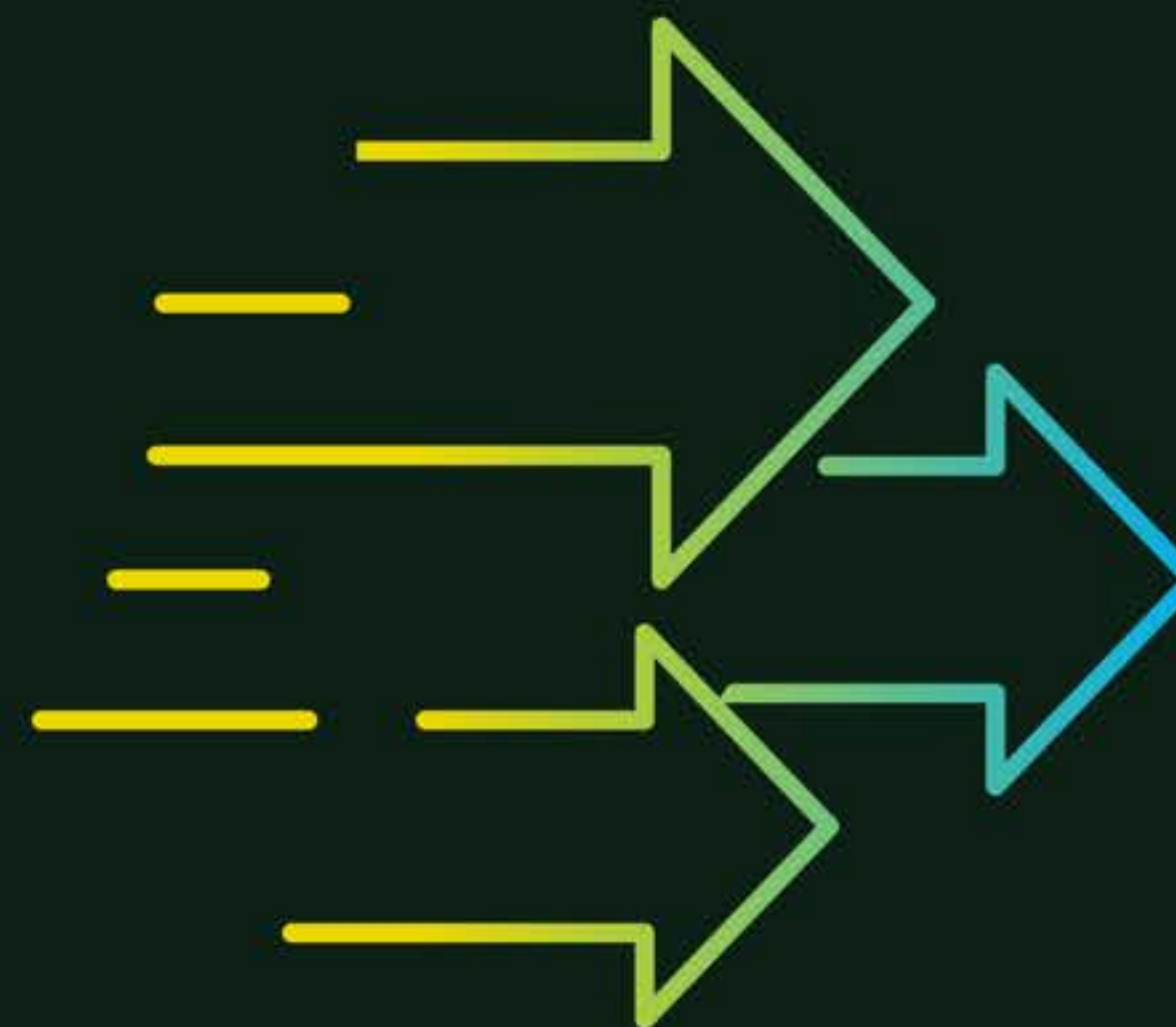
Filar i zobowiązania	Cel do 2027	Wynik 2025	Status 2025
Równość Płci			
Tworzenie projektów, budujących świadomość równości płci	Promowanie strategii równości płci, poprzez tworzenie wydarzeń, webinarów	W 2025 podjęto działania wzmacniające założenia Strategii DEI z obszaru Równość Płci: Świętowaliśmy Maj miesiącem różnorodności - odbył się "Targ poleceń" - ciekawe artykuły, webinary, ebooki. Budowaliśmy świadomość wokół różnorodności poprzez warsztaty - 6 tematów, m.in. siła płynąca z różnic pokoleniowych, Szakal i żyrafa w zespole, nieświadome uprzedzenia. Zapewniliśmy dostęp do wiedzy - poznawaliśmy siebie i innych, by lepiej się komunikować (8 tematów szkoleń, w oparciu o wiedzę AT / PCM). Świętowaliśmy wspólnie, to co męskie/kobiece w kulturze: Dzień Kobiet webinar "Czy odwagi można się nauczyć?" Dzień Chłopaka webinar "Brainbeing. Siła mózgu". Współtworzyliśmy akcje w ramach wolontariatu w ośrodku dla Kobiet Bezdomnych MONAR (dzień kobiet, świąteczne strojenie ośrodka). Odbył się cykl wywiadów Kobiety jak Rakiety oraz Rozmowy Rodzaju Męskiego	Zrealizowano zgodnie z założeniami.
Wspieranie kultury równego dostępu do wiedzy w organizacji	Zapewnienie dostępu do zdobywania wiedzy w organizacji niezależnie od płci	W 2025 roku odbyło się 97 szkoleń wewnętrznych, w ramach których uczestnicy mogli wzmacniać kompetencje komunikacyjne, związane z zarządzaniem, specjalistyczne czy techniczne.	Zrealizowano zgodnie z założeniami.
Wellbeing			
