

NEXERA

RAPORT ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU ESG 2024





Słowo wstępne Prezesa Zarządu

Jacek Wiśniewski
Prezes Zarządu NEXERY

Zarządzanie firmą w czasach zmian społecznych, technologicznych i klimatycznych to wyzwanie, które wymaga nie tylko wizji, lecz także konsekwencji, przejrzystości i realnego wpływu. W NEXERZE od początku przyjmujemy założenie, że technologia sama w sobie nie zmienia świata. To nasze codzienne decyzje nadają jej znaczenie – i przesądzają o tym, czy rozwój będzie naprawdę zrównoważony.

Dlatego kwestie ESG nie są dla nas jedynie wymogiem raportowym czy dodatkiem do działalności operacyjnej. To sposób myślenia i działania, który wpisujemy w każdy poziom naszej organizacji – od strategii, przez inwestycje, aż po codzienną pracę zespołów. Tworząc światłowodową infrastrukturę nowej generacji na obszarach o utrudnionym dostępie do nowoczesnych usług, dokładamy cegiełkę do cyfrowej transformacji Polski. Równolegle chcemy mieć także pewność, że to transformacja trwała, dostępna dla wszystkich, dająca równe szanse i prawa, a także wywierająca możliwie najmniejszy wpływ na środowisko.

Rok 2024 był dla nas czasem intensywnych działań w obszarze ESG. Rozwinęliśmy system monitorowania śladu węglowego, programy wspierające dobrostan i rozwój pracowników, a także wzmocniliśmy dialog ze społecznościami lokalnymi. Szczególny nacisk położyliśmy na budowanie świadomości i zaangażowania w kwestie zrównoważonego rozwoju. Zależało nam, aby nasi pracownicy nie tylko znali definicje i cele ESG, ale również dostrzegali ich znaczenie w codziennej działalności i długofalowej strategii firmy.

W 2025 roku planujemy dalsze inwestycje w infrastrukturę cyfrową na terenach słabiej zurbanizowanych, kontynuację działań na rzecz zmniejszenia emisji gazów oraz rozszerzenie programów wsparcia dla pracowników i partnerów. Dziś przekazujemy Państwu drugi raport ESG NEXERY. To dokument, który nie tylko podsumowuje nasze działania w 2024 roku, lecz także wskazuje kierunki, w których zamierzamy się rozwijać – w sposób odpowiedzialny, transparentny i zorientowany na wartość długofalową. Zapraszam do jego lektury z nadzieją, że raport stanie się inspiracją do dalszego dialogu i współpracy.

Dziękuję wszystkim, którzy na co dzień współtworzą NEXERĘ – naszym pracownikom, partnerom, klientom i społecznościom lokalnym. To dzięki Waszemu zaangażowaniu możemy łączyć technologię z odpowiedzialnością – i budować przyszłość, która naprawdę ma znaczenie.



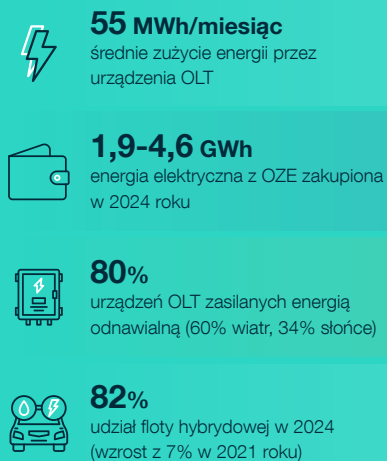


Rok 2024 w liczbach

Infrastruktura i zasięg



Środowisko i energia



Zaangażowanie społeczne



Zespół i kultura organizacyjna





Jesteśmy
NEXERA





Kim jesteśmy

NEXERA jest jednym z wiodących dostawców usług multi-światłowodowych w Polsce, rozwijającym nowoczesną sieć dostępową NGA (Next Generation Access) o wysokiej przepustowości – co najmniej 300 Mb/s. Obecnie realizujemy projekty w środkowej i północno-wschodniej Polsce, konsekwentnie eliminując terytorialne różnice w dostępie do szybkiego, szerokopasmowego internetu. Działamy w modelu otwartym dla wielu operatorów, dając wszystkim naszym klientom-operatorom takie same warunki i jakość usług.

Mieszkańcy objęci zasięgiem sieci NEXERY mają możliwość wyboru usługodawcy spośród nawet kilkudziesięciu operatorów korzystających z usług multi-światłowodu NEXERY. Placówki edukacyjne korzystają bezpłatnie z szybkiego internetu w ramach Ogólnopolskiej Sieci Edukacyjnej (OSE).

Naszymi klientami są operatorzy telekomunikacyjni, którzy korzystają z infrastruktury NEXERY do świadczenia usług użytkownikom końcowym. Model ten sprzyja konkurencyjności, transparentności i wysokiej jakości usług, szczególnie na terenach zagrożonych wykluczeniem cyfrowym.

Jesteśmy NEXERA



Ponad **758 tys.**
gospodarstw domowych
w zasięgu sieci



Ponad **236 tys.**
aktywnych
użytkowników
multi-światłowodu



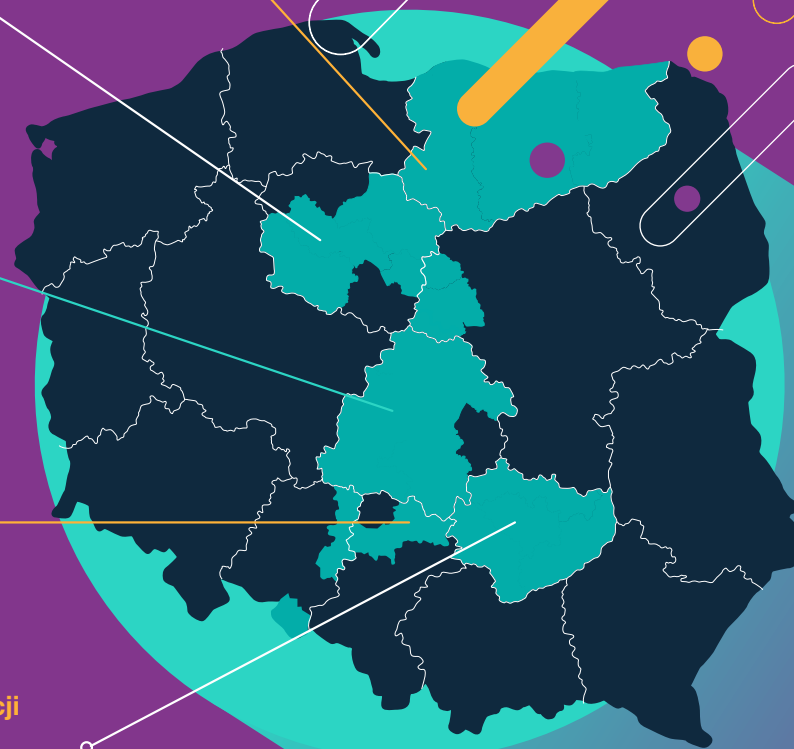
2,2 tys.
lokalizacji
z sektora
biznesowego
i publicznego



Obecność
w prawie
6 tys.
miejscowości



2,2 tys. lokalizacji
z sektora biznesowego
i publicznego w zasięgu
multi-światłowodu



**NEXERA Holding
Sp. z o.o.**

spółka zarządzająca
grupą kapitałową
i właściciel jednostek
operacyjnych

NEXERA Sp. z o.o.

operator hurtowy
i właściciel
infrastruktury
światłowodowej

**NEXERA Fiber
Sp. z o.o.,
NEXERA F2 Sp. z o.o.,
NEXERA F3 Sp. z o.o.,
NEXERA F4 Sp. z o.o.**

spółki celowe realizujące
wybrane projekty
inwestycyjne

Całość (100%) udziałów w NEXERA Holding Sp. z o.o. posiada Infracapital.
Fundusz inwestuje w zrównoważoną infrastrukturę, odpowiadając na zmieniające się potrzeby społeczne
i wspierając długofalowy rozwój gospodarczy. Infracapital jest częścią M&G Plc, jednej z największych europejskich
firm zarządzających aktywami, obsługującej ponad 5 milionów klientów w Wielkiej Brytanii i na świecie.

 Struktura zarządcza

Od 2016 roku Nexera Sp. z o.o. (**dalej zwana NEXERA**) jest częścią grupy kapitałowej NEXERA Holding Sp. z o.o. W ramach struktury zarządczej NEXERY można wyróżnić:

Zarząd Spółki, w skład którego wchodzi następujące osoby:

- ⇒ Jacek Wiśniewski, Prezes Zarządu
- ⇒ Paweł Hordyński, Członek Zarządu ds. Finansowych
- ⇒ Paweł Biarda, Członek Zarządu ds. Komercyjnych
- ⇒ Piotr Wieczorkiewicz, Członek Zarządu ds. Operacyjnych

Członkowie Zarządu powoływani są przez Zgromadzenie Wspólników.

Zespół Zarządzający w funkcjach dyrektorskich m.in.:

- ⇒ Anna Lach Tabędzka, Dyrektorka Operacyjna ds. Budowy Sieci
- ⇒ Agnieszka Dzieczic, Dyrektorka ds. Personalnych i Kultury Organizacyjnej
- ⇒ Grażyna Fedorowicz, Dyrektorka Sprzedaży
- ⇒ Ewa Hendzel, Dyrektorka Marketingu
- ⇒ Agnieszka Gładysz, Dyrektorka ds. Zarządzania i Strategii Danych
- ⇒ Mariusz Matowski, Dyrektor Finansowy
- ⇒ Wojciech Całka, Dyrektor Operacji Sieciowych
- ⇒ Paweł Urawski, Dyrektor ds. Operacji Biznesowych i IT
- ⇒ Wojciech Dziomdziora, Główny Prawnik/ Kierownik ds. Zgodności
- ⇒ Paweł Żytecki, Dyrektor ds. Przejść i Akwizycji



Nasze podejście do ESG

W NEXERZE zrównoważony rozwój nie jest jedynie zestawem standardów – to system wartości oraz praktyczne narzędzie budowania długofalowej odpowiedzialności, konkurencyjności i biznesowej odporności firmy.

Nasze podejście do ESG opiera się na kluczowych wartościach organizacyjnych:



na nowe idee i potrzeby interesariuszy



w podejmowaniu decyzji transformacyjnych



jako fundament relacji



do działania i angażowania innych

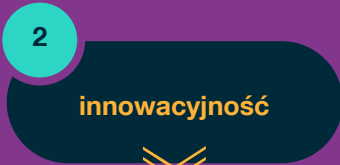


w szukaniu rozwiązań o pozytywnym wpływie

Filary naszej wizji ESG



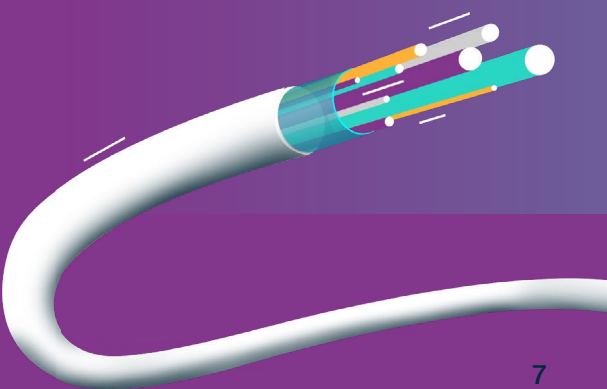
działamy w sposób spójny, konsekwentny, transparentny i odpowiedzialny, realizując jasno określone cele,



wdrażamy nowatorskie rozwiązania i stale doskonalimy procesy, inspirując do tego także naszych partnerów biznesowych,



przestrzegamy regulacji prawnych i dobrych praktyk, wyprzedzając rosnące oczekiwania interesariuszy wobec odpowiedzialnych organizacji.





Lepsze środowisko

Cel nadrzędny:
Redukcja emisji CO₂
i ograniczenie zużycia zasobów

- ⇒ Dążenie do neutralności klimatycznej.
- ⇒ Wspieranie idei i zasad gospodarki o obiegu zamkniętym (GOZ).
- ⇒ Dążenie do redukcji emisji w zakresie 3 (obejmującym wszelkie pośrednie emisje powstałe w całym łańcuchu wartości przedsiębiorstwa).
- ⇒ Systemowe zarządzanie środowiskowe – wdrożenie odpowiednich polityk środowiskowych.
- ⇒ Skupienie na obniżeniu zużycia energii i źródle energii (przechodzenie na odnawialne źródła energii, system zarządzania energią).
- ⇒ Biura przyjazne dla użytkowników.
- ⇒ Optymalizacja floty samochodowej i transportu.



Lepsze społeczeństwo



Cel nadrzędny:
Kreowanie długoterminowej
wartości dla społeczeństwa

- ⇒ Rozwój usług wspierających transformację cyfrową.
- ⇒ Przeciwdziałanie wszelkim wykluczeniom cyfrowym (m.in. ze względu na wiek, niepełnosprawność, miejsce zamieszkania, dostępność).
- ⇒ Inicjatywy dostępności cyfrowej – kanały kontaktu „Zapytaj”, voice/chat bot.
- ⇒ Hybrydowy model dostępności (online/offline¹) naszych usług.
- ⇒ Budowanie sieci z myślą o poprawie jakości życia i potrzebach społeczności.
- ⇒ Otwartość na różnorodność i inkluzywność.



Lepszy pracodawca

Cel nadrzędny:
Budowanie wiarygodności i pozycji
odpowiedzialnego pracodawcy

- ⇒ Rozbudowana komunikacja wewnętrzna i działania edukacyjne – newslettery, programy pracownicze.
- ⇒ Angażowanie klientów i dostawców w dialog o zrównoważonym rozwoju i wartościach firmy.
- ⇒ Budowanie marki jako „zielonego lidera” rynku telekomunikacyjnego.
- ⇒ Udział w inicjatywach branżowych (FTTH Council Europe, Open Allies, UNGC) wspierających działania na rzecz 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ (SDG).
- ⇒ Uwzględnianie kryteriów środowiskowo-społecznych w procesach decyzyjnych – matryca istotności, analiza wpływu, zarządzanie ryzykiem.

¹ Online – usługi lub procesy świadczone całkowicie cyfrowo, np. zgłoszenia serwisowe, zamówienia, kontakt z klientem, zdalna diagnostyka, samoobsługowy portal.
Offline – procesy wymagające fizycznej obecności, np. instalacja światłowodu, serwis techniczny u klienta, audyty terenowe

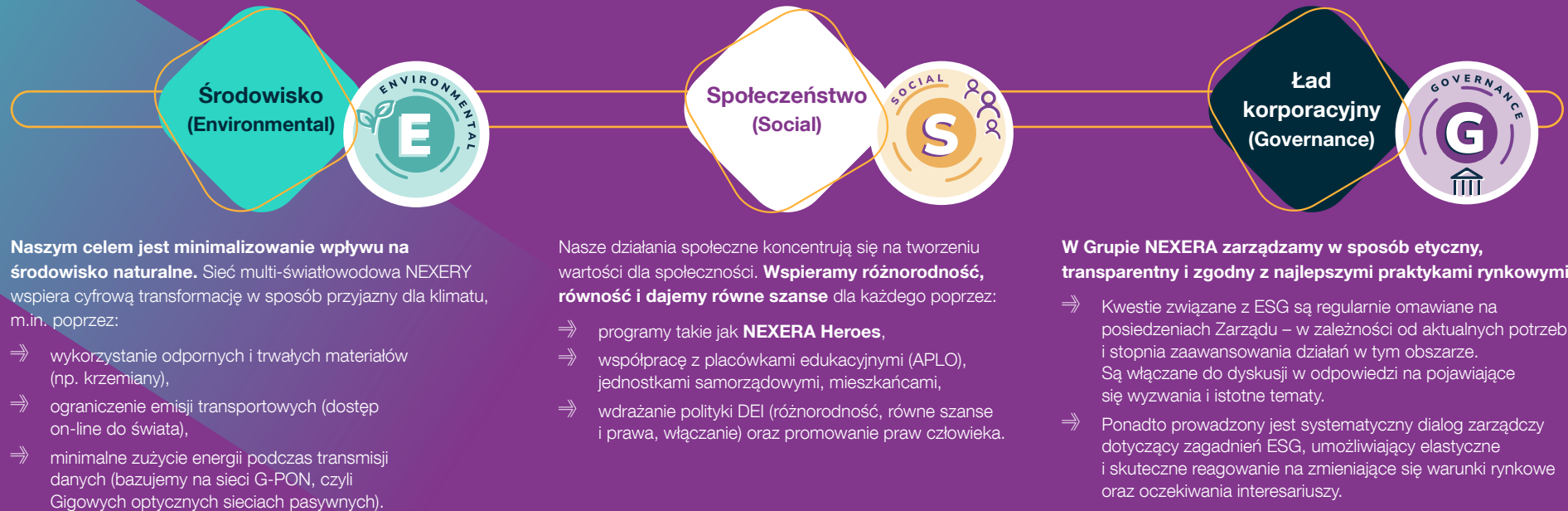




Strategia ESG NEXERY

Strategia ESG została formalnie przyjęta w 2023 roku i jest podstawą wszystkich działań operacyjnych, inwestycyjnych i relacyjnych podejmowanych przez NEXERĘ. Polityka ESG obejmuje cały łańcuch wartości – od planowania inwestycji po współpracę z dostawcami i raportowanie wpływu.

