

Wspieramy rozwój polskiej kolei

Raport niefinansowy Grupy
Kapitałowej PKP Energetyka
2020



GRUPA KAPITAŁOWA
PKP ENERGETYKA



GRUPA KAPITAŁOWA
PKP ENERGETYKA

Moc zmian: Rok 2020

w PKP Energetyka

01

Styczeń

PKP Energetyka 30 stycznia **po raz 2 z rzędu otrzymała certyfikat dla najlepszych pracodawców – TOP EMPLOYER**

02

Luty

Rozpoczęcie konsultacji z pracownikami na temat Strategii 2030.

03

Marzec

Powołanie **Sztabu Kryzysowego Bezpieczeństwa Pracy**. Reorganizacja firmy i przygotowanie do walki z pandemią COVID-19.

04

Kwiecień

Uruchomienie **centralnego systemu zgłoszeń awarii** pociągów sieciowych, który pozytywnie wpływa na czas reakcji ekip serwisowych.

W ramach akcji **#ZawszeNaStużbie** pracownicy PKP Energetyka pracujący w terenie nad zapewnieniem ciągłości zasilania i bezawaryjnego ruchu kolejowego, nakręcili krótkie filmy nt. pracy w warunkach pandemii. Do akcji przyłączyło się wiele innych firm z branży, pokazując społeczeństwu jak ważna i trudna jest praca energetyków i kolejarzy w dobie pandemii.

06

Czerwiec

Wystartowała Kampania Bezpieczeństwa - inicjatywa, w ramach której, promujemy **12 Zasad Ratujących Życie**, przyjętych w naszej firmie.

Wg rankingu Rzeczypospolitej energetyka i paliwa to najważniejsze sektory w kraju. Znaleźliśmy się **wśród 12 kluczowych firm z branży energetycznej**.

05

Maj

Rozpoczęcie trzeciej edycji programu **Grantspołeczni**. Wsparciem finansowym zostały objęte projekty, które poprawią stan środowiska naturalnego i ograniczą emisję CO₂.

12

Grudzień

Rozpoczęcie działalności Fundacji PKP Energetyka - „**Dobra Energia**”, której misją jest przeciwdziałanie wykluczeniu cyfrowemu dzieci i młodzieży, wsparcie realizacji innowacyjnych pomysłów, a także współfinansowanie inicjatyw z zakresu ekologii i ochrony środowiska. Pierwszymi darczyńcami fundacji został Fundusz CVC oraz jego przedstawiciele, a także Pracownicy PKP Energetyki. Zgromadzone środki zostały przeznaczone na realizację programu, w ramach którego dzieci Pracowników PKP Energetyka otrzymają nowe komputery do nauki zdalnej.

10

Październik

PKP Cargo S.A i PKP Energetyka podpisały list intencyjny, który potwierdza podjęcie współpracy przy stworzeniu najbardziej efektywnych i innowacyjnych rozwiązań, które umożliwią PKP Cargo S.A wykorzystywanie energii elektrycznej wyprodukowanej z odnawialnych źródeł energii.

09

Wrzesień

Prowadzimy projekt Modernizacji Układów Zasilania, który obejmuje realizację przyłączenia oraz **modernizacji ponad 200 obiektów do 2023 roku**. Koszt tego przedsięwzięcia to 3 mld złotych.

Spotkanie **kluczowej kadry menedżerskiej TOP400**, po raz pierwszy organizowane w formie cyfrowej. W tym roku poza menedżerami w spotkaniu brali udział pracownicy, którzy wspierają komunikację strategii PKP Energetyka wewnątrz organizacji. Podczas spotkania zaprezentowano Strategię 2030.

07

Lipiec

Dotarliśmy do programu Global Compact Network Poland „**Równe szanse w biznesie**”. Głównym celem inicjatywy jest wyrównanie pozycji kobiet i mężczyzn w miejscu pracy.

11

Listopad

Uruchomiony został oddział **Zielona Kolej – nowy Filar Strategii 2030**. Przedmiotem działalności Oddziału będzie przede wszystkim realizacja programu Zielona Kolej, a także inwestycje w odnawialne źródła energii i zwiększanie podaży energii z odnawialnych źródeł.

Zakończyliśmy proces audytu Grupy Kapitałowej pod kątem zrównoważonego rozwoju przez firmę Ecovadis, która zajmuje się badaniem organizacji na całym świecie. Firma uzyskała srebrny medal.

08

Sierpień

Częścią polskiej delegacji na **United Nations Global Compact** podczas 20 szczytu, był prezes Wojciech Orzech, który mówił o skutecznych działaniach w trakcie pandemii, potrzebie partnerstwa oraz zero emisyjności kolei w odbudowie polskiej i światowej gospodarki. Przekazaliśmy Fundacji Grupy PKP **150 kompletnych zestawów komputerowych**.



Wojciech Orzech
Prezes PKP Energetyka

Za nami trudny rok 2020. Jak pandemia odbiła się na PKP Energetyka?

Gdy wybuchła pandemia, w PKP Energetyka skupiliśmy się przede wszystkim na dwóch obszarach, i w zasadzie nie zmieniło się to przez cały rok 2020. Pierwszy obszar to bezpieczeństwo – wiedzieliśmy, że musimy zrobić wszystko, aby zapewnić pracownikom możliwość maksymalnie bezpiecznej pracy w warunkach zagrożenia epidemicznego. Wszystkie osoby, którym pozwalał na to charakter ich pracy, zostały skierowane na pracę zdalną, a nasze służby IT zadbały, aby była to praca spełniająca kryteria cyberbezpieczeństwa. Pracy zdalnej nie mogła jednak podjąć znaczna część naszej załogi, która pracowała w terenie – nie da się zdalnie naprawić zerwanej linii trakcyjnej, czy modernizować kolejnej podstacji w naszym systemie. W PKP Energetyka wiemy dużo o prądzie, ale – przynajmniej jeszcze 12 miesięcy temu – nie wiedzieliśmy wiele o zabezpieczeniu się przed chorobami. Dlatego od pierwszych dni słuchaliśmy ekspertów – lekarzy i wirusologów. Wypełnialiśmy nie tylko wszystkie rządowe rekomendacje, ale wdrożyliśmy też własne rozwiązania rekomendowane przez specjalistów, z którymi współpracujemy.

Bezpieczeństwo było i nadal jest priorytetem, ale wiedzieliśmy również – i to jest ten drugi element, o którym wspominałem na początku – że mimo pandemii pociągi w Polsce muszą kursować. Umożliwić transport ludziom i towarom. Zastosowaliśmy naprawdę wyjątkowe rozwiązania – łącznie ze „skoszarowaniem” naszych dyspozytorów, czyli zapewnieniem zespołowi warunków mieszkaniowych w miejscu pracy – aby COVID-19 nie zatrzymał ruchu kolejowego w Polsce. I dzisiaj mogę powiedzieć, że ten cel osiągnęliśmy.

Korzystając z okazji – chciałbym tą drogą wyrazić najwyższe uznanie i wdzięczność każdej osobie pracującej w PKP Energetyka. Jestem przekonany, że podziękowania te mogę wyrazić nie tylko w swoim imieniu, ale także w imieniu każdego pasażera, który bezpiecznie i na czas dojechał na miejsce polskimi kolejami w 2020 roku.

A co się działo w firmie obok pandemii? Czy była przestrzeń na jakieś inne działania?

Jestem bardzo dumny z faktu, że nie zatrzymaliśmy się z powodu COVID-19 w połowie drogi i nie straciliśmy tego roku. Przez cały 2020 rok trwały prace nad planami na naszą przyszłość. Opracowana została Strategia Biznesowa 2030 oraz silnie połączona z nią Strategia Zrównoważonego Rozwoju. Strategia 2030 to dokument określający strategiczne działania przedsiębiorstwa na najbliższą dekadę. Pracowało nad nim ponad 200 kluczowych menadżerów i pracowników spółki ze wszystkich poziomów. Filary nowej strategii to Więcej mocy, Więcej jakości, Więcej zieleni i Więcej satysfakcji pracowników.

W 2020 roku kontynuowaliśmy też nasz największy program inwestycyjny Modernizacji Układów Zasilania (MU-Z-a). Trzeba pamiętać o specyfice naszej działalności. Modernizując system zasilania kolejowej sieci trakcyjnej nie możemy odpowiadać jedynie na bieżące potrzeby naszych klientów – musimy je przewidywać w perspektywie kilku dekad do przodu. Energetyka kolejowa to nie jest branża, w której można coś „podpiąć na chwilę”, a potem na szybko dołożyć jak zabraknie.

Dzisiaj mogę powiedzieć, że nasze decyzje – zarówno te związane z koronawirusem, jak i te dotyczące innych obszarów – spotkały się z uznaniem załogi. Osiągnęliśmy rekordowy wynik zaangażowania pracowników - 71% , co sytuuje nas w gronie najlepszych 25% firm w Polsce.

Wspomniał Pan o Strategii Zrównoważonego Rozwoju. Co ona zawiera?

Nowa Strategia ESG to pakiet naszych zobowiązań skierowanych do pracowników, branży kolejowej, lokalnych społeczności i środowiska. W każdym z obszarów wyznaczaliśmy ambitne cele i inicjatywy wspierające ich realizację. Są one połączone ze wskaźnikami pozwalającymi na efektywne monitorowanie postępów, wprowadzenie stosownych korekt oraz raportowanie. Jestem przekonany, że realizacja Strategii, która jest zgodna z najwyższymi, międzynarodowymi standardami rynkowymi, pozwoli nam budować firmę nowoczesną, bezpieczną, odpowiedzialną społecznie i dbającą o środowisko. Strategia przygotowuje naszą firmę na zmiany regulacyjne i systemowe w najbliższej dekadzie.

Dokument jest spójny z naszą Strategią Biznesową 2030, a jego wdrożenie wymaga koordynacji oraz współpracy pomiędzy różnymi działami w ramach firmy. Jestem jednak pewny, że PKP Energetyka jest organizacyjnie przygotowana do tego zadania. Tym bardziej, że w pracach nad dokumentem zaangażowanych było naprawdę wiele osób – od pracowników operacyjnych, po członków zarządu.

A co się zmieniło względem poprzedniej strategii, którą firma opisywała w raporcie za rok 2019?

Nie zrobiliśmy rewolucji, tym bardziej, że wysoko oceniam naszą poprzednią strategię. Niezbędne było jednak dostosowanie kierunków naszych działań do wizji firmy 2030 oraz – przede wszystkim – do coraz większej świadomości zmian klimatycznych i związanych z tym oczekiwań naszych interesariuszy. Stoimy na progu zielonej rewolucji w Europie i chcemy ją też aplikować w kolejowej energetyce, stąd nowa strategia mocniej akcentuje również kwestie środowiskowe. Bardzo dużo uwagi poświęciliśmy zagadnieniom środowiskowym. Nasz zespół zajmujący się tymi kwestiami został wzmocniony i od nowa przeanalizowaliśmy wpływ spółki na środowisko naturalne. Postawiliśmy przed sobą ambitne cele związane z dekarbonizacją, ograniczeniem zużycia zasobów naturalnych i ochroną bioróżnorodnością, które będziemy realizować w kolejnym dziesięcioleciu.

Czytając nasz raport za rok 2020 widać, jak wiele pracy zostało włożone w udoskonalenie organizacji – pojawiły się nowe wskaźniki, nowe obszary w raportowaniu, lepsze

metodologie. Chcemy mierzyć nasz ślad środowiskowy coraz dokładniej - staramy się patrzeć w przyszłość, a nie tylko sztywno opisywać rok 2020.

Myślę, że warto tu wspomnieć również, że nasze zobowiązania są także odpowiedzią na cele United Nations Global Compact. Od czterech lat należymy do największej na świecie inicjatywy skupiającej biznes działający na rzecz zrównoważonego rozwoju w zakresie praw człowieka, standardów pracy, ochrony środowiska oraz przeciwdziałania korupcji.



Jestem dumny z faktu, że nie zatrzymaliśmy się z powodu COVID-19 w połowie drogi i nie straciliśmy tego roku. Przez cały 2020 rok trwały prace nad planami na naszą przyszłość. Opracowana została Strategia Biznesowa 2030 oraz silnie połączona z nią Strategia Zrównoważonego Rozwoju.

– podsumowanie roku 2020 w PKP Energetyka z Wojciechem Orzechem, Prezesem.

Moc zmian w roku 2020 w PKP Energetyka	2
Wywiad z Wojciechem Orzechem, Prezesem PKP Energetyka	4
1. Odpowiedzialność PKP Energetyka	8
Strategia 2030	12
Zrównoważony Rozwój	22
2. Zapewniamy bezpieczne, przyjazne i różnorodne miejsce pracy	28
Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników	32
Różnorodność w miejscu pracy	40
Zaangażowanie pracowników	43
Filantropia	46
3. Napędzamy transformację energetyczną	48
4. Jesteśmy solidnym partnerem	54
Trwała i solidna infrastruktura	56
Niezawodne rozwiązania przyjazne naturze	59
Zaangażowanie interesariuszy	63
5. Formujemy zrównoważony łańcuch dostaw	66
Etyka i działania antykorupcyjne	68
Zrównoważony łańcuch dostaw	70
6. Tworzymy solidną firmę	72
Zarządzanie ryzykiem	75
Cyberbezpieczeństwo	79
Przejrzystość	81
7. O raporcie	82
Metodologia	84
Index GRI	85
Global Compact- Communication on Progress 2020	90
Weryfikacja zewnętrzna	98





01

Odpowiedzialność
PKP Energetyka

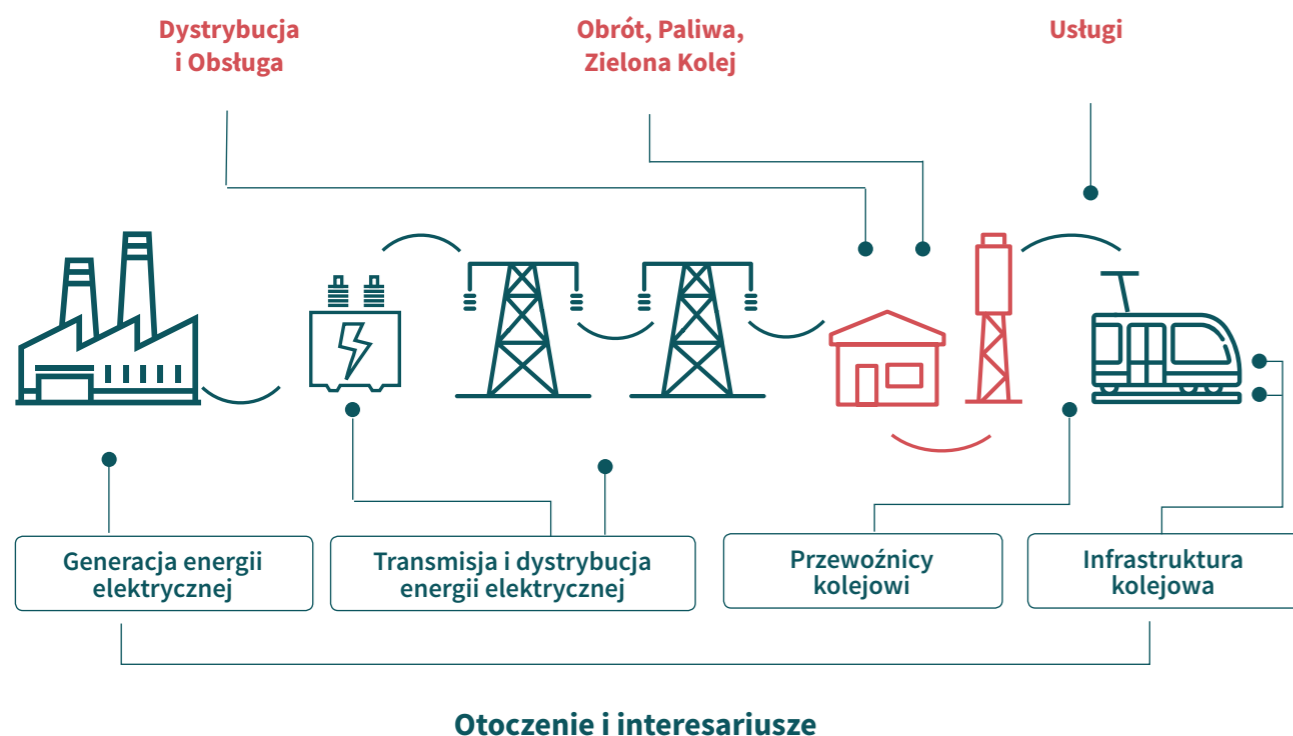
Odpowiedzialność PKP Energetyka

[GRI 102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6] PKP Energetyka to firma infrastrukturalna działająca na styku rynku kolejowego i energetyki. **21,5 tysiąca kilometrów** naszych linii energetycznych rozciąga się w całej Polsce. Od nas zależy niezawodność i jakość dostaw energii dla całego krajowego systemu transportu kolejowego - to w dużej mierze na naszej firmie spoczywa odpowiedzialność za bezpieczne i punktualne podróże milionów pasażerów i setek tysięcy ton towarów każdego dnia. Dostawy energii zapewniamy dzięki ponad 600 tys. różnego rodzaju obiektów i elementów instalacji rozmieszczonych wzdłuż linii kolejowych. Nad całą infrastrukturą czuwa 4300 pracowników PKP Energetyka zorganizowanych w ponad 100 lokalizacjach na terenie całego kraju. Centrala naszej firmy mieści się w Warszawie.

