

The background is a dark blue field filled with vibrant, out-of-focus light spots in shades of blue, purple, and pink. Overlaid on these are intricate, glowing patterns of fine lines and loops, resembling a complex network or a microscopic view of a material, creating a sense of depth and technological sophistication.

2019-2020

Raport społeczny

Intel Technology Poland

intel®



Szanowni Państwo,

Idea zrównoważonego rozwoju wpisana jest w tożsamość i działalność firmy Intel. W raporcie globalnym, opublikowanym w maju tego roku, mieliśmy przyjemność zaprezentować nasze podejście do odpowiedzialnego biznesu. Tym razem pragniemy podzielić się informacjami na temat naszego lokalnego zaangażowania w projekty społeczne realizowane w Polsce.

Wierzimy, że odpowiedzialność społeczna i zrównoważony rozwój wykraczają poza domenę etyki. Dzięki takiemu podejściu, wspólnie z naszymi interesariuszami, możemy zmieniać zarówno samych siebie, jak i otoczenie, w którym żyjemy. Stanowi to cenne źródło rozwoju całej organizacji oraz osób w niej pracujących.

Technologie, nad którymi pracujemy, są wykorzystywane na całym świecie i w wielu dziedzinach życia. Jesteśmy wiodącym ośrodkiem technologicznym w Unii Europejskiej. Zawdzięczamy to pracy moich koleżanek i kolegów. Skupiamy wyjątkowych ludzi, dlatego na co dzień dbamy o to, aby Intel Technology Poland był przyjaznym miejscem pracy. Szanujemy i troszczymy się o różnorodność, dzięki której w naszej pracy możemy korzystać z wielu spojrzeń, doświadczeń i wiedzy. Angażując się w ważne projekty w naszym otoczeniu, czerpiemy satysfakcję nie tylko z osiągnięć zawodowych, ale również z pomagania innym. Szczególne okoliczności, które towarzyszą nam od początku 2020 roku, sprawiły, że dużo uwagi i wysiłku poświęciliśmy na działania dla lokalnej społeczności. Ten trudny okres pokazał, jak istotna jest współpraca pomiędzy instytucjami publicznymi, obywatelami, sektorem prywatnym i NGO. W jej ramach koncentrowaliśmy się na wsparciu służby zdrowia oraz osób najbardziej potrzebujących.

W ostatnim roku udało nam się zainicjować i zrealizować wiele ważnych projektów społecznych. Są one prowadzone zarówno wewnątrz naszej firmy, jak i w naszym otoczeniu, we współpracy z partnerami instytucjonalnymi i społecznymi. Jestem jednak szczególnie dumny, że znaczną ich część stanowią przedsięwzięcia zapoczątkowane przez naszych pracowników. Cieszę się, że mogę pracować z ludźmi utalentowanymi, otwartymi i wrażliwymi na potrzeby innych. To właśnie pracownicy Intel Technology stanowią o wyjątkowości naszej firmy.

Zapraszam do lektury pierwszego raportu społecznego Intel Technology Poland!

Z poważaniem,

Ryszard Dyrka



INTEL TECHNOLOGY POLAND

Czym się zajmujemy?

Jesteśmy największym centrum badawczo-rozwojowym Intela w Unii Europejskiej i drugim na świecie, po amerykańskim. W naszej gdańskiej siedzibie pracuje około 3 tysięcy osób, które na co dzień zajmują się tworzeniem technologii wspierających i rozwijających sztuczną inteligencję, uczenie maszynowe, pojazdy autonomiczne czy bezpieczeństwo przechowywania danych. To tutaj rozwijano takie technologie jak USB 3.0, WiDi, HD Audio, Thunderbolt, sterowniki zintegrowanych układów graficznych czy Blu-ray Playback. Rozwiązania, które powstają w naszym centrum wykorzystywane są na całym świecie – niemal w każdej dziedzinie życia i gospodarki.

Intel Technology Poland

Siedziba Intel Technology Poland sp. z o.o. mieści się w Gdańsku przy ulicy Słowackiego 173. Nasza działalność prowadzona jest w Polsce, a rozwiązania, nad którymi pracujemy, są dostępne globalnie. Właścicielem Intel Technology Poland jest Intel International INC.

Pracami gdańskiego centrum badawczo-rozwojowego kieruje Ryszard Dyrka, General Manager Intel Technology Poland. Zarządza on firmą od 2010 roku.

Nasze otoczenie

Uważnie analizujemy nasz wpływ na otoczenie. Jesteśmy otwarci na dialog z naszymi interesariuszami, dzięki czemu możemy lepiej zrozumieć ich potrzeby i to jak na nich oddziałujemy. Mając na uwadze nasz wpływ na otoczenie systematycznie oceniamy i zarządzamy ryzykiem środowiskowym, bezpieczeństwem, łańcuchem dostaw oraz ryzykiem operacyjnym.

W ten sposób identyfikujemy również obszary, w których nasze zaangażowanie jest szczególnie istotne, są to:



W zależności od grupy naszych interesariuszy wykorzystujemy różne kanały komunikacji i formy dialogu.

Pracownicy

- Newslettery
- Okresowe spotkania z Zarządem (indywidualne i zespołowe)
- Spotkanie z menedżerami, do których pracownicy bezpośrednio raportują
- Wewnętrzne platformy komunikacji:
 - o Goto Poland – służy przekazywaniu najciekawszych i najistotniejszych informacji dotyczących Intel Technology
 - o Ask Vote Answer – umożliwia zadawanie bezpośrednich pytań do naszego Zarządu
 - o Ask ITP – dzięki niej nasi pracownicy mogą zadawać pytania kolegom i koleżankom oraz dzielić się wiedzą przydatną w codziennej pracy



Uczelnie wyższe i społeczność akademicka

- Spotkania bezpośrednie
- Udział w targach pracy
- Organizacja dni otwartych/ wizyt w biurach Intel
- Programy mentoringowe
- Coroczny program prac dyplomowych – wsparcie studentów w przygotowaniu prac w przypadku wybranych i szczególnie istotnych tematów

Administracja publiczna

- Bezpośredni dialog z poszczególnymi instytucjami
- Działalność na forum organizacji branżowych

Społeczność lokalna

- Komunikacja w lokalnych mediach
- Akcje edukacyjne adresowane do dzieci z województwa pomorskiego i nie tylko (np. konkurs Pomorski Czarodziej; program AI for Youth)

Podwykonawcy i partnerzy biznesowi

- Kontakty bezpośrednie
- Telekonferencje
- Media

Organizacje społeczne

- Bezpośredni dialog

Izby i stowarzyszenia

- Działalność przedstawicieli Intel Technology Poland w ramach organizacji branżowych

Media

- Bieżące kontakty biura prasowego z dziennikarzami
- Udostępnianie materiałów prasowych

Klienci

- Spotkania bezpośrednie
- Bieżąca komunikacja elektroniczna i telefoniczna





W JAKI SPOSÓB ODDZIAŁUJEMY NA NASZE OTOCZENIE?

Obserwujemy, jaki mamy i możemy mieć wpływ na nasze otoczenie. Na podstawie wartości, w które wierzymy, naszych wewnętrznych analiz oraz dialogu z interesariuszami zidentyfikowaliśmy kluczowe obszary, gdzie nasze oddziaływanie jest szczególnie istotne:

1. Wspieranie kobiet w branży IT
2. Dbanie aby Intel był przyjaznym miejscem pracy. Dla wszystkich.
3. Wyrównywanie szans i wspieranie edukacji najmłodszych
4. Bycie dobrym sąsiadem, wspieramy naszą społeczność
5. Realizacja wspólnych projektów społecznych z miastem Gdańsk
6. Troszczymy się o środowisko i zdrowie

Dzielimy się wiedzą

Jesteśmy członkiem różnych organizacji branżowych. W ramach grup roboczych pracujemy nad rozwiązaniami wspierającymi rozwój polskiej branży technologicznej i transformacji cyfrowej gospodarki. Należymy do następujących organizacji:

- Polska Izba Informatyki i Telekomunikacji
- Konfederacja Lewiatan
- Fundacja Koalicji na rzecz Polskich Innowacji
- Business Centre Club Poland

Gdzie nasi interesariusze mogą zgłaszać uwagi odnośnie naszej działalności?