Dokument obowiązuje wszystkie podmioty NEXERY jako część Grupy Kapitałowej oraz partnerów biznesowych, a jego założenia są systematycznie wdrażane w procesach organizacyjnych.





ESG w zarządzaniu i kulturze organizacyjnej

ESG jest w pełni zintegrowane z naszym systemem zarządzania i planowaniem strategicznym. **Obejmuje ono następujące działania:**

- ⇒ tworzenie korzyści społecznych,
- ⇒ monitorowanie standardów ESG poprzez gromadzenie danych, cele i zadania,
- ⇒ ustalanie właściwych standardów ESG oraz wywieranie wpływu w całym łańcuchu wartości,
- ⇒ identyfikację ryzyk i szans związanych ze zmianami klimatycznymi i raportowaniem ESG (analiza wpływu, matryca istotności),
- ⇒ współpracę z ekspertami oraz doradcami zewnętrznymi.

“

ESG to dziś nie tylko deklaracja, lecz rzeczywisty mechanizm podejmowania decyzji – oparty na danych, odpowiedzialności i strategicznym zarządzaniu ryzykiem. W NEXERZE zasady zrównoważonego rozwoju stanowią fundament naszej odporności operacyjnej i inwestycyjnej. Integrujemy je z procesami, bo wiemy, że przewaga konkurencyjna przyszłości powstaje tam, gdzie biznes spotyka się z odpowiedzialnością – nie w teorii, lecz w praktyce codziennego działania.

Piotr Wieczorkiewicz,
Członek Zarządu ds. Operacji

”





Cele Zrównoważonego Rozwoju (SDG)

W NEXERZE zrównoważony rozwój nie jest jedynie zestawem standardów – **to system wartości oraz praktyczne narzędzie budowania długofalowej odpowiedzialności, konkurencyjności i biznesowej odporności firmy.** Nasze podejście do ESG opiera się na kluczowych wartościach organizacyjnych:



SDG 4

Jakościowa edukacja

- ⇒ Prowadzimy programy szkoleniowe i mentoringowe ścieżki rozwoju dla pracowników.
- ⇒ Uczymy dzieci i młodzież bezpiecznego korzystania z narzędzi cyfrowych.
- ⇒ Wspieramy program APLO (Akademia Przywództwa Liderów Oświaty).
- ⇒ Zwiększamy dostęp do zasobów edukacyjnych online.
- ⇒ Cyfryzacja administracji szkół i wspieranie nauki hybrydowej.



SDG 5

Równość płci

- ⇒ Wdrożyliśmy Politykę Różnorodności, Równości i Włączenia (DEI).
- ⇒ Wspieramy równy dostęp do awansu, wynagrodzenia i rozwoju.
- ⇒ Promujemy udział kobiet i grup niedoreprezentowanych w strukturach decyzyjnych.



SDG 8

Godna praca i wzrost gospodarczy

- ⇒ Zapewniamy stabilne zatrudnienie i wysokie standardy etyczne.
- ⇒ Budujemy odpowiedzialny i inkluzywny łańcuch wartości.
- ⇒ Wspieramy lokalne społeczności i integrujemy działania biznesowe z potrzebami społecznymi poprzez program NEXERA Heroes.
- ⇒ Wspieramy przedsiębiorczość i rozwój lokalnych gospodarek (dostęp do szerszego rynku, konkurencja na równych zasadach).



SDG 9

Innowacje, przemysł, infrastruktura

- ⇒ Pobudzamy konkurencję i wspieramy współdzielenie zasobów poprzez model hurtowy multi-światłowodu.
- ⇒ Realizujemy projekty Smart City i Smart Village.
- ⇒ Inwestujemy w odporną i adaptowalną infrastrukturę.



SDG 10

Mniejsze nierówności

- ⇒ Koncentrujemy inwestycje w regionach z ograniczonym dostępem do nowoczesnej infrastruktury.
- ⇒ Przeciwdziałamy wykluczeniu cyfrowemu i promujemy równość szans.



SDG 13

Działania na rzecz klimatu

- ⇒ Oferujemy niskoemisyjną i energooszczędną technologię,
- ⇒ Optymalizujemy zużycie energii i korzystamy z OZE.
- ⇒ Zwiększamy efektywność materiałową dzięki użyciu światłowodów.
- ⇒ Wpływamy na redukcję emisji z transportu (telepraca, zdalne nauczanie).



SDG 17

Partnerstwo na rzecz celów

- ⇒ Budujemy relacje oparte na współodpowiedzialności i wspólnych celach z partnerami biznesowymi, społecznymi i instytucjonalnymi.
- ⇒ Zachęcamy kontrahentów do wdrażania polityk ESG i wspólnie tworzymy ekosystem zrównoważonego rozwoju.
- ⇒ Tworzymy przestrzeń do rozmów i działania dla różnych interesariuszy.



SDG 16

Pokój, sprawiedliwość i silne instytucje

- ⇒ Stosujemy jasne, zgodne z prawem procedury we wszystkich obszarach działania (HR, inwestycje, utrzymanie, marketing, zakupy itd.).
- ⇒ Wspieramy działania przeciwdziałające dyskryminacji, przemocy i korupcji.
- ⇒ Jesteśmy transparentni i dajemy dostęp do informacji.



SDG 15

Życie na lądzie

- ⇒ Ograniczamy wykorzystanie surowców i ingerencję w środowisko.
- ⇒ Minimalizujemy ślad środowiskowy poprzez współdzieloną infrastrukturę (jeden kabel wielu dostawców internetu na nim).





Nasze otoczenie

Zidentyfikowaliśmy siedem kluczowych grup interesariuszy, z którymi prowadzimy regularną, dwukierunkową komunikację:



Każda z tych grup współtworzy ekosystem, w którym działamy.
Zobowiązujemy się do prowadzenia dialogu opartego na przejrzystości, wzajemnym szacunku, zaangażowaniu i partnerstwie.

W NEXERZE traktujemy relacje z interesariuszami jako **fundament odpowiedzialnego zarządzania i budowania długoterminowej wartości**. Ich oczekiwania, potrzeby i perspektywy mają bezpośredni wpływ na naszą strategię i działania, wspierając transformację cyfrową Polski.



Podejście do relacji z interesariuszami

Nasze podejście opiera się na czterech kluczowych wartościach:

- ⇒ otwartości,
- ⇒ przejrzystości,
- ⇒ zaangażowaniu,
- ⇒ zaufaniu.

Regularnie analizujemy potrzeby i oczekiwania interesariuszy.

Wnioski z tych analiz uwzględniamy w planowaniu strategicznym, politykach ESG oraz działaniach operacyjnych.

Najczęściej identyfikowane oczekiwania interesariuszy to:

- ⇒ kompleksowe i transparentne raportowanie (ESG, GHG, SDG),
- ⇒ publiczne zobowiązania i spójne strategie (np. DEI, polityka antydyskryminacyjna),
- ⇒ wysokie standardy etyczne i operacyjne,
- ⇒ partnerstwo oraz współodpowiedzialność w realizacji projektów,
- ⇒ innowacyjność i zgodność z obowiązującymi regulacjami.



Przykłady dialogu i zaangażowania interesariuszy

Program „Ambasadorzy w Regionach NEXERY”

Inicjatywa wspierająca lokalnych liderów cyfrowej transformacji. W 2024 roku współpracowaliśmy z **16** ambasadorami aktywnie działającymi na rzecz wdrażania infrastruktury gigabitowej.

Spotkania z mieszkańcami

Cykliczne wydarzenia i konsultacje społeczne w Regionach NEXERY, umożliwiające otwarty dialog i współtworzenie cyfrowego społeczeństwa. W 2024 roku zorganizowaliśmy: **43** spotkania z mieszkańcami, **198** spotkań z przedstawicielami gmin, **37** lokalnych wydarzeń.

Raport #RegionyNEXERY (2024)

Piąta edycja badania dotyczącego wpływu inwestycji cyfrowych na codzienne życie mieszkańców. Wyniki służą do dostosowywania naszych działań społecznych i komercyjnych do ich bieżących potrzeb.

“

Interesariusze to nie obserwatorzy, lecz współautorzy kierunku naszej działalności. W ich oczekiwaniach odbija się to, co istotne dziś – i to, co będzie kluczowe jutro. Właśnie dlatego traktujemy dialog nie jako narzędzie komunikacji, ale jako integralny element zarządzania. To on pozwala nam lepiej rozumieć wyzwania, podejmować trafniejsze decyzje i budować długofalowe relacje oparte na zaufaniu.

Paweł Biarda,
Członek Zarządu ds. Komercyjnych (CCO)

”



Otoczenie regulacyjne i konkurencyjne

Systematycznie monitorujemy zmieniające się regulacje prawne oraz standardy związane z ESG, w tym:

- ⇒ **TCFD** – ujawnienia klimatyczne,
- ⇒ **CSRD** – dyrektywę o sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju,
- ⇒ **EU Taxonomy** – klasyfikację działań zrównoważonych środowiskowo.

Badamy otoczenie rynkowe (np. PLAY, Orange, Fiberhost, Inea, Światłowod Inwestycje), aby rozwijać unikalną propozycję wartości i podnosić jakość współpracy w sektorze telekomunikacyjnym.

Zrozumienie i uwzględnianie głosu interesariuszy umożliwia nam podejmowanie lepszych decyzji, zwiększa efektywność działań i wzmacnia zaufanie – co stanowi fundament trwałego, odpowiedzialnego wzrostu.





Jesteśmy częścią większej zmiany

Od początku działalności **NEXERA aktywnie uczestniczy w inicjatywach, które wyznaczają nowe standardy innowacyjności, odpowiedzialności społecznej i zrównoważonego rozwoju.** Nasza aktywność w organizacjach branżowych, partnerstwo z instytucjami wspierającymi cyfrową transformację oraz uzyskane wyróżnienia potwierdzają naszą rolę jako lidera odpowiedzialnego rozwoju w Polsce.

Członkostwa i afiliacje

NEXERA jest aktywnym członkiem kluczowych stowarzyszeń oraz inicjatyw krajowych i międzynarodowych, wspierających rozwój rynku telekomunikacyjnego, standardów ESG oraz współpracy międzysektorowej:

Wyróżnienia i nagrody w 2024 roku

Rok 2024 przyniósł szereg prestiżowych wyróżnień potwierdzających skuteczność naszych działań w zakresie innowacyjności, etyki i odpowiedzialności społecznej:



Te wyróżnienia są nie tylko potwierdzeniem skuteczności naszych działań, ale także zobowiązaniem do dalszego rozwoju w duchu zrównoważonego przywództwa i tworzenia długofalowej wartości dla wszystkich interesariuszy.





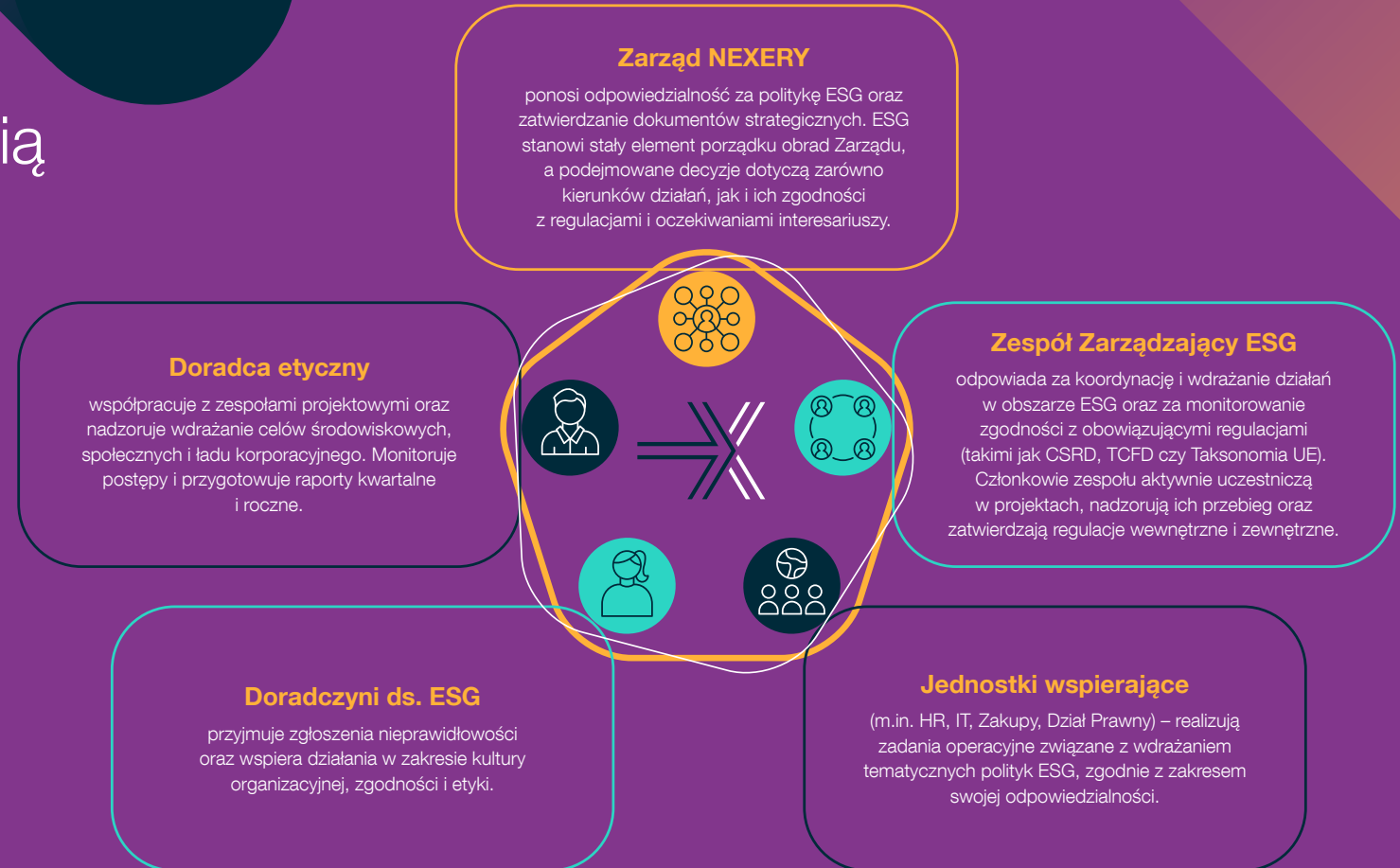
Tak zarządzamy odpowiedzialnością

Zarządzanie kwestiami środowiskowymi, społecznymi i ładu korporacyjnego (ESG) jest **integralnym elementem ładu organizacyjnego NEXERY**. Fundamentami naszej kultury zarządzania są: **przejrzystość, odpowiedzialność oraz zgodność z międzynarodowymi regulacjami i najlepszymi praktykami**.

Od 2023 roku w spółce obowiązuje Polityka ESG, która podlega regularnej aktualizacji.

Wyniki działalności – w tym w obszarze zrównoważonego rozwoju – są systematycznie **monitorowane, nadzorowane i oceniane przez właściciela spółki, Infracapital**.

Struktura zarządzania ESG w NEXERZE





Polityki i procedury ESG



Integracja ESG z zarządzaniem ryzykiem i strategią

Zasady ESG są trwale zintegrowane z naszym systemem zarządzania ryzykiem i planowaniem strategicznym:

- ⇒ Każdy projekt inwestycyjny **oceniamy pod kątem ryzyk ESG**.
- ⇒ Stosujemy **analizę wpływu i matrycę istotności** do priorytetyzacji działań.
- ⇒ Traktujemy ESG jako składową celów operacyjnych.