Działamy w obecnym kształcie od 2001 r., a od 2015 r. jesteśmy częścią jednego z największych funduszy inwestycyjnych na świecie - CVC Capital Partners, działającego w kilkudziesięciu krajach Europy, Ameryki Północnej oraz Azji. Naszą działalność prowadzimy w tzw. obszarze regulowanym - podlegamy kontroli Urzędu Regulacji Energetyki (URE) oraz Urzędu Transportu Kolejowego (UTK).

[GRI 102-45]

Obszary biznesowe Grupy Kapitałowej PKP Energetyka



Ogólnopolska sieć dystrybucyjna należąca do PKP Energetyka

[GRI 102-7]



21 500 km
linii energetycznych



4 TWh
dostarczonej energii rocznie



18
stacji paliw



1584
pojazdy floty samochodowej



6213
pozostałych stacji energetycznych



9000
transformatorów

22->5
nastawni centralnych



6
dyspozytur

70
pociągów sieciowych



50 000
inteligentnych liczników energii (AMI)

814
podstacji trakcyjnych



7 mld zł
wartości programu MUZA



600000
obiektów i elementów instalacji

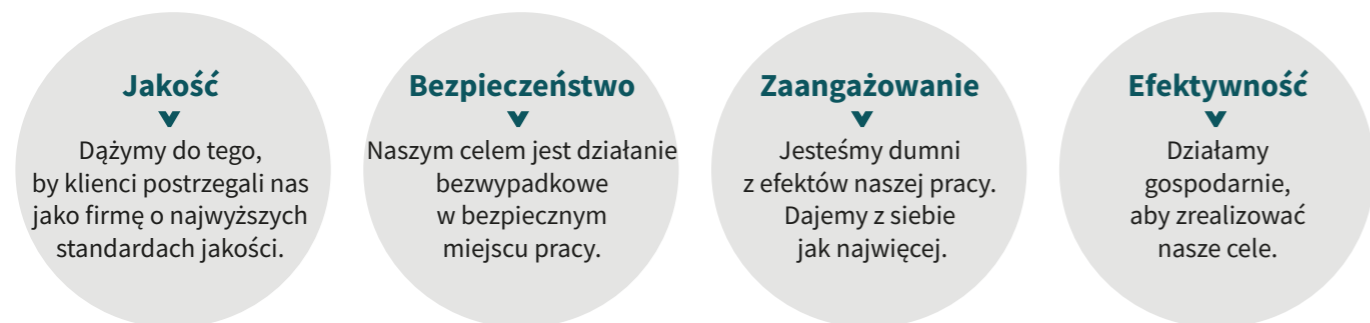


4300
pracowników

Strategia 2030

W 2020 roku opracowaliśmy Strategię 2030 – dokument, który wyznacza kierunki naszego rozwoju na najbliższe 10 lat. Będziemy dążyć do umocnienia pozycji rynkowej PKP Energetyka, jednocześnie dbając o ciągły wzrost konkurencyjności całego sektora kolejowego.

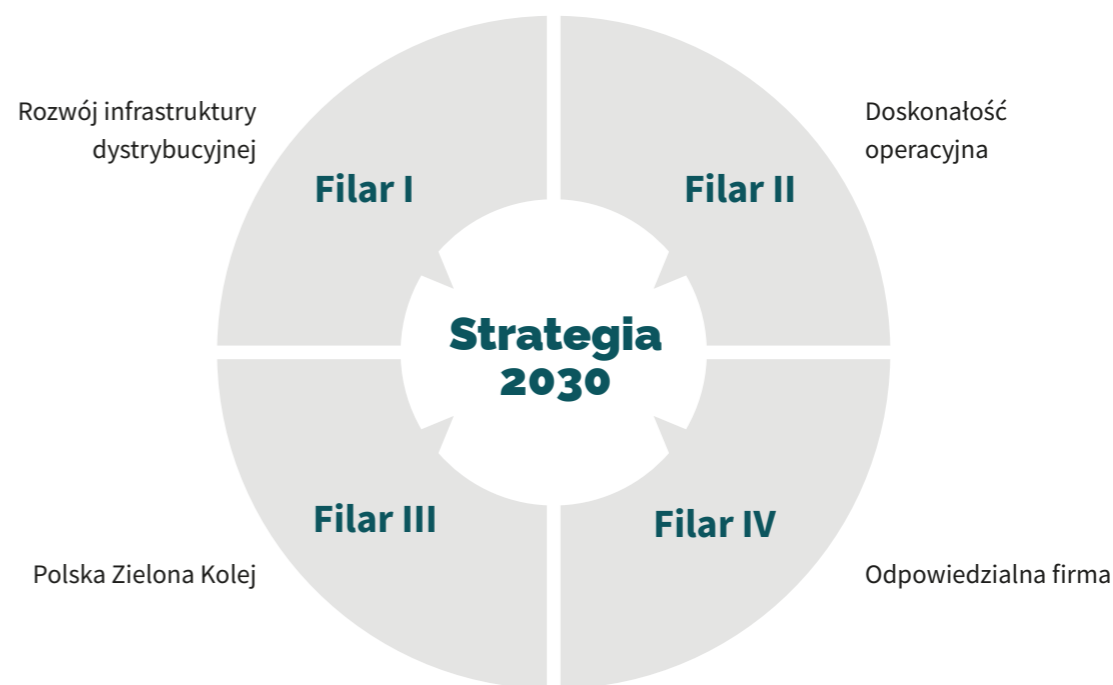
[GRI 102-16] Nowa strategia nie zmieniła wartości, które od wielu lat definiują kulturę PKP Energetyka. Niezmiennie pozostają nimi:



Na wartościach opieramy DNA naszej organizacji:

Jesteśmy ogólnopolską firmą o charakterze infrastrukturalnym. Działamy na istniejących rynkach o charakterze regulowanym na styku sektora energetycznego i kolejowego. Rozwijamy się dzięki inwestycjom, akceptujemy niski poziom ryzyka. Ważna jest dla nas przewidywalna, długoterminowa, niespekulacyjna marża oparta o wieloletnie kontrakty. Naszą siłą jest zaangażowanie pracowników i transparentne zasady działania.

Wartości i DNA pomogły nam w stworzeniu filarów strategii 2030 zawierających konkretne założenia, plany i narzędzia.



Nasze wartości, firmowe DNA i filary strategii 2030 były inspiracją dla nakreślenia naszej misji: **Wspieramy rozwój polskiej kolei**. Chcemy zmieniać branżę dbając o środowisko, wdrażając nowoczesne technologie oraz integrując istniejące i przyszłe rozwiązania. Troszczymy się o reputację całego sektora kolejowego, np. poprzez promowanie najlepszych praktyk w zakresie oszczędzania energii.

Nasza Strategia 2030 to precyzyjny plan działania, opracowany przy wsparciu międzynarodowych ekspertów, oraz oparty o tzw. Karty Strategii. W każdym z filarów wiemy, gdzie chcemy być za rok, gdzie za 5 lat, a gdzie za 10. Postępy w każdej inicjatywie strategicznej będziemy regularnie mierzyć.

Dokument przygotowaliśmy wspólnie z naszymi pracownikami. Prace nad nim trwały prawie 12 miesięcy, uczestniczyło w nich ponad 200 pracowników i menedżerów. Odebraliśmy wspólnie aż 78 warsztatów i webinarów.

Przyjęty standard operjonalizacji Strategii 2030 obejmuje:

- 1** Przygotowanie Kart Strategii.
- 2** Sporządzanie krótkookresowych planów działań do wykonania.
- 3** Wsparcie pracowników w utrzymaniu wdrożonego standardu.
- 4** Cykliczne spotkania operacyjne.

Filar I – Rozwój infrastruktury dystrybucyjnej



Nasze zobowiązania:

za 1 rok

Znaczący wzrost jakości obsługi klienta widoczny w wynikach badania satysfakcji.

za 5 lat

Nasze inwestycje są realizowane w tempie rozwoju kolei (wzrostu liczby pasażerów, szybkości pociągów i wzrostu zasilania z OZE). Wdrażamy kolejne systemy informatyczne i technologiczne, obniżając liczbę przerw w zasilaniu do poziomu europejskiego.

za 10 lat

Mamy 60% zmodernizowanego majątku. Zapewniamy zasilanie trakcji kolejowej w pełni zgodne z potrzebami polskiej kolei, w każdym wymaganym systemie zasilania.

To pewne - zapotrzebowanie na przewozy kolejowe – zarówno towarowe, jak i przede wszystkim pasażerskie – będzie rość. Choć Polacy coraz częściej doceniają wygodę i niezawodność połączeń kolejowych, to jednocześnie oczekują, że „ich pociągi” będą jeździć nie tylko częściej i szybciej, ale i bardziej ekologicznie. Spętienie tych potrzeb to wyzwanie nie tylko dla naszej organizacji, ale dla całej krajowej branży kolejowej.

W PKP Energetyka rozumiemy potrzebę zmian i jesteśmy na nie gotowi. Chcemy, aby lata 2020-2030 zapisały się w najnowszej historii Polski jako okres największych inwestycji w infrastrukturę kolejową. Zgodnie ze Strategią

2030 będziemy inwestować w majątek dystrybucyjny oraz kontynuować prace w ramach największego programu w historii firmy – MUZ-a, którego celem jest wzmocnienie układu zasilania tak, aby po coraz większej części kraju mogły poruszać się szybkie pociągi.

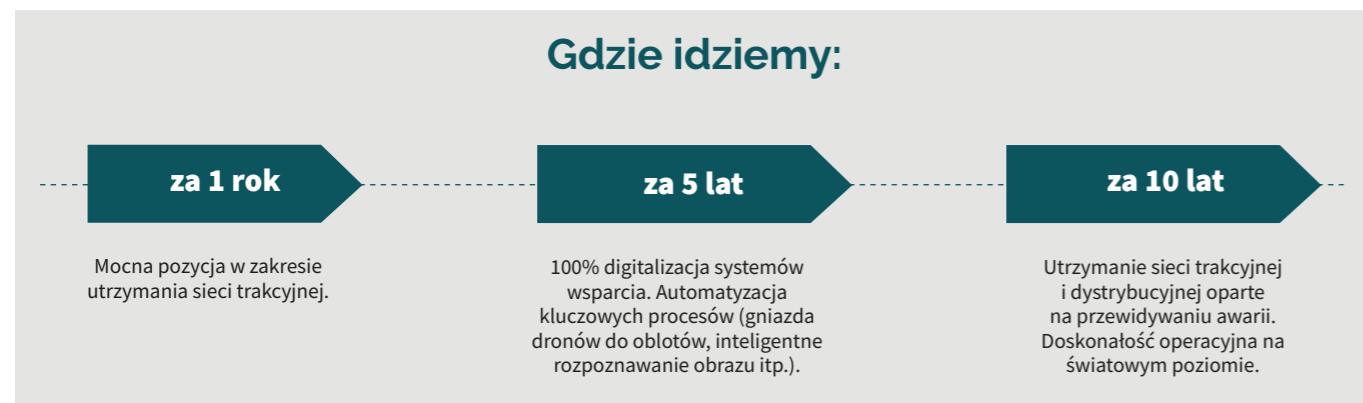
Kluczową wartością dla Filaru I naszej strategii jest jakość, rozumiana jako staranność działania, zapewniająca trwałość majątku i satysfakcję klientów. Realizując Strategię 2030, wprowadzimy m.in. kulturę TCO (Total Cost of Ownership, pol. całkowity koszt posiadania), instalując urządzenia lepsze i niezawodne. W perspektywie wielu lat pozwoli nam to obniżyć łączne koszty ich napraw i modernizacji.

Rozwój infrastruktury dystrybucyjnej - programy

Program	Cel	Narzędzia
1 Klient w centrum naszego działania	Obsługa skoncentrowana na potrzebach klienta.	<ul style="list-style-type: none"> > Opracowanie odpowiednich standardów obsługi klienta. > Zbudowanie nastawionego prokliencko zespołu, który dba o komunikację z klientem na każdym etapie współpracy. > Wprowadzenie opomiarowania satysfakcji klienta.
2 Ciągła poprawa jakości dystrybucji energii elektrycznej wspierająca efektywność działania	Kontynuacja rozpoczętych 5 lat temu prac nad poprawą jakości.	<ul style="list-style-type: none"> > Wykorzystanie informacji zdobytych dzięki wdrażanym w trakcie realizacji poprzedniej strategii systemom pomiarowym oraz narzędziom, które służą do precyzyjnych, opartych na odpowiednim planowaniu inwestycji w niezawodną infrastrukturę.
3 Realizacja systemu zasilania 25 kV zgodnie z harmonogramem i potrzebami kolei	PKP Energetyka jako najwłaściwszy partner w realizacji projektów zasilania w systemie 25 kV, a przede wszystkim wspólny i jedyny operator sieci dystrybucyjnej dla wszystkich zelektryfikowanych linii kolejowych.	<ul style="list-style-type: none"> > Budowa odpowiednich kompetencji - przygotowanie dyspozytorów do sterowania taką infrastrukturą, a zespołu części utrzymaniowej do serwisowania nowej sieci trakcyjnej. > Wypracowanie standardów i zadbanie, aby rozwiązania konstrukcyjne posiadały niezbędne certyfikaty, atesty i świadectwa.
4 Realizacja programu MUZa	Wykonanie przyłączeń przewidzianych dla projektów MUZa II oraz MUZa III w założonym terminie i budżecie.	<ul style="list-style-type: none"> > Wprowadzenie standaryzacji i unifikacji w procesie rozbudowy majątku. > Stosowanie sprawdzonych już rozwiązań technologicznych zapewniających obniżenie łącznych kosztów inwestycji.



Filar II – Doskonałość operacyjna



Orientacja na klienta i efektywność - to kluczowe elementy drugiego filaru naszej Strategii 2030. Chcemy zainwestować w polską kolej znaczące środki, ale chcemy zrobić to tak, aby nasze inwestycje jak najlepiej służyły klientom, partnerom i pracownikom. Zakładamy dużą dyscyplinę kosztową - wyeliminujemy działania nieefektywne, ograniczymy koszty, które nie są konieczne. Zainwestujemy w technologie, które zautomatyzują część naszej pracy i przyspieszą wykonywanie zadań. Zaoszczędzony czas poświęcimy klientom.

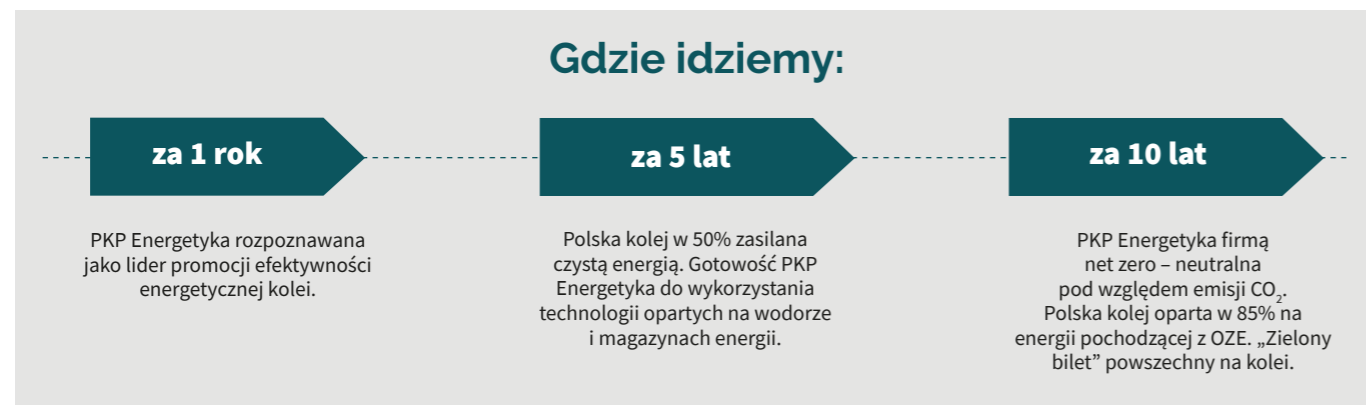
W ramach Strategii 2030 będziemy sprawdzać efektywność wprowadzonych systemów. Chcemy być pewni, że wykorzystujemy ich pełny potencjał.