Nasi interesariusze mogą przekazywać swoje spostrzeżenia i opinie dotyczące działalności Intel Technology Poland, przesyłając je:

- na adres firmy (Intel Technology Poland sp. z o.o., ul. Słowackiego 173, Gdańsk 80-298)
- Online: igk.reception@intel.com

Adekwatnie do poruszonych zagadnień, będą one przekazywane do właściwych managerów, dyrektorów lub osób zarządzających.

Informacje o kulturze organizacyjnej

Nasze globalne wartości znajdują odzwierciedlenie w decyzjach, które podejmujemy, jak traktujemy siebie nawzajem i wspieramy naszych klientów. Stanowią one punkt wyjścia dla naszego celu, jakim jest stworzenie technologii zmieniającej świat, która wzbogaci życie każdego człowieka na ziemi. Nasze wartości są czymś więcej niż tylko słowami, wspólnym mianownikiem, który nas łączy.

Globalne wartości Intel Technology¹ :

- **Odwaga** – jesteśmy odważni i innowacyjni. Podejmujemy ryzyko, jeśli upadamy, to uczymy się na błędach, aby następnym razem być lepszymi, szybszymi i mądrzejszymi.
- **Włączanie (inkluzywność)** – staramy się budować kulturę przynależności. Tworzymy przestrzeń, w której każdy może wnieść swój potencjał i najlepiej wykonywać swoją pracę. Jesteśmy otwarci na różnorodność, wiedząc, że to czyni nas lepszymi.
- **Zorientowanie na klientów** – słuchamy, uczymy się i przewidujemy potrzeby naszych klientów, aby spełnić ich ambicje. Sukces naszych klientów jest naszym sukcesem.
- **Jeden Intel** – doceniamy się, szanujemy i ufamy sobie. Przedkładamy pracę zespołową ponad indywidualne podejście. Razem jesteśmy silniejsi. Innowatorzy w sercu, codziennie czerpiemy satysfakcję z naszej pracy!
- **Prawda i transparentność** – jesteśmy zobowiązani do bycia otwartymi, uczciwymi, etycznymi i terminowymi w zakresie naszych informacji i opinii. Konstruktywnie stawiamy wyzwania w duchu osiągnięcia jak najlepszego wyniku. Działamy z bezkompromisową uczciwością.
- **Jakość** – zapewniamy jakość i bezpieczne miejsce pracy. Czujemy się zobowiązani dostarczać produkty i usługi, na których zawsze mogą polegać nasi klienci i partnerzy.

Kultura bezwzględnej uczciwości: nasz kodeks postępowania

”*Od momentu powstania firmy u podstaw jej działalności leżała bezwzględna uczciwość i profesjonalizm. We wszystkich swoich działaniach Intel kieruje się zbiorem kluczowych wartości i zasad. Nasz przyszły rozwój zależy od tego, by każdy z nas te wartości i zasady rozumiał oraz aby każdy okazywał i demonstrował uczciwość leżącą u podstaw naszej firmy. Kodeks postępowania określa standardy opracowywania i dostarczania naszych produktów, ochrony wartości firmy Intel oraz podmiotów od niej zależnych, a także naszej współpracy z klientami, dostawcami, dystrybutorami i innymi osobami. Podczas wykonywania pracy i obowiązków służbowych wszyscy pracownicy firmy Intel muszą przestrzegać Kodeksu, wytycznych dotyczących zatrudniania i innych obowiązujących zasad.*”

¹ Dowiedz się więcej o naszych wartościach: <https://www.intel.com/content/www/us/en/corporate-responsibility/our-values.html>

² Kodeks postępowania firmy Intel, marzec 2020

Kodeks określa pięć zasad postępowania w firmie Intel:

- Prowadzenie działalności uczciwie i rzetelnie – prowadzenie działalności w sposób bezwzględnie uczciwy i profesjonalny, świadczący o uczciwości i wysokich standardach etycznych we wszystkich kontaktach handlowych oraz traktowanie klientów, dostawców, dystrybutorów i innych osób w sposób uczciwy, szczerzy i pełen szacunku.
- Działanie zgodne z literą i duchem prawa. Upewnianie się, iż decyzje biznesowe są zgodne z obowiązującymi prawem i przepisami wielu krajów, w których firma Intel prowadzi działalność.
- Sprawiedliwe traktowanie siebie nawzajem. Praca zespołowa i wzajemne darzenie się szacunkiem i zaufaniem.
- Działanie w najlepszym interesie firmy Intel i unikanie konfliktu interesów. Unikanie sytuacji, w których nasze osobiste lub rodzinne interesy stoją, a nawet tylko wydają się stać, w sprzeczności z naszą zdolnością do podejmowania rozsądnych decyzji biznesowych w najlepszym interesie firmy Intel.
- Ochrona aktywów i informacji poufnych firmy. Ochrona wartości aktywów firmy Intel, w tym rzeczowych składników aktywów, praw własności intelektualnej, informacji poufnych, marek firmy Intel, jej nazwy i reputacji, jak również poufności informacji o naszych klientach, dostawcach i pracownikach.





Nasza misja

Projektujemy rozwiązania z myślą o największych wyzwaniach naszych klientów dzięki niezawodnemu przetwarzaniu w chmurze i na brzegu sieci, inspirując się prawem Moore'a.

JAK POWSTAŁ NASZ RAPORT?

Jest to pierwszy raport społeczny Intel Technology w Polsce. Został on opracowany przy wykorzystaniu wskaźników Global Reporting Initiative. W ramach prac nad raportem przeanalizowaliśmy realizowane przez nas projekty społeczne oraz informacje uzyskane w trakcie rozmów z naszymi interesariuszami. Następnie dane te zweryfikowaliśmy z pracownikami odpowiedzialnymi za poszczególne obszary działań firmy.

Niniejszy raport prezentuje nasze zaangażowanie w kwestie społeczne i pracownicze w okresie od stycznia 2019 do czerwca 2020.

Raport społeczny Intel Technology został zweryfikowany i zatwierdzony przez Prezesa Intel Technology Poland. Opracowanie nie było weryfikowane przez żaden podmiot zewnętrzny.



Nasza wizja

Jesteśmy na drodze do tego, aby stać się zaufanym liderem w zakresie wydajności, który w pełni wykorzystuje potencjał danych.

intel.

A low-angle, upward-looking photograph of several modern skyscrapers against a clear, light blue sky. The buildings feature various architectural styles: one has a facade of large, rectangular panels, another has a grid of circular windows, and others have glass facades reflecting the sky. Some windows are illuminated from within, showing warm interior lights. In the bottom left corner, there are two small, solid blue squares of different sizes.