Monitorowanie i raportowanie

Rozwijamy system monitorowania i raportowania ESG zgodny z wytycznymi GRI i CSRD:

- ⇒ Corocznie **publikujemy raport ESG**, który stanowi integralną część naszej komunikacji z interesariuszami.
- ⇒ Prowadzimy wewnętrzny **monitoring danych** operacyjnych (energia, emisje, odpady, działania społeczne, zgodność z politykami).
- ⇒ Organizujemy warsztaty edukacyjne i badania klimatu organizacyjnego (np. Gallup Q12).

Dzięki solidnym fundamentom ładu ESG **budujemy organizację transparentną, odporną i gotową na wyzwania przyszłości**.





Analiza zagrożeń i szans ESG

W 2024 roku NEXERA wdrożyła kompleksowy system identyfikacji, oceny i zarządzania zagrożeniami ESG, zgodny z wytycznymi Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Celem systemu jest zapewnienie spójności działań organizacji z oczekiwaniami regulatorów, inwestorów oraz innych interesariuszy, a także zarządzanie efektywnością i odpornością infrastruktury.

W ramach procesu oceny niezależna firma doradcza przeprowadziła analizę scenariuszową, która nie wykazała ryzyk wpływających na wycenę spółki. Niezależnie od tej oceny, **podajemy własne działania operacyjne, koncentrując się na odporności i adaptacji naszej infrastruktury do zmian klimatu.**

Zarządzanie siecią wiąże się z naturalnymi wyzwaniami operacyjnymi, które nie są „ryzykiem” w klasycznym ubezpieczeniowym sensie, ale raczej elementem normalnej eksploatacji i strategicznego zarządzania infrastrukturą.

Mówimy o podejściu strategicznym, czyli zarządzaniu efektywnością i odpornością infrastruktury, aby mieć kontrolę nad sytuacją, zwiększać niezawodność sieci i jej przygotowanie na ewentualne ekstremalne zjawiska pogodowe.

“

Traktujemy ESG jako ramę decyzyjną, która wspiera długofalową stabilność finansową i odporność organizacji. Integrujemy czynniki środowiskowe, społeczne i ładu korporacyjnego z procesami zarządzania ryzykiem, planowaniem inwestycji i alokacją kapitału. To podejście pozwala nam nie tylko spełniać wymogi regulacyjne, lecz przede wszystkim podejmować decyzje zgodne z realiami rynkowymi, oczekiwaniami interesariuszy i kierunkiem odpowiedzialnej transformacji.

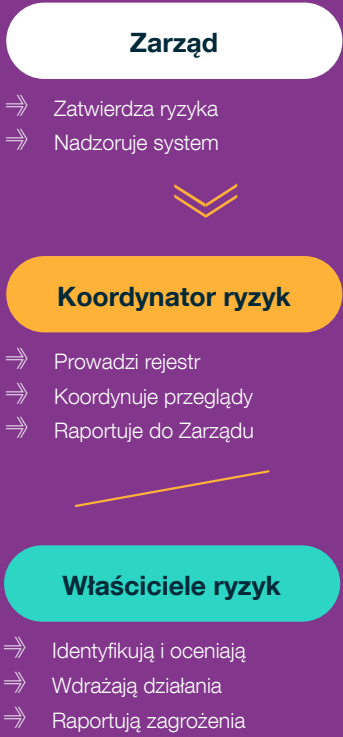
Paweł Hordyński,
Członek Zarządu ds. Finansowych

”



Struktura zarządzania zagrożeniami ESG

System zarządzania zagrożeniami opiera się na klarownym podziale odpowiedzialności



Proces zarządzania efektywnością i odpornością w NEXERZE składa się z czterech etapów:



1

Infrastruktura

ZIDENTYFIKOWANE ZAGROŻENIA:

- ⇒ Presja konkurencyjna i saturacja rynku,
- ⇒ Bariery administracyjne i lokalne utrudniające rozwój sieci,
- ⇒ Zdarzenia związane z bezpieczeństwem instalacji,
- ⇒ Wysoka emisja pośrednia wynikająca z wykorzystywania energii z paliw kopalnych.

DZIAŁANIA ZAPOBIEGAWCZE:

- ⇒ Inwestycje w nowoczesne i odporne technologicznie rozwiązania sieciowe,
- ⇒ Wdrożenie standardów klimatycznych zgodnych z KPO i FERC,
- ⇒ Zasilanie awaryjne OLT (systemy UPS),
- ⇒ Polisy ubezpieczeniowe zabezpieczające przed skutkami ryzyk klimatycznych.

2

Miejsca pracy

ZIDENTYFIKOWANE ZAGROŻENIA:

- ⇒ Ryzyko inflacyjne i wzrost kosztów pracy,
- ⇒ Utrata kluczowych kompetencji zespołu,
- ⇒ Potencjalne konflikty interesów i wyzwania etyczne.

DZIAŁANIA ZAPOBIEGAWCZE:

- ⇒ Szkolenia z zakresu etyki i wymogów regulacyjnych (ESG, RODO, CSRD),
- ⇒ Standaryzacja i automatyzacja procesów operacyjnych,
- ⇒ Implementacja wspólnych standardów w całej organizacji.

3

Łańcuch dostaw

ZIDENTYFIKOWANE ZAGROŻENIA:

- ⇒ Niewystarczający nadzór nad poddostawcami (due diligence),
- ⇒ Braki wykonawców infrastrukturalnych,
- ⇒ Opóźnienia w dostawach sprzętu i usług.

DZIAŁANIA ZAPOBIEGAWCZE:

- ⇒ Dywersyfikacja dostawców i budowa lokalnych relacji zakupowych,
- ⇒ Weryfikacja warunków umownych pod kątem mechanizmów awaryjnych,
- ⇒ Ustanowienie zabezpieczeń finansowych w umowach z podmiotami zewnętrznymi.

4

Zarządzanie awariami i odporność operacyjna

ZIDENTYFIKOWANE ZAGROŻENIA:

- ⇒ Zakłócenia w funkcjonowaniu sieci,
- ⇒ Skutki ekstremalnych zjawisk pogodowych.

DZIAŁANIA ZAPOBIEGAWCZE:

- ⇒ Obsługa incydentów przez zewnętrzne centrum operacyjne,
- ⇒ Automatyzacja i systemowe procedury reagowania na awarie,
- ⇒ Zasilanie awaryjne oraz integracja z wewnętrznym systemem zarządzania.

5

Ryzyka prawne i regulacyjne

ZIDENTYFIKOWANE ZAGROŻENIA:

- ⇒ Nowe wymogi ESG i obowiązki sprawozdawcze,
- ⇒ Przepisy o ochronie danych osobowych (RODO),
- ⇒ Zmiany w systemie podatkowym.

DZIAŁANIA ZAPOBIEGAWCZE:

- ⇒ Stałe monitorowanie zmian legislacyjnych i ich wpływu na działalność firmy,
- ⇒ Udział w konsultacjach branżowych i bezpośrednia komunikacja z regulatorami,
- ⇒ Szkolenia wewnętrzne zwiększające świadomość regulacyjną pracowników.





Analiza istotności

W 2024 roku NEXERA przeprowadziła wewnętrzne badanie podwójnej istotności, zgodnie z wytycznymi dyrektywy CSRD. Celem analizy było zidentyfikowanie kluczowych tematów ESG, które mają jednocześnie istotny wpływ na działalność spółki oraz są ważne z punktu widzenia przedstawicieli najważniejszych grup interesariuszy.

Analiza została przeprowadzona w formule warsztatowo-analitycznej, z uwzględnieniem:

- ⇒ wpływu poszczególnych zagadnień ESG na wartość i ciągłość operacyjną spółki (materialność finansowa),
- ⇒ wpływu działalności NEXERY na otoczenie społeczne, środowiskowe i regulacyjne (materialność wpływu).



Najbardziej istotne tematy (wysoka istotność finansowa i wpływ)

- ⇒ **Dostępność infrastruktury światłowodowej**, zwłaszcza na terenach wiejskich i słabiej zurbanizowanych.
- ⇒ **Przeciwdziałanie wykluczeniu cyfrowemu**, jako centralny element misji spółki.
- ⇒ **Zarządzanie bezpieczeństwem cyfrowym**, w tym ochrona danych i ciągłość usług.
- ⇒ **Zgodność regulacyjna**.

Tematy istotne dla reputacji i wartości społecznej

- ⇒ **Model neutralnego operatora**, który wzmacnia zaufanie partnerów detalicznych i przeciwdziała konfliktom interesów.
- ⇒ **Programy społeczne**, takie jak NEXERA Heroes, promujące zaangażowanie społeczne
- ⇒ **Transparentne raportowanie ESG** oraz **aktywna współpraca z gminami**, budujące zaufanie w relacjach lokalnych.

Tematy o rosnącym znaczeniu

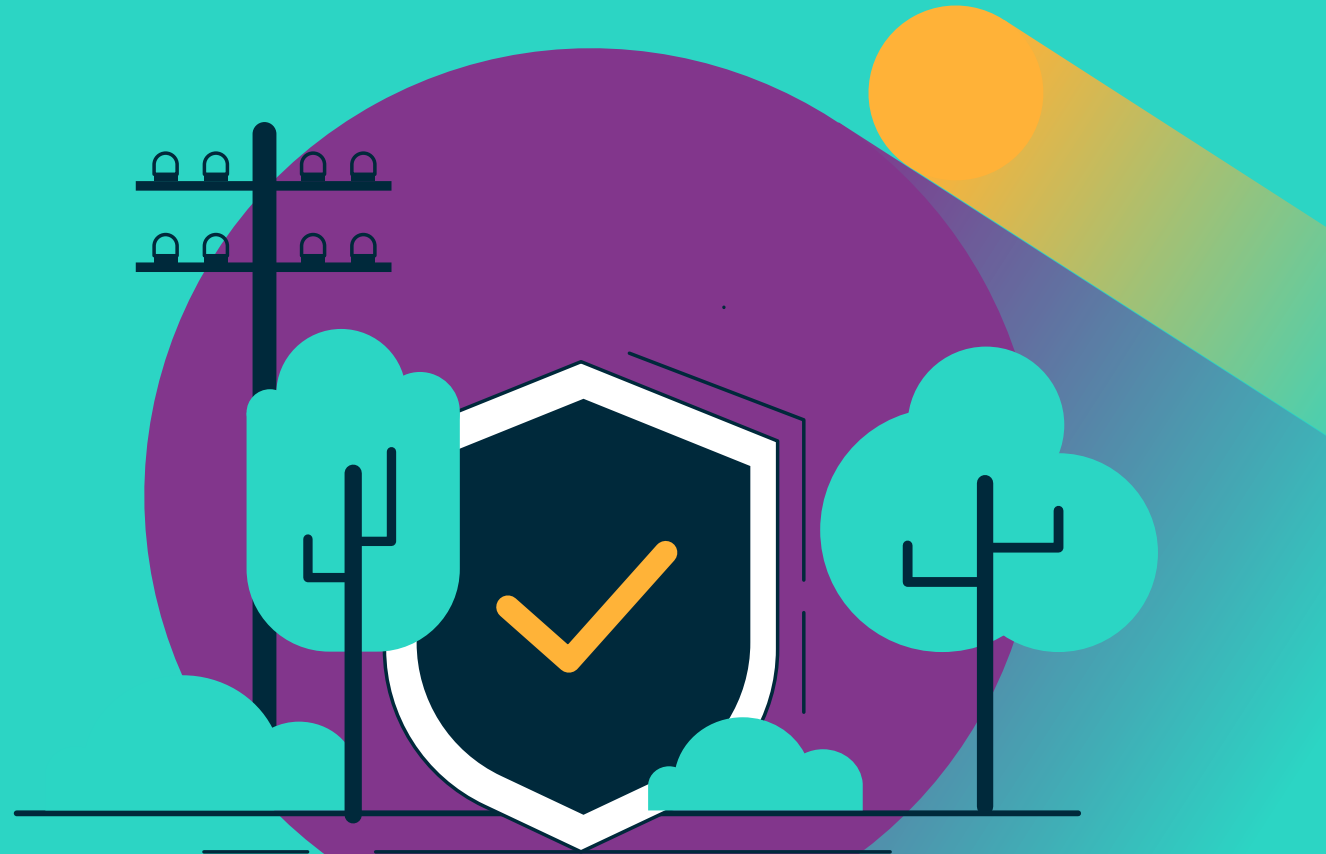
- ⇒ **Redukcja śladu węglowego** działalności operacyjnej (emisje pośrednie).
- ⇒ **Recykling infrastruktury pasywnej**, w tym kabli i szafek technicznych.
- ⇒ **Zrównoważona logistyka i odpowiedzialność podwykonawców**, w szczególności w zakresie transportu i montażu.

Wyniki badania podwójnej istotności stanowią podstawę do dalszego rozwoju działań ESG w NEXERZE. Tematy o najwyższej istotności są już uwzględnione w strategii oraz politykach operacyjnych, natomiast zagadnienia rosnące będą objęte rozszerzonym zakresem monitoringu i raportowania w kolejnych cyklach sprawozdawczych.





NEXERA w zgodzie z naturą





Nasze podejście do ochrony środowiska

Ochrona środowiska oraz ograniczanie negatywnego wpływu działalności operacyjnej na otoczenie naturalne to jeden z filarów odpowiedzialnego działania NEXERY. Nasze zobowiązania w tym obszarze opierają się na zasadach zrównoważonego rozwoju, transparentności i odpowiedzialności – zarówno w kontekście wykorzystywanej infrastruktury, jak i codziennego funkcjonowania organizacji. **Dążymy do tego, aby troska o środowisko była integralnym elementem naszych decyzji operacyjnych i strategicznych.**

Cyfrowa transformacja i środowisko

Działalność NEXERY przyczynia się do cyfrowej transformacji regionów o niższym stopniu zurbanizowania. Realizujemy projekty zgodne z koncepcją Smart Village i Smart Rural.



Współdzielenie
infrastruktury multi-
światłowodowej



optymalizacja
architektury sieci



mniej zużycie
energii i materiałów
oraz ograniczenie emisji
GHG



ochrona zasobów
naturalnych





Infrastruktura efektywna materiałowo i energetycznie

Światłowody zużywają
o **30 kWh mniej energii**
rocznie na użytkownika.
To oszczędność **30 GWh**
rocznie przy milionie
użytkowników oraz redukcja emisji
CO₂ o ok. **25 tys. ton/rok**¹

Światłowody zużywają nawet
17 razy mniej energii,
umożliwiając szybszą
i stabilniejszą transmisję danych

Światłowody są o **70–80%**
bardziej niezawodne² niż
sieci oparte na miedzi

Do produkcji światłowodów
wykorzystuje się do **66%**
mniej wszystkich
rodzajów materiałów³
niż w przypadku kabli miedzianych

Światłowody wykonane są
głównie z **krzemionki**
– materiału dostępnego
w **nieograniczonych**
ilościach



Źródła danych:

1. Fibre: the most energy-efficient solution to Europe's bandwidth needs, White Paper Brussels, July 2022, Europacable
2. 6 ARCEP, Future Networks – Digital tech's carbon footprint; 21 Października 2019
3. 27 https://www.ftthcouncil.eu/Portals/1/Copper_switchoff_whitepaper_01122020-Final.pdf?ver=Bsw-X8y9dVO-hVaQChWkSQ%3d%3d

BREKO Study Nachhaltigkeitsvergleich der Zugangsnetz-Technologien, FTTC und FTTH, May 2020, Prof. Dr.-Ing. Kristof Obermann



Kluczowe zobowiązania środowiskowe NEXERY:



Ochrona bioróżnorodności i przyrody

Prowadzimy działania na rzecz zachowania bioróżnorodności i przeciwdziałania degradacji środowiska.



Wspieramy inicjatywy proekologiczne i promujemy świadomość środowiskową wśród naszych interesariuszy.



Opracowaliśmy plan ochrony bioróżnorodności, który kierunkuje nasze działania oraz inspirowanie partnerów biznesowych.



Zarządzanie energią

Monitorujemy i optymalizujemy zużycie energii w naszej działalności.



W ok. 80% korzystamy z odnawialnych źródeł energii, dążąc do neutralności klimatycznej.



Identyfikujemy możliwości dalszego ograniczania emisji i poprawy efektywności energetycznej.



Gospodarka zasobami wodnymi

Dbamy o zasoby wodne poprzez stosowanie praktyk minimalizujących ryzyko ich zanieczyszczenia, takich jak odpowiednie zarządzanie odpadami i kontrola procesów budowlanych.



Przyjęliśmy plan zarządzania zużyciem wody, oparty na zasadzie minimalizacji i przeciwdziałania marnotrawstwu.