Rozwój infrastruktury dystrybucyjnej - programy

Program	Cel	Narzędzia
1 Jakość i efektywność w zakresie eksploatacji i utrzymania	Optymalizacja kosztów działalności.	<ul style="list-style-type: none"> > Wprowadzenie standardów wyposażenia technicznego i technologii. > Optymalizacja wykorzystania narzędzi i maszyn oraz procesów biznesowych, w tym również sprzedaż zbędnych materiałów, np. ścinków kabli i przewodów pozostałych po kontraktach budowlanych. > Efektywniejsze wykorzystywanie podstawowych zasobów firmy, np. przez oszczędzanie energii i wody oraz lepszą gospodarkę opakowaniami.
2 Jakość i efektywność obszarów wsparcia	Zwiększenie efektywności procesów wsparcia.	<ul style="list-style-type: none"> > Wdrożenie gwarantowanego poziomu usług w wybranych czynnościach. > Standaryzacja logistyki dla projektów budowlanych. > Poprawienie naszego podejścia do klienta - podniesienie jakości obsługi, w tym przyspieszenie wybranych procesów oraz zwiększenie automatyzacji zaplecza administracyjnego.
3 Digitalizacja i automatyzacja	W pełni scyfryzowana obsługa klienta (likwidacja pozostałej papierowej dokumentacji). Uproszczenie procedur wewnętrznych.	<ul style="list-style-type: none"> > Przekonanie naszych kluczowych klientów do komunikacji oraz wymiany dokumentacji z wykorzystaniem nowych technologii (np. elektroniczna wymiana danych). > Digitalizacja i automatyzacja procesów zakupowych. > Zmniejszenie liczby dokumentów papierowych w obiegu, w tym wydruków.
4 Kultura ciągłego doskonalenia	Doskonalenie kultury pracy.	<ul style="list-style-type: none"> > Objęcie całej organizacji programem Kaizen. > Dokonanie zmiany w świadomości - każdy z nas tworzy kulturę PKP Energetyka (od dbania o własne stanowisko pracy oraz teren wokół naszych podstawy trakcyjnych i kabin sekcyjnych po reprezentację firmy np. w kontakcie z interesariuszami zewnętrznymi).
5 Dostarczanie innowacyjnych, proklienckich rozwiązań	Koncentracja działań na rozwiązywaniu problemów klienta zamiast poświęcania czasu na zbędną dokumentację.	<ul style="list-style-type: none"> > Rozwijanie Biura Badań i Rozwoju. > Zwiększenie wymiany informacji z klientem przez nowoczesne kanały komunikacyjne (a nie w formie papierowej): wdrożenie protokołów elektronicznych, e-faktur oraz rozwijanie narzędzi dwustronnej komunikacji, takich jak aplikacje PKPE24.
6 Doskonałość operacyjna w realizacji umowy utrzymaniowej	Zmniejszenie liczby awarii. Kontynuowanie optymalizacji kosztowej.	<ul style="list-style-type: none"> > Wdrażanie nowych technologii, które stanowią szansę zarówno na dostarczanie nowej jakości, jak i optymalizację kosztową. > 25 000 torokilometrów sieci trakcyjnej - system, w ramach którego chcemy wypracować nowe wartości i rozwiązania z korzyścią dla całego sektora kolejowego (usługi dodane to uzupełnienie naszej działalności podstawowej).

Filar III: Polska Zielona Kolej



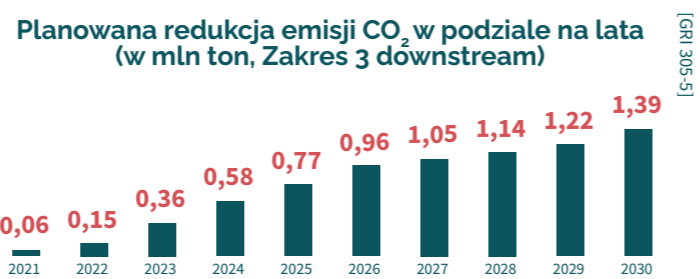
Filar III naszej Strategii 2030 to wyraz naszego przekonania, że czas rozmów o ekologii się skończył – nadszedł czas konkretnych działań i ogromnych zmian. Aby 85% polskich pociągów było zasilanych czystą, zieloną energią zmiany, muszą nastąpić nie tylko w PKP Energetyka, ale w całej krajowej branży kolejowej. Polska Zielona Kolej to wyraz naszej ambicji, aby transport szynowy stanął na czele wykorzystywania Odnawialnych Źródeł Energii. Jesteśmy pewni, że wobec postępujących zmian klimatycznych, podróż pociągiem stanie się preferowanym środkiem transportu.

Zmiany zaczynamy od siebie. PKP Energetyka będzie dążyć m.in. do ograniczenia emisji CO₂ wynikającej z działalności firmy do zera (tzw. net zero).

Na początek nasze wszystkie podstacje trakcyjne wyposażymy w panele fotowoltaiczne, tworząc zeroemisyjną i samowystarczającą infrastrukturę. W ten sposób pokażemy, jakie są korzyści z zielonych rozwiązań i jak efektywnie je wprowadzać.

Dobra praktyka

Uzyskana dzięki programowi średnioroczna redukcja emisji na poziomie około 800 tys. ton CO₂ odpowiada prawie 34 tys. ha lasów pochłaniających dwutlenek węgla, czyli powierzchni 3 razy większej niż Białowieski Park Narodowy.



Polska Zielona Kolej - programy

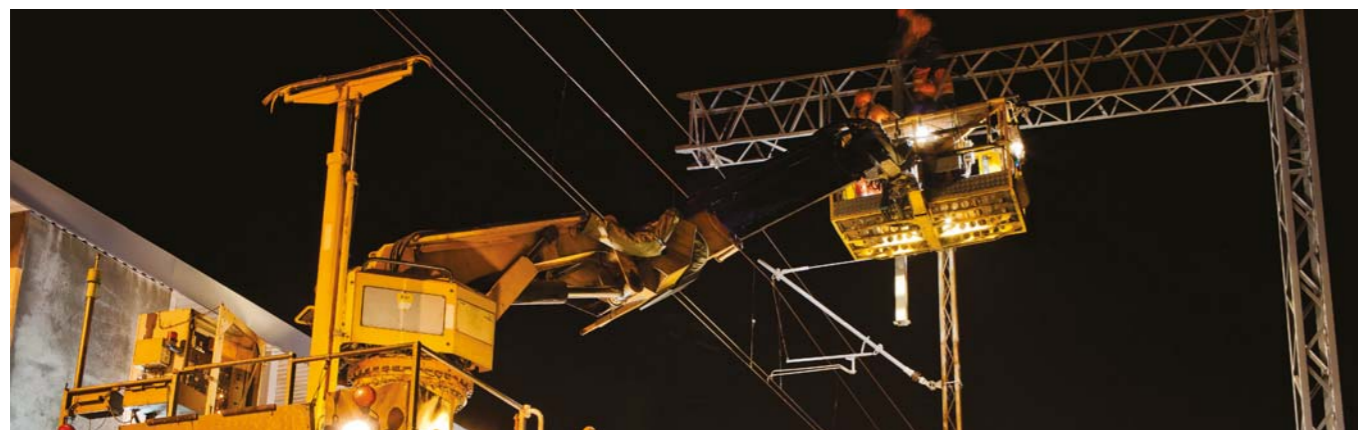
Program	Cel	Narzędzia
1 Zeroemisyjna PKP Energetyka	Ograniczenie śladu węglowego PKP Energetyka.	<ul style="list-style-type: none"> > Opracowanie planu zeroemisyjnej i efektywnej energetycznie firmy. > Opomiarowanie skuteczności naszych działań (np. ślad węglowy/na pracownika czy też ślad węglowy liczony jako suma emisji np. ze zużycia energii elektrycznej na potrzeby własne oraz emisji wynikającej ze zużycia paliw na cele ogrzewania).
2 Efektywność energetyczna kolei (CEEK)	Aktywna działalność w ramach inicjatywy CEEK, która stanowi platformę wymiany wiedzy realizacji celów na rzecz oszczędzania energii w sektorze kolejowym.	<ul style="list-style-type: none"> > Pełnienie roli zaplecza kompetencyjnego CEEK, aktywne dzielenie się naszymi zasobami. > Inspirowanie innych do stosowania efektywnych energetycznie rozwiązań (np. jazda ekologiczna, rekuperacja energii). > Korzystanie z doświadczeń innych w celu spotęgowania efektu docelowego, czyli zwiększania efektywności energetycznej kolei.
3 Zeroemisyjność firm kolejowych	Ograniczenie śladu węglowego na kolei.	<ul style="list-style-type: none"> > PKP Energetyka jako ambasador dobrych praktyk w obszarze budowania Polskiej Zielonej Kolei. > Przekazywanie rekomendacji dla sektora kolejowego, w tym edukowanie i inspirowanie pozostałych przedsiębiorstw działających w branży (oczekiwany efekt to zielona kolej wpisująca do strategii także innych firm). > Pomiar efektów (ograniczenia śladu węglowego) w skali całego sektora, z wykorzystaniem międzynarodowych standardów.
4 Zmiana miksu energetycznego kolei z wykorzystaniem energii z OZE	Zmiana profilu energii płynącej w sieci dystrybucyjnej PKP Energetyka: do 2030 roku energia pozyskiwana w 85% z OZE.	<ul style="list-style-type: none"> > Pełnienie roli integratora i dostawcy zielonej energii. > Stworzenie programu inwestycyjnego Polskiej Zielonej Kolei dla inwestorów budujących OZE. > Stworzenie polityki wizerunkowej i komunikacyjnej dla całej kolei, w tym wykorzystanie naszej przewagi na tle innych gałęzi transportu (kolej już teraz jest w ponad 60% zelektryfikowana i niskoemisyjna, inaczej niż np. branża motoryzacyjna).
5 Inwestycje w OZE (opcja strategiczna)	Zdefiniowanie roli i strategii PKP Energetyka w wytwarzaniu zielonej energii, np. poprzez inwestycje w instalacje fotowoltaiczne i farmy wiatrowe.	<ul style="list-style-type: none"> > Przygotowanie biznesowego uzasadnienia inwestycji (przede wszystkim pod kątem ryzyka tego typu projektów i DNA naszej firmy).

Filar IV: Odpowiedzialna firma



Sukces PKP Energetyka zależy od kompetencji pracowników. Chcemy, aby pracownicy mogli zdobywać doświadczenie w PKP Energetyka i wiązali z naszą firmą swoje plany zawodowe na długie lata, a nawet dziesięciolecia. Uruchomimy programy budujące przyjazne miejsce pracy oraz projekty zapewniające transfer wiedzy pomiędzy różnymi zespołami organizacji.

Nie zmieniamy naszego bezkompromisowego podejścia do bezpieczeństwa. Chcemy zrealizować naszą Misję ZERO, czyli budować bezwypadkowe miejsce pracy. Będziemy rozwijać wszystkie działania wspierające ten cel – m.in. nasze pięć programów adresujących poprawę bezpieczeństwa oraz dodatkowo dwa programy związane z angażowaniem naszych pracowników oraz budowaniem firmy odpowiedzialnej społecznie.



Odpowiedzialna firma – programy

Program	Cel	Narzędzia
1 Misja ZERO Przywództwo	Zbudowanie wiarygodnej kadry liderów, którzy dbają o otwartą komunikację i bezpieczeństwo pracy swoich zespołów. Ugruntowanie przekonania, że każdy lider odpowiada za bezpieczeństwo swoich pracowników i inspirowanie do zmiany niewłaściwych postaw i nawyków.	> Programy motywacyjne i szkoleniowe.
2 Misja ZERO Zarządzanie ryzykiem	Do 2025 roku zredukowanie poważnych wypadków do zera. Zmiana nawyków pracowników wszystkich szczebli.	> Pokazanie pracownikom, że wypadki wcale nie są nieodłączną częścią pracy w naszej branży (kampania „12 zasad ratujących życie”). > Stworzenie systemu zarządzania danymi w obszarze bezpieczeństwa oraz informacją zwrotną od pracowników.
3 Misja ZERO Systemy	Zmniejszanie liczby niebezpiecznych sytuacji.	> Zmiana naszej rutyny zawodowej pod kątem standardów pracy opartych na dobrych praktykach. > Wprowadzenie łatwych do implementacji, czytelnych w odbiorze standardów realizacji pracy obejmujących powtarzalne czynności i zadania.
4 Misja ZERO Ludzie	Bezpośrednie zagwarantowanie bezpieczeństwa naszym pracownikom. Ograniczenie liczby zdarzeń w ruchu kolejowym	> Zmiana naszej rutyny zawodowej pod kątem standardów pracy opartych na dobrych praktykach. > Utworzenie i wdrożenie systemu edukacji z zakresu bezpieczeństwa pracy i ochrony środowiska (np. „Akademia PKPE”). > Podkreślanie roli każdego pracownika w kształtowaniu bezpieczeństwa całej organizacji (programy: „Profilaktyka ochrony zdrowia”, „Promocja liderów bezpieczeństwa”, czy akcja „Wytrącanie z rutyny”).
5 Misja ZERO Bezpieczne maszyny, obiekty i miejsca pracy	Ograniczenie ryzyka na naszych stanowiskach pracy. Zapewnienie bezpieczeństwa dostaw, towarów i osób.	> Zaakcentowanie z pozoru nieistotnych czynności, które mają wpływ na nasze codzienne bezpieczeństwo. > Zwrócenie uwagi na kwestie bezpieczeństwa w kontekście infrastruktury firmy.
6 Strategia zrównoważonego rozwoju	Budowanie firmy odpowiedzialnej społecznie.	> Tworzenie reputacji słownego i godnego zaufania przedsiębiorstwa poprzez troskę o relacje z partnerami zewnętrznymi. > Zwiększanie atrakcyjności PKP Energetyka jako docelowego pracodawcy (m.in. współpraca ze szkołami i uczelniami, wynagrodzenia oparte na analizach danych rynkowych). > Minimalizowanie lub, tam gdzie to jest możliwe, redukcja negatywnego oddziaływania PKP Energetyka na środowisko naturalne (m.in. analizowanie śladu węglowego, śladu wodnego, zakresu segregacji odpadów, redukcji odpadów danego rodzaju).
7 Budowa i rozwój Zwycięskiego Zespołu	Rozwijanie kompetencji wewnątrz organizacji. Przeciwdziałanie luce pokoleniowej. Zwiększenie zaangażowania pracowników.	> Wyszukiwanie talentów („Program rozwoju talentów Zwycięski Zespół”). > Dostarczanie narzędzi niezbędnych do zdobywania umiejętności twardych i miękkich („Rozwój brygadzysty”) oraz poprawy jakości codziennej pracy („Interaktywna komunikacja z pracownikami”). > Motywowanie naszych doświadczonych pracowników do dzielenia się wiedzą z młodszyimi kolegami.

Zrównoważony rozwój

Strategia 2030 mówi nam, gdzie chcemy dojść w PKP Energetyka w ciągu najbliższych 10 lat. O tym, w jakim będziemy szli stylu mówi nasza Strategia Zrównoważonego Rozwoju, spójna i uzupełniająca nasze cele rozwojowe.