Dbaanie o dobrostan naszych pracowników, wspierając ich rozwój i promując zdrowy, zrównoważony sposób życia.	Kontynuacja modelu pracy hybrydowej.	W 2025 konsekwentnie realizowaliśmy założenia hybrydowego modelu pracy. Nasze Digital Golden Rules pozwalają realizować codzienne zadania efektywnie bez względu na to czy pracujemy z biura czy z domu. Deep Balance Time to spotkania, które organizujemy raz w miesiącu w naszym biurze. Są to krótkie spotkania, treningi lub innego typu aktywności, które pomagają odzyskać harmonię ciała i umysłu a dodatkowo są okazją do budowania poczucia zespołowości, do spotkania z koleżankami i kolegami. (Deep Balance Time (1xmies, mieszana forma stacjonarna i online), Średnia z ocen wydarzeń 4,77 (skala 1-5) Ponadto, na bieżąco wspieramy pracowników w zmianie nawyków oraz organizacji dnia. Zaprosiliśmy pracowników m.in. do cyklu instruktażowego o tym jak budować hybrydową codzienność.	Zrealizowano zgodnie z założeniami.
	Wellbeing index nie niższy niż 3	3,2 średnia za rok 2025 W 2025 niezmiennie realizowaliśmy inicjatywy z obszaru Mental Health&Wellbeing poprzez świętowanie Dnia Docenienia, organizację aktywności w ramach miesiąca zdrowia, budowanie świadomości w zakresie troski o zdrowie i profilaktyki. Staramy się wspierać pracowników w tych obszarach, na które mamy wpływ. Jednocześnie oferujemy narzędzia, które pomagają ludziom lepiej sobie radzić w życiu. Jednym z nich jest dostęp do wsparcia psychologicznego.	Zrealizowano zgodnie z założeniami.