Obszary wpływu



OBSZAR 1:

WSPIERANIE Kobiet W BRANŻY IT (DIVERSITY & INCLUSION)

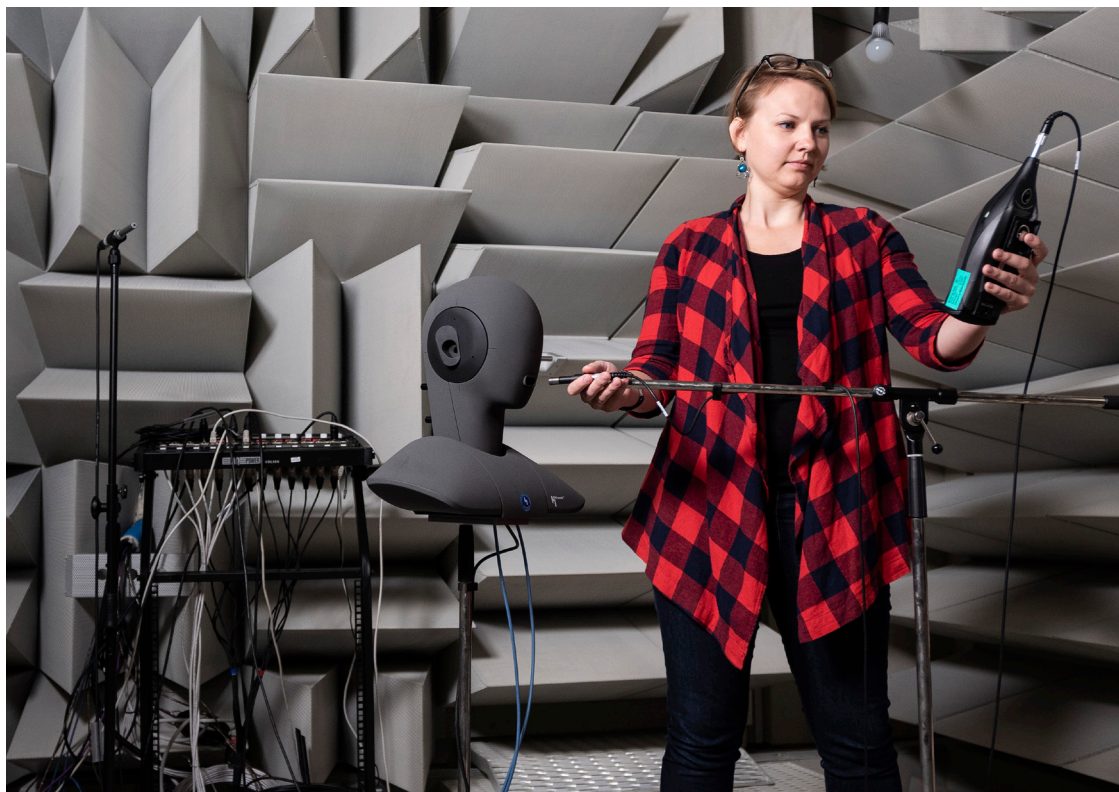
Intel Technology Poland wspiera kobiety w zdobywaniu i podnoszeniu kompetencji informatycznych, a następnie rozwijaniu ich kariery zawodowej w branży technologicznej. Uważamy, że jest to wartościowe szczególnie z punktu widzenia naszej działalności. Różnorodność sprzyja kreatywności i innowacyjności. Co więcej wspieranie i promowanie jej zakorzenione jest w naszych wartościach¹. Znajdują one odzwierciedlenie w licznych programach i politykach, które prowadzone są przez Intel Technology na całym świecie.²

Dlaczego to istotne?

W Polsce wśród osób studiujących nieznacznie przeważają kobiety (**ok. 58%**). Jednak w przypadku kierunków informatycznych reprezentacja pań jest zdecydowanie mniejsza. Przykładowo, w roku akademickim **2018/2019** wyniosła zaledwie **14,6%**.

Tymczasem wykształcenie informatyczne zdecydowanie zwiększa szanse na znalezienie stabilnej i dobrze płatnej pracy. A co za tym idzie na uzyskanie samodzielności finansowej oraz rozwój kariery zawodowej.

Jednocześnie od kilku lat zarówno w Polsce, jak i całej Unii Europejskiej występuje deficyt pracowników w branży IT. Szacuje się, że w polskich firmach **brakuje nawet 50 tysięcy osób** dysponujących kwalifikacjami informatycznymi, a łącznie we wszystkich krajach UE poszukiwanych jest nawet milion dodatkowych pracowników³. Niedobór pracowników stanowi jedną z najpoważniejszych barier w rozwoju nowoczesnej i innowacyjnej gospodarki cyfrowej. Zachęcenie większej liczby kobiet do wyboru studiów na kierunkach informatycznych i rozwoju kariery w branży IT jest jednym z najbardziej istotnych kierunków działań umożliwiających rozwiązanie tego wyzwania. Jak szacuje Komisja Europejska, wzrost zatrudnienia kobiet w branży IT może przyczynić się do wzrostu unijnego PKB o nawet 16 miliardów euro rocznie⁴.



¹ Dowiedz się więcej o naszych wartościach: <https://www.intel.com/content/www/us/en/corporate-responsibility/our-values.html>

² Dowiedz się więcej: <https://www.intel.com/content/www/us/en/diversity/diversity-inclusion-annual-report.html>

³ Raport: Kobiety na politechnikach 2019

⁴ European Commission, Women in the Digital Age, 2018. Dostęp: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/news-redirect/612398>



Jaki wpływ ma Intel na ten obszar?

Intel Technology Poland jest jednym z największych pracodawców branży IT w Polsce. W naszym gdańskim centrum badawczym pracuje ok. 3 tysięcy osób, wśród nich kilkaset stanowią kobiety. Zależy nam, aby wśród nas było ich więcej. Jednak mamy świadomość, że wymaga to przede wszystkim wzrostu liczby pań wybierających kierunki informatyczne na polskich uczelniach i decydujących się na karierę w branży IT.

Wierzymy, że możemy przyczynić się do tego, że więcej kobiet będzie decydowało się studiować kierunki technologiczne i pracować w branży IT. Dlatego prowadzimy szereg działań adresowanych zarówno do naszych pracowników, jak i uczennic szkół średnich, studentek oraz profesjonalistek w branży IT. Współpracujemy też z partnerami zewnętrznymi. Jednak co najważniejsze, to dzięki zaangażowaniu naszych pracowników możemy wspólnie zmieniać rzeczywistość w branży IT!

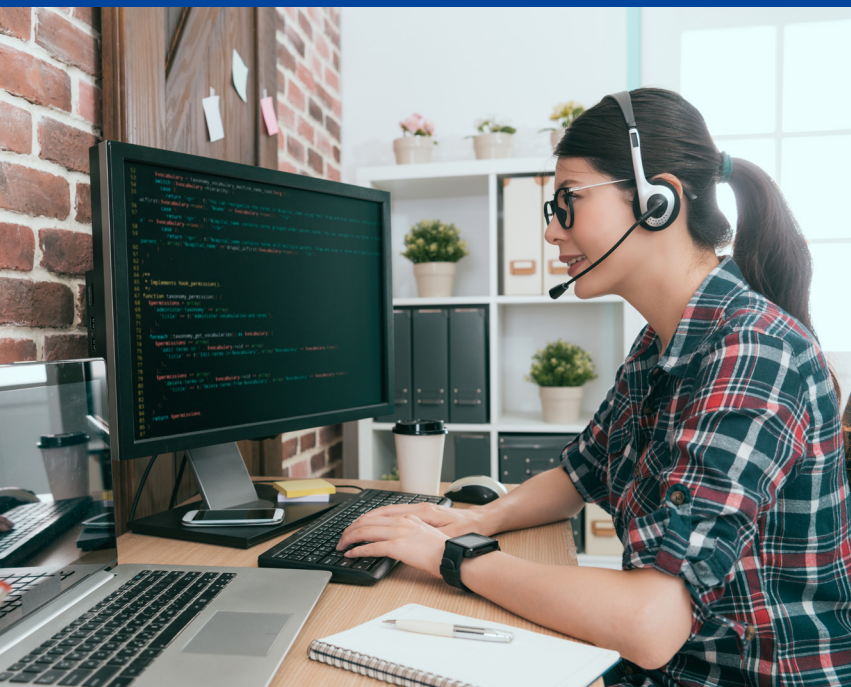
Jak wspieramy kobiety?