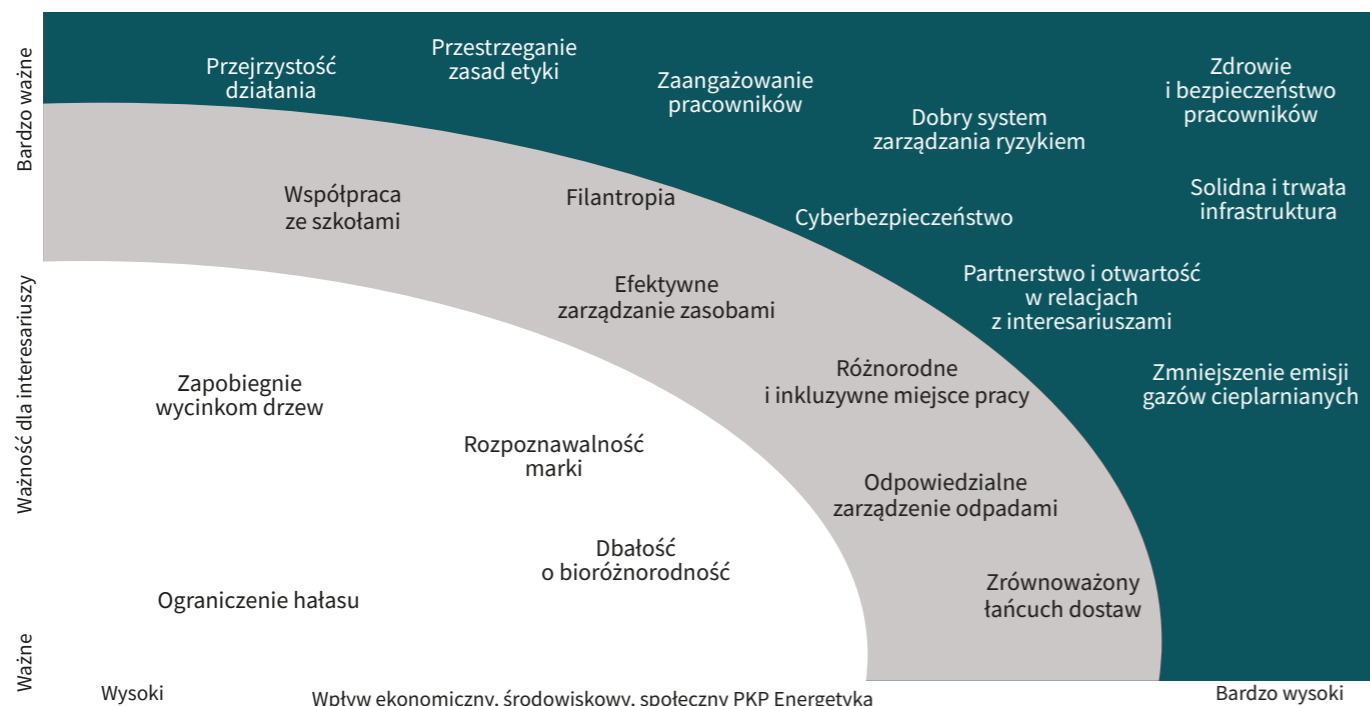
Strategia Zrównoważonego Rozwoju adresuje najważniejszych 19 kwestii istotnych dla naszych interesariuszy i bierze pod uwagę nasz wpływ ekonomiczny, środowiskowy i społeczny. Kwestie te zostały określone na podstawie analizy wyników paneli z interesariuszami z lat 2018-2019, wywiadów w ramach naszej organizacji, analizy branżowej oraz wytycznych międzynarodowych standardów GRI / SASB.

19 priorytetów ESG zostało ujęte w 16 grupach inicjatyw. Za ich realizację odpowiadać będzie Komitet Zrównoważonego Rozwoju, składający się z osób odpowiedzialnych za poszczególne obszary wraz ze swoimi zespołami.

PKP Energetyka należy do **United Nations Global Compact** – dla naszego przedsiębiorstwa, to powód do dumy z przynależności do największej na świecie inicjatywy skupiającej biznes działający na rzecz zrównoważonego rozwoju w zakresie praw człowieka, standardów pracy, ochrony środowiska oraz przeciwdziałania korupcji. Wierzymy, że Global Compact to najlepsze miejsce, aby wspólnie przeciwdziałać problemom współczesnego świata w kluczowych obszarach.

Strategia ESG naszej firmy wpisuje się w realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ.

Kwestie istotne dla interesariuszy



Wspieramy Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ:



Promocja stabilnego, zrównoważonego i inkluzywnego wzrostu gospodarczego, pełnego i produktywnego zatrudnienia oraz godnej pracy dla wszystkich ludzi.

- 8.2** Osiągnąć wyższy poziom wydajności gospodarczej poprzez dywersyfikację, modernizację technologiczną i innowacje, a także poprzez skupienie się na sektorach o wysokiej wartości dodanej oraz o wysokim wskaźniku pracochłonności.
- 8.3** Promować polityki rozwojowe wspierające działalność produkcyjną, tworzenie godziwych miejsc pracy, przedsiębiorczość, kreatywność i innowacje. Zachęcać do formalizacji i rozwoju mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, w tym poprzez dostęp do usług finansowych.
- 8.4** Do 2030 roku stopniowo zwiększać efektywność wykorzystania bogactw naturalnych w globalnej konsumpcji i produkcji oraz dążyć do zerwania z zależnością między wzrostem gospodarczym i degradacją środowiska, zgodnie z dziesięcioletnimi programami ramowymi na rzecz zrównoważonej konsumpcji i produkcji, z wiodącą rolą krajów rozwiniętych.
- 8.8** Chronić prawa pracownicze oraz promować bezpieczne środowisko pracy dla wszystkich, w tym dla pracowników, w tym pracowników – migrantów oraz pracowników w ramach łańcucha dostaw.



Budowa stabilnej infrastruktury, promowanie zrównoważonego uprzemysłowienia oraz wspieranie innowacyjności

- 9.1** Rozwijać niezawodną, zrównoważoną i odporną infrastrukturę dobrej jakości, w tym infrastrukturę regionalną i transgraniczną, wspierającą rozwój gospodarczy i dobrobyt ludzi. Zapewnić wszystkim ludziom równy dostęp do infrastruktury po przystępnej cenie.
- 9.4** Do 2030 roku podwyższyć jakość infrastruktury i wprowadzić zrównoważony rozwój przemysłu przez zwiększenie efektywności wykorzystania zasobów oraz stosowanie czystych i przyjaznych dla środowiska technologii i procesów produkcyjnych, przy udziale wszystkich krajów, zgodnie z ich możliwościami.



Zapewnienie wzorców zrównoważonej konsumpcji i produkcji

- 12.2** Do 2030 roku zapewnić zrównoważone zarządzanie i efektywne zużycie zasobów naturalnych.
- 12.5** Do 2030 roku istotnie obniżyć poziom generowania odpadów poprzez prewencję, redukcję, recykling i ponowne użycie.
- 12.6** Zachęcać przedsiębiorstwa, w szczególności te duże i międzynarodowe, do wdrażania praktyk w zakresie zrównoważonego rozwoju i uwzględniania informacji na ten temat w swoich cyklicznych raportach.
- 12.7** Promować praktyki w zakresie zrównoważonych zamówień publicznych, zgodne z polityką i priorytetami krajowymi.



Podjęcie pilnych działań w celu przeciwdziałania zmianom klimatu i ich skutkom

- 13.1** Wzmocnić zdolności adaptacyjne i odporność na zagrożenia klimatyczne i katastrofy naturalne we wszystkich krajach.
- 13.2** Włączyć działania na rzecz przeciwdziałania zmianom klimatycznym do krajowych polityk, strategii i planów.
- 13.3** Zwiększyć poziom edukacji oraz potencjał ludzki i instytucjonalny, podnieść poziom świadomości na temat łagodzenia zmian klimatycznych, adaptacji i skutków zmian klimatycznych oraz systemów wczesnego ostrzegania przed zagrożeniami.



Podjęcie pilnych działań w celu przeciwdziałania zmianom klimatu i ich skutkom

- 17.16** Wzmocnić globalne partnerstwo na rzecz zrównoważonego rozwoju, uzupełnione o partnerstwa wielostronne, które mobilizują i dzielą się wiedzą, kompetencjami, technologią i środkami finansowymi, by wspierać osiągnięcie Celów Zrównoważonego Rozwoju we wszystkich krajach, szczególnie w tych rozwijających się.
- 17.17** Zachęcać do tworzenia i promować efektywne partnerstwa publiczne, publiczno – prywatne i z udziałem społeczeństwa obywatelskiego, budowane na doświadczeniu i niezbędnych strategiach partnerstwa.

Obszary strategii zrównoważonego rozwoju i nasze ambicje

Tworzymy bezpieczne, przyjazne i różnorodne miejsce pracy



Priorytet	Nasze ambicje i cele 2030	Kluczowe wskaźniki
Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników	0 wypadków zagrażających życiu i zdrowiu.	LITF, liczba urazów, liczba zdarzeń potencjalnie wypadkowych (dotyczy pracowników i kontrahentów PKP E), wypadki wg. rodzaju, procent usuniętych zagrożeń.
Zaangażowanie pracowników	Wskaźnik zaangażowania pracowników w strefie najlepszych pracodawców.	Wskaźnik zaangażowania pracowników, min. średni wynik w kategorii najlepszych pracodawców od 2025, procent zrealizowanych matryc kompetencji, procent pracowników z rekrutacji wewnętrznej, wskaźnik rotacji, wskaźnik absencji.
Różnorodne miejsce pracy	Dwa razy więcej kobiet w organizacji na najwyższych stanowiskach kierowniczych, w pozostałych kategoriach - procent kobiet zatrudnionych jest odzwierciedleniem sytuacji rynkowej przy aktywnym zaangażowaniu na rzecz popularyzacji zawodów technicznych wśród kobiet.	Liczba pracowników płci męskiej i żeńskiej według kategorii, liczba bezwzględna i proporcje kobiet i mężczyzn według kategorii wiekowej.
Filantropia	Procent inicjatyw zgodnych z obszarami i priorytetami strategii zrównoważonego rozwoju PKP Energetyka, liczba beneficjentów, ocena wpływu społecznego inicjatyw.	Liczba beneficjentów przypadających na inicjatywę, wskaźniki ilościowe dla wspieranych programów środowiskowych, analiza wpływu społecznego.

Napędzamy transformację energetyczną



Priorytet	Nasze ambicje i cele 2030	Kluczowe wskaźniki
Redukcja emisji gazów cieplarnianych dla PKP Energetyka	PKP Energetyka neutralna w zakresie 1 i 2 pod względem emisji CO ₂ e do 2030 roku.	Udział odnawialnych źródeł energii w mixie energetycznym organizacji, ślad węglowy/ energia sprzedana w MWh.
Redukcja emisji gazów cieplarnianych - downstream.	Zwiększenie efektywności energetycznej organizacji (cel określony szczegółowo w 2021).	Udział odnawialnych źródeł energii w koszyku energii sprzedanej klientom, oszczędzona energia ze źródeł tradycyjnych, redukcja emisji z Zakresie 3.
Dekarbonizacja polskiej kolei	85% energii odnawialnej w systemie kolejowym 2030 r.	% odnawialnych źródeł energii przypadających na sieć trakcyjną, zaoszczędzona energia ze źródeł tradycyjnych, redukcja emisji.

Jesteśmy solidnym partnerem



Priorytet	Nasze ambicje i cele 2030	Kluczowe wskaźniki
Solidność infrastruktury	Poprawa kluczowych wskaźników o 2% r/r.	SAIDI, NPS, CSAT, CS Index.
Efektywne zarządzanie zasobami	100% usuniętego azbestu z organizacji; cele szczegółowe dla polityki wodnej, związanej z bioróżnorodnością oraz zarządzaniem odpadami zostaną określone w 2021.	Biznesowy Indeks Wody, Wskaźniki Jakości Powietrza, poziom LULUCF, LCA kluczowych zasobów, wskaźnik eliminacji azbestu, powierzchnia terenów objętych wpływem organizacji na bioróżnorodność.
Misja ZERO - maszyny i systemy	Zero wypadków wynikających z braku dopuszczenia lub wadliwego działania maszyn i urządzeń technicznych.	Liczba zgłaszanych awarii, procent aktualnej dokumentacji.
Zaangażowanie interesariuszy	Co najmniej jeden panel interesariuszy na rok.	Liczba spotkań/panelów, konferencji, raportowanych incydentów, kluczowych spotkań.

Formujemy zrównoważony łańcuch dostaw



Priorytet	Nasze ambicje i cele 2030	Kluczowe wskaźniki
Przestrzeganie zasad etyki	100% dostawców zaakceptowało kodeks postępowania (grupa A i B).	Liczba przeszkolonych dostawców z zagadnień związanych z etyką i polityką antykorupcyjną, liczba zgłoszeń nieprawidłowości, procent zaakceptowanych kodeksów postępowania wśród dostawców.
Zrównoważony łańcuch dostaw	100% dostawców działa zgodnie z polityką zrównoważonych zakupów w grupach o najwyższych obrotach.	Procent umów zawierających zapisy dotyczące odpowiedzialności społecznej i środowiskowej, poziom realizacji programu screeningu dostawców pod kątem odpowiedzialności społecznej, liczba szkoleń dla dostawców, liczba przeprowadzonych audytów u dostawców; Liczba praktyk zakupowych wdrożonych zgodnie z celami środowiskowymi.

Tworzymy solidną firmę



Priorytet	Nasze ambicje i cele 2030	Kluczowe wskaźniki
Cyberbezpieczeństwo	Pełna cyfryzacja kluczowych obszarów biznesowych, wskaźnik ryzyko/FTE < 6%.	Ustalane dla projektów i inicjatyw.
Przejrzystość	Firma na poziomie A we wskaźnikach referencyjnych i ratingach ESG.	Liczba inicjatyw i jakości sprawozdawczości.
ERM	Stabilny wzrost EBITDA.	Ustalane dla projektów i inicjatyw.

Nasza struktura i nadzór nad kwestiami zrównoważonego rozwoju

[GRI 102-18] Właścicielem naszej firmy jest **fundusz inwestycyjny CVC Capital Partners**. To jeden z największych międzynarodowych funduszy inwestycyjnych, który inwestuje zgodnie z międzynarodowymi Zasadami Odpowiedzialnego Inwestowania (Principles for Responsible Investment). Oznacza to, że zwraca uwagę nie tylko na wyniki finansowe, ale również na standardy środowiskowe czy społeczne.

Zarząd PKP Energetyka nadzoruje Rada Nadzorcza. W jej skład wchodzi przedstawiciele CVC Capital Partners oraz organizacji związkowych. Rada Nadzorcza nie powołała komisji ani innych organów wewnętrznych. Dodatkowa kontrola pełniona jest na poziomie spółki matki PKP Energetyka czyli

PKPE Holding, w której Rada Nadzorcza składa się z przedstawicieli CVC Capital Partners. Podejmowanie przez zarząd PKP Energetyka określonych czynności o większym znaczeniu dla naszej spółki wymaga zgody CVC.

Przewodniczącym Rady Nadzorczej PKP Energetyka jest Krzysztof Krawczyk, reprezentujący CVC Capital Partners. Przewodniczącym Rady Nadzorczej PKPE Holding jest Tuomo Hatakka, reprezentujący CVC Capital Partners.

Cały Zarząd był zaangażowany w powstawanie i akceptację strategii zrównoważonego rozwoju, jednak nadzór nad tym obszarem pełni Beata Górniak. W spółce PKP Energetyka powołano także osobę pełniącą funkcję koordynatora, który kieruje pracami komitetu ds. zrównoważonego rozwoju. Komitet składa się z dyrektorów oraz menedżerów kluczowych obszarów i spotyka się minimum raz na kwartał. Pozwala to na bieżąco monitorować postępy, a także koordynować prace między departamentami.



Statutowymi organami PKP Energetyka są:

1. Walne Zgromadzenie
2. Rada Nadzorcza
3. Zarząd

Rada Nadzorcza:

1. Krzysztof Krawczyk - przewodniczący
2. Maciej Godek
3. István Szőke
4. Jakub Canda
5. Marek Klas
6. Stanisław Woch



Marek Kleszczewski
Dystrybucja

Wcześniej pełnił m.in. funkcję wiceprezesa Tauron Dystrybucja i członka zarządu Vattenfall. W PKP Energetyka, od 2018 roku był dyrektorem Oddziału Usługi i odpowiadał m.in. za obszar utrzymania sieci trakcyjnej. Efektem działania jego zespołu jest podpisana w 2019 roku czteroletnia umowa utrzymaniowa z PKP PLK. Jest absolwentem automatyki na Politechnice Śląskiej, uzyskał także tytuł MBA na University of Business Lancashire.