Filar i zobowiązania	Cel do 2026	Wynik 2025	Status 2024
Innowacje			
Rozwijanie dostępów do usług	Otwieranie ludzi na technologie i szerzenie wiedzy w tym zakresie w ramach działalności Akademii Fiberhost Cel na 2027 rok: przeszkolenie 500 osób Cel długoterminowy do 2030 roku przeszkolenie 4000 mieszkańców.	W ramach działań uświadamiających i edukujących w zakresie nowych technologii kontynuowano działania w ramach Akademii Fiberhost, której celem jest prowadzenie warsztatów z zakresu obsługi Internetu dla osób w każdym wieku i z każdej części Polski. Działania Akademii skupiają się na obszarach wiejskich i wiejsko-miejskich. W 2025 udało się przeszkolić 450 uczestników (w roku 2024, 83 uczestników). Co pokazuje, ile nadal jest do zrobienia w tym obszarze.	Zrealizowano zgodnie z założeniami.
	Odpowiadanie na zapytania kierowane do Działu Obsługi - średni czas pierwszej odpowiedzi na zgłoszenie <6,30h, FCR na poziomie >=80%	W 2025 czas pierwszej odpowiedzi na zapytanie wynosił 6:45:39 sekund (czas odpowiedzi skrócił się względem 2024 roku o 7:40:02), FCR na poziomie: 76,36% (wskaźnik wzrósł o 12,8 p.p. w stosunku do 2024 roku)	Zrealizowano zgodnie z założeniami.
	Wzmocnienie atrakcyjności usług i serwisów oferowanych przez nas m.i. szybki i stabilny internet wi-fi, nowa platforma telewizyjna.	Przeprowadziliśmy aktualizację naszej platformy telewizyjnej dostępnej na sieci światłowodowej. Aktualizacja środowiska graphyne® do wersji trzeciej poprawiła doświadczenia klienta i zwiększyła czytelność dostępnych treści. Zmiana, która dotyczyła wszystkich aktywnych dekodów HIWAY TV, została przeprowadzona płynnie, bez przerw w działaniu usług.	Zrealizowano zgodnie z założeniami.
	Stworzenie nowej platformy celem łatwego zapoznania się z ofertą oraz prostym i intuicyjnym sposobem zakupu usług	W 2025 roku rozwijaliśmy platformę udostępniając klientom nowe ułatwienia w procesie zakupu np. usług dodatkowych, opcjonalne formy poproszenia o callback, dostosowując platformę do wymóg WCAG oraz wygodny konfigurator usług, który pozwala klientowi złożyć zestaw usług idealnie odpowiadający na jego potrzeby. Wprowadzone ułatwienia zwiększyły możliwości oraz komfort zakupu usług w zależności od jego preferencji wyboru usług czy formy złożenia zamówienia.	Zrealizowano zgodnie z założeniami.
	Współpraca z Poznań CityLab - rozwój w obszarz Smart City	Wspólnym celem jest popularyzacja nowoczesnych technologii, realizacja projektów pilotażowych oraz rozwój innowacyjnych rozwiązań w obszarze Smart City. Partnerstwo zakłada też uruchomienie programów edukacyjnych, które zwiększą kompetencje cyfrowe mieszkańców i pozwolą im w pełni korzystać z nowych technologii. Za sprawą współpracy z INEA, Poznań CityLab zwiększy dostęp do nowoczesnej infrastruktury telekomunikacyjnej.	Zrealizowano zgodnie z założeniami.
	Cyfrowa transformacja - Local Trends	INEA aktywnie uczestniczyła w Europejskim Forum Samorządowym, organizowanym w ramach wydarzenia Local Trends w Poznaniu. To inicjatywa skierowana do przedstawicieli samorządów, biznesu oraz administracji publicznej, stanowiąca platformę wymiany doświadczeń oraz prezentacji innowacyjnych rozwiązań wspierających rozwój miast i regionów. Podczas edycji Local Trends 2025 - INEA zaprosiła gminy do udziału w konkursie „Bon na cyfryzację gminy”. Inicjatywa miała za zadanie wesprzeć samorzędy w realizacji cyfrowej transformacji i umożliwić dofinansowanie nowoczesnych usług teleinformatycznych.	Zrealizowano zgodnie z założeniami.