IT for She

Celem programu jest wsparcie utalentowanych studentek kierunków technologicznych w stawianiu pierwszych kroków na rynku pracy. Jego organizatorem jest Fundacja Edukacyjna „Perspektywy”. Intel jest partnerem projektu.

1. Nasi pracownicy są zaangażowani w program mentoringowy dla uczestniczek programu. W jego trakcie dzielą się swoją wiedzą i doświadczeniem w zakresie nowych narzędzi, wykorzystywanych technologii, rozwoju zawodowego oraz pracy dużej korporacji.
2. Udział w konferencji Perspektywy Women in Tech. W ramach wydarzenia nasi eksperci i ekspertki uczestniczą w dyskusjach panelowych i warsztatach, których celem jest podnoszenie wiedzy merytorycznej uczestniczek oraz wsparcie w rozwoju kariery zawodowej.
3. Udział w Women in Tech Camp – obozie organizowanym dla najwybitniejszych studentek informatyki z polskich uczelni technicznych. Nasi pracownicy uczestniczyli w spotkaniach mentoringowych oraz byli współorganizatorami warsztatów. Dzięki nim uczestniczki mają możliwość poznania tajników zaawansowanego programowania, rozmów z wybitnymi mentorami i mentorkami oraz zaplanowania kariery profesjonalnej i ścieżki rozwoju osobistego w branży technologicznej. Celem wydarzenia jest również networking.

- W roku akademickim **2019/2020** (4 edycja) w programie mentorskim we współpracy z Intel udział wzięło **5 osób**.
- W obozie i w warsztatach z udziałem pracowników Intel uczestniczyło **2030 osób**.
- W projekt zaangażowało się **24 pracowników Intel Technology Poland**.



NOWE TECHNOLOGIE DLA DZIEWCZYN

Program ten jest realizowany przez Intel we współpracy z Fundacją Edukacyjną „Perspektywy”. Jest on adresowany do maturzystek i studentek studiów inżynierskich i magisterskich. Realizowany na wszystkich uczelniach technicznych oraz pięciu najlepszych wydziałach informatycznych uniwersytetów w Polsce. Celem programu jest wsparcie uzdolnionych maturzystek i studentek w trakcie studiów oraz pomoc w zaplanowaniu i rozwoju kariery zawodowej w sektorze technologicznym.

1. Prowadzimy ośmiomiesięczny program mentorski, w którym nasi doświadczeni pracownicy dzielą się swoją wiedzą i wspierają w zakresie planowania oraz rozwoju kariery zawodowej.
2. Fundujemy stypendia w wysokości 12 000 PLN brutto dla każdej z uczestniczek programu.
3. Organizujemy program stażowy w gdańskim centrum badawczo-rozwojowym Intel.

W roku akademickim **2019/2020 (6 edycja)** w programie mentorskim we współpracy z Intel udział wzięło **25 osób**.

W roku **2019/2020 sfinansowaliśmy 25 stypendiów** o łącznej wartości **300 000 PLN**.

W programie stażowym uczestniczyło **13 studentek**.

W projekt **5 edycji** zaangażowało się **40 pracowników Intel Technology**.



Case study

Jedna z uczestniczek pierwszej edycji programu Nowych Technologii dla Dziewczyn – Joanna Maraszek, studentka AGH, razem ze swoimi koleżankami i kolegą z uczelni, postanowiła w praktyce wykorzystać swoją wiedzę i pomóc innym.

W Tadżykistanie nawet 70% obywateli dotkniętych jest problemami związanymi z przerwami w dostępie do energii elektrycznej. Chcąc pomóc, grupa studentów podjęła się projektu „Tadżykistan”. W pierwszej kolejności, w marcu 2017 roku, zaaranżowali kurs online dla 20 najlepszych studentów Tajik Technical University w Duszanbe. W jego trakcie wyjaśnili, jak funkcjonuje fotowoltaika oraz jak zbudować zasilaną solarnie lampę uliczną.

Następnie, w kwietniu 2017 roku, przylecieli do Duszanbe, gdzie wspólnie z miejscowymi studentami stworzyli lampę solarną. Uzyskaną w ten sposób wiedzę tadżyccy adepci szkół technicznych dzielili się dalej w trakcie zajęć edukacyjnych w szkołach podstawowych.



Women Cohort

Women Cohort to inicjatywa, którą od 2015 roku tworzą profesjonalistki pracujące w Intel. Jej misją jest promocja kultury pracy otwartej na wszystkich pracowników. Wśród celów grupy są:

- Wspieranie różnorodności w rozwoju zawodowym
- Inspirowanie innych pracowników
- Budowanie społeczności wśród pracowników
- Pomoc kobietom pracującym w naszej firmie w rozwoju zawodowym i nawiązywaniu kontaktów
- Dbanie o to, aby Intel był przyjaznym miejscem pracy.



Inicjatywa Women Cohort od stycznia 2019 roku do 30 czerwca 2020 roku:

1. Zrealizowała 3 webinary z mentorami, których celem było wsparcie uczestniczek i uczestników w karierze zawodowej.
2. Przygotowała i przeprowadziła 4 warsztaty dla pracowników (poświęcone sposobom radzenia sobie w trudnych sytuacjach, komunikacji bez przemocy, strategic D&I).
3. Zorganizowała 3 spotkania z liderami, w ramach wymiany doświadczeń i inspiracji zawodowych.
4. 150 przedstawicielek grupy uczestniczyło w wydarzeniach Women summit 2019, Women Engage in Warsaw oraz konferencji Women in Intel.

80

osób uczestniczyło w 3 webinarach z mentorami.

80

osób uczestniczyło w warsztatach poświęconych rozwojowi kompetencji.

60

osób uczestniczyło w spotkaniach z liderami.

250

osób uczestniczyło w 6 szkoleniach z myślenia wizualnego.



OBSZAR 2:

DBANIE ABY INTEL BYŁ PRZYJAZNYM MIEJSCEM PRACY. DLA WSZYSTKICH.

Różnorodność w miejscu pracy jest wartością – sprzyja ona kreatywności i innowacyjności. W przypadku centrów badawczo-rozwojowych, takich jak nasze, możliwość zderzenia różnych doświadczeń, opinii, wiedzy i umiejętności odgrywa kluczową rolę. Rozwiązania i technologie, które powstają w Intel Technology są właśnie wypadkową tej różnorodności.

Jednak zróżnicowanie pracowników to także kwestia, którą należy uwzględnić w zarządzaniu. Różnimy się, a więc mamy także inne potrzeby, sytuacje życiowe i obawy. Chcemy, aby Intel Technology Poland, był miejscem pracy, w którym każdy czuje się dobrze. Miejscem, gdzie każda osoba pracująca czuje się jego częścią.

Niezależnie od płci, wieku, poziomu sprawności, światopoglądu, wyznania, przynależności etnicznej i narodowościowej, orientacji seksualnej czy sytuacji życiowej naszych pracowników chcemy, aby każdy z nich czuł, że jest częścią społeczności Intel. Szacunek dla mniejszości i wzajemna życzliwość to elementy naszej kultury, które wynikają wprost z wartości Intel. Wierzymy, że różnorodność i indywidualne cechy stanowią ważną część tożsamości każdego z nas. Jednocześnie dzięki niej na co dzień możemy korzystać z wielu różnych punktów widzenia.

Jaki wpływ ma Intel na ten obszar?