Christopher Biedermann
Finanse

Menadżer z ponad 20-letnim doświadczeniem międzynarodowym, które zdobywał w Polsce, Rosji oraz w innych krajach Europy Środkowo - Wschodniej. W latach 2012-2017 Wiceprezes Zarządu i Dyrektor Finansowy w Emitel. Wcześniej związany z UPC Polska jako Członek Zarządu i Dyrektor Finansowy oraz z firmą CEDC, w której jako Wiceprezes odpowiadał również za kwestie finansowe. Doświadczenie zawodowe zdobywał także na stanowiskach menedżerskich w firmach Coca-Cola, czy Ernst & Young (EY). Jest absolwentem studiów MBA z zakresu finansów na University of Texas. Wcześniej ukończył rachunkowość na Lehigh University.

Zarząd:



Wojciech Orzech
Prezes

Doświadczony menadżer z wieloletnim stażem na stanowiskach zarządczych. W latach 2008 – 2014 zarządzał spółkami z Grupy Energa. Zajmował także stanowiska menadżerskie w firmach z branży ubezpieczeniowej, farmaceutycznej oraz logistycznej. Ekspert od transformacji organizacji i realizowania długofalowych strategii. Jest absolwentem Wydziału Ekonomicznego Uniwersytetu Gdańskiego. Uzyskał Certificate of Management Excellence w Harvard Business School w Bostonie, oraz ukończył Advanced Management Program IESE Business School (University of Navarra).



Leszek Hołda
Usługi i Zielona Kolej

Od 2002 roku związany jest z rynkiem B2B. Przed rozpoczęciem pracy w PKP Energetyka pełnił jednocześnie dwie funkcje – dyrektora sprzedaży ds. klientów kluczowych i korporacyjnych w Orange Polska oraz prezesa Integrated Solutions. W latach 2009–2012 był również dyrektorem projektu Orange UEFA Euro 2012, w którym zarządzał ponad 1000 osobowym zespołem odpowiedzialnym za obsługę technologiczną w Polsce oraz za aktywację praw marketingowych w 11 krajach Europy. Jest absolwentem studiów MBA w Szkole Biznesu Politechniki Warszawskiej. Wcześniej ukończył Akademię Górniczo-Hutniczą oraz Akademię Ekonomiczną w Krakowie.



Beata Górniak
HR i Odpowiedzialność Społeczna

Ekspertka w procesach zarządzania zmianą oraz budowania relacji pracowniczych. Wcześniej zarządzała działaniami personalnymi i HR w takich przedsiębiorstwach jak: Tauron, Vattenfall, Saint Gobain i Tesco. W PKP Energetyka pracuje od 2017 roku. Z sukcesem przeprowadziła transformację procesów HR w firmie zatrudniającej obecnie blisko 4300 pracowników. Ekspertka w procesach zarządzania zmianą oraz budowania relacji pracowniczych. Efektem działań jej zespołu jest przyznanie spółce w 2019, 2020 i 2021 r. roku prestiżowego międzynarodowego certyfikatu Top Employer. Jest absolwentką Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego, ukończyła również Advanced Management Program w ICAN Institute.

02

Zapewniamy bezpieczne,
przyjazne i różnorodne
miejsce pracy



Zapewniamy bezpieczne, przyjazne i różnorodne miejsce pracy



Kapitał PKP Energetyka to nie tylko niezawodna infrastruktura i sprzęt, lecz przede wszystkim ludzie. **Nasz MOCny Skład to ponad 4 tysiące zaangażowanych pracowników** dzień i noc dbających o to, by pasażerowie i towary na czas dotarły do celu. Każdy pracownik jest ważnym członkiem zespołu i niezależnie od stażu pracy czy zajmowanego stanowiska jest w centrum naszej uwagi. Fachowość oraz zaangażowanie poszczególnych osób, jak i całych zespołów jest podstawą stabilnego funkcjonowania naszej organizacji, kluczem do dalszego rozwoju, oraz powodem do dumy. Wszyscy jesteśmy świadomi tego, że razem tworzymy dobrze działający organizm, który jest w stanie sprostać zarówno wymaganiom klientów, jak i całego społeczeństwa. Tworzymy silną drużynę – MOCny Skład.

Wiemy z prowadzonych badań – i ogromnie się z tego cieszymy – że nasi pracownicy cenią sobie zespołowość i poczucie misji. Pracownik na każdym stanowisku - elektryk, specjalista, menedżer - ma poczucie sensu wykonywanej pracy. Wie, że jego działania są istotne dla energetyki i dla kolei. Nasz MOCny Skład rozumie, jak wiele od niego zależy, by pasażerowie i towary dotarli do celu na czas.

Poziom rotacji dobrowolnej w PKP Energetyka to 3,5% podczas, gdy średnia rynkowa wynosi 6%.*

*Źródło danych rynkowych: Raport Sedlak&Sedlak



Struktura zatrudnienia w latach 2018-2020

	2018	2019	2020
Całkowita liczba pracowników	4982	4843	4304
Kobiety	568	555	467
Mężczyźni	4414	4288	3837
Całkowita liczba pracowników - umowa o pracę na czas nieokreślony	4751	4582	4117
Kobiety	496	509	433
Mężczyźni	4255	4073	3684
Całkowita liczba pracowników - umowa o pracę na czas określony	231	261	187
Kobiety	72	46	34
Mężczyźni	159	215	153
Całkowita liczba pracowników z podziałem na region			
Europa/ Polska/ województwo dolnośląskie	364	355	335
Europa/ Polska/ województwo kujawsko-pomorskie	223	192	159
Europa/ Polska/ województwo lubelskie	167	159	136
Europa/ Polska/ województwo lubuskie	103	94	83
Europa/ Polska/ województwo łódzkie	668	658	546
Europa/ Polska/ województwo małopolskie	269	272	272
Europa/ Polska/ województwo mazowieckie	900	892	853
Europa/ Polska/ województwo opolskie	159	152	130
Europa/ Polska/ województwo podkarpackie	110	115	97
Europa/ Polska/ województwo podlaskie	66	61	54
Europa/ Polska/ województwo pomorskie	250	247	242
Europa/ Polska/ województwo śląskie	594	572	501
Europa/ Polska/ województwo świętokrzyskie	226	221	172
Europa/ Polska/ województwo warmińsko-mazurskie	170	167	142
Europa/ Polska/ województwo wielkopolskie	404	400	362
Europa/ Polska/ województwo zachodniopomorskie	309	286	220
Całkowita liczba pracowników z podziałem na tryb zatrudnienia (pełny etat)	4941	4805	4275
Kobiety	555	540	454
Mężczyźni	4386	4265	3821
Całkowita liczba pracowników z podziałem na tryb zatrudnienia (niepełny etat)	41	38	29
Kobiety	13	15	13
Mężczyźni	28	23	16

Stan na 31 grudnia 2020 roku.

Grupa Kapitałowa PKP Energetyka korzysta z pracy osób na zasadzie umów B2B, jednak jest to mniej, niż 1% współpracowników.

Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników

[GRI 403-8] Pracujemy w szczególnych warunkach, ze szczególnego rodzaju materią – brak odpowiednich zabezpieczeń i procedur może mieć w naszej pracy tragiczne skutki. Priorytetowe traktowanie bezpieczeństwa to w przypadku PKP Energetyka nie zwrot wizerunkowy, ale codzienna rzeczywistość i niejednokrotnie kwestia życia.

W latach 2016-2020 zmniejszyliśmy liczbę wypadków o 34% w porównaniu z latami 2011-2015.

Wiemy jednak, że cały czas mamy wiele do poprawienia. Chcemy kreować kulturę bezpiecznej pracy w której każdy może na sobie polegać i jest świadomy, że odpowiada za zdrowie i bezpieczeństwo kolegów i koleżanek.

[GRI 403-4] Aby nasza firma była bezpieczna, a pracownicy codziennie wracali do swoich domów i rodzin, w budowę kultury bezpieczeństwa angażujemy wszystkich pracowników. Regularnie prowadzimy konsultacje, dyskutujemy w Komisji Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, rozmawiamy z Partnerami Społecznymi i Specjalistami BHP. Wspólnie wypracowaliśmy zasady bezpiecznej pracy, które regularnie są aktualizowane.

Troska o bezpieczeństwo naszych pracowników jest stałym elementem wszystkich decyzji oraz działań podejmowanych w organizacji. Dlatego, każdy pracownik, odpowiedzialny do powierzonych zadań lub funkcji, zaangażowany jest w zapewnienie by praca była wykonywana w sposób bezpieczny. Jesteśmy przekonani, że realne bezpieczeństwo może być kształtowane tylko we współpracy z pracownikami i w oparciu o ich wiedzę, doświadczenie i praktykę. Owoce wspólnych działań są inicjatywy poprawy bezpieczeństwa, stale aktualizowana ocena ryzyka zawodowego oraz doskonalenie standardów bezpiecznego wykonania pracy.



Bezpieczeństwo to jedna z naszych czterech wartości wyrażająca się w zasadach takich, jak:

- > Dbamy o bezpieczeństwo swoje i innych. Przewidujemy zagrożenia i przeciwdziałamy im.
- > Aktywnie proponujemy rozwiązania, mające na celu poprawę bezpieczeństwa.
- > Nie tolerujemy przypadków nieprzestrzegania zasad bezpieczeństwa.
- > Gdy widzimy sytuację, która zagraża bezpieczeństwu, przerywamy swoją pracę i reagujemy.
- > Nie powtarzamy błędów – wyciągamy z nich wnioski.

Każde stanowisko pracy w PKP Energetyka jest przez nas starannie oceniane pod kątem ryzyka zawodowego. Ocena prowadzona jest zgodnie z wymaganiami norm i najlepszych praktyk rekomendowanych przez międzynarodowe organizacje zajmujące się bezpieczeństwem pracy. Przed podjęciem prac identyfikujemy ryzyka i maksymalnie staraliśmy się je ograniczać – dla prac szczególnie niebezpiecznych przygotowujemy Karta Oceny Ryzyka ze wskazaniem ryzyk i podjętych działań zapobiegawczych. Nasze Służby BHP regularnie dokonują też przeglądu stanowisk i procesów pracy w organizacji. Każda kontrola zakończona jest raportem z opisem zaleceń pokontrolnych.

[GRI 403-1, 403-2, 403-7]

W 2020 roku rozpoczęliśmy proces zmiany systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy przez dostosowanie go do wymagań ISO 45001. Tak jak dotychczas skupiamy się na identyfikacji zagrożeń oraz ocenie ryzyka z nimi związanego. Zgodnie z przyjętymi na świecie regułami w pierwszej kolejności **dążymy do eliminacji ryzyka i dopiero wtedy, kiedy to nie jest możliwe wprowadzamy środki prewencyjne** z zastrzeżeniem pierwszeństwa środków ochrony zbiorowej.

Istotnym elementem naszego systemu jest zaangażowanie pracowników, dlatego doskonalimy narzędzia do komunikacji, w tym zbieramy sugestie i pomysły. Dbamy o to, by pracownicy mieli realny wpływ na kształtowanie kultury bezpieczeństwa w naszej organizacji. Doskonałym przykładem jest narzędzie do zgłaszania niezgodności i sugestii poprawy z zakresu bezpieczeństwa. Aplikacja umożliwia bieżące monitorowanie zgłoszeń wraz z informacją o podjętych czynnościach.



Dobra praktyka

Kluczowym projektem stojącym na straży bezpieczeństwa jest Misja ZERO. To program budowy bezwypadkowego miejsca pracy dla każdego pracownika. **Misja ZERO to wizja - nie tylko cel numeryczny - której podstawą jest to, by nikt nie uległ urazom lub wypadkom śmiertelnym przy pracy.** Filary programu zostały wypracowane podczas warsztatów, w których brało udział kilkuset pracowników naszej firmy.

Wspólnie ustaliliśmy, że Misja ZERO opierać się będzie na:

- > przywództwie
- > zarządzaniu ryzykiem
- > systemach
- > bezpiecznych maszynach
- > ludziach

Misja ZERO to nie jednorazowe działanie, czy inwestycja – to rozpisany na lata program mniejszych i większych zmian w wielu obszarach. W każdym filarze określiliśmy od kilkunastu do kilkudziesięciu czynności i zadań do wykonania. Ich efektem ma być całkowite wyeliminowanie wypadków w naszej firmie. Za przygotowanie planu działań i jego realizację w ramach każdego filarów Misji ZERO odpowiedzialne są interdyscyplinarne zespoły.

Aby spełnić wszystkie związane z bezpieczeństwem wymagania normy PN-N-18001:2004 nasi eksperci opracowali i wdrożyli osiem procedur BHP:

- > Badanie wypadków i chorób zawodowych (monitorowanie reaktywne)
- > Identyfikacja zagrożeń (monitorowanie aktywne)
- > Ocena ryzyka zawodowego (monitorowanie aktywne)
- > Planowanie poprawy warunków bezpieczeństwa pracy
- > Pomiar czynników szkodliwych i uciążliwych (monitorowanie reaktywne)
- > Monitorowanie bezpieczeństwa i higieny pracy
- > Identyfikacja zdarzeń potencjalnie wypadkowych
- > Wizyty Bezpieczeństwa

Misja ZERO

FILAR I Przywództwo

Przez cały rok 2020 rok we wszystkich jednostkach biznesowych przeprowadzone były regularne wizyty bezpieczeństwa oraz zgłaszane zdarzenia potencjalnie niebezpieczne. W sumie odbyto 3012 wizyt oraz zarejestrowano 1589 zgłoszeń.

FILAR II Zarządzanie ryzykiem

- > Zrealizowano analizę RCA, czyli poszukiwania przyczyn wypadków, jednego z poważnych zdarzeń, które miało miejsce w PKP Energetyka.
- > Zakończono również pierwszy etap wdrażania Oceny Ryzyka na Pracę i przygotowano Karty Ryzyka dla 10 rodzajów wykonywanych prac (np. dla przeglądu sieci trakcyjnej, przeglądu okresowego wyłącznika szybkiego). Karty powstały we współpracy z osobami realizującymi konkretne zadania i zostały przekazane do pilotażowego wdrożenia.

FILAR III System

- > Zespół Filaru III pracował nad rozbudowaniem procedury „Nadzorowanie podwykonawców” oraz nad kolejnymi standardami bezpiecznej pracy na wysokości, tj.: dobór sprzętu, sposoby kotwienia oraz ewakuacja z wysokości.
- > Przygotowano także Procedurę monitorowania bezpieczeństwa i higieny pracy
- > Opracowano draft „Pozwolenia na pracę” dotyczący prac zaliczanych do szczególnie niebezpiecznych.
- > Rozpoczęły się również prace nad procedurą zarządzania podwykonawcami.

FILAR IV Bezpieczne maszyny

- > Program Moja Szatnia - zakończono remont zapleczy socjalnych w sześciu lokalizacjach.
- > 700 samochodów służbowych wyposażono w apteczki pierwszej pomocy zgodne z normą DIN 13164.
- > Zakończono testy wybranych elektronarzędzi w czterech sekcjach firmy.
- > Opracowano również standard elektronarzędzi dla Oddziału Usługi.
- > Rozpoczęto pracę nad aplikacją do zarządzania bezpieczeństwem pożarowym naszych obiektów.
- > Rozpoczęto opracowywanie standardów określających wymagania względem podręcznego sprzętu gaśniczego dla wszystkich obiektów.

FILAR V Ludzie

- > Rozpoczęto opracowywanie tematyki szkoleń organizowanych przez firmy zewnętrzne.
- > Prowadzono działania wdrożeniowe standardu 5S w Sekcjach (9 lokalizacji) w halach pociągu, pociągach sieciowych i Rejonach Serwisowych (5 lokalizacji) w warsztatach, samochodach pogotowia energetycznego i torbach monterskich.
- > Zrealizowano 24 wizyty wsparcia przez Zespół Ambasadorów w zakresie utrzymania wdrożonych praktyk 5S – organizacja miejsca pracy.
- > Przygotowano materiały do drugiej edycji akcji Misja Zdrowie oraz z bezpieczeństwem w ruchu drogowym: Bezpieczny Samochód, Idzie Zima, Bezpieczna Rozmowa Podczas Jazdy, Sprawny Samochód.
- > Zrealizowano film instruktażowy w ramach akcji Bezpieczne Schody.

12 Zasad Ratujących Życie



Nigdy nie pracuję po spożyciu alkoholu lub środków odurzających.



W sytuacji zagrożenia zdrowia lub życia nie podejmuję pracy i zatrzymuję innych.



Dbam o sprawność sprzętu i środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie.



Nie chodzę na skróty, zawsze przestrzegam zasad i procedur.



Zatrzymuję pociąg przed sygnałem „stój” oraz wtedy, gdy nie jestem pewien sygnału.



Nie wchodzę w strefę maszyn ruchu i strefę transportu ładunków.