Zarządzanie odpadami

Realizujemy zasady gospodarki obiegu zamkniętego (GOZ), kierując się zasadą 6R (Rethink, Refuse, Reduce, Reuse, Recycle, Recover).



Opracowaliśmy plan zarządzania odpadami, zgodny z hierarchią postępowania z nimi, aby zmniejszyć ich ilość i zwiększyć poziom ich przetwarzania.



Wierzymy, że rozwój technologii nie może odbywać się kosztem środowiska. Dlatego już dziś budujemy cyfrową przyszłość, w której dostęp do internetu jest szybki i szeroko dostępny, ale jego zagwarantowanie odbywa się w sposób zrównoważony. Od 2019 roku regularnie mierzymy nasz ślad węglowy w Zakresie 1 i 2, zgodnie z GHG Protocol. Technologia światłowodowa dzięki swojej efektywności i trwałości pozwala ograniczyć emisję CO₂ i zużycie energii. To jednak dopiero początek. Naszym celem jest redukcja emisji gazów do 2040 roku – i każdego dnia konsekwentnie do tego dążymy.

Justyna Chmielewska,
Doradczyni zarządu ds. Zrównoważonego Rozwoju, specjalistka w zakresie raportowania ESG





Gospodarka energetyczna i emisje

W NEXERZE systematycznie wdrażamy rozwiązania zmniejszające zapotrzebowanie na energię i ograniczające ślad węglowy:

Optymalizujemy architekturę sieci, co przekłada się na mniejsze zużycie energii, ograniczenie zużycia materiałów budowlanych oraz redukcję ryzyka marnotrawstwa zasobów.

Współdzielimy infrastrukturę multi-światłowodową jako innowacyjne podejście do rozwoju sieci telekomunikacyjnej o mniejszym wpływie środowiskowym.

Działania NEXERY w zakresie zarządzania energią i emisjami koncentrują się na zużyciu energii, monitorowaniu emisji gazów cieplarnianych i opracowywaniu środków mających na celu ich minimalizację. Przyjęta strategia uwzględnia potrzebę **osiągnięcia zerowego poziomu emisji netto do 2050 r. i zmniejszenia emisji o 90% do 2040 r.**, zgodnie z celami UE i porozumieniem paryskim.



Raportowanie emisji

Od 2019 roku mierzymy emisje gazów cieplarnianych w Zakresie 1 i 2 (emisje bezpośrednie oraz pośrednie związane z energią) zgodnie ze standardem GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting. W 2024 roku rozpoczęliśmy także systematyczny monitoring Zakresu 3, obejmujący emisje pośrednie w całym łańcuchu wartości.

Wykorzystujemy platformę Carbon Navigator Tool (Novata), która umożliwia:

- ⇒ **ocenę emisji bezpośrednich i pośrednich**, m.in. z floty pojazdów oraz urządzeń sieciowych,
- ⇒ **analizę trendów** emisji w czasie.



Podsumowanie emisji w 2024

Zakres emisji	tCO2e	
Zakres 1	159	Emisje z zakresu 1 to bezpośrednie emisje generowane przez źródła posiadane lub obsługiwane przez firmę
Zakres 2 - wartości opartej na rynku (market-based method).	22	Emisje z zakresu 2 to pośrednie emisje generowane przez zakup energii elektrycznej (oraz ciepła, pary i chłodzenia).
Zakres 2 - wartości opartej na lokalizacji (location-based method)	1165	
Zakres 3	13421	Emisje z zakresu 3 to inne pośrednie emisje generowane przez firmę. Istnieje 15 kategorii, na przykład zakupione towary i usługi.

Zakres 3 w szczegółach:



Symulacja rocznego zużycia energii w OLT zasilanych energią ze źródeł odnawialnych według województw:

Województwo	Zużycie energii na 1 HP [kWh]
warmińsko-mazurskie	1,05 kWh
mazowieckie	1,51 kWh
kujawsko-pomorskie	1,37kWh
świętokrzyskie	1,56 kWh
łódzkie	1,46 kWh
Średnie roczne zużycie energii na HP	1,39 kWh
Średni współczynnik emisji CO2 dla energii elektrycznej produkowanej w Polsce wynosi: ~650 g CO2 / kWh (według KOBiZE, 2022–2023)	1,39 kWh zużycia energii = ok. 0,90 kg CO2 emisji rocznej na punkt HP

CIEKAWOSTKA

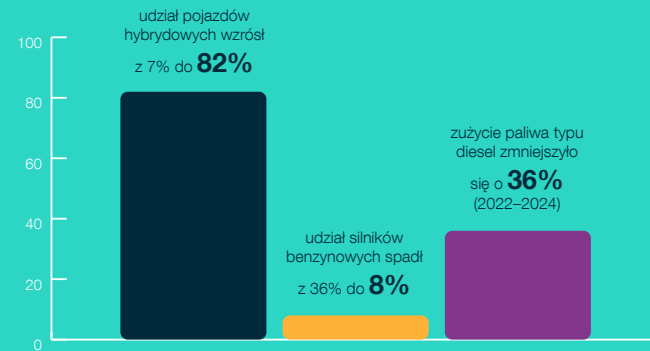
Roczne zużycie energii na jeden punkt HP w sieci NEXERY (średnio 1,39 kWh) jest porównywalne z rocznym zużyciem energii jednej energooszczędnej żarówki LED (ok. 1,4 kWh przy użytkowaniu przez 3 godziny dziennie), co pokazuje wysoką efektywność energetyczną naszej infrastruktury.



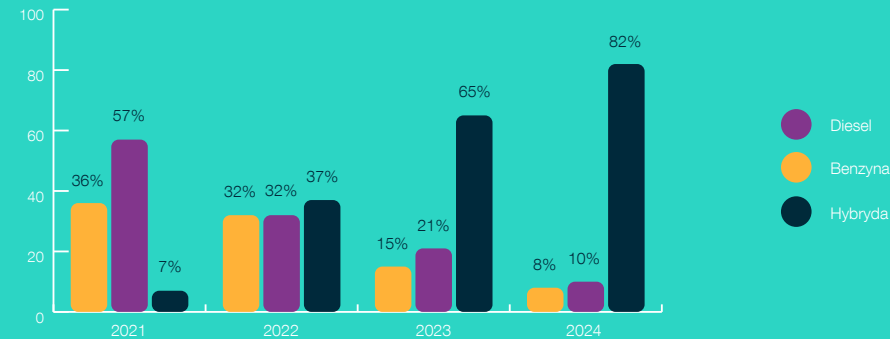
Wyniki i zobowiązania

Przez ostatnie lata, w wyniku ciągłej wymiany floty na pojazdy mniej emisyjne, ślad węglowy zwiększył się zaledwie o 7% w stosunku do roku 2022, pomimo zwiększenia floty samochodowej o 50% w wyniku zwiększonego zatrudnienia.

W okresie 2021-2024:

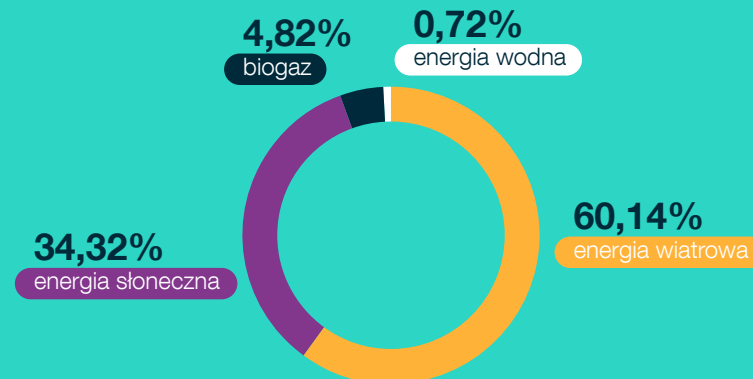


Flota pojazdów według typu silnika samochodowego



Zielona energia w sieci

Urządzenia aktywne OLT, których jesteśmy właścicielem (ok. 80%), są zasilane energią pochodzącą z odnawialnych źródeł, dzięki współpracy z Respect Energy SA. W 2024 roku dostarczana energia miała następującą strukturę:



CIEKAWOSTKA

Średnie miesięczne zużycie energii w urządzeniach OLT w 2024 roku wynosiło ok. 155 MWh (dane ze stycznia-grudnia), co jest na bieżąco analizowane w odniesieniu do liczby aktywnych gospodarstw domowych (HC – home connected), by ocenić efektywność energetyczną i skalowalność infrastruktury.



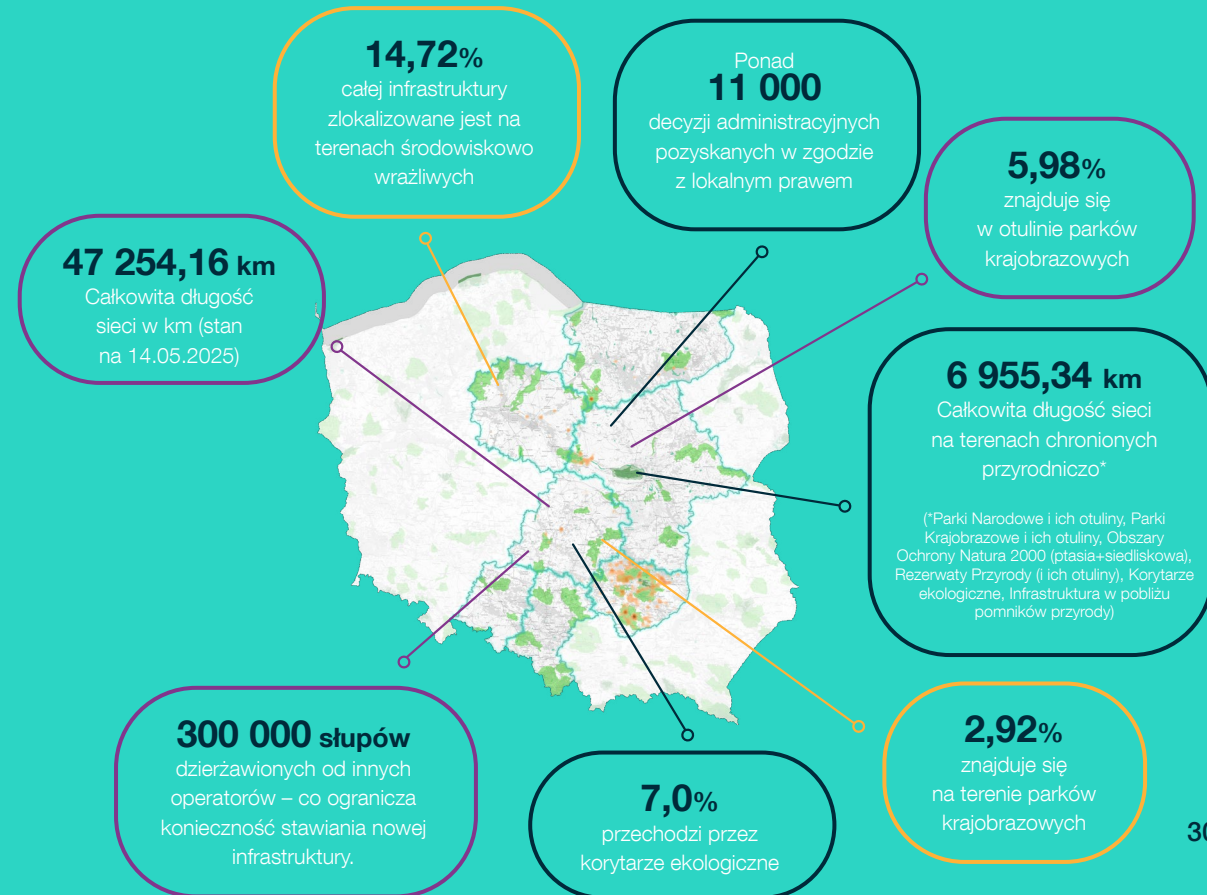
Ochrona bioróżnorodności

W NEXERZE rozumiemy odpowiedzialność związaną z realizacją inwestycji na terenach cennych przyrodniczo. Minimalizujemy wpływ na środowisko poprzez odpowiednie planowanie, realizację i eksploatację sieci, a także działania edukacyjne i ochronne. Dbamy o bioróżnorodność i niezakłócanie naturalnych procesów.

Forma ochrony przyrody	Procent infrastruktury*
Świętokrzyski Park Narodowy	0,001%
Świętokrzyski Park Narodowy – otulina	0,57%
Parki Krajobrazowe	2,92%
Otulina Parków Krajobrazowych	5,98%
Obszary Natura 2000	1,66%
Rezerваты Przyrody (otulina)	0,01%
Korytarze Ekologiczne	7,01%
Pomniki przyrody w promieniu 5 metrów od infrastruktury	0,01%

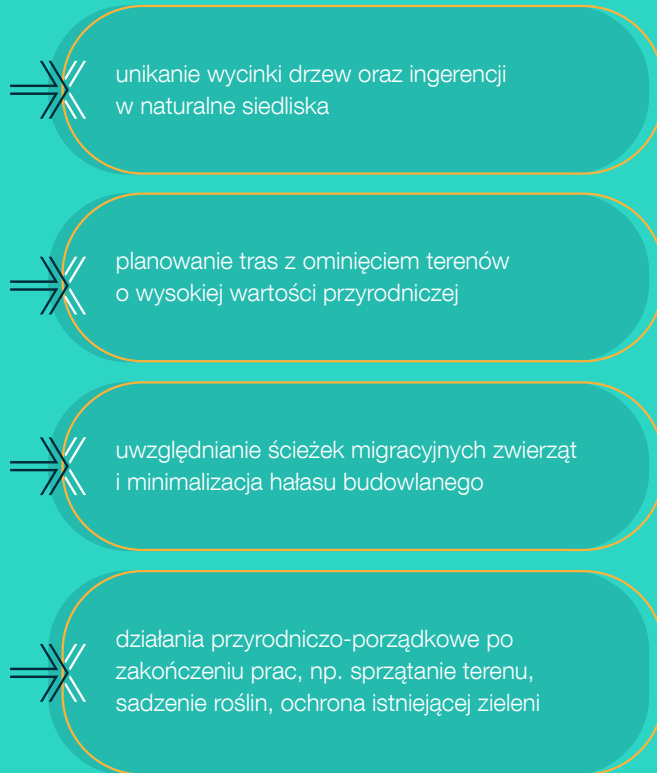
* na terenie danej formy ochrony przyrody w stosunku do wszystkich kabli światłowodowych NEXERY

Skala inwestycji a obszary chronione

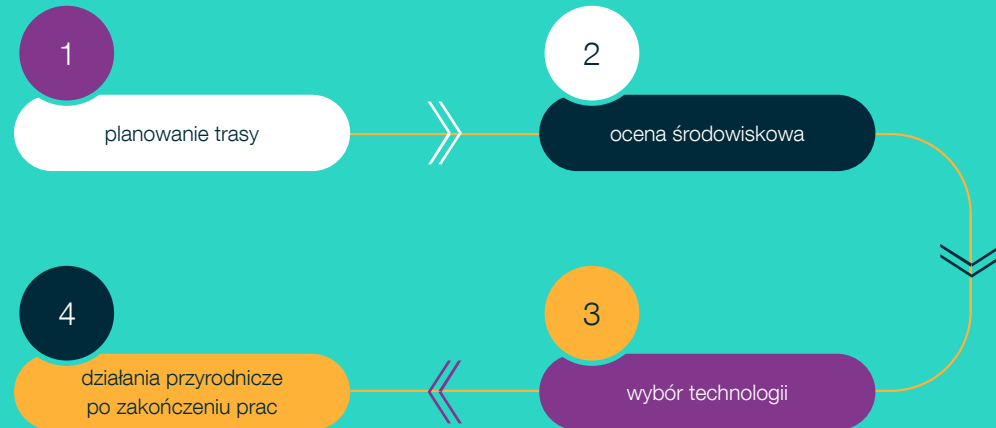


Dobre praktyki projektowe i wykonawcze

Podczas realizacji inwestycji światłowodowych stosujemy szereg działań ograniczających wpływ na środowisko:



Schemat procesu projektowego:



Odpowiedzialna eksploatacja i edukacja

Zrównoważone podejście do ochrony przyrody obejmuje także fazę użytkowania sieci oraz działania edukacyjne skierowane do interesariuszy:

- ⇒ szkolenia i materiały edukacyjne dla pracowników, wykonawców i partnerów,
- ⇒ komunikację proekologiczną w wewnętrznych kanałach (np. NEXletter),
- ⇒ ekologiczne integracje (ekowyjazdy), upcykling materiałów marketingowych (np. plecaki z banerów reklamowych).