Jesteśmy międzynarodową firmą. Dlatego naturalne jest, że Intel Technology tworzą ludzie, którzy pochodzą z różnych krajów. Cenimy sobie również wymianę wiedzy i doświadczeń pomiędzy pracownikami o zróżnicowanym stażu pracy. Jak wcześniej wspomnieliśmy staramy się, aby w Intel Technology pracowało coraz więcej kobiet. Naturalnie, to tylko wybrane aspekty różnorodności obecnej w Intel Technology, które bierzemy pod uwagę. Niezależnie od nich, każdą osobę od pierwszego dnia pracy, staramy się włączyć w naszą społeczność – tak aby czuła, że jest jej częścią i tworzy Intel Technology.

Z jakich krajów pochodzą nasi pracownicy?



Polska
Ukraina
Rosja
Indie

Turcja
Izrael
Kostaryka
USA

Egipt
Białoruś
Tunezja
Serbia

Inclusion riders

Chcemy, aby każdy pracownik naszej firmy mógł wyrażać siebie, niezależnie od swojej płci, wieku, poziomu sprawności, narodowości, orientacji seksualnej, zainteresowań czy poglądów. Wierzymy, że praca w tak różnorodnym środowisku sprzyja innowacyjności, proaktywności i zaangażowaniu, które w naszej branży są kluczowe. Celem programu jest budowanie bezpieczeństwa psychologicznego pracowników, aby każdy miał poczucie wyrażenia siebie tożsame z szacunkiem dla siebie i dla innych. Objawia się to na przykład podczas spotkań, osoby – zwykle ciche – zabiorą głos. Dbamy, by współpraca wewnątrz zespołów nie ograniczała się wyłącznie do znajomych kolegów i koleżanek, ale angażowani byli również nowi pracownicy. Chociaż są to naturalne zachowania, które dotyczą każdego z nas, będziemy je dostrzegać i próbować zmienić. Chcemy, aby każda osoba pracująca w Intel Technology miała poczucie przynależności do naszej społeczności.

1. W program zaangażowani są pracownicy, którzy oddolnie tworzą naszą strategię diversity & inclusion, w oparciu o lokalny kontekst i jednocześnie w powiązaniu z globalnymi programami.

Program jest **w trakcie realizacji**. Jego zakończenie i ocena efektów zaplanowane są na **2022 rok**.

Grupy pasjonatów, Great Place to Work

Intel wspiera pasje swoich pracowników, zachęcając ich do tworzenia grup wspólnych zainteresowań. Mamy **25 takich grup** skupiających m.in.: rowerzystów, nurków, pasjonatów gier planszowych, osoby śpiewające, tancerzy, miłośników samochodów, motocykli, fanów biegów na orientację i wiele innych. Intel częściowo dofinansowuje takie aktywności, pomagając pracownikom **rozwijać ich pasje**.

1. Pracownicy mogą zaangażować się w dowolną grupę (lub grupy) pasjonatów.
 2. Intel wspiera finansowo działanie takich grup, np. warsztaty, szkolenia, sprzęt, udział w konferencjach etc.
 3. Intel dysponuje też infrastrukturą, która może być wykorzystana przez te grupy, np.: boiska do siatkówki i piłki nożnej na terenie firmy, stoły tenisowe, pokój Paradise z przestrzenią do gry w planszówki.
- Pracownicy rozwijając swoje pasje i talenty, mają szansę nawiązać nowe znajomości i wzmocnić wzajemne relacje w firmie.
 - Grupy pasjonatów wspierają integrację oraz włączanie pracowników w życie firmy.

Just be Yourself – IT matters

Promowaliśmy różnorodność poprzez pokazane różnych pracowników w odniesieniu do ich zainteresowań i pasji. W krótkich materiałach wideo opowiedzieliśmy ich historie i to, jak realizują swoje hobby.

1. Materiały wideo udostępniliśmy na naszym blogu „We are Intel” i powiązanych z nim kanałach społecznościowych.
2. Promowaliśmy akcję w kanałach komunikacji wewnętrznej.

Informację o kampanii i jej kluczowych przekazach dotarła do **wszystkich pracowników Intel Technology**.

Accessibility

Stale rozwijamy nasze biura tak, aby stworzyć jak najbardziej komfortowe i bezpieczne warunki do pracy dla osób niepełnosprawnych.

1. Dostosowaliśmy chodniki i miejsca parkingowe do potrzeb osób niepełnosprawnych.
 2. Modernizujemy i rozbudowujemy nasze zaplecze sanitarne.
 3. Wprowadziliśmy wyposażenie do szybkiej ewakuacji osób niepełnosprawnych w razie potrzeby.
- Zakończyliśmy prace modernizujące chodniki i miejsca parkingowe.
 - Odnawiamy i budujemy nowe toalety dla osób niepełnosprawnych.
 - Zainstalowaliśmy specjalne krzesła do ewakuacji osób niepełnosprawnych.



OBSZAR 3: WYRÓWNYWANIE SZANS I WSPIERANIE EDUKACJI NAJMŁODSZYCH

Dzieci powinny mieć równy dostęp do edukacji. To nie tylko kwestia sprawiedliwości i solidarności. To również inwestycja w naszą wspólną przyszłość.

W Polsce dostęp do placówek edukacyjnych jest powszechny. Jednak nie wszystkie dzieci dysponują odpowiednimi zasobami lub warunkami do nauki. Problem ten był szczególnie uciążliwy w trakcie zdalnego nauczania.

Istotnym wyzwaniem może okazać się również brak zainteresowania nauką konkretnych przedmiotów. Niestety często dotyczy to przedmiotów ścisłych. Także nie wszystkie dzieci mają okazję zapoznać się z podstawami programowania. Tymczasem, od tego jak zaawansowane będą ich kompetencje matematyczne i informatyczne, zależeć będzie ich dalsza ścieżka nauki, a w przyszłości kariera zawodowa. Dlatego troska o zainteresowanie dzieci nauką jest również jednym z aspektów wyrównywania szans.

44% mieszkańców UE ma niskie umiejętności cyfrowe, a 19% nie ma ich wcale.⁵ W Intel Technology nie możemy spoglądać obojętnie na takie dane. W końcu kto inny może lepiej rozumieć wagę kompetencji cyfrowych? Dlatego też w naszym otoczeniu angażujemy się, starając się zachęcać i wspierać rozwój umiejętności cyfrowych oraz ich naukę wśród najmłodszych. Ponadto wspieramy przełamywanie barier w dostępie do odpowiednich zasobów potrzebnych do kształcenia.⁶

AI for Youth



Intel® AI For Youth to kompleksowy program edukacyjny poświęcony sztucznej inteligencji (AI). Jest on skierowany do uczniów szkół średnich lub zawodowych w wieku 13–20 lat. Intel wdraża go we współpracy z rządami na całym świecie, by jak najlepiej przygotować młodzież na nadejście rewolucji związanej z upowszechnieniem wykorzystania sztucznej inteligencji. Opracowany przez ekspertów AI oraz specjalistów w dziedzinie edukacji program szkoleniowy wzbudza wśród uczniów zainteresowanie sztuczną inteligencją, a następnie koncentruje się na poznawaniu jej mechanizmów działania i algorytmów. W dużej mierze skupia uwagę uczniów na zastosowaniu AI w konkretnych dziedzinach, w szczególności w obszarze zadań wynikających z celów zrównoważonego rozwoju. Składa się z czterech etapów, podczas których młodzież stopniowo zdobywa podstawowe umiejętności potrzebne do wykorzystania sztucznej inteligencji w ujęciu aplikacyjnym.

⁵ Dz. U. C 189/1 z 04.06. 2018 Zalecenie Rady z dnia 22 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (Tekst mający znaczenie dla EOG) (2018/C 189/01).

⁶ Patrz obszar 5: Realizacja wspólnych projektów społecznych z miastem Gdańsk



Koncentrujemy się głównie na przekazywaniu uczestnikom kluczowych umiejętności potrzebnych do zrozumienia AI i pracy z nią, jak również inspirowania ich, w jaki sposób technologia ta pozwala rozwiązywać problemy o znaczącym wpływie społecznym. Po zakończeniu kursu jego uczestnicy potrafią tworzyć własne algorytmy AI oraz mają głębokie zrozumienie procesów i zastosowań tej technologii.