Zachowuję bezpieczeństwo na drodze: zapinam pasy, ograniczam prędkość, jestem skoncentrowany.



Mam ograniczone zaufanie, zawsze sprawdzam czy: wyłączono, odłączono, nie ma napięcia, uziemiono/uszyniono.



Używam tylko sprawnych narzędzi zgodnie z ich przeznaczeniem.



Dbam o to, by zawsze być widocznym.



Zawsze stosuję środki ochrony indywidualnej przy pracy na wysokości.



Przestrzegam zakazu palenia i używania otwartego ognia.

W całej Grupie Kapitałowej PKP Energetyka wdrożyliśmy katalog **12 Zasad Ratujących Życie**.

Pionierami we wdrażaniu systemu Zasad Ratujących Życie na świecie były największe organizacje z sektora naftowego, z sukcesami stosują je także wiodące przedsiębiorstwa budowlane, energetyczne i kolejowe. Integrując dobre praktyki topowych przedsiębiorstw o silnej kulturze bezpieczeństwa, PKP Energetyka wypracowała wspólnie z pracownikami własny katalog 12 Zasad. Stosując je w codziennej pracy dajemy świadectwo, że życie i zdrowie każdego z nas jest ważne, że pracujemy z ludźmi, którzy dbają o bezpieczeństwo i mogą na sobie nawzajem polegać. Zasady zostały wybrane bardzo starannie - nieprzestrzeganie ich oznacza najwyższe prawdopodobieństwo poważnych obrażeń lub śmierci. „**STOP**: W sytuacji zagrożenia zdrowia lub życia nie podejmuję pracy i zatrzymuję innych” jest zasadą nadrzędną. Każdorazowo, kiedy warunki pracy nie są bezpieczne lub któraś z 12 Zasad nie jest spełniona, pracownicy mają prawo i obowiązek przerwać pracę. Rok 2020 poświęciliśmy na kampanię edukacyjną naszych pracowników w zakresie tego co oznacza każda z nich, dlaczego są ważne oraz co należy zrobić, kiedy są łamane. Chcemy, aby Zasady stały się swoistym vademecum postępowania dla każdego z pracowników GK PKP Energetyka.

Dobra praktyka

W 2020 roku rozpoczęliśmy wśród pracowników kampanię promującą 12 Zasad Ratujących Życie. W jej ramach przez kolejne 12 miesięcy omawiana jest co miesiąc jedna z 12 Zasad. W naszych jednostkach terenowych rozwieszane są plakaty związane z danym zagadnieniem, a dla pracowników organizowane są spotkania, na których omawiane są zasady bezpiecznej pracy. Odpowiednie informacje rozsyłałyśmy też kanałami wewnętrznej komunikacji firmowej.



Co jeszcze robimy dla bezpieczeństwa?

- > Przed rozpoczęciem pracy w naszej firmie pracownicy przechodzą obowiązkowe szkolenie wstępne BHP. Każdy zapoznaje się z podstawowymi przepisami i zasadami BHP oraz specyfiką zakładu pracy. Dodatkowo organizujemy cykliczne szkolenia, podczas których pracownicy aktualizują wiedzę i umiejętności z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.
- > Zapraszamy również zatrudnionych na szkolenia z pierwszej pomocy – program dopasowany jest do zagrożeń, na które mogą być narażeni pracownicy. Obejmuje postępowanie na okoliczność urazu, nagłych stanów medycznych i edukację nt. podstawowych mechanizmów psychologicznych podczas wypadku.
- > Każdy z naszych 3000 pracowników operacyjnych przechodzi coroczne szkolenie dedykowane bezpieczeństwu pracy.
- > Na przełomie 2019-2020 odbyło się ok. 50 spotkań z pracownikami w terenie, prowadzonych przez osoby zarządzające jednostkami biznesowymi, poświęconych bezpieczeństwu pracy - spotkaniach tych uczestniczyło ok. 1700 naszych pracowników.
- > Kierujemy znaczne środki finansowe na zakup sprzętu i narzędzi pracy w celu poprawy bezpieczeństwa: dokonaliśmy zakupu nowych elektronarzędzi, odzieży roboczej, floty samochodowej: w latach 2016-2018 do spółki dostarczono ponad 250 nowych samochodów, w 2019 roku dokonaliśmy wymiany 160 pojazdów, na przełomie lat 2020-2021 wymieniliśmy kolejne 150; stale pracujemy nad obniżeniem wieku floty, a co za tym idzie – podniesieniem bezpieczeństwa.
- > W całej organizacji rygorystycznie przestrzegane są wszystkie przepisy medycyny pracy.

[GRI 403-3, 403-5]



W PKP Energetyka wiemy, że pomimo wszystkich wysiłków, nadal mamy bardzo wiele do zrobienia w obszarze bezpieczeństwa. W 2020 roku w firmie miał miejsce tragiczny wypadek – w maju doszło do porażenia ze skutkiem śmiertelnym naszego pracownika pracującego na podstacji Czyżew. Wypadki w naszej organizacji niestety zazwyczaj wynikają z braku przestrzegania elementarnych zasad bezpieczeństwa opisanych w instrukcjach i procedurach. Z tego powodu w 2020 roku powołany został Sztab Kryzysowy Bezpieczeństwa Pracy, w skład którego weszli członkowie zarządu, kadra i pracownicy naszej firmy. Zadaniem Sztabu jest monitorowanie bezpieczeństwa pracy, ze szczególnym uwzględnieniem poprawności poleceń oraz realizacja wzmożonych kontroli stanu BHP.

Łamanie procedur bezpieczeństwa jest w PKP Energetyka karane z pełną surowością – niezależnie czy dotyczy to menedżerów, czy pracowników realizujących swoje codzienne obowiązki w terenie.

W 2021 roku będziemy kontynuować działania na rzecz zwiększenia bezpieczeństwa pracy. Przewidujemy wdrożenie cyfrowych narzędzi kontrolnych w obszarze realizacji usług, które pozwolą nam lepiej zarządzać zadaniami oraz identyfikować sytuacje potencjalnie niebezpieczne czy analizować trendy.

Liczba wypadków w pracy*

	2018	2019	2020
Uszczerbek na zdrowiu pracowników organizacji	29	42	27
Liczba ofiar śmiertelnych w wyniku urazu przy pracy	1	1	1
Wskaźnik ofiar śmiertelnych w wyniku urazu przy pracy	0.116	0.126	0.132
	2018	2019	2020
Liczba poważnych ciężkich wypadków przy pracy (z wyłączeniem ofiar śmiertelnych)	0	0	1
Odsetek poważnych wypadków przy pracy (z wyłączeniem ofiar śmiertelnych)	0	0	4%
	2018	2019	2020
Liczba możliwych do zarejestrowania urazów przy pracy	36	52	35
Wskaźnik możliwych do zarejestrowania urazów przy pracy (na mln h)	4.16	6.54	4.61
Główny rodzaj obrażeń w pracy	Lekkie	Lekkie	Lekkie

[GRI 403-9]

*Liczba przepracowanych godzin w 2020 roku 7594079, wskaźniki obliczone na 1mln przepracowanych godzin.

Liczba wypadków w podziale na rodzaj wypadku

	2018	2019	2020
Wypadki lekkie	25	40	27
Wypadki ciężkie	0	0	1
Wypadki zbiorowe	1	1	0
Osoby poszkodowane w wypadkach zbiorowych:	4	2	0
Wypadki śmiertelne	1	1	1
LIFTR	3.46	5.41	3.82
Liczba zdarzeń potencjalnie wypadkowych	4536	4572	1589
Proces zrealizowanych/ usuniętych zagrożeń	78%	76.75%	68%
Wskaźnik ciężkości wypadków	78.7	81.81	65.92

[wskaźniki własne]

Bezpieczeństwo w czasie pandemii koronawirusa

Kolej to jeden z kluczowych systemów gospodarki. Nieprzerwanie funkcjonuje także podczas epidemii koronawirusa. Niezależnie od tego, jaka pogoda panowała za oknem, czy był zwykły, czy świąteczny dzień, czy statystyki zakażeń rosły, czy malały – w 2020 roku pociągi nadal kursowały, towary docierały na czas, a w sieci trakcyjnej płynął prąd. To zasługa m.in. pracowników PKP Energetyka, którzy z ogromnym poświęceniem dbali przez cały pandemiczny rok, by w tym trudnym czasie zapewnić ruch pociągów oraz dostawę energii. Kwestia bezpieczeństwa pracy nabrała w 2020 roku nowego, „pandemicznego” wymiaru. W PKP Energetyka stanęliśmy przed wyzwaniem zapewnienia bezpieczeństwa pracowników, a jednocześnie utrzymania kolejowego ruchu pociągów w całej Polsce. Ze względu na specyfikę naszej firmy, ogromna część naszych operacji nie jest możliwa w trybie zdalnym, a część działań wymaga bezpośredniej współpracy w mniejszych lub większych zespołach.

Podjęliśmy wszystkie działania wynikające z dostępnej wiedzy medycznej i sanitarnej. Zrealizowaliśmy wymagania prawne i wdrożyliśmy własne inicjatywy.

- > Zaopatrujemy nasze jednostki w płyny dezynfekujące, maseczki i odpowiednie środki ochronne.
- > Dostosowujemy model pracy tak, by minimalizować bezpośrednią styczność między pracownikami.
- > Wszyscy pracownicy biurowi zostali poinformowani o procedurach pracy z domu.
- > Monitorowaliśmy samopoczucie i dobrostan pracowników poprzez cyklicznie przeprowadzane ankiety.
- > O bieżącej sytuacji związanej z koronawirusem i działaniami PKP Energetyka na bieżąco informujemy pracowników poprzez SMS-y i newslettery.
- > Dla pracowników skierowanych na kwarantannę organizowaliśmy – jeśli była taka potrzeba – pomoc w załatwianiu codziennych spraw (zakupy, zakup leków, etc.).
- > Podnieśliśmy wymagania dotyczące czystości w przestrzeniach biurowych i technicznych.

W ramach zabezpieczenia pracowników zapewniono:

1. **900 litrów** płynów dezynfekcyjnych (zarówno do dezynfekcji rąk, jak i powierzchni statych)
2. **50 000** rękawiczek ochronnych
3. **200 sztuk** ochronnych kombinezonów
4. **3200** gogli i okularów ochronnych
5. **200 000** maseczek ochronnych
6. **380** termometrów bezdotykowych

Procedury bezpieczeństwa znalazły się w udostępnionym pracownikom Planie Zabezpieczenia Pracowników Grupy Kapitałowej PKP Energetyka podczas pandemii. Opracowaliśmy precyzyjny poradnik dotyczący zasad zachowania dystansu, informacji o maksymalnej liczbie osób w pomieszczeniach, zasad stosowania rękawic ochronnych i skutecznego mycia rąk, zasad postępowania ze zużytymi maseczkami i rękawiczkami. Każdy pracownik w firmowym intranecie może znaleźć również listę kontaktową do służb BHP.

[GRI 403 EI]

Dobra praktyka

W PKP Energetyka wprowadzono prewencyjne zasady w sposobie kontaktów zarówno wewnątrz firmy, jak i we współpracy z podmiotami zewnętrznymi. Wszystkie dokumenty są przekazywane drogą elektroniczną, działają systemy telekonferencji. Również brygady w terenie stosują bezpieczne sposoby funkcjonowania, oparte na komunikacji elektronicznej. Dodatkowo pracownicy terenowi mają prawo odstąpienia od realizacji prac, jeżeli nie ma możliwości zachowania bezpiecznych zasad pracy.

Wyjątkowy czas wymagał od nas wyjątkowych decyzji. Wśród naszych dyspozytorów **wyłoniliśmy grupę 90 osób, pracowali w okresach nasilenia pandemii w dyspozytorniach**. Zapewniliśmy im odpowiednie warunki, tak by nie kontaktując się fizycznie z otoczeniem mogli pracować i wypoczywać, zapewniając ciągłość funkcjonowania sieci. Na wszelki wypadek przygotowaliśmy również dyspozytury rezerwowe w wybranych lokalizacjach.

Dobra praktyka

Każdy pracownik, który czuł taką potrzebę mógł w czasie pandemii bezpłatnie skorzystać z telefonicznej porady psychologa. Informację o dostępności pomocy i odpowiedni numer telefonu przekazaliśmy wszystkim zatrudnionym w PKP Energetyka. Porady były w pełni anonimowe i poufne. Uruchomiliśmy także dla obecnych i byłych pracowników infolinię medyczną dedykowaną sprawom związanym z epidemią.

W PKP Energetyka w momencie wybuchu pandemii powołaliśmy sztab kryzysowy, którego narady odbywały się w szczytowych momentach zakażeń codziennie. W pracach sztabu bierze udział 40 menadżerów z wszystkich krytycznych obszarów naszej spółki. Na bieżąco uzupełniamy wiedzę nt. rozwoju sytuacji i jej wpływu na firmę. Analizujemy i planujemy działania w perspektywie krótko- i długoterminowej i dbamy o elastyczność działania, czyli zdolność do szybkiego reagowania na pojawiające się kryzysy.

Dobra praktyka

W PKP Energetyka jesteśmy prawdziwie dumni z naszych pracowników. W czasie pandemii wykazali się ogromnym zaangażowaniem i poczuciem misji. Aby docenić te postawy zorganizowaliśmy akcję **#ZawszeNaSłużbie**, w których pracownicy opowiadają o tym, jak wygląda ich służba w dobie COVID-19. Filmy i nagrania trafiły do Internetu. Akcja spotkała się z bardzo ciepłym przyjęciem, materiały w ciągu pierwszych dni obejrzało kilka tysięcy osób. Akcję chwalał zarówno internauci, jak i instytucje, z którymi współpracujemy, m.in. Urząd Transportu Kolejowego.

Wszystkie podjęte przez PKP Energetyka działania zapewniły naszej firmie **ciągłość operacyjną**. Konsekwentnie realizowane były także najważniejsze programy inwestycyjne - **MUZ-a** oraz rozbudowa infrastruktury dystrybucyjnej.



Dobra praktyka

W 2020 roku zadbałmy o naszych pracowników, ale nie zapomnieliśmy również o pomocy dla osób i instytucji poza PKP Energetyka.

- > Główny Inspektorat Sanitarny otrzymał od nas 75 komputerów jako wsparcie w codziennej pracy.
- > Około sześć tysięcy seniorów-emerytów otrzymało na PKP Energetyka zestaw maseczek ochronnych oraz poradnik dotyczący metod ochrony przed zarażeniem koronawirusem. Naszymi procedurami pracy w warunkach pandemii podzieliliśmy się z podwykonawcami oraz całą branżą kolejową. Dodatkowo zapewniliśmy środki ochrony osobistej także dla podwykonawców.

Różnorodność w miejscu pracy

W firmie obowiązuje pierwszeństwo rekrutacji wewnętrznej. Poszukując osób na dane stanowisko w pierwszej kolejności sprawdzamy czy możemy zaproponować je osobie pracującej w naszej organizacji. Wykorzystujemy potencjał pracowników, promujemy ich doświadczenie i inwestujemy w rozwój. Dopiero przy braku aplikacji wewnętrznych lub braku kandydatów spełniających wymagania kompetencyjne, rozpoczynamy poszukiwania osób spoza PKP Energetyka. **Dbając o efektywność procesów rekrutacji i o naszych nowych pracowników, od wielu lat każda nowa osoba w naszej firmie przechodzi tzw. Program Adaptacji.** Dzięki temu nowy członek każdego zespołu może poznać szczegóły dotyczące działalności naszej firmy, najważniejsze informacje pomocne mu w najbliższych miesiącach pracy i zapoznać się ze wszystkimi zasadami i politykami obowiązującymi w PKP Energetyka.



Dobra praktyka

W 2020 roku przeprowadziliśmy **329 rekrutacji**, z czego do końca roku zamknęliśmy 234 procesy. 197 z 329 to rekrutacje wewnętrzne - w ich wyniku 56 zmieniło stanowisko. kandydatom na pozostałe stanowiska szukamy poza organizacją.

Nowi pracownicy wg. wieku i płci w Grupie Kapitałowej PKP Energetyka

	2018	2019	2020
Razem	222	248	145
kobiety	70	46	40
mężczyźni	152	202	105
wiek do 30	99	113	64
wiek 30-50	111	129	78
wiek 50+	12	6	3
Razem	4.5%	5.1%	3.4%
kobiety	12.3%	8.3%	8.6%
mężczyźni	3.4%	4.7%	2.7%
wiek do 30	31.5%	35.4%	22.4%
wiek 30-50	5.1%	6.5%	4.4%
wiek 50+	0.5%	0.2%	0.1%

[GRI401-1]

Stan na 31 grudnia 2020 roku

Odejścia pracowników wg. wieku i płci w Grupie Kapitałowej PKP Energetyka oraz współczynnik rotacji w danych grupach.