Świadomość ekologiczna i kultura organizacyjna

Równoległe z realizacją celów środowiskowych budujemy kulturę organizacyjną opartą na **świadomości ekologicznej**. Wspieramy odpowiedzialne postawy, wzmacniając zaangażowanie pracowników oraz promując „zielone” zachowania w pracy i w życiu prywatnym.



Gadżety NEXERY w duchu odpowiedzialności środowiskowej

Materiały promocyjne i gadżety firmowe wybieramy w sposób przemyślany. Łączymy **trwałość, funkcjonalność i odpowiedzialność środowiskową**, nie kierując się wyłącznie „ekologicznym” wyglądem produktów. Wierzymy, że **zrównoważony produkt to taki, który służy przez długi czas**, zamiast szybko trafić do kosza.



Wybierając materiały, kierujemy się zasadą **równowagi pomiędzy ekologią a trwałością**. Czasem bardziej ekologiczne z pozoru rozwiązanie (np. papierowe torby) okazuje się mniej trwałe i generuje większy ślad środowiskowy w dłuższym okresie. Dlatego:

- ➔ **staramy się wybierać to, co jest eko,**
- ➔ **stawiamy na jakość, trwałość i rozsądne użytkowanie,**
- ➔ **zwiększamy udział materiałów z recyklingu i naturalnych surowców – biodegradowalnych lub łatwych do ponownego przetworzenia.**





Plany na przyszłość

Nasze plany na najbliższe lata obejmują zarówno pogłębienie analiz śladu środowiskowego, jak i dalszą optymalizację technologii oraz procesów wpływających na środowisko naturalne.



2024 r.

Analiza śladu węglowego Zakres 3

Od 2024 roku **rozszerzyliśmy pomiar śladu węglowego o emisje w Zakresie 3**, czyli pośrednie emisje generowane w łańcuchu wartości, m.in. przez dostawców, wykonawców i partnerów operacyjnych. W ramach protokołu GHG dla ogólnego szacowania wpływu łańcucha dostaw stosujemy metodę spend-based, czyli na podstawie **wydatków pieniężnych** i używając wskaźników emisji przypisanych do danego rodzaju zakupu (np. zł/kg CO₂e). Natomiast w przypadku naszego kluczowego dostawcy wykorzystujemy szczegółowe dane przekazane przez samego dostawcę.

Ponadto w zakresie 3 badamy emisję gazów w wyniku przemieszczania się pracowników czy podróży służbowych, aby wprowadzać dalsze inicjatywy mające na celu zachętę do zmiany nawyków i obniżenie emisji.

Ponadto cały czas pracujemy nad pozyskaniem danych odnośnie do:

- ⇒ transportu i logistyki dostaw,
- ⇒ zużycia energii przez partnerów,
- ⇒ cyklu życia materiałów używanych do budowy sieci,
- ⇒ emisji związanych z użytkowaniem naszych usług przez klientów.

Dzięki tym danym możliwe będzie bardziej precyzyjne określenie punktów krytycznych oraz zaplanowanie celów redukcyjnych w całym ekosystemie biznesowym NEXERY.

NEXERA zleciła firmie doradczej WSP Global Inc. przeprowadzenie przeglądu naszego poziomu emisji dwutlenku węgla i współpracuje z NEXERĄ nad opracowaniem planu dekarbonizacji zgodnego z Science Based Targets initiative (SBTi).

2040 r.

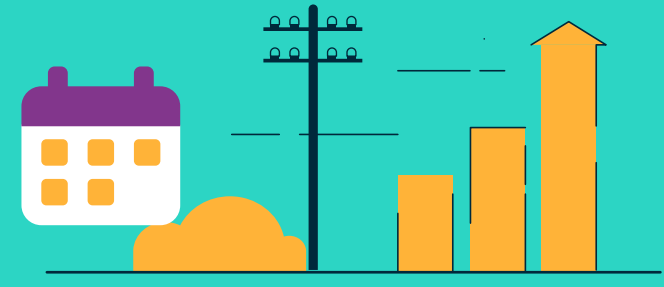
90% redukcji emisji

2050 r.

Zerowa emisja netto

Deklaracja dążenia do zerowej emisji netto **do 2050 roku** pozostaje nadrzędnym celem środowiskowym NEXERY. Dążymy do niego poprzez:

- ⇒ sukcesywne ograniczanie emisji bezpośrednich (Zakres 1) i pośrednich (Zakres 2),
- ⇒ inwestycje w odnawialne źródła energii,
- ⇒ transformację floty w kierunku niskoemisyjności,
- ⇒ optymalizację infrastruktury i zużycia zasobów.





NEXERA to ludzie





Nasze zobowiązania społeczne

Wierzymy, że budowa organizacji odpornej na wyzwania przyszłości zaczyna się od ludzi – pracowników, partnerów i społeczności, które współtworzą nasz ekosystem. Dlatego inwestujemy w rozwój kultury pracy opartej na wartościach. Wspieramy lokalne inicjatywy i działamy na rzecz równości, włączenia i dostępności usług cyfrowych. Nasze zobowiązania w obszarze społecznym mają podwójny wpływ. Opierają się na **wpływie – wewnętrznym** (środowisko pracy) i **zewnątrznym** (społeczności lokalne, dostępność usług, włączenie cyfrowe).

Wewnętrzna odpowiedzialność społeczna: środowisko pracy

Naszym celem jest tworzenie **kultury organizacyjnej**, w której każdy pracownik ma realny dostęp do możliwości rozwoju, jest traktowany z szacunkiem i buduje trwałe relacje z organizacją. Fundamentem tych działań są **nasze wartości: otwartość, odwaga, zaufanie, przedsiębiorczość i entuzjazm**.

Kluczowe zobowiązania



Równość szans i przeciwdziałanie dyskryminacji

Kompleksowa Polityka DEI, transparentne zasady zatrudniania i awansów, cykliczne analizy różnorodności, przeciwdziałanie wszelkim formom dyskryminacji, pełna zgodność z przepisami prawa i wytycznymi ONZ.



Rozwijanie różnorodności

Promowanie kobiet i grup niedostatecznie reprezentowanych na stanowiskach kierowniczych, równy dostęp do szkoleń i benefitów.



Dobrostan fizyczny i psychiczny

Elastyczny, hybrydowy model pracy, dni regeneracyjne, pakiety zdrowotne, ergonomiczne stanowiska, wsparcie psychologiczne, działania zgodne z wytycznymi WHO i ILO.



Kompleksowy rozwój kompetencji

Program NEXfly, Indywidualne Plany Rozwoju, Akademia WOW – pracownicy dla pracowników, program mentoringowy, coaching na różnych szczeblach, system rocznych rozmów rozwojowych People Review.



Zaangażowanie i partycypacja

Badania Gallup Q12, eNPS, regularne spotkania o2o (1:1), otwarta komunikacja z zarządem.



Uznanie i motywacja

Transparentny system nagród, wyróżnienia za postawy zgodne z wartościami NEXERY, kultura doceniania.

3 Gallup Q12 to narzędzie badawcze służące do pomiaru zaangażowania pracowników, oparte na 12 pytaniach dotyczących m.in. jasności oczekiwań, dostępności zasobów, możliwości rozwoju oraz relacji w zespole. Wynik 8,39 oznacza wysoki poziom zaangażowania i plasuje się zdecydowanie powyżej średnich światowych i krajowych. Więcej: State of the Global Workplace Report - Gallup

4 eNPS (employee Net Promoter Score) to wskaźnik mierzący poziom lojalności i zaangażowania pracowników wobec pracodawcy. Obliczany jest na podstawie odpowiedzi na pytanie: „Na ile prawdopodobne jest, że polecisz to miejsce pracy znajomemu?” w skali 0–10. Wynik eNPS mieści się w przedziale od –100 do +100. Wyniki eNPS powyżej 0 są uważane za wynik akceptowalny, pomiędzy 10 a 30 są uważane za „dobre”, podczas gdy te pomiędzy 50 a 70 są uważane za doskonałe. W badaniu wzięło udział ponad 80% pracowników, a uzyskany wynik jest porównywalny z benchmarkami rynkowymi.





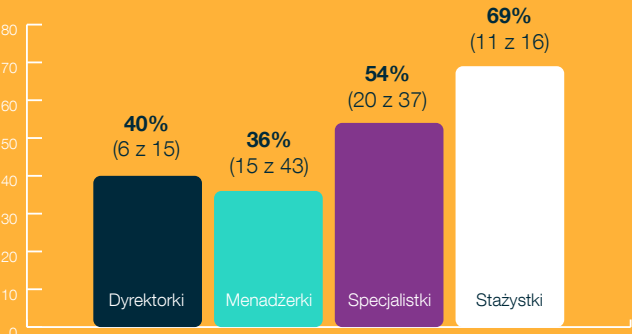
NEXERA od środka

W NEXERZE systematycznie monitorujemy wskaźniki zatrudnienia, równości, retencji oraz efektywności rozwojowej – traktując zarządzanie kapitałem ludzkim jako kluczowy obszar wpływu.

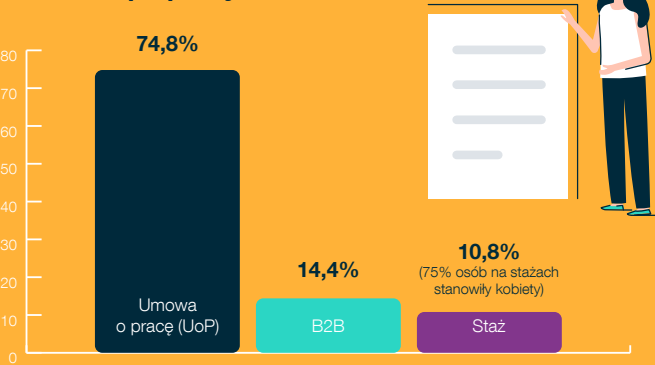


Struktura zatrudnienia

Udział kobiet w strukturze stanowisk (2024):



Forma współpracy:



Wynagrodzenia i równość: Gender Pay Gap (GPG)

Nasze analizy opierają się na danych zagregowanych (unadjusted) oraz uwzględniają strukturę stanowisk i komponenty zmienne. NEXERA podejmuje **działania mające na celu stopniowe zmniejszanie różnic w wynagrodzeniach** w ujęciu rok do roku. **W 2024 roku luka płacowa została zredukowana** względem roku poprzedniego, co potwierdza skuteczność realizowanych inicjatyw w tym obszarze.

Mimo spadku GPG w wynagrodzeniach podstawowych największe różnice nadal występują w premiach (szczególnie wśród specjalistów: 10–40%). Wynika to m.in. z większego udziału kobiet na stanowiskach juniorskich i asystenckich.

Wyniki NEXERY pozostają blisko średniej GPG dla sektora telekomunikacyjnego w UE (18–22%) i nadal powyżej ogólnej średniej unijnej (12,7%).



Działania korygujące i cele

- ⇒ transparentne przeglądy wynagrodzeń (cykliczne audyty płacowe),
- ⇒ spójne kryteria awansów i oceny potencjału,
- ⇒ programy mentoringowe i ścieżki rozwoju dla grup niedoreprezentowanych.

Cele strategiczne i mierniki HR od 2025 roku:

- ⇒ **Proporcja płci:** min. 30% jednej płci w stosunku do drugiej
- ⇒ **Zaangażowanie pracowników:** utrzymanie **wysokiego poziomu zaangażowania**
- ⇒ **Satysfakcja pracowników:** utrzymanie pozytywnego eNPS
- ⇒ **Liczba szkoleń:** min. 50 godzin szkoleń rozwojowych na pracownika rocznie
- ⇒ **Równość wynagrodzeń:** obniżanie luki płacowej w całej organizacji rok do roku



Dobrostan pracowniczy i przestrzeń do rozwoju zawodowego

Wspieramy nie tylko rozwój kompetencji, lecz także promujemy zdrowy styl życia, który sprzyja budowaniu relacji i pozwala odnaleźć sens w tym, co się robi. Nasz system wellbeingowy (działania w obszarze dobrostanu pracowników) obejmuje zarówno pracowników etatowych, jak i stażystów, z uwzględnieniem ich specyficznych potrzeb i etapu rozwoju zawodowego.



Program wellbeingowy – 6 filarów wsparcia



Zdrowie

Dbamy o dobrostan fizyczny, psychiczny i emocjonalny, m.in. poprzez:

- ⇒ program NEXERA Heroes,
- ⇒ pakiet medyczny Enel-Med,
- ⇒ konsultacje psychologiczne i działania profilaktyczne,
- ⇒ webinary i szkolenia z empatii, emocji, zdrowia psychicznego.



Relacje

Budujemy zespoły oparte na współpracy i zaufaniu, m.in. poprzez:

- ⇒ integrację zespołów i wspólne świętowanie sukcesów,
- ⇒ coaching N-1 i coachingi indywidualne wg potrzeb,
- ⇒ nagrody zgodne z wartościami NEXERY,
- ⇒ projekty wzmacniające relacje między działami.



Miejsce pracy

Tworzymy elastyczne i nowoczesne środowisko pracy, m.in. poprzez:

- ⇒ nowoczesne biura i komfortowe warunki,
- ⇒ hybrydowy model pracy i elastyczne godziny pracy,
- ⇒ dni wolne na regenerację i work-life balance.



Systemy i procesy

Rozwijamy kompetencje i wspieramy rozwój zawodowy, m.in. poprzez:

- ⇒ NEXfly – program rozwoju pracownika od zatrudnienia do odejścia, obejmujący nabywanie i doskonalenie kompetencji zawodowych i osobistych,
- ⇒ jasne ścieżki rozwoju i awansu,
- ⇒ inwestycje w szkolenia i narzędzia cyfrowe.



Kultura organizacyjna

Tworzymy firmę z misją i przejrzystą strategią, m.in. poprzez:

- ⇒ jasno określone wartości, misję i wizję,
- ⇒ transparentną komunikację,
- ⇒ kulturę odpowiedzialności i zaangażowania.



Świadomość

Budujemy odpowiedzialność społeczną i ekologiczną, m.in. poprzez:

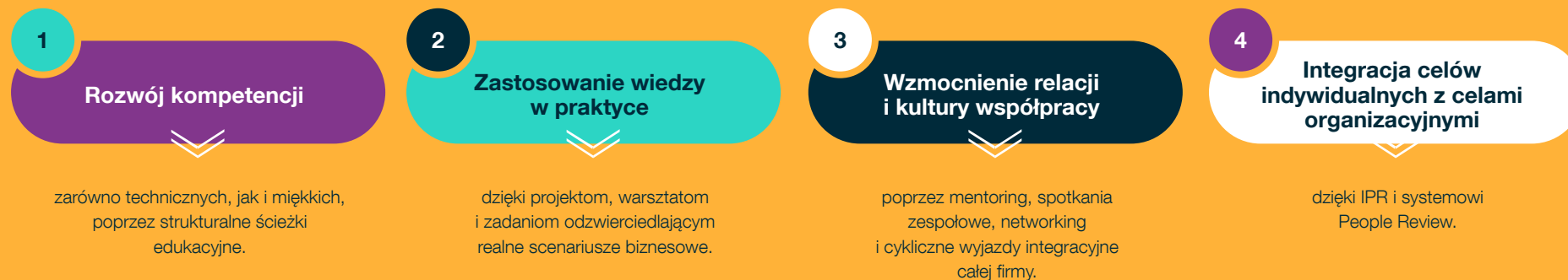
- ⇒ działania CSR,
- ⇒ edukację ekologiczną i codzienne eko-nawyki,
- ⇒ odpowiednie polityki w tym ESG, DEI, praw człowieka.