Program **Intel® AI for Youth** jest częścią społecznego zaangażowania firmy w celach na 2030 rok. Intel zamierza współpracować z rządami i społecznościami, aby rozwiązać problemy nierówności cyfryzacyjnych i rozszerzyć dostęp do umiejętności technologicznych, które są wykorzystywane w obecnych zawodach i będą niezbędne w przyszłych. Obecnie program **Intel® AI For Youth** jest wdrażany w 7 największych krajach europejskich, ale to w Polsce wystartował jako pierwszy w regionie. Program pilotażowy został przeprowadzony we współpracy z Poznańskim Centrum Superkomputerowo-Sieciowym w 2019 roku i uczestniczyło w nim 100 uczniów szkół średnich z Poznania oraz Gdańska. Oficjalne zakończenie programu pilotażowego oraz rozdanie nagród za najlepsze projekty uczniowskie z wykorzystaniem sztucznej inteligencji odbyło się w grudniu 2019 roku w Ministerstwie Rozwoju z udziałem Wicepremier Jadwigi Emilewicz oraz Wiceprezes Intela Kirsty MacDonald.

Przy kolejnej edycji i opracowywaniu programu Intel współpracuje z polskim rządem oraz organizacjami wspierającymi nowoczesną edukację w Polsce.

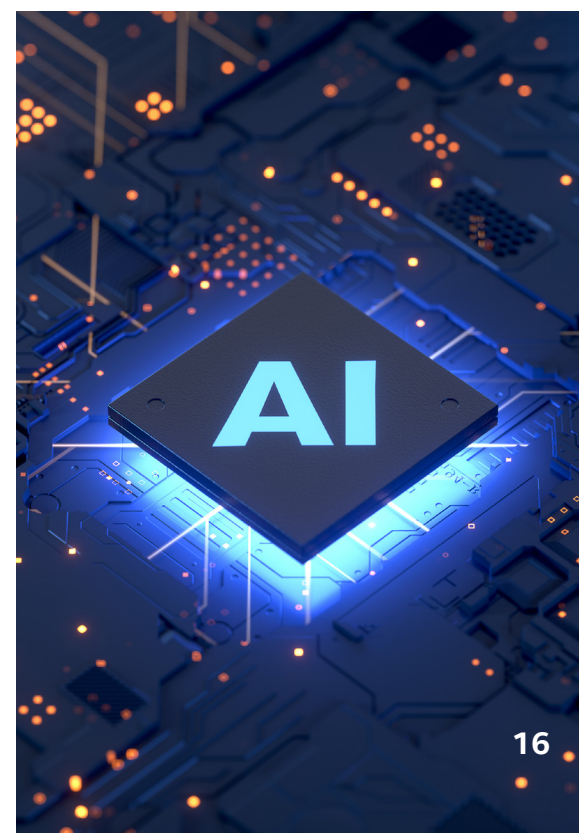
Technologia AI jest nie tylko jednym z fundamentów zmian, ale może odgrywać istotną rolę ułatwiając i usprawniając codzienne czynności. Wyróżnione przez nas projekty wskazują właśnie te potrzeby, których rozwiązaniom warto się przyjrzeć. W pilotażu projektu wzięło udział 100 licealistów z Poznania i Gdańska, którzy zaprezentowali wiele ciekawych rozwiązań, m.in:

Zespół Jakuba Rapsiewicza i Ignacego Stępki stworzył **program umożliwiający obsługę komputera za pomocą wzroku bez konieczności używania klawiatury i myszki.**

Zespół Eweliny Tymy i Pawła Woźniaka opracował **program komputerowy ułatwiający życie osobom niesłyszącym dzięki funkcji tłumaczenia języka migowego.**

Zespół Alicji Lis i Szymona Pernaka opracował **aplikację dla nauczycieli przyspieszającą sprawdzanie kartków i testów.**

Zespół Mateusza Śmiech i Filipa Ziętary opracował **aplikację pozwalającą ocenić poziom stresu maturzystów, bazując m.in. na czasie poświęconym na sen, na naukę oraz ilości spożywanych płynów.**



WSPÓŁPRACA Z MIEJSKIM OŚRODKIEM POMOCY RODZINIE W GDAŃSKU: MENTORING

Program zainicjowany przez gdański Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie mający na celu wsparcie dzieci w nauce szkolnej. Zakwalifikowani przez miejski ośrodek wolontariusze poświęcają co najmniej 1 godzinę tygodniowo na pomoc uczestniczącym w programie uczniom. Obejmuje ona np. wspólne odrabianie pracy domowej czy naukę języków obcych. W ramach programu zaangażowani byli również pracownicy Intel.⁷

1. Nasi pracownicy w ramach wolontariatu wspierają dzieci w codziennej nauce.
 2. Intel Technology promował program wśród pracowników za pośrednictwem kanałów komunikacji wewnętrznej.
- W 2019 roku i w 2020 w programie każdorazowo udział wzięło 85 pracowników Intel.
 - W ramach akcji pracownicy Intel poświęcają rocznie ponad 200 godzin na współpracę z podopiecznymi.
 - W 2019 roku nasi pracownicy współpracowali z 60 dziećmi.

Pomorski Czarodziej

Konkurs dla dzieci, którego celem jest zainteresowanie najmłodszych matematyką, programowaniem i technologiami informatycznymi. Jest on adresowany do uczniów szkół podstawowych. Organizatorami konkursu są pracownicy Intel Technology Poland, którzy realizują projekt w ramach wolontariatu. Konkurs organizowany jest we współpracy z Kuratorium Oświaty w Gdańsku. Uczestnicy rozwiązują zadania z zakresu programowania, których poziom zaawansowania jest dostosowany do ich wieku. Ocena tego jak sobie z nimi poradzili oraz klasyfikacja uczestników dokonywana jest przez automatycznego sędziego na serwerze SGP Systems. Następnie, w zależności od etapu konkursu, rozstrzygnięcia te są zatwierdzane przez nauczycieli lub komisję konkursową. Wręczenie nagród odbywa się w siedzibie Intel Technology w Gdańsku. Konkurs realizowany jest od 2010 roku, a dotychczas wzięło w nim udział 1600 uczestników z 70 szkół.

1. Nasi pracownicy, w ramach wolontariatu, co roku przygotowują kolejne edycje konkursu, opracowując program, zadania merytoryczne oraz weryfikując starania uczestników. Ponadto prezentują, na czym polega praca programisty oraz organizują lekcje z zakresu programowania.
2. Fundujemy nagrody
3. Organizujemy galę finałową konkursu w naszej siedzibie

69

W edycji zrealizowanej w 2018/19 roku uczestniczyło 69 dzieci z 14 szkół.

70

W edycji zrealizowanej w 2019/20 roku uczestniczyło 70 uczniów z 14 szkół.

⁷ Dowiedz się więcej o programie: <https://www.gdansk.pl/urząd-miejski/byc-jak-starszy-brat-lub-starsza-siostra,a.41596>

Współpraca z Uniwersytetami

Dzielimy się wiedzą ze społecznością akademicką:

1. Nasi pracownicy prowadzą zajęcia dla studentów kierunków informatycznych na wiodących uczelniach wyższych.
2. Doradzamy przy opracowywaniu programów nauczania akademickiego tak, aby odzwierciedlał najnowsze trendy i odpowiadał potrzebom sektora technologicznego.
3. Organizujemy spotkania dla studentów w uczelniach wyższych, w trakcie których mogą uzyskać informacje przydatne w stawianiu pierwszych kroków na rynku pracy, a także opowiadamy o naszej pracy.