	2018	2019	2020	w tym odejścia w ramach PDO (2020)*
Razem	714	363	792	500
kobiety	118	52	138	99
mężczyźni	596	311	654	401
wiek do 30	56	47	44	6
wiek 30-50	236	182	225	87
wiek 50+	422	134	523	407
Razem	14.3%	7.5%	18.4%	11.6%
kobiety	20.8%	9.4%	29.6%	21.2%
mężczyźni	13.5%	7.3%	17.0%	10.5%
wiek do 30	17.8%	14.7%	15.4%	2.1%
wiek 30-50	10.9%	9.2%	12.7%	4.9%
wiek 50+	16.8%	5.3%	23.3%	18.1%

Stan na 31 grudnia 2020 roku

Nasze działania dotyczące budowania zaangażowanych zespołów skupiają się nie tylko na bieżących potrzebach przedsiębiorstwa. Stoimy w obliczu wyzwań wynikających z rosnącej populacji osób w wieku emerytalnym czy nieaktywnych zawodowo. Podejmujemy stale szereg działań promujących branżę, współpracujemy ze szkołami technicznymi i chętnie umożliwiamy uczniom praktyki w naszych jednostkach. Opiekunowie praktyk zapoznają młodych ludzi z charakterem pracy w naszej firmie, dzielą się unikatową, praktyczną wiedzą o pracy w zawodzie.

Zasady, które decydują o naszej codziennej pracy w PKP Energetyka zdefiniowaliśmy wspólnie z pracownikami. Są one opisane w wewnętrznych dokumentach i zna je każdy pracownik. Wszyscy – bez względu na pełnioną w organizacji funkcję - zobowiązani są ich przestrzegać.

Do najważniejszych regulacji należą:

- > Polityka rekrutacji.
- > Polityka rozwoju pracowników
- > Polityka różnorodności
- > Kodeks etyki
- > Polityka antymobbingowa
- > Polityka antykorupcyjna
- > Program Poleceń Pracowniczych

Atrybuty marki pracodawcy PKP Energetyka:

01

Lubimy wyzwania:



Niezależnie od struktury i zajmowanego stanowiska, w codziennych obowiązkach łączymy kreatywność z doświadczeniem. Dla nas każdy dzień jest inny, a w pracy nie ma miejsca na rutynę i nudę.

02

Jesteśmy zgranym zespołem:



Zawsze działamy w grupie, wymieniając się doświadczeniami i dążymy do tego, aby każde wyzwanie zakończyć sukcesem. Bez pracy jednej osoby poświęcenie drugiej nie ma sensu, niezależnie od roli, jaką pełni w firmie. W pracy jesteśmy odpowiedzialni za siebie nawzajem, dzięki czemu czujemy się bezpiecznie.

03

Jesteśmy solidnym pracodawcą:



Gwarantujemy stabilny charakter pracy, bo jesteśmy jednym z niekwestionowanych liderów branży energetycznej, zapewniając zatrudnionym umowy o pracę i szereg ciekawych benefitów pozapłacowych. Naszą pozycję na rynku umacniają nowoczesne inwestycje i zmiany dotyczące poprawy warunków pracy.

[GRI406-1]

W różnorodności naszych pracowników widzimy siłę naszej organizacji. Każdy jest wyjątkowy i każdy może liczyć w PKP Energetyka na szacunek, tolerancję i równe traktowanie. Liczą się jedynie kompetencje zawodowe. Z formalnego punktu widzenia, na straży różnorodności stoi w PKP Energetyka Polityka Różnorodności, do której przestrzegania zobowiązany jest każdy nasz pracownik. W 2020 roku nie odnotowaliśmy żadnego przypadku dyskryminacji w naszej organizacji.

Nasze zasady:

- > **Budujemy różnorodną kadrę**
- > **Rekrutujemy kandydatów o zróżnicowanym profilu**
- > **Przestrzegamy równości szans**
- > **Edukujemy pracowników**
- > **Tworzymy różnorodne środowisko pracy i promujemy wymianę doświadczeń**

Skład ciał zarządzających w podziale na kategorie według płci, wieku oraz innych wskaźników różnorodności.*

	2018		2019		2020	
kobiety	51	12%	61	14%	56	13%
mężczyźni	387	88%	377	86%	346	86%
wiek do 30	8	2%	9	2%	13	3%
wiek 30-50	274	62%	275	63%	260	65%
wiek powyżej 50	156	36%	154	35%	129	32%
Cudzoziemcy	1		1		1	
Narodowości	1		1		1	
Niepełnosprawni	1		1		1	

[GRI 405-1]

*Stan na 31 grudnia raportowanego roku

Skład kadry pracowniczej w podziale na kategorie według płci, wieku oraz innych wskaźników różnorodności.

	2018		2019		2020	
kobiety	517	11%	494	11%	411	11%
mężczyźni	4027	89%	3911	89%	3491	89%
wiek do 30	306	7%	310	7%	273	7%
wiek 30-50	1886	41%	1710	39%	1510	39%
wiek powyżej 50	2352	52%	2385	54%	2119	54%
Cudzoziemcy	0		0		0	
Narodowości	0		0		0	
Niepełnosprawni	10		17		18	

[GRI 405-1]

*Stan na 31 grudnia raportowanego roku

Kolejny krok

Różnorodność może mieć wiele wymiarów, by ją zapewnić w organizacji należy odpowiednio zarządzać wieloma czynnikami – uświadamianymi i nie. **Dlatego w 2021 planujemy przeszkolenie 100% menedżerów z grupy TOP400** z zagadnień związanych z dbałością o różnorodność podczas codziennej pracy i procesów rekrutacyjnych.

Zaangażowanie pracowników

W PKP Energetyka wierzymy, że przyjazne miejsce pracy to miejsce, które angażuje pracowników. Regularnie prowadzimy badania zaangażowania i z dumą możemy powiedzieć, że od lat obserwujemy tendencję wzrostową. Zaangażowanie pracowników definiujemy przez warunki, jakie zapewniamy do tego, aby:

- > czuli się zmotywowani do dodatkowego wysiłku i wspierani do wykonywania pracy w wysokiej jakości i bezpiecznie,
- > pozytywnie wypowiadali się na temat firmy, do współpracowników, potencjalnych pracowników i klientów,
- > chcieli związać swoją przyszłość zawodową z firmą i działać na rzecz jej sukcesu.

[GRI 404-3]

Procent pracowników podlegających regularnym ocenom jakości i przeglądom rozwoju kariery zawodowej (wg. płci, kategorii)

	2020
Kobiety	10%
Mężczyźni	90%
Razem	100%
Menedżerowie	10%
Administracyjni	25%
Bezpośredni	65%

Stan na 1 czerwca 2021 - ze względu na epidemię Covid-19 proces odbył się na przełomie 2020/2021

[GRI 404-2]

Ważnym elementem budowania zaangażowania są także szkolenia. W PKP Energetyka przygotowaliśmy kompleksowy program szkoleń dla osób na wszystkich rodzajach stanowisk. Jego szczegółowe założenia opisuje Polityka Rozwoju Pracowników. Dokument określa cele, standardy i zakres szkoleń oraz zasady ich finansowania.

Wskaźnik zaangażowania pracowników i frekwencja w badaniu

	2017	2018	2019	2020
Wskaźnik zaangażowania pracowników	46%	55%	65%	71%
Frekwencja w badaniu	79%	91%	89%	91%

[Wskaźniki własne]

Model angażujący środowiska pracy wg metodologii kincentric

Kategorie środowiska pracy

- > Współpraca
- > Orientacja na klienta
- > Podejmowanie decyzji
- > Akceptacja różnorodności
- > Organizacja pracy
- > Najwyższa Kadra Zarządzająca
- > Kierownictwo
- > Marka
- > Kariera i rozwój
- > zarządzanie wynikami
- > Wynagrodzenie i docenianie
- > Zapewnienie podaży pracowników

Baza Wyróżniki



- > Równowaga praca - życie
- > Autonomia i wpływ na decyzje
- > Wartości
- > Zmiany w organizacji

W firmie oferujemy dwa typy szkoleń – obligatoryjne oraz dobrowolne. Szkolenia obligatoryjne są niezbędne do wykonywania danej pracy i kończą się nadaniem uprawnień do realizacji zadań. Nazywamy je w organizacji kwalifikacjami. Są to m.in. uprawnienia związane z bezpieczeństwem ruchu kolejowego oraz uprawnienia budowlane na różnych poziomach.

Programy szkoleniowe 2020

Train the Trainer

W czerwcu i maju 2020 roku przeprowadzono sesje szkoleniowe on-line z zakresu Train the Trainer mające na celu przygotowanie pracowników do pełnienia roli trenerów, a co się z tym wiąże promowania dzielenia się wiedzą w organizacji. Planowany jest dalszy rozwój kompetencji w tym zakresie.

Poleceniodawcy

Celem podniesienia bezpieczeństwa pracy w GK PKP Energetyka zostały opracowane szkolenia dedykowane wszystkim Poleceniodawcom - „Sporządzanie pisemnych poleceń wykonania pracy przy urządzeniach energetycznych w GK PKP Energetyka”. Pierwszą grupą objętą szkoleniami byli Poleceniodawcy Oddziału Usług dla których szkolenia rozpoczęły się w III kwartale 2020 roku. Szkolenia zostały opracowane w trybie zdalnym. Prowadzone są przez trenerów wewnętrznych.

Zostało przygotowane szkolenie zawierające:

- > w części teoretycznej zakres Instrukcji wykonywania bezpiecznej pracy – EBH,
- > część praktyczna obejmowała napisanie polecenia na pracę zgodnie z instrukcją trenera,
- > szkolenie zakończone testem z EBH.

DISC

Wykonano certyfikację pracowników **Departamentu Zarządzania Zasobami Ludzkimi** umożliwiającą szersze zastosowanie diagnozowania typologii DISC, w celu:

- > poznania stylów komunikacyjnych,
- > przyzwolenia na różnorodność,
- > zwiększanie otwartości w zespołach,
- > zwiększanie umiejętności współpracy pomiędzy pracownikami.

Szkolenia wewnętrzne

W ramach realizacji strategii Filaru IV – Odpowiedzialna firma rozpoczęto inicjatywę rozwoju wewnętrznych trenerów i dzielenia się wiedzą. **Przeprowadzono szkolenia z MS Excel, Mapowania procesów oraz RCA (Analiza przyczyn źródłowych)**. Szkolenia miały na celu podniesienie wiedzy i umiejętności pracowników wykorzystując wewnętrzny potencjał ekspertów w danych dziedzinach.

Szkolenia dla Zespołu Wsparcia Lokalnego - nowej jednostki

Program szkoleń dedykowany osobom z organizacji, które przejmowały nową rolę w stworzonej strukturze terenowej, której celem jest wsparcie obsługi procesów zarządzania administracją personalną, magazynami i stacjami paliw w terenie.

Przygotowano 60 pracowników do nowej roli w zakresie:

HR

- > administrowanie czasem pracy,
- > zarządzenie kwalifikacjami i uprawnieniami pracowników,
- > prowadzenie dokumentacji personalnej.

Logistyka

- > obsługa programów magazynowych,
- > znajomość gospodarki magazynowej,
- > obrót licznikami prądowych i opakowaniami zwrotnymi.

Paliwa

- > budowa i obsługa stacji paliw,
- > obsługa systemu do wprowadzania i rozliczania dostaw.

Ochrona środowiska

- > podstawy BHP i PPOŻ oraz gospodarka odpadami.

5 kroków standaryzacji Kaizen

Poligon

W 2020 roku zostało otwarte Centrum Kompetencji dla pracowników mające na celu podnoszenie umiejętności technicznych i standaryzację sposobu wykonywania czynności specjalistycznych PKP Energetyka S.A. Wdrożony został program certyfikacji elektryków. Od stycznia 2020 do marca 2020 realizowano:

- > szkolenia stacjonarne obejmujące zajęcia teoretyczne podnoszące znajomość Instrukcji wykonywania bezpiecznej pracy – EBH,
- > szkolenia praktyczne na pociągu sieciowym (prace na wysokości),
- > szkolenia praktyczne na szkoleniowym fragmencie sieci trakcyjnej (czynności łączeniowe),
- > ćwiczenia z użyciem wirtualnej rzeczywistości (np. przygotowanie strefy pracy)

Po ogłoszeniu pandemii COVID-19 szkolenia stacjonarne zostały wstrzymane natomiast zostały opracowane szkolenia e-learningowe oraz nagrane filmy instruktażowe, które służą jako pomoce dydaktyczne w opracowanej ścieżce szkolenia zdalnego. Obecnie szkolenia są kontynuowane w formule zdalnej.

[GRI 404-2]

Dobra praktyka

W 2020 roku po raz drugi w historii PKP Energetyka **zdołała prestiżową certyfikację TOP Employer**. Tym samym nasza Spółka znalazła się wśród najlepszych pracodawców w Polsce. Top Employers Institute jest globalnym autorytetem w zakresie badania środowiska pracy. Został założony ponad 29 lat temu i certyfikował już ponad 1600 organizacji w 119 krajach/regionach poddając je walidacji. Firmy, które otrzymały wyróżnienia Top Employers, pozytywnie wpływają na życie ponad 6 milionów pracowników na całym świecie.



W firmie z sukcesem działa platforma Zarządzania Inicjatywami i Pomysłami. ZIP stanowi całkowicie cyfrowe narzędzie, poprzez które każdy pracownik PKP Energetyka może zgłaszać swoje nowatorskie inicjatywy projektowe i innowacyjne pomysły dotyczące dowolnego aspektu jego pracy. Każdy ma również możliwość oceniania i komentowania zgłaszanych wniosków. Wszyscy aktywni użytkownicy są nagradzani punktami, które mogą zostać wymienione na nagrody. **Od momentu uruchomienia platformy w grudniu 2018 roku z platformy skorzystało 415 pracowników, którzy zgłosili 750 wniosków i przestali blisko 5800 formularzy.**

Rozbudowane szkolenia, atrakcyjne warunki pracy łączymy z wyjątkowym pakietem benefitów pracowniczych:

- > Zniżki na bilety PKP na terenie Polski i za granicą. Ulga przejazdowa u polskich przewoźników kolejowych na terenie kraju w drugiej klasie wynosi aż 99% dla pracownika i 80% dla dziecka oraz współmałżonka.
- > Dodatkowy dzień wolny - 25-go listopada obchodzimy Święto Kolejarza i z tej okazji wszyscy pracownicy mają dzień wolny.
- > Prywatną opiekę medyczną dla wszystkich pracowników i członków ich rodzin. Współfinansowany przez nas program opieki medycznej umożliwia dostęp do wielu specjalistów i placówek medycznych na terenie całego kraju.
- > Ubezpieczenie na życie.
- > Dofinansowanie do urlopu i wypoczynku, imprez kulturalnych, artystycznych i sportowych.
- > Pożyczkę mieszkaniową lub remontową

[GRI 401-2]

Każdy pracownik zachęcany jest do udziału w szkoleniach dobrowolnych. **Każdy może skorzystać z platformy szkoleń e-learningowych**, gdzie znaleźć można szereg materiałów szkoleniowych dotyczących np. komunikacji, pracy zespołowej, czy efektywności pracy własnej.

W 2020 roku ze względu na pandemię nie zrezygnowaliśmy ze szkoleń pracowników – w większości przypadków zmieniliśmy jednak ich formę na szkolenia on-line. Zoptymalizowaliśmy również organizację szkoleń dla pracowników m.in. poprzez udostępnienie przetożonym możliwości samodzielnego zapisywania pracowników na obowiązkowe szkolenia.

W firmie dbamy także o rozwój naszej kadry zarządzającej. Dla menedżerów różnego szczebla przygotowaliśmy kompleksowe programy rozwojowe.