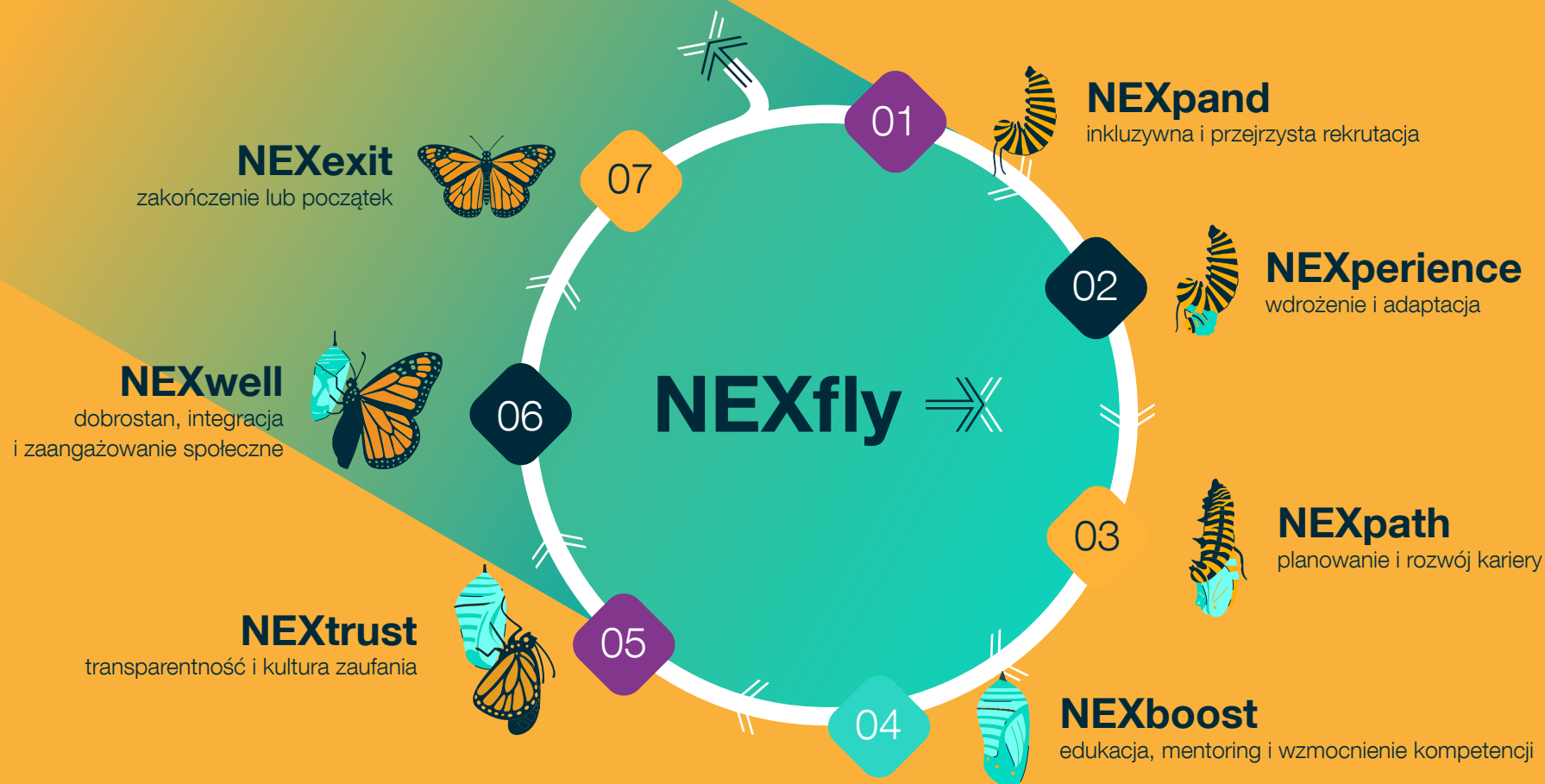
NEXfly to strategiczny program rozwoju pracownika stworzony na podstawie modelu zarządzania talentami obejmujący cały cykl zawodowy pracownika – od zatrudnienia po odejście z firmy („hire to retire”). NEXfly jest integralnym elementem naszego podejścia do wellbeingu – świadomego wspierania zespołu na różnych etapach transformacji. NEXFly kierujemy zarówno do pracowników, jak i stażystów.



Cele programu



Etapy programu:



01

02



NEXpand – inkluzywna i przejrzysta rekrutacja

Proces rekrutacyjny rozpoczyna się od ogłoszenia tworzonego z myślą o różnych grupach wiekowych oraz uwzględniającego różne tożsamości płciowe i doświadczenia. Całość procesu rekrutacji prowadzona jest zgodnie z zasadami DEI i transparentnymi standardami HR, zapewniając obiektywną ocenę kompetencji.

NEXperience – wdrożenie i adaptacja

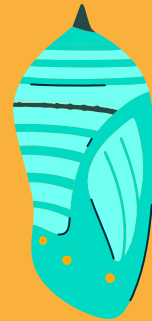
Każdy nowy pracownik przechodzi ustrukturyzowany program wdrożeniowy, który obejmuje etapy: wartości > struktura > obowiązki. Program zawiera takie elementy dodatkowe jak:

- ⇒ **Program Buddy** – zakładający przydzielenie opiekuna wspierającego nowego pracownika w pierwszych tygodniach pracy i dzielącego się z nim wiedzą o firmie,
- ⇒ **Test Gallupa** – obejmujący diagnozę talentów, wspierający nie tylko rozwój indywidualny, ale także różnorodność w organizacji. Pozwala on identyfikować unikalne style myślenia, działania i budowania relacji, wspierając tym samym kulturę włączającą i świadomą potencjału każdego członka zespołu.
- ⇒ **Firmowe memo wdrożeniowe** – składa się na nie zestaw materiałów i warsztatów wdrożeniowych zawierających kluczowe informacje o misji, wartościach, strukturze organizacyjnej i narzędziach pracy. Jest ono przygotowane przez każdy dział firmy.

03

NEXfly

04



NEXpath – planowanie i rozwój kariery

To etap ukierunkowany na:

- ⇒ tworzenie **Indywidualnych Planów Rozwoju (IPR)**,
- ⇒ ustalanie celów rocznych,
- ⇒ spotkania rozwojowe o2o (1:1) wzmacniające kulturę feedbacku i doceniania,
- ⇒ cykliczne przeglądy kompetencji w ramach People Review.

NEXboost – edukacja, mentoring i wzmocnienie kompetencji

Rozwój w NEXERZE opieramy na zasadzie 70-20-10. Nasze podejście obejmuje:

- ⇒ **Akademię Menedżera** – cykl rozwojowy dla obecnych i przyszłych liderów skupiony na rozwijaniu umiejętności zarządzania zespołem, podejmowania decyzji, prowadzenia rozmów rozwojowych i budowania zaangażowania.
- ⇒ **Akademię WOW** – autorski program rozwojowy, w którym każdy pracownik może wcielić się w rolę eksperta/prelegenta i podzielić się swoją wiedzą z zespołem. Szkolenia dostarczają konkretnych, sprawdzonych wskazówek, np. jak przygotować prezentację czy ciekawe wystąpienie publiczne.
- ⇒ **Coachingi zespołowe i kadry zarządzającej** – działania, które pomagają budować zaufanie w zespołach, wzmacniają współpracę oraz wspierają liderów w prowadzeniu zespołów w duchu empatii i otwartości.
- ⇒ **Mentoring szyty na miarę** – dostępny dla każdego pracownika indywidualny program, który zapewnia długofalowe wsparcie w rozwoju zawodowym oraz budowaniu kompetencji menedżerskich i eksperckich, w zależności od preferowanej ścieżki kariery.
- ⇒ **Szkolenia tematyczne** – wokół takich obszarów jak DEI, ESG, komunikacja, ład korporacyjny, zarządzanie projektami, rozwój osobisty.

NEXtrust – transparentność i kultura zaufania

Zgodnie z zasadami ładu korporacyjnego zapewniamy przejrzystość działań, stawiając na:

- ⇒ comiesięczne spotkania ogólnofirmowe z Zarządem (monthly meetings) stanowiące przestrzeń do **dzielenia się informacjami o wynikach firmy, planach, sukcesach zespołów oraz ważnych wydarzeniach**,
- ⇒ polityki związane z prawami człowieka, wspieraniem różnorodności, zapewnianiem równych szans i praw, włączaniem każdego oraz przeciwdziałaniu nieprawidłowościom,
- ⇒ publikację wyników badania klimatu organizacji i satysfakcji pracownika (Gallup Q12, NPS),
- ⇒ platformy wiedzy: NEXpert, NEXcellence,
- ⇒ powołanie officera ds. compliance traktowane jako wsparcie budowania zdrowych relacji i przestrzegania standardów etycznych w organizacji.

NEXwell – dobrostan, integracja i zaangażowanie społeczne

W ramach dbania o dobrostan pracowników i działań wspierających dobrą atmosferę oraz zaangażowanie w pracy oferujemy:

- ⇒ udział w programie **NEXERA Heroes**,
- ⇒ Badanie Klimatu Organizacji przy użyciu narzędzia Gallup Q12,
- ⇒ inicjatywy CSR, integracje, konkursy, celebracje, zdrowe przekąski,
- ⇒ biura tworzone z myślą o ludziach – ergonomiczne stanowiska, naturalne światło, roślinność, dostęp do stref relaksu i detale, które realnie wpływają na codzienny komfort.

07



NEXexit – zakończenie lub początek

Dbamy o to, aby proces zakończenia współpracy przebiegał w sposób uporządkowany i transparentny. NEXexit to:

- ⇒ tzw. exit interview, czyli podzielenie się informacją zwrotną na pożegnanie,
- ⇒ godne i oparte na szacunku zakończenie współpracy, aby zachować jak najlepsze relacje po odejściu.



Głos pracownika

To, co wyróżnia naszą firmę, to nie tylko wartości wpisane w strategię, ale ich realna obecność w codziennym działaniu. Program NEXfly dał mi jasną ścieżkę rozwoju, a cykliczne spotkania 1:1 z przełożonym pozwoliły na bieżąco omawiać cele i oczekiwania. Dzięki transparentnym zasadom, mentoringowi i otwartej komunikacji wiem, gdzie jestem – i dokąd mogę dojść.

Yelyzaveta Bodnariuk Smirnova,
Kierownik ds. Administracji i Organizacji Biura





Kultura rozwoju – wskaźniki i wpływ

Dzięki systematycznym działaniom szkoleniowym oraz przejrzystym zasadom planowania rozwoju 66% z **uprawnionych pracowników** skorzystało w 2024 roku z programów rozwojowych.

Realizacja strategicznego celu KPI: min. 50 godzin szkoleń rozwojowych na pracownika rocznie. Przekroczyliśmy zakładany próg o 22 pp., zapewniając tym samym szeroki dostęp do wiedzy i możliwości rozwoju.



Szkolenia realizowane były w oparciu o zasadę 70-20-10 (praktyka – mentoring – teoria), co sprzyja nie tylko przyswajaniu wiedzy, ale również jej wdrażaniu w bieżących projektach.

5 Liczba uczestników to liczba zatrudnionych o pracę (UoP)





NEXstudent

W NEXERZE ważnym **elementem wspierania młodych talentów** jest program stażowy NEXstudent, do którego od 2023 roku dołączyło **16 osób**. Wszyscy uczestnicy ukończyli program oraz po zakończeniu programu 2 osoby zmieniły formę zatrudnienia na Umowę o Pracę.

Program stażowy NEXstudent obejmował warsztaty, inspirujące spotkania z każdym członkiem zarządu, grę szkoleniową o planowaniu, dwudniowy wyjazd z dodatkowymi zajęciami. W ramach programu osoby uczestniczące zrealizowały **12 autorskich projektów**, rozwijając swoje kompetencje w realnym środowisku biznesowym.

Stażyści NEXERY aktywnie uczestniczyli również w wielu szkoleniach poza programem, które odbyły się w 2024 roku (suma godzin):

DEI (różnorodność, równość, inkluzywność): 46 godzin

ESG (zrównoważony rozwój): 27 godzin

Rozwój osobisty i zawodowy: 294,5 godzin

Narzędzia i systemy (Tools): 98 godzin

Komunikacja i integracja: 756 godzin

Zarządzanie i ład korporacyjny (Governance): 57 godzin



Założenia programu zostały docenione również zewnętrznie – NEXERA w 2023 roku otrzymała nagrodę „Pracodawca Godny Zaufania” w kategorii „Programy stażowe” i program jest wciąż z powodzeniem kontynuowany.

“

Udział w programie NEXstudent to dla mnie przede wszystkim szansa na rozwój. Już od początku miałam okazję brać udział w konkretnych zadaniach, a dodatkowo uczestniczyłam w szkoleniach prowadzonych przez ekspertów NEXERY. Dzięki temu dużo lepiej zrozumiałam, jak działa branża telekomunikacyjna i zdobyłam umiejętności, które z pewnością przydadzą mi się w przyszłej pracy. Cieszę się, że mogłam dołączyć do zespołu – dla mnie ten staż to dopiero początek przygody z firmą.

Gabriela Mędrzycka,
Uczestniczka NEXstudent i aktualnie Asystentka działu personalnego

”

Bezpieczeństwo i BHP

- ⇒ liczba urazów związanych z pracą: 0
- ⇒ liczba wypadków śmiertelnych: 0
- ⇒ liczba dni straconych z powodu urazów: 0

W NEXERZE prowadzimy comiesięczne raporty stanu BHP na budowach oraz posiadamy aktualną ocenę ryzyka zawodowego (dla 13 różnorodnych stanowisk). Pracownicy są objęci zasadami BHP zawartymi w regulaminie pracy oraz polityce bezpieczeństwa i zdrowia (H&S).





Siła różnorodności

Podejście DEI jest w NEXERZE **integralnym elementem codziennego funkcjonowania** – od procesów rekrutacyjnych i wynagrodzeń, po rozwój kompetencji i ocenę efektywności organizacyjnej.

Wdrażany od 2023 roku Plan działań na rzecz równości płci stanowi fundament naszego podejścia do budowania sprawiedliwego środowiska pracy. Łączy on działania edukacyjne, rozwiązania systemowe oraz przejrzysty monitoring postępów – tak, aby równość nie była pustą deklaracją, lecz praktyką wdrażaną na każdym poziomie organizacji.

Polityka DEI pozostaje spójna z obowiązującymi dokumentami strategicznymi:

- ➔ Zasadami Etyki (Polityka ESG),
- ➔ Zasadami przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji (Polityka zgłaszania nieprawidłowości),
- ➔ Polityką poszanowania praw człowieka.

W NEXERZE powołaliśmy również doradcę etycznego – niezależny punkt kontaktowy dla pracowników umożliwiający zgłaszanie wątpliwości i pytań dotyczących standardów etycznych, równości i inkluzywności.



Więcej:  [Polityka Równych Szans, Różnorodności, Równości i Włączania Społecznego](#)

W 2024 roku zrealizowaliśmy szereg działań wspierających rozwój podejścia DEI:

- ⇒ **Monitoring różnorodności** – prowadzimy analizy zespołu pod kątem płci, wieku, struktury stanowisk i wynagrodzeń, identyfikując potencjalne nierówności i wdrażając działania korygujące.
- ⇒ **Badanie klimatu organizacji** – narzędzia Gallup Q12 i eNPS służą nam do diagnozy zaangażowania i budowy kultury opartej na danych.
- ⇒ **Udział w HUMANLink** – przystąpiliśmy do ogólnopolskiego badania jakości relacji i samotności w pracy (Instytut Humanites), wspierając diagnozę dobrostanu społecznego.
- ⇒ **Wskaźniki międzynarodowe** – korzystamy z narzędzia WEPs Gender Gap Analysis Tool oraz uczestniczymy w programie UNGC Target Gender Equality Accelerator.
- ⇒ **Wymiana dobrych praktyk** – nasi przedstawiciele uczestniczyli m.in. w wydarzeniach: „Zrównoważone przywództwo”, „Strategie odpowiedzialnego dialogu społecznego” oraz „Różnorodność ma moc”.

W 2024 roku nie odnotowaliśmy żadnych zgłoszeń dotyczących dyskryminacji.

Nasze działania zostały zauważone i docenione:



Ring the Bell for Gender Equality 2025

Wyróżnienie za udział w programie Target Gender Equality Accelerator – zaangażowanie w budowanie równych szans w biznesie.

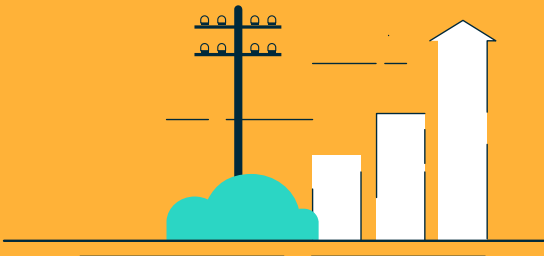


Festiwal Kobiecości

Nagroda za wsparcie i zaangażowanie w budowanie wspólnoty lokalnej.