W 2019 nasi pracownicy przeprowadzili 11 zajęć na 5 uczelniach wyższych w Polsce.

W latach 2019 - 2020 doradzaaliśmy 7 uczelniom wyższym przy opracowywaniu programów nauczania.

W 2020 nasi pracownicy przeprowadzili 10 zajęć na 5 uczelniach wyższych w Polsce.

W 2020 roku na 6 uczelniach w Polsce zorganizowaliśmy spotkania ze studentami.





OBSZAR 4:

BYCIE DOBRYM SĄSIADEM. WŚPIERAMY NASZĄ SPOŁECZNOŚĆ

Cieszymy się, że nasza siedziba mieści się w Gdańsku. To wyjątkowe miejsce na mapie Polski, które historia wielokrotnie postawiła w centrum wydarzeń. Gdańsk jest miastem otwartym i gościnnym – również dla firm, niezależnie od skali i sektora działalności. Czujemy się tu dobrze, a wielu z naszych pracowników jest na stałe związane z Gdańskiem bądź pozostałymi trójmiejskimi miastami.

Nasze centrum badawczo-rozwojowe na stałe wpisało się w krajobraz gospodarczy Gdańska. Ponieważ czujemy się też jego częścią, staramy się wspierać miasto i jego mieszkańców w istotnych dla nich obszarach. Pierwsze półrocze 2020 roku pokazało, jak istotna jest solidarność i współpraca mieszkańców, administracji publicznej, NGO i przedsiębiorców. W tym trudnym okresie nasze zaangażowanie koncentrowało się przede wszystkim na wspieraniu służby zdrowia oraz osób najbardziej potrzebujących.

Jak wspieramy nasze otoczenie?



Wspieramy lokalną ochronę zdrowia

Wiemy, jak dużym obciążeniem dla personelu medycznego jest walka z koronawirusem. Od początku pandemii w Polsce docierały do nas sygnały, że ochrona zdrowia pilnie potrzebuje dodatkowego wyposażenia i materiałów. Przede wszystkim środków ochrony osobistej takich jak maseczki oraz przyłbice. Ponadto szczególnie cenne były wszelkie rozwiązania technologiczne umożliwiające utrzymanie dystansu pomiędzy lekarzem a pacjentem. Dlatego w odpowiedzi na prośby szpitali udostępniliśmy też posiadane przez nas serwery. To, z czego jesteśmy szczególnie dumni, to fakt że pracownicy Intel po raz kolejny udowodnili swoją gotowość do niesienia pomocy. Dzięki ich zaangażowaniu udawało nam się możliwie szybko odpowiadać na konkretne potrzeby personelu medycznego.

1. Udostępniliśmy w marcu specjalny serwer umożliwiający zdalną pracę lekarzom. Urządzenie zostało zainstalowane w Uniwersyteckim Centrum Klinicznym w Gdańsku. W kwietniu podobne serwery trafiły do kolejnych szpitali – do trzech szpitali w województwie pomorskim i jednego w Koszalinie.

2. W marcu 2020 przekazaliśmy gdańskim szpitalom 200 tysięcy maseczek ochronnych z naszych magazynów. Trafiły one do Uniwersyteckiego Centrum Klinicznego w Gdańsku i Pomorskiego Centrum Chorób Zakaźnych i Gruźlicy.
3. W marcu zaangażowaliśmy się także w akcję druku przyłbic ochronnych przy wykorzystaniu drukarek 3D. Zakupiliśmy materiał umożliwiający przygotowanie ok. 1000 przyłbic. Inicjatywa ta była współrealizowana z firmami i organizacjami z województwa pomorskiego.
4. W kwietniu Przekazaliśmy Fundacji AID Ratunek 105 tysięcy złotych (25 tysięcy USD) na wsparcie walki z epidemią koronawirusa. Działalność organizacji koncentruje się na edukacji w zakresie prawidłowego wyboru pomocy medycznej, zasad bezpieczeństwa i pierwszej pomocy. Jednak z uwagi na bieżące potrzeby szpitali, gdańska organizacja postanowiła pozyskać deficytowe środki ochronne dla personelu medycznego takie jak maseczki czy rękawice.
5. W kwietniu 2020 roku przekazaliśmy 105 tysięcy złotych (25 tys. USD) dla Koalicji na rzecz Polskich Innowacji. Wsparliśmy w ten sposób projekt fundacji, którego celem jest udzielenie w czasie pandemii wsparcia szkołom (zwiększanie skali i efektów pomocy udzielanej przez indywidualne osoby i organizacje), przedsiębiorcom (dzielenie się dobrymi praktykami oraz networking) oraz osobom indywidualnym (dzielenie się wiedzą pomagającą przejść przez trudny czas pandemii).
6. Intel w ramach Distributed Computing Intel – społeczności wspierającej ośrodki naukowe (np. Uniwersytet w Stanford) – udostępnia na potrzeby badań biomedycznych moc obliczeniową firmowych serwerów i komputerów pracowników. Obecnie jest ona wykorzystywana m.in. do złożonych symulacji i badań nad leczeniem COVID-19 na platformie Folding@Home. Prowadzone w jej ramach symulacje pozwolą lepiej zrozumieć, w jaki sposób działają białka wirusowe SARS-CoV-2. Odpowiadają one za tłumienie działania naszego układu odpornościowego i rozmnażanie się. Badania dostarczą cennej wiedzy w procesie tworzenia środków terapeutycznych. Intel Polska udostępnił w pierwszym półroczu 2020 roku na potrzeby projektu badawczego osiem węzłów (osiem 16 rdzeniowych maszyn wirtualnych).
7. Jeden z inżynierów Intel Technology Polska zaprojektował prototyp prostej maszyny, która jest w stanie zastąpić profesjonalny respirator medyczny. Może być ona wykorzystana na wypadek niedoborów sprzętu w szpitalach. Projekt został udostępniony w formule open source.
8. Pracownicy Intel dostarczali również do polskich szpitali własnoręcznie szyte maseczki i domowej produkcji przyłbice ochronne.
9. Kiedy nasze biura były zamknięte, owoce, które na co dzień trafiały na nasze biurka, przekazaliśmy do gdańskich szpitali. Dzięki temu nie tylko wsparliśmy placówki medyczne, ale również wsparliśmy zaopatrujące nas firmy cateringowe, dla których okres izolacji był szczególnie trudny.

1. W marcu i kwietniu przekazaliśmy **specjalne serwery** łącznie do **5 szpitali**. Dzięki nim personel medyczny uzyskał dostęp do danych medycznych swoich pacjentów nawet bez wychodzenia z domu. W przypadkach, kiedy wizyta u lekarza nie była konieczna, rozwiązanie to ograniczało wzajemne ryzyko zainfekowania.

2. Dzięki dotacjom i darowiznom Intela, lekarze i pielęgniarki w Gdańsku otrzymali następujące materiały zapewniające bezpieczniejszą pracę:

- **Maski chirurgiczne: 500 szt.**
- **Maski FFP2: 500 szt.**
- **Rękawiczki: 2000 szt.**
- **Fartuchy flizelinowe: 900 szt.**
- **Żel do dezynfekcji: 350 litrów**

3. W 2020 roku przekazaliśmy do gdańskich szpitali **8 ton owoców**.

Programy wolontaryjne wspierające osoby potrzebujące i seniorów

Chcemy pomagać innym. Pragniemy też, aby Intel był miejscem pracy, w którym można realizować się nie tylko zawodowo, ale znaleźć również czas na zrobienie czegoś dla innych. Miejsce pracy tworzą ludzie. Cieszymy się, że otaczają nas Ci, dla których niesienie pomocy innym ludziom jest ważne. Co roku w ramach programu wolontariatu pracowniczego przepracowujemy 8 tysięcy godzin. W ciągu ostatnich 12 miesięcy udało nam się zrealizować kilka istotnych akcji pomocowych.