PATRZYMYP DALEJ





6.

PLANY, AMBICJE I ZOBOWIĄZANIA NA KOLEJNY ROK

Nowy Rok, kolejny etap naszej odpowiedzialnej drogi.

Nasz kierunek pozostaje niezmienny – oparty na naszych dotychczasowych wartościach, pełny ambitnych planów i zrównoważonych działań.

W nadchodzącym roku naszym priorytetem będzie kontynuacja działań na rzecz neutralności klimatycznej - na jeszcze większą skalę i we wszystkich obszarach naszej działalności - w środowisku, w którym niezmiennie najważniejsi są ludzie.



6.1.1

CELE ŚRODOWISKOWE

W kolejnych latach będziemy konsekwentnie rozwijać działania na rzecz ograniczania wpływu działalności na klimat, integrując cele redukcyjne z modelem biznesowym oraz łańcuchem wartości. Do 2030 roku planowana jest **redukcja emisji CO₂ w Zakresach 1 i 2 o 72%**, a w perspektywie do 2040 roku – osiągnięcie neutralności węglowej w tych zakresach, z pierwszeństwem redukcji emisji u źródła.

Równoległe prowadzone będą działania zmierzające do **obniżania intensywności emisji w Zakresie 3**, monitorowane poprzez wskaźnik emisji przypadającej na wolumen ruchu internetowego. Istotnym kierunkiem pozostaje także wzmacnianie zaangażowania pracowników oraz **współpraca z lokalnymi partnerami** na rzecz budowania kultury odpowiedzialności środowiskowej.



6.1.2

CELE SPOŁECZNE

W ramach działań wewnętrznych niezmiennie planujemy prowadzić działania oparte na naszej **strategii zrównoważonego rozwoju**. W kolejnym roku będziemy koncentrować się na dalszym **wzmacnianiu zaangażowania pracowników** poprzez inicjatywy rozwojowe, komunikacyjne i wellbeingowe. Zamierzamy rozwijać kulturę organizacyjną opartą na naszych wartościach.

Skupiając się na działaniach zewnętrznych dalej chcemy kontynuować rozwój **Akademii Fiberhost**. Naszym celem jest łączenie technologii z odpowiedzialnością i realne wzmacnianie lokalnych społeczności poprzez budowanie kompetencji przyszłości.


W nieustannie zmieniającym się świecie, chcemy być niezmiennie - **Dobrymi Ludźmi od Internetu**, którzy są blisko codziennych spraw, wyzwań i potrzeb – wspierając swoimi usługami i nowoczesnymi rozwiązaniami.



6.1.3 CELE W ZAKRESIE ŁADU KORPORACYJNEGO

W obszarze ładu korporacyjnego naszym celem jest dalsze **wzmacnianie transparentności, odporności organizacyjnej oraz odpowiedzialnego przywództwa**. Konsekwentnie rozwijamy systemowe podejście do zarządzania, integrując kwestie ESG z procesami strategicznymi i operacyjnymi.

W 2026 chcemy **wzmacniać nasz ład korporacyjny**. Naszą ambicją jest **budowanie silnych, kompetentnych struktur** opartych na wiedzy i doświadczeniu wykwalifikowanych ekspertów, którzy nadają kierunek odpowiedzialnym decyzjom. Będziemy także dążyć do systematycznego **podnoszenia standardów bezpieczeństwa** i zwiększania skali działań, które zapewnią stabilność całej organizacji.



Dziękujemy wszystkim pracownikom Fiberhost i INEA za codzienną pracę, odpowiedzialność i zaangażowanie. To dzięki Wam Tomorrow's Light jest realnym kierunkiem, a nie tylko hasłem. Wierzymy, że światło przyszłości buduje się wspólnie – mądrze, odpowiedzialnie i długofalowo.