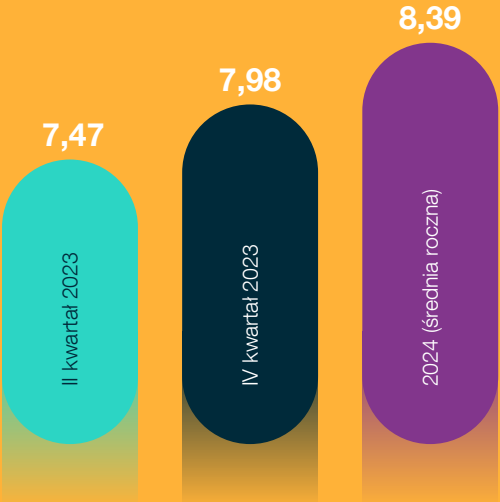
Więcej:  [NEXERA wspiera Festiwal Kobiecości | Nexera](#)

W 2024 roku NEXERA zrealizowała **8. edycję Badania Klimatu Organizacji**, opierając się na narzędziach stosowanych globalnie i uznawanych za najlepsze praktyki HR. Główne komponenty badania to: **Gallup Q12** – standard w pomiarze zaangażowania pracowników i **eNPS (Employee Net Promoter Score)** – miernik lojalności i jakości doświadczenia pracowniczego.



Gallup Q12 - wynik NEXERY
w 2024 roku: **8,39** (skala 0–10)

⇒ Stabilny i wyraźny **trend wzrostowy**:



Nasze wyniki wypadają zdecydowanie **powyżej średnich światowych i krajowych**⁶.

⁶ State of the Global Workplace Report - Gallup

Wyniki eNPS NEXERY

Oznacza to wzrost o **21 punktów w ciągu półrocza**, co świadczy o wyraźnej poprawie w postrzeganiu firmy przez pracowników. Przekroczyliśmy tym samym **założony cel KPI** (zakres docelowy: 10–30 punktów).



Cele w zakresie różnorodności na 2025 rok

Eliminacja luki płacowej

- ⇒ Roczne audyty wynagrodzeń,
- ⇒ Analiza wynagrodzeń na równorzędnych stanowiskach,
- ⇒ Korekty płacowe, jeśli są konieczne,
- ⇒ Aktualizacja polityk płacowych, awansów i standardów HR.

Wyrównywanie szans rozwojowych i awansów

- ⇒ Program mentoringowy dla wszystkich, w tym niedoreprezentowanych grup,
- ⇒ Obiektywne kryteria oceny kompetencji i potencjału.

Budowa kultury włączającej i wspierającej

- ⇒ Elastyczne formy pracy i wsparcie w ważnych momentach życia (np. opieka nad dziećmi),
- ⇒ Szkolenia z komunikacji, zarządzania różnorodnością, negocjacji,
- ⇒ Język inkluzywny w komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej.



Głos ekspertki

Dla nas różnorodność to nie zapis w polityce, ale sposób myślenia o ludziach i ich potencjale. Inkluzywność budujemy systemowo, ale utrzymujemy ją dzięki codziennej uważności i szacunkowi. Wierzę, że prawdziwa siła zespołu nie wynika z podobieństw, lecz z różnic – które uczymy się dostrzegać, rozumieć i mądrze wykorzystywać.

Dlatego nasze plany na 2025 rok koncentrują się na trzech filarach: eliminacji luki płacowej, wyrównywaniu szans rozwojowych i wzmacnianiu kultury włączającej. W praktyce oznacza to audyty wynagrodzeń, korekty w przypadku nierówności, programy mentoringowe dla niedoreprezentowanych grup czy wsparcie dla osób powracających po przerwach zawodowych.

Stawiamy też na inkluzywną komunikację, elastyczność we współpracy i szkolenia z obszarów zarządzania różnorodnością. To konkretne działania, które przekładają się na większe zaufanie, lojalność i poczucie przynależności naszych zespołów.

Agnieszka Dziedzic,
Dyrektorka ds. Personalnych i Kultury Organizacyjnej





Pozytywny wpływ NEXERY





Zewnętrzna odpowiedzialność społeczna: lokalne społeczności

W NEXERZE postrzegamy rozwój infrastruktury cyfrowej nie tylko jako inwestycję technologiczną, ale także narzędzie służące do zmniejszania nierówności społecznych i wzmacniania lokalnych wspólnot. Łączymy cyfrową dostępność z edukacją i bezpośrednim kontaktem – wierzymy, że równość w dostępie do usług to coś więcej niż technologia. Inwestycje infrastrukturalne planujemy tak, by odpowiadały na realne potrzeby mieszkańców, a ich efekty miały długofalowy, pozytywny wpływ.

Strategiczne kierunki rozwoju społecznego w 2025

- ⇒ Zwiększenie skali działań w programie NEXERA Heroes.
- ⇒ Rozszerzenie dostępności cyfrowej w regionach.
- ⇒ Realizacja długofalowych celów DEI (parytet płci, płace, rozwój talentów).
- ⇒ Integracja wyników badań (eNPS, Gallup Q12, HUMANLink) ze strategią HR.
- ⇒ Wzmacnianie partnerstw z lokalnymi interesariuszami.

Kluczowe zobowiązania



Równość w dostępie do usług cyfrowych

Inwestycje w sieć multi-światłowodową w regionach wykluczonych.



Przeciwdziałanie wykluczeniu cyfrowemu

Docieramy tam, gdzie potrzeby są największe, a dostęp do usług cyfrowych był dotąd ograniczony. Nasze działania obejmują zarówno budowę infrastruktury, jak i edukację cyfrową, wspierając mieszkańców w pełnym korzystaniu z życia.



Partnerstwo ze społecznościami lokalnymi

Programy NEXERA Heroes i raport „Regiony NEXERY”, działania CSR, darowizny, współpraca z NGO, samorządami i szkołami.



Infrastruktura projektowana z myślą o człowieku

Konsultacje społeczne, analiza wpływu inwestycji, transparentność.



Promowanie różnorodności i integracji z lokalnymi społecznościami

Dzielenie się własną praktyką, wymogi nakładane na dostawców (wspieranie równości poza strukturami firmy).

“



Odpowiedzialność społeczna nie kończy się na murach organizacji – to zobowiązanie wobec tych, z którymi pracujemy i tych, dla których działamy. Oznacza to tworzenie sprawiedliwego, wspierającego środowiska pracy oraz realny, czyli także mierzalny wpływ na otoczenie. W NEXERZE nie operujemy deklaracjami, a danymi. Przekładamy wartości na konkretne wsparcie: 290 milionów kroków wykonanych przez pracowników w ramach programu NEXERA Heroes to 100 tysięcy złotych dla organizacji społecznych. Wszyscy nasi pracownicy są objęci programami rozwojowymi. Nie odnotowaliśmy żadnych przypadków dyskryminacji. Taki wpływ buduje zaufanie – wewnątrz organizacji i w jej otoczeniu.

Justyna Chmielewska,
Doradczyni zarządu
ds. Zrównoważonego Rozwoju

”



Otwieramy nowe możliwości w nowym cyfrowym świecie

Naszą misją jest zapewnienie dostępu do nowoczesnej infrastruktury multi-światłowodowej tam, gdzie szybki i stabilny internet wciąż nie jest standardem. Wierzymy, że dostęp do internetu to nie przywilej, lecz podstawowe prawo człowieka, warunek aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym, edukacji i gospodarce.

Oficjalny cytat z **rezolucji Rady Praw Człowieka ONZ** z 2016 roku, dokument A/HRC/32/L.20, dotyczącej promowania, ochrony i korzystania z praw człowieka w kontekście internetu:



Te same prawa, które przysługują ludziom offline, muszą być również chronione online, w szczególności prawo do wolności wypowiedzi.”

(“The same rights that people have offline must also be protected online, in particular the right to freedom of expression.”)

Dodatkowo rezolucja **potępia praktyki** państw polegające na odcinaniu dostępu do internetu:



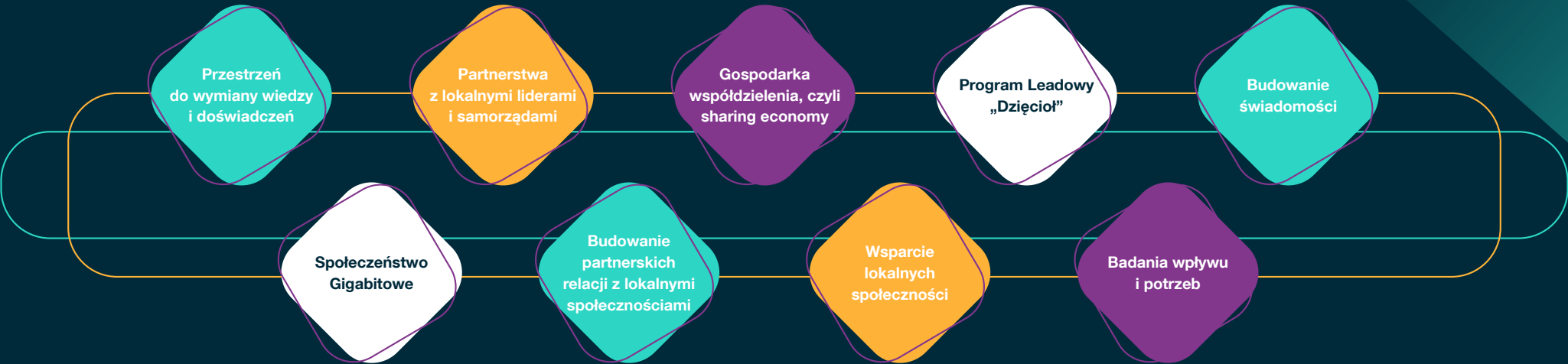
Stanowczo potępia działania mające na celu celowe uniemożliwienie lub zakłócenie dostępu do lub rozpowszechniania informacji w internecie, będące naruszeniem międzynarodowego prawa praw człowieka.”

(“Condemns unequivocally measures to intentionally prevent or disrupt access to or dissemination of information online in violation of international human rights law.”)

Dodatkowo, w **Karcie praw podstawowych UE** dostęp do internetu nie jest dosłownie ujęty jako prawo, ale wiele działań UE (np. „Deklaracja UE na temat praw i zasad cyfrowych”) stawia go jako jedno z **kluczowych zobowiązań polityki cyfrowej**.

Walcząc z wykluczeniem cyfrowym i wyrównując szanse mieszkańców Regionów NEXERY, od lat stosujemy innowacyjny model biznesowy z pozytywnym wpływem – „**Partnerstwo Technologiczne na Rzecz Zrównoważonego Rozwoju**”.

Partnerstwo Technologiczne na Rzecz Zrównoważonego Rozwoju SDG 17



Nasz model opiera się na **aktywnej i długofalowej współpracy z interesariuszami**. Razem z lokalnymi liderami – przedstawicielami samorządów, szkół, Ochotniczych Straży Pożarnych, Kół Gospodyń Wiejskich – tworzymy sieć relacji, która wzmacnia cyfrową odporność regionów poprzez rozwój infrastruktury, edukację cyfrową i budowanie kompetencji technologicznych.

Zależy nam, aby transformacja cyfrowa dotyczyła wszystkich – niezależnie od miejsca zamieszkania. Dlatego stworzyliśmy program **Ambasador+**, w którym angażujemy lokalne liderki i liderów – osoby aktywnie wspierające rozwój cyfrowy w swoich miejscowościach. Wspólnie budujemy **Spółeczeństwo Gigabitowe**, społeczność, w której każdy ma dostęp do szybkiego i niezawodnego internetu, umożliwiającego pełne uczestnictwo w życiu cyfrowym – od edukacji i pracy zdalnej po innowacje i usługi publiczne online.





Partnerstwo i edukacja

Od 2024 roku nasze działania w terenie opierają się również na pracy lokalnych **leadowców**, którzy nie pełnią funkcji sprzedawców, lecz **edukatorów i przewodników po cyfrowym świecie**. Są to osoby wywodzące się z danej społeczności i doskonale znające jej potrzeby. Wspierają mieszkańców w zrozumieniu potencjału sieci światłowodowej i korzyści płynących z jej wykorzystania.

W każdym regionie współpracujemy z edukatorami, którzy przeciwdziałają cyfrowemu wykluczeniu, szczególnie w **obszarach wiejskich i słabiej zurbanizowanych**. Osoby te pomagają przełamywać bariery technologiczne, komunikacyjne i mentalne, budując zaufanie i gotowość do zmiany.



Lokalna obecność i aktywność społeczna

Chętnie uczestniczymy w życiu lokalnych społeczności – wspieramy wydarzenia edukacyjne i społeczne, organizujemy warsztaty w szkołach, konferencje, spotkania z mieszkańcami, a także jesteśmy obecni w mediach regionalnych. Współpracujemy również z operatorami detalicznymi, stawiając na **dialog i edukację** jako podstawy odpowiedzialnej transformacji cyfrowej.



Firma kierująca się misją i oparta na danych

Nasze działania opieramy na danych – decyzje inwestycyjne i społeczne poprzedzamy analizą realnych potrzeb mieszkańców. Regularnie prowadzimy badania oczekiwań w regionach naszej działalności, m.in. w ramach cyklu raportów „Regiony NEXERY”. Wykorzystujemy nowoczesne narzędzia kontaktu, takie jak voiceboty, chatboty czy formularze online, które pozwalają nam efektywnie gromadzić i analizować informacje zwrotne, a następnie przekładać je na konkretne działania rozwojowe i społeczne.

Dzięki temu jesteśmy w stanie skutecznie **identyfikować realne wyzwania społeczności lokalnych** i tworzyć rozwiązania, które faktycznie odpowiadają na ich potrzeby – zwłaszcza tam, gdzie ryzyko wykluczenia cyfrowego jest najwyższe.



W duchu gospodarki współdzielenia

Nasze podejście do rozwoju opiera się na wartościach gospodarki współdzielenia (sharing economy). W NEXERZE promujemy:

- ⇒ odpowiedzialne korzystanie z zasobów,
- ⇒ współdzielenie infrastruktury,
- ⇒ dbanie o długowieczność produktów,
- ⇒ ograniczanie nadmiernej konsumpcji i marnotrawstwa.

Dzięki temu nasze działania przynoszą **nie tylko wymierne korzyści technologiczne**, ale także środowiskowe i społeczne – odpowiadając jednocześnie na wyzwania cyfrowe, klimatyczne i ekonomiczne.



Odpowiedzialna współpraca z dostawcami

Nasza współpraca z dostawcami opiera się na Kodeksie Postępowania Dostawców NEXERA, który określa minimalne oczekiwania wobec wszystkich podmiotów współpracujących z nami. Kodeks ten stanowi wyraz zobowiązania NEXERY do realizacji celów zrównoważonego rozwoju oraz odpowiedzialnego zarządzania relacjami biznesowymi. Został on opracowany na podstawie przyjętej Polityki ESG i odzwierciedla wartości będące fundamentem kultury organizacyjnej.

Zgodność dostawców z zasadami Kodeksu jest regularnie monitorowana, m.in. poprzez okresowe ankiety ESG oraz bieżący dialog partnerski.

Dane dotyczące strategicznych dostawców:

43% podpisało dokumenty w zakresie ESG

29% stanowią firmy lokalne z okolic regionów NEXERY



Fundamentem działalności NEXERA jest uczciwość i przejrzystość.

Opieramy nasze relacje z interesariuszami na zaufaniu, szacunku i etyce biznesowej. **Chcemy więc zapewnić, że podstawowe usługi, które świadczymy, przyczynią się do poprawy sytuacji wszystkich interesariuszy, na których oddziałujemy, również na naszych dostawców.**



Kluczowe obszary Kodeksu Dostawców NEXERY:

- ⇒ **Etyka i zgodność z prawem**
przestrzeganie prawa, zakaz korupcji i przeciwdziałanie nielegalnemu obrotowi środkami finansowymi, uczciwa konkurencja.
- ⇒ **Transparentność**
odpowiednie dokumentowanie relacji i zgodność z regulacjami handlu międzynarodowego.
- ⇒ **Poufność i ochrona danych**
zabezpieczenie informacji handlowych i danych osobowych.
- ⇒ **Prawa człowieka i warunki pracy**
przeciwdziałanie pracy przymusowej i dziecięcej, równe traktowanie, przeciwdziałanie dyskryminacji.
- ⇒ **BHP i kwalifikacje**
bezpieczne warunki pracy, przestrzeganie przepisów i wymaganych kwalifikacji.
- ⇒ **Wolność zrzeszania się**
poszanowanie prawa do tworzenia związków zawodowych.
- ⇒ **Ochrona środowiska**
ograniczanie zużycia zasobów, emisji i odpadów, promowanie recyklingu.
- ⇒ **Weryfikacja zgodności**
NEXERA monitoruje stosowanie Kodeksu poprzez oświadczenia, audyty i wymagane certyfikaty.