1. Z myślą o seniorach, Intel uruchomił program wolontariatu, którego celem było zaopatrzenie osób starszych w artykuły higieniczne. Pracownicy mogli zamówić przez internet zakupy z dostawą dla osób starszych. Produkty były dostarczane bezkontaktowo, tj. kurierzy zostawiali je pod drzwiami odbiorców. Projekt realizowany był we współpracy z Miejskim Ośrodkiem Pomocy Rodzinie w Gdańsku.
2. Organizujemy cykliczne zbiórki:
 - ubrań dla potrzebujących przed zimą dla fundacji Zupa na Monciaku, Gdańskiego Pogotowia Opiekuńczego, Stowarzyszenia na Rzecz Kobiet Junona,
 - przed rokiem szkolnym dla dzieci korzystających z pomocy Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie oraz Fundacji Hospicyjnej,
 - dla schronisk dla zwierząt przed zimą.
3. Prowadzimy świąteczną akcję „Fulfilling wishes”, w ramach której nasi pracownicy przygotowują prezenty, które odpowiadają nadesłanym przez dzieci i seniorów życzeniom świątecznym.



100

Akcja trwała aż do wyczerpania listy adresów. Seniorów potrzebujących takiej pomocy było w Gdańsku około 100

80

Udało nam się zebrać 80 paczek w ramach akcji „Fulfilling wishes”

80

Przygotowaliśmy 80 plecaków wraz z niezbędnymi rzeczami (farby, papier, zeszyty, a dla niektórych dzieci nawet ubrania, buty oraz inne rzeczy potrzebne uczniom w nowym roku szkolnym)



Zakup nowych laptopów dla szkół w Gdańsku

W trakcie naszych rozmów z przedstawicielami Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie w Gdańsku dowiedzieliśmy, że wśród uczniów gdańskich szkół, znajdują się dzieci, które z uwagi na brak komputerów nie mogą uczestniczyć w programie zdalnego nauczania w okresie pandemii. Uważamy, że dzieci powinny mieć równy dostęp do nauki, dlatego postanowiliśmy pomóc.

W połowie kwietnia zakupiliśmy 80 nowych laptopów do ośmiu gdańskich szkół. Posłużyły one najbardziej potrzebującym uczniom, tak aby mogli kontynuować naukę z domu. Tylko na ten cel Intel przeznaczył 50 tysięcy dolarów.

80

Zakupiliśmy dla gdańskich szkół 80 nowych laptopów, które następnie trafiły do uczniów z potrzebujących rodzin

OBSZAR 5:

REALIZACJA WSPÓLNYCH PROJEKTÓW SPOŁECZNYCH Z MIASTEM GDAŃSK

W ramach zaangażowania w życie otaczającej nas społeczności, od wielu lat rozwijamy dialog z władzami Gdańska. Jednym z jego obszarów jest angażowanie się w projekty odpowiadające na potrzeby wskazane przez administrację lokalną. W 2020 roku skoncentrowaliśmy się na wsparciu uczniów z potrzebujących rodzin.





OBSZAR 6:

KAMPANIE EDUKACYJNE POŚWIĘCONE ZDROWIU ORAZ WYKORZYSTYWANIU ZASOBÓW

Nieustannie uczymy się, jak możemy ograniczyć nasz wpływ na środowisko, a także co zmienić, aby żyć zdrowiej.



1. Kampania „Switch off campaign” ma na celu ograniczenie zużycia energii elektrycznej w naszych biurach. Jej celem było przypomnienie, że każdy z nas ma wpływ na otaczające nas środowisko i nawet dzięki takim pozornie drobnym nawykom, jak pamiętanie o gaszeniu światła w pustych pomieszczeniach, możemy ograniczyć zużycie prądu. W ramach kampanii we wszystkich naszych salach konferencyjnych wyposażonych w ręczne włączniki światła, umieściliśmy oznakowania przypominające o wyłączaniu oświetlenia.
2. Spotkania z bankiem żywności dotyczące odpowiedzialnych nawyków zakupowych – ograniczenia zakupów, by nie wyrzucać zepsutego jedzenia.
3. „Get moving challenge” – akcja realizowana we współpracy z Medicover, której celem była promocja zdrowego stylu życia.
4. Ride your bike – kampania zachęcająca do jazdy na rowerze.
5. Od początku 2020 roku w naszych kantynach zastąpiliśmy dotychczasowe opakowania pojemnikami biodegradowalnymi. Aby mieć pewność, że nasze pojemniki ulegają rozkładowi, poprosiliśmy Zakład Utylizacji w Gdańsku o ich zbadanie. Zostało ono przeprowadzone w ramach eksperymentu w kompostowni i potwierdziło biodegradowalność nowych opakowań.
6. Kupujemy tylko „zieloną energię” – w 2019 roku 100% energii elektrycznej, którą zakupiliśmy pochodziła z Odnawialnych Źródeł Energii.

Ponad kilkaset pracowników uczestniczyło w naszych akcjach edukacyjnych zrealizowanych w 2019 i 2020 roku. Zakupiliśmy **19,9 GWh** zielonej energii.

Indeks GRI

Do opracowania raportu wykorzystano standardy GRI oraz własne wskaźniki mierzące efektywność działań.

102-1	Nazwa organizacji	Str. 3
102-2	Opis działalności organizacji i główne produkty	Str. 3
102-3	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	Str. 3
102-4	Lokalizacja działalności organizacji	Str. 3
102-5	Struktura własności i formy prawnej	Str. 3
102-6	Obsługiwane rynki i branże	Str. 3
102-12	Zewnętrzne inicjatywy, deklaracje i zasady w obszarach ekonomii, środowiska i kwestii społecznych popierane przez organizację	Str. 10
102-13	Członkostwo w organizacjach branżowych	Str. 05
102-14	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla	Str. 02
102-15	Opis obszarów największego wpływu, a także szans i ryzyk	Str. 05, 09, 11, 13, 15, 19, 22, 23
102-16	Wartości, zasady, standardy i normy postępowania	Str. 06
102-32	Rola najwyższego organu zarządzającego w raportowaniu społecznym	Str. 07
102-33	Komunikowanie uwag	Str. 05
102-40	Lista interesariuszy angażowanych przez organizację	Str. 03- 04
102-42	Podstawy identyfikacji i selekcji angażowanych grup interesariuszy	Str. 03
102-43	Podejście do angażowania interesariuszy w tym częstotliwość angażowania według typu i grupy interesariuszy	Str. 04
102-46	Proces określania treści raportu	Str. 07
102-47	Zidentyfikowane istotne zagadnienia	Str. 05
102-48	Wyjaśnienie wpływu zmian w informacjach podanych w poprzednich raportach oraz powodów tych zmian	Nie dotyczy. Niniejsze opracowanie stanowi pierwszy raport społeczny Intel Technology w Polsce
102-49	Wykazanie znaczących zmian względem poprzednich okresów objętych raportem	Nie dotyczy. Niniejsze opracowanie stanowi pierwszy raport społeczny Intel Technology w Polsce
102-50	Okres raportowania	Str. 07
102-51	Data publikacji ostatniego raportu	Nie dotyczy. Niniejsze opracowanie stanowi pierwszy raport społeczny Intel Technology w Polsce
102-52	Cykl raportowania	Str. 07
102-53	Dane kontaktowe	Str. 05
102-54	Wskazanie czy raport sporządzono zgodnie ze Standardem GRI w opcji Core lub Comprehensive	Str. 24
102-55	Indeks GRI	Str. 24
102-56	Polityka i obecna praktyka w zakresie zewnętrznej weryfikacji raportu	Str. 07