Więcej:



[Kodeks Dostawcy NEXERY](#)





Etyka, prawa człowieka i uczciwy biznes

W NEXERZE podejmujemy kompleksowe działania w celu minimalizacji ryzyk społecznych, w tym naruszeń praw człowieka, dyskryminacji i nieetycznych zachowań. Wdrożyliśmy szereg dokumentów regulujących te kwestie:



Polityka praw człowieka



Polityka przeciwdziałania niewolnictwu



Polityka antykorupcyjna



Kodeks Dostawcy NEXERY



Polityka Zgłaszania Nieprawidłowości

W NEXERZE funkcjonuje kompleksowa Polityka Zgłaszania Nieprawidłowości, będąca integralnym elementem naszego systemu zgodności (compliance) i kultury odpowiedzialności. Jej celem jest zapewnienie zgodności działalności z obowiązującym prawem, standardami etycznymi oraz wartościami organizacyjnymi. Polityka umożliwia pracownikom, współpracownikom i partnerom biznesowym bezpieczne i poufne zgłaszanie potencjalnych naruszeń, takich jak korupcja, dyskryminacja, mobbing, nadużycia finansowe, konflikty interesów czy zagrożenia dla środowiska i zdrowia.

Zgłoszenia przyjmuje i rozpatruje Doradca Etyczny. Można je przekazywać mailowo, pisemnie lub ustnie – także anonimowo. Gwarantujemy pełną poufność i ochronę przed działaniami odwetowymi wobec osób zgłaszających.

Działania następcze prowadzone są w sposób bezstronny i zgodny z przepisami. Regularnie analizujemy skuteczność systemu oraz prowadzimy **Rejestr Nieprawidłowości**. W razie potrzeby wspieramy również dokonanie zgłoszenia do organów zewnętrznych, takich jak Rzecznik Praw Obywatelskich.

W 2024 roku przeszkoliliśmy
100% pracowników
w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji, ochrony
praw człowieka i etyki pracy.



Ponadto:

- ⇒ nie odnotowaliśmy żadnych przypadków dyskryminacji, naruszeń prywatności klientów ani utraty danych,
- ⇒ nie mieliśmy żadnych przypadków korupcji,
- ⇒ nie zidentyfikowaliśmy ryzyk związanych z pracą dzieci ani pracą przymusową w naszej działalności.





Nasz pozytywny wpływ na otoczenie

Regularnie badamy i analizujemy potrzeby oraz potencjał lokalnych społeczności, z którymi współpracujemy.

Według raportu **#RegionyNEXERY 2024**:



W internecie Polacy spędzają od **3 do 8 godzin** dziennie. Mieszkańcy Regionów NEXERY statystycznie spędzają w internecie więcej czasu niż typowi Polacy. Jest wśród nich również większy odsetek tzw. heavy userów sieci, którzy są online ponad **9 godzin** na dobę.



59% mieszkańców regionów NEXERY korzysta z internetu światłowodowego.



Internet jest wiarygodnym źródłem informacji i wiedzy dla **49%** próby regionalnej.



Ponad **50%** mieszkańców Regionów NEXERY załatwia sprawy urzędowe online.



45% mieszkańców Regionów NEXERY robi zakupy online.



50% uczestników badania niezależnie od tego w jakim obszarze mieszka to osoby zadowolone z infrastruktury cyfrowej w regionie.

“

Nasze dane pokazują, że mieszkańcy obszarów objętych działalnością NEXERY nie tylko intensywnie korzystają z internetu, ale przede wszystkim dostrzegają jego realną wartość w codziennym życiu: od edukacji, przez pracę, po kontakt z urzędami. Jak pokazuje najnowszy raport Regiony NEXERY 2024, ponad połowa mieszkańców pozytywnie ocenia cyfrową infrastrukturę w swoim regionie i poleca swoje miejsce zamieszkania jako dobre do życia. W NEXERZE równie ważne, jak rozwój sieci światłowodowej, jest budowanie trwałych, opartych na zaufaniu relacji z lokalnymi społecznościami – zgodnie z ich potencjałem, potrzebami i aspiracjami.

Paulina Świat,
Kierowniczka ds. Public Relations

”



Więcej w raporcie:



Regiony NEXERY



Nie tylko badamy, ale też **budujemy relacje** w regionach: organizujemy spotkania z mieszkańcami, uczestniczymy w lokalnych wydarzeniach, rozwijamy współpracę ze szkołami, samorządami i lokalnymi mediami.

W 2024 byliśmy na:



43

spotkaniach
z mieszkańcami

198

spotkaniach w gminach
z przedstawicielami administracji
publicznej,

37

lokalnych wydarzeniach
społeczno-kulturalnych

4

spotkaniach regionalnych
z udziałem różnych grup
interesariuszy

Ale przede wszystkim **działamy!**

NEXERA Heroes to inicjatywa, dzięki której nasi pracownicy wspierają społeczności lokalne – poprzez działania charytatywne, partnerskie i wolontariackie – budując trwały, pozytywny wpływ. W 2024 roku:

Pokonałiliśmy
290 581 852
kroków



co przełożyło się na
100 000 zł wsparcia



dla **17** organizacji
charytatywnych,



przeznaczyliśmy dodatkowe
44 390 zł na działania
pomocowe w regionach,
w których rozwijamy naszą
sieć światłowodową.

(*nie w ramach programu NEXERA Heroes)

Więcej w raporcie:

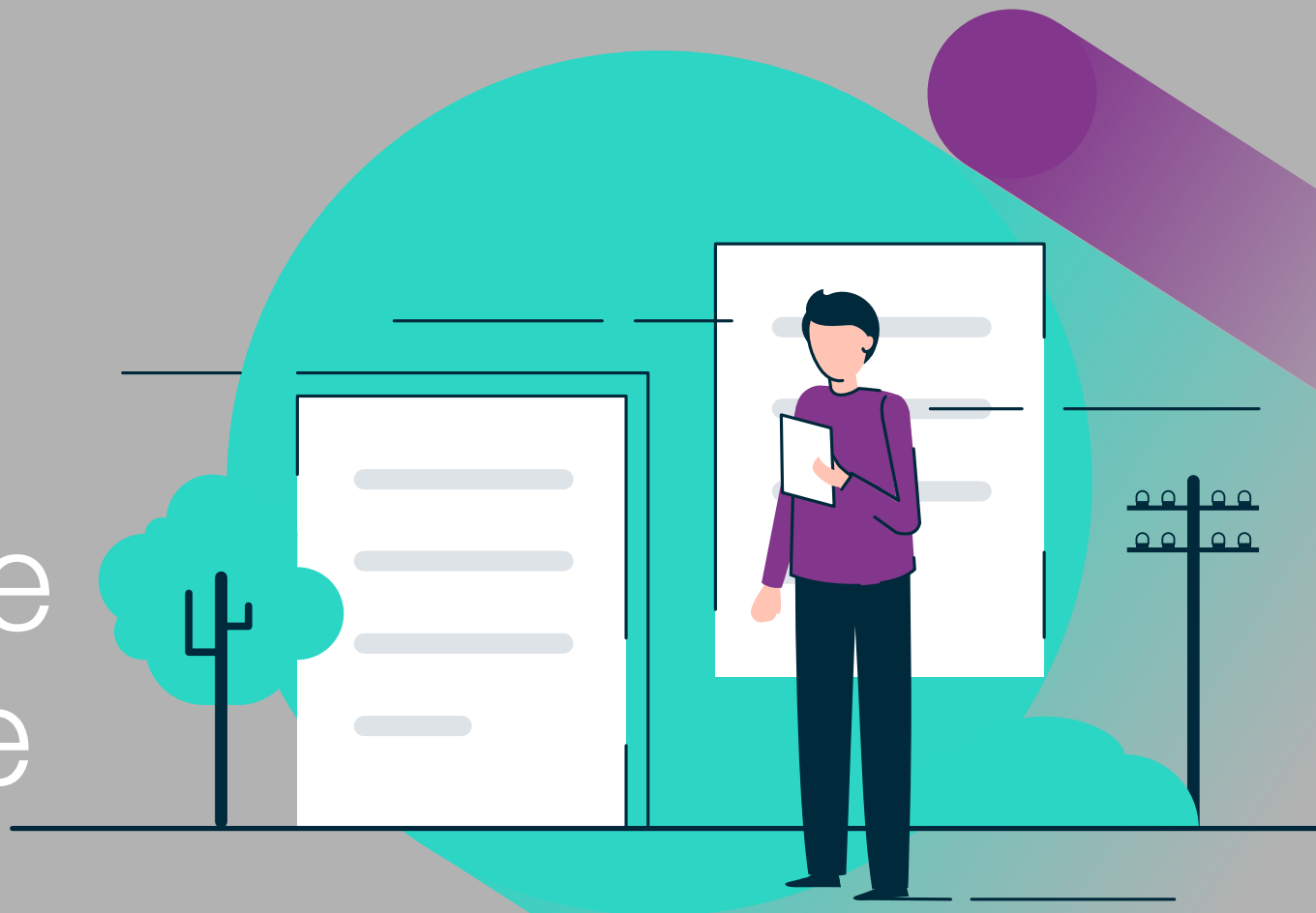


[Raport CSR Nexera Heroes | Nexera](#)





Informacje o raporcie





Raport Zrównoważonego Rozwoju NEXERY nie jest dokumentem o charakterze finansowym – dane finansowe zostały przedstawione w odrębnym opracowaniu.

Niniejszy raport stanowi kolejny krok w realizacji naszej strategii biznesowej i obejmuje działania NEXERY w okresie **od 1 stycznia do 31 grudnia 2024 roku**.

Został on opracowany zgodnie ze **Standardami Global Reporting Initiative (GRI)** w wersji z 2021 roku, przy zastosowaniu opcji raportowania „zgodnie z” („in accordance with”). Podczas przygotowania raportu napotkaliśmy ograniczenia w dostępności niektórych danych – szczególnie danych historycznych lub pochodzących z systemów zewnętrznych – co może wpływać na **kompletność** wybranych wskaźników. W takich przypadkach zastosowano **szacunkowe dane** lub ograniczono zakres raportowania do dostępnych informacji. Mimo dołożenia wszelkich starań mogą wystąpić drobne braki informacyjne, które jednak **nie wpływają istotnie na całościowy obraz działalności firmy w obszarze ESG**.

Ostateczna wersja raportu została zatwierdzona przez Zarząd. Dokument **nie podlegał zewnętrznej weryfikacji (atestacji)**, jednak w przyszłości rozważamy wdrożenie takiej praktyki, aby jeszcze bardziej podnieść jakość i wiarygodność naszych raportów.

Zachęcamy wszystkich interesariuszy do dzielenia się opiniami, pytaniami i sugestiami dotyczącymi treści raportu.

Kontakt

Justyna Chmielewska

Doradczyni zarządu
ds. Zrównoważonego Rozwoju,
specjalistka w zakresie raportowania ESG

Tel.: **885 801 077**

E-mail: **justyna.chmielewska@nexera.pl**

Nexera Sp. Z o.o.
Al. Jana Pawła II 29
00-867 Warszawa



Lista wskaźników ujętych w raporcie

# Wskaźnik GRI	Nazwa wskaźnika	SDGs	Miejsce w raporcie
Ujawnienia ogólne			
2-1	Dane organizacyjne	8, 9	5, 6, 61
2-2	Podmioty objęte raportowaniem zrównoważonego rozwoju w organizacji	12	5, 6
2-3	Okres objęty raportem, częstotliwość raportowania i dane kontaktowe	16	61
2-4	Korekty informacji	16	-
2-5	Weryfikacja zewnętrzna		61
2-6	Rodzaje działalności, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	12, 17	5, 6, 13, 33
2-7	Pracownicy	5, 8	3, 8, 11, 13, 17, 21, 31 - 32, 35 - 49, 52, 57, 59
2-8	Osoby świadczące pracę niebędące pracownikami	5, 8	36
2-9.	Struktura i skład organów zarządzających	5, 8	6
2-10	Nominowanie i wybór najwyższego organu zarządzającego	16	6, 9
2-11	Przewodniczący najwyższych organów zarządzających	16	6
2-12	Rola najwyższych organów zarządzających w nadzorowaniu zarządzania wpływem	12, 16	6,9, 10
2-13	Delegowanie odpowiedzialności za zarządzanie wpływem	16	10
2-14	Rola najwyższych organów zarządzających w raportowaniu zrównoważonego rozwoju	16	6,9
2-15	Konflikt interesów	16	20,22,57
2-16	Informowanie o istotnych kwestiach	16	9,22
2-17	Zbiorowa wiedza najwyższych organów zarządzających	16	17
2-18	Ocena działań najwyższych organów zarządzających	16	9
2-19	Polityka wynagrodzeń	8, 10	37, 47 – 48, 50
2-20	Proces ustalania wynagrodzeń	8	37, 47 – 48, 50
2-22	Oświadczenie w sprawie strategii zrównoważonego rozwoju	12, 13	2, 9, 17
2-23	Zobowiązania w ramach polityk	4, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 16, 17	26, 35, 37, 50, 52, 56
2-24	Realizacja zobowiązań w ramach polityk	4, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 16, 17	3, 29, 45,
2-25	Procesy łagodzenia negatywnego wpływu	17	24, 27, 29-33, 55
2-26	Mechanizmy zasięgania porad i sygnalizowania potencjalnych nieprawidłowości	16	16, 17, 47, 57
2-27	Zgodność z prawem i regulacjami	16	2, 12, 16, 30, 56
2-28	Członkostwo w organizacjach	17	15



2-29	Podejście do zaangażowania interesariuszy	11, 17	13-14, 59
3-1	Proces określania istotnych zagadnień		8, 10, 17, 22
3-2	Lista istotnych zagadnień	12, 16	20-22
3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	12, 16	19-22
Wskaźniki szczegółowe			
Środowisko			
302-1	Zużycie energii przez organizację z uwzględnieniem rodzaju surowców	13	29
302-4	Redukcja zużycia energii – wskaźnik ten obejmuje inicjatywy mające na celu zmniejszenie zużycia energii	13	26
302-5	Redukcja zapotrzebowania na energię związana z produktami i usługami	13	25, 33
305-1	Łączne bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 1)	12, 13	28
305-2	Pośrednie własne emisje gazów cieplarnianych (Zakres 2)	12, 13	28
305-3	Inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 3)	12, 13	28
305-5	Redukcja emisji gazów cieplarnianych	12, 13	29
Obszar społeczny			
401-1	Nowe zatrudnienia i fluktuacja pracowników	5, 8	36
401-2	Świadczenia dodatkowe zapewniające pracownikom pełnoetatowym, które nie są dostępne dla pracowników czasowych lub pracujących w niepełnym wymiarze godzin	5, 8	38-45
403-1	System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	3	17,46
403-2	Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i badanie przypadków	3	19-21, 46
403-3	Usługi medycyny pracy	3	38
403-6	Promocja zdrowia pracowników	3	38 – 39, 43
403-8	Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	3	46
404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na pracownika	8, 10	45
404-2	Programy wspierające rozwój umiejętności pracowników	8, 10	39-45
405-1	Różnorodność w strukturze zatrudnienia	5, 8	3, 36
406-1	Całkowita liczba przypadków dyskryminacji oraz działania naprawcze	5, 8	48, 57
408-1	Działania zidentyfikowane jako niosące ze sobą istotne ryzyko wykorzystywania pracy dzieci oraz środki podjęte w celu eliminacji takich przypadków	8	57
409-1	Działania zidentyfikowane jako niosące za sobą istotne ryzyko wystąpienia pracy przymusowej lub obowiązkowej oraz środki podjęte w celu eliminacji takich przypadków	8	57
412-2	Szkolenia pracowników w zakresie polityk i procedur poszanowania praw człowieka	8, 16	45, 57
413-1	Działania angażujące społeczności lokalne	9, 10, 11	54-55, 58-59
418-1	Uzasadnione skargi dotyczące naruszenia prywatności klienta i utraty danych	9, 10, 11	57



Obszar ekonomiczny			
201-1	Wygenerowana i rozdyskrebowana wartość ekonomiczna (Przychody i koszty operacyjne, Wynagrodzenia pracowników i świadczenia socjalne, Wydatki na inwestycje w infrastrukturę telekomunikacyjną, Podatki zapłacone w Polsce, Inwestycje w społeczność lokalną)	8, 9	3, 59
203-1	Inwestycje w infrastrukturę i usługi	8, 9	52, 53, 54
204-1	Udział lokalnych dostawców w łańcuchu wartości	8, 9	20, 56
205-1	Procesy ocenione pod kątem ryzyka związanego z korupcją	16	57
205-2	Komunikacja i szkolenia w zakresie polityk i procedur antykorupcyjnych	16	45, 57
205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	16	57