Liczba osób, które podjęły działalność rozwojową inną niż szkolenia obligatoryjne w podziale na płeć i strukturę zatrudnienia

	2018	2019	2020
Kobiety	339	344	135
Mężczyźni	351	1417	407
Łącznie	690	1761	542
Menedżerowie	218	413	179
Administracyjni	427	672	230
Bezpośredni	0	676	133
Łącznie	690	1761	542

Kolejny krok

Przewidywalność i możliwość rozwoju to ważne czynniki sprzyjające zaangażowaniu pracowników. **Naszym celem na 2021 rok jest przetożenie wypracowanej Strategii 2030 i związanych z nią KPI na Karty Strategii i cele poszczególnych pracowników.** Będziemy także intensywnie pracować nad planami rozwoju oraz sukcesji dla pracowników w grupie TOP400 oraz innych kluczowych menedżerów. Naszym celem jest opracowanie 100% planów rozwoju dla kluczowych menedżerów w 2021 roku oraz jasny plan sukcesji dla 90% stanowisk do 2023 roku.

Filantropia



Fundacja Dobra Energia

W listopadzie 2020 roku z inicjatywy PKP Energetyka rozpoczęła działalność Fundacja Dobra Energia. Głównymi celami fundacji jest przeciwdziałanie wykluczeniu cyfrowemu dzieci i młodzieży, wsparcie realizacji innowacyjnych pomysłów, a także współfinansowanie inicjatyw z zakresu ekologii i ochrony środowiska.

Prezesem fundacji została Beata Górniak – członek zarządu PKP Energetyka. Do współpracy zaproszeni zostaną również pracownicy Grupy Kapitałowej, którzy zechcą przeznaczyć swój czas na realizację projektów Fundacji.

Pierwszymi darczyńcami fundacji zostali przedstawiciele funduszu CVC oraz sam fundusz, którzy przeznaczyli 1,4 mln zł na program, w ramach którego dzieci pracowników PKP Energetyka otrzymają nowe komputery do nauki zdalnej. Pandemia COVID-19 pokazała, jak ważne w obecnych czasach jest posiadanie sprzętu pozwalającego na zdalną naukę i kontakt ze światem. Dlatego Fundacja przekazała 500 nowych laptopów dzieciom pracowników, o najniższych dochodach. W akcję zaangażowali się także Pracownicy PKP Energetyka – wsparli ją finansowo, a w planach jest organizacja dla dzieci pracowników zdalnych lekcji na wybrany przez siebie temat.

GrantSpołeczni

Od 2017 roku prowadzimy w naszej firmie program GrantSpołeczni zachęcający pracowników do zaangażowania społecznego i wspierający tych, którzy mają chęć i pomysł na zmianę okolicy, w której mieszkają lub pracują.

W ramach programu pracownicy mogą uzyskać dofinansowanie do 3000 zł na realizację swoich pomysłów.



Projekt: **Budujemy mały ekosystem**

Lider Zespołu: **Monika Wiśniewska**



Dobra praktyka

W edycji 2020 programu Grant Społeczni wsparciem finansowym objęte zostały pomysły, które poprawią stan środowiska naturalnego - będą ograniczały emisję CO₂, budowały postawy proekologiczne czy promowały energię, bazującą na odnawialnych źródłach energii. Łączna wartość środków przeznaczonych na realizację projektów wynosi 30 000 zł.

Przykłady zwycięskich projektów:

- > Kącik edukacji ekologicznej
- > Ekologia w praktyce
- > Zostaw samochód i wsiądź na rower - ograniczenie emisji spalin, poprawa bezpieczeństwa i wizerunku w miejscach użyteczności publicznej w Wojcieszowie
- > Montaż ulicznych lamp solarnych LED z panelem fotowoltaicznym wzdłuż głównej alei ogrodu działkowego "BRATEK"
- > Gramy w Zielone! (Przedszkolaki sadzą, pielęgnują drzewa i uczą się chronić środowisko)
- > Pozyskanie energii elektrycznej poprzez aktywność fizyczną

Inne inicjatywy:

- > Od wielu lat nasi pracownicy włączają się w **akcję Szlachetnej Paczki**. W 2020 roku prowadziliśmy zbiórkę dla rodziny Pani Eweliny. Z powodu panującej pandemii, zbiórka wyglądała zupełnie inaczej niż w poprzednich latach. Pieniądze były zbierane do wirtualnej puszki. **W sumie zebrano ponad cztery tysiące zł.**
- > W 2020 roku już po raz czwarty nasi pracownicy wzięli udział w „Kolejowej Kropli Krwi”, czyli akcji krwiodawczej organizowanej przez Urząd Transportu Kolejowego.



03

Napędzamy
transformację
energetyczną

Napędzamy transformację energetyczną



W PKP Energetyka wierzymy, że pociągi mogą jeździć zasilane prądem pochodzącym ze źródeł odnawialnych – wodorem. Nasza wizja polskich Zielonych Kolei, ujęta w Strategii 2030, determinuje działania związane z transformacją energetyczną całego polskiego sektora kolejowego. Choć wiemy, że do zmian potrzeba współpracy całej branży, to widzimy naszą rolę jako inicjatora przeobrażeń, firmy, która jest – nomen omen – lokomotywą energetycznej metamorfozy polskich kolei. **Naszą ambicją jest zasilenie za 10 lat polskich pociągów w 85% ekologiczną energią. Uważamy ten cel za realny i możliwy do spełnienia.** Jednocześnie jesteśmy przekonani, że wobec coraz większej świadomości ekologicznej Polaków, przyszłość kolei jest uzależniona od jej konsekwentnie budowanego wizerunku najbardziej „zielonego” środka transportu.

Kolej już jest najbardziej efektywnym energetycznie środkiem transportu. **Odpowiada za 8% przewozu pasażerów na świecie i 7% globalnego transportu towarowego.**

Jednocześnie stanowi **jedynie 2% całkowitego światowego** zapotrzebowania transportu na energię.

75% kolejowych przewozów pasażerskich na świecie odbywa się w pociągach elektrycznych, a pociągi mają najmniejsze zużycie energii w przeliczeniu na tak zwany „pasażerokilometr”, czyli przewóz jednej osoby na odległość jednego kilometra.

Źródło: Raport „The Future of Rail. Opportunities for energy and the environment” International Energy Agency Sustainable transport and public policy”, David Banister.

Edukujemy naszych pracowników z obszarów w zakresie efektywności energetycznej i zeroemisyjności transportu

kolejowego. Analizujemy najlepsze światowe rozwiązania technologiczne i dobre praktyki z całego świata. W okresie nieuchronnych zmian na kolei chcemy stać się zapleczem kompetencyjnym dla wszystkich firm w branży. Inspirować, rekomendować i edukować wszędzie tam, gdzie nasze doświadczenie może okazać się przydatne.

Dobra praktyka

O powadze, z jakim podchodzimy do projektu **Polska Zielona Kolej** może świadczyć powołanie w listopadzie 2020 roku Oddziału Zielona Kolej, oddzielnego obszaru w naszej organizacji, równego w strukturze czterem oddziałom odpowiedzialnym za podstawowe funkcjonowanie PKP Energetyka.

Z przyjemnością współpracujemy w kwestiach oszczędności energii z całą branżą kolejową. **Działamy w Centrum Efektywności Energetycznej Kolei (CEEK), gdzie wspólnie wypracowujemy i wdrażamy rozwiązania efektywne energetycznie i proekologiczne, które służą wszystkim uczestnikom rynku kolejowego. CEEK to przestrzeń wymiany wiedzy i pomysłów, a także edukacji w zakresie efektywności energetycznej i racjonalnego gospodarowania zasobami. Centrum jest partnerską inicjatywą Krajowej Agencji Poszanowania Energii oraz PKP Energetyka. Do CEEK przystąpiło 95% wszystkich krajowych przewoźników, zarządca infrastruktury PKP PLK oraz eksperci m.in. z Instytutu Kolejnictwa, Politechniki Warszawskiej, Instytutu Jagiellońskiego i Klubu Jagiellońskiego.**

Misją Centrum Efektywności Energetycznej Kolei jest rozwijanie zielonej i konkurencyjnej branży transportu kolejowego. Centrum jest platformą dialogu przewoźników kolejowych,

ekspertów branżowych i naukowców na temat działań w zakresie minimalizacji zużycia energii elektrycznej na kolei. CEEK ma także wspierać wymianę dobrych praktyk pomiędzy spółkami kolejowymi i dyskusję na temat najlepszych rozwiązań legislacyjnych w zakresie efektywności energetycznej. CEEK organizuje warsztaty tematyczne w zakresie m.in. rekuperacji, eco-drivingu, czy finansowania inwestycji efektywnościowych. Pracami CEEK kieruje Rada Programowa, składająca się z przedstawicieli przewoźników kolejowych oraz ekspertów branży kolejowej i energetycznej - Łódzkiej Kolei Aglomeracyjnej, PKP PLK i PKP Energetyka.



Jesteśmy przekonani, że dla realizacji ambitnych planów jakie przed sobą stawiamy w Centrum Efektywności Energetycznej Kolei, kluczowa jest współpraca z PKP Energetyka. Spółka ta jest aktywnym członkiem CEEK, posiada unikatowe kompetencje, doświadczenie i wiedzę. To wszystko pozwala jej pełnić niezwykle ważną rolę integratora programu Zielona Kolej, który zakłada zmianę źródła pochodzenia trakcyjnej energii elektrycznej wykorzystywanej przez przewoźników. Energia ta w 2030 r. ma pochodzić w 85% z OZE, a docelowo w 100%.

CEEK ściśle współpracuje z PKP Energetyka również w innych obszarach działalności, takich jak upowszechnianie na kolei technologii rekuperacji, tworzenie dla działających w Polsce przewoźników kolejowych spójnego systemu eco-drivingu, czy budowa instalacji fotowoltaicznych na terenach i budynkach należących do podmiotów z naszej branży.

Kooperację z PKP Energetyka oceniam niezwykle wysoko - to partner sprawdzony, ambitny, stawiający na ciągły rozwój i doskonalenie swoich kompetencji. Nasze wspólne działania, których celem jest redukcja śladu węglowego na kolei w Polsce, prowadzą zarówno do spełnienia unijnych założeń klimatycznych, jak i do ochrony środowiska naturalnego jako takiego. Wspólnie przyczyniamy się do realizacji celów zrównoważonego rozwoju, dotyczących dostępu do czystej energii, działań na rzecz dbałości o klimat, czy integrowania współpracy przedstawicieli różnych środowisk. Cieszę się, że możemy razem działać na rzecz ekologicznej modernizacji kolei, co pozwoli nam na sprostanie wyzwaniom przyszłości, umożliwi funkcjonowanie transportu kolejowego zgodne z oczekiwaniami dynamicznie zmieniającego się rynku oraz zaspokoi potrzeby nowoczesnego, coraz bardziej świadomego ekologicznie społeczeństwa.

Janusz Malinowski
Przewodniczący CEEK

Dobra praktyka

Dbanie o klimat jest priorytetem również dla innych firm kolejowych. W październiku 2020 roku podpisaliśmy list intencyjny z PKP Cargo. **Obie firmy potwierdziły tym samym podjęcie współpracy przy stworzeniu najbardziej efektywnych i innowacyjnych rozwiązań, które umożliwią PKP Cargo wykorzystanie energii elektrycznej wyprodukowanej z odnawialnych źródeł energii.** Dotychczas z PKP Cargo współpracowaliśmy w ramach umów na dystrybucję i sprzedaż energii elektrycznej oraz w inicjatywach branżowych typu Klaster Luxtorpeda czy Centrum Efektywności Energetycznej Kolei. Ta wieloletnia współpraca zostaje poszerzona o wypracowanie modelu wykorzystywania energii elektrycznej, wyprodukowanej w instalacjach OZE, która będzie zasilac infrastrukturę przewoźnika.

Ponad 20 tys. kilometrów trakcji elektrycznej w Polsce to dużo, ale to nie znaczy, że jest ona wszędzie. W PKP Energetyka chcemy, aby tam, gdzie trakcji nie ma pociągi były w przyszłości zasilane nie na olej napędowy jak jest obecnie, ale na wodór.

Chcemy zbudować sieć 50 stacji tankowania wodorem, która umożliwi zastąpienie lokomotyw dieslowskich lokomotywami wodorowymi.

Współpracując z przemysłowymi wytwórcami wodoru (m.in. LOTOS, PKN Orlen, PGNiG, JSW, Azoty) oraz opierając się na lokalnej elektrolizie wodoru (tam, gdzie będzie to zasadne), planujemy dystrybuować wodór do towarowych oraz pasażerskich przewoźników kolejowych. Co istotne do elektrolizy wykorzystywana będzie energia ze źródeł OZE, co pozwoli na produkcję i wykorzystanie zielonego wodoru.

Budowa sieci stacji wodorowych umożliwi przewoźnikom kolejowym modernizację obecnie eksploatowanych lokomotyw dieslowskich do standardu wodorowego. Co istotne modernizacje te będą mogły zostać przeprowadzone przez polskich przedsiębiorców produkujących i modernizujących tabor kolejowy. Ponadto, szczególnie w początkowej fazie realizacji projektu, zamierzamy zbudować stacje tankowania wodorem w lokalizacjach, gdzie będą one dostępne nie tylko dla przewoźników kolejowych, ale i dla autobusów.

W lipcu 2020 roku wraz z 16 spółkami z branży energetycznej i transportowej podpisaliśmy z Ministerstwem Klimatu list intencyjny o ustanowieniu partnerstwa na rzecz budowy gospodarki wodorowej i zawarcia sektorowego porozumienia wodorowego. Cele powstającej na szczelbu rządowym Polskiej Strategii Wodorowej to:

- > stworzenie łańcucha wartości dla niskoemisyjnych technologii wodorowych;
- > wzmocnienie roli wodoru w budowaniu polskiego bezpieczeństwa energetycznego;
- > wdrożenie wodoru jako paliwa transportowego;
- > przygotowanie nowych regulacji dla rynku wodoru.

O naszych inżynierskich osiągnięciach dotyczących transportu wodorowego pisaliśmy szerzej w raporcie z roku 2019

Szacujemy, że w pełni rozwinięta sieć stacji wodorowych PKP Energetyka umożliwi dystrybucję **około 4 000 ton wodoru rocznie**, co przełoży się na ograniczenie **blisko 40 milionów litrów oleju napędowego**, czyli ograniczenie **około 100 tys. ton CO₂ rocznie**.

Dobra praktyka

Polska, jako jeden z kluczowych producentów wodoru na świecie (ok. 1 mln ton/rok), również pracuje nad stworzeniem lokomotywy na wodór. Za projektami w tym zakresie stoją spółki skarbu państwa, takie jak Orlen, Lotos czy PKP Cargo. Na przełomie 2019 i 2020 list intencyjny w tej sprawie podpisały Orlen oraz PESA. O lokomotywach wodorowych myśli również poznańska Fabryka Pojazdów Szynowych, która w 2018 roku podpisała list intencyjny, również z PKP CARGO. Przewoźnik deklaruje otwarcie gotowości do przetestowania takiego pojazdu, a w dalszej przyszłości wdrożenia go do eksploatacji liniowej. Takie lokomotywy są spótcie potrzebne, gdyż pozwolą na znaczne obniżenie kosztów zakupu paliwa, a jednocześnie przyczynią się do ograniczenia emisji szkodliwych gazów i pyłów do atmosfery przez kolej. Nad hybrydową lokomotywą manewrową, zasilaną m.in. wodorem pracują także spółki Lotos Lab i Lotos Kolej, przy czym ma ona powstać na bazie jednej z eksploatowanych już wcześniej lokomotyw spalinowych.

Cały czas zmieniamy się ekologicznie. **W ramach projektu Zielone Podstacje realizujemy projekt instalacji ok. 500 paneli fotowoltaicznych** w naszych obiektach zapewniające wytwarzanie energii elektrycznej na potrzeby własne. W roku 2020 zrealizowano pilotaż projektu - zamontowaliśmy panele fotowoltaiczne na dachach stacji w **12 lokalizacjach w całej Polsce**.

2020 rok to także duża zmiana w metodologii obliczania naszego zużycia energii. W całej organizacji zmodernizowaliśmy i ujednoliliśmy procedury zbierania danych oraz przeprowadziliśmy ponowną inwentaryzację źródeł energii. Poprawie uległa jakość i spójność danych dla wszystkich nośników energii.

Dzięki wprowadzonym zmianom możemy nie tylko zarportować bieżące zużycie, ale również przedstawić znacznie dokładniejsze dane za lata poprzednie.

Zużycie energii w organizacji

	2018	2019	2020
Węgiel kamienny [Mg]	128,89	158	141,429
Węgiel kamienny [MWh]	676,67	829,5	982,143
Węgiel brunatny [Mg]	0	0	0
Węgiel brunatny [MWh]	0	0	0
Gaz ziemny [Mg]	203,82	232,54	203,985
Gaz ziemny [MWh]	2 717,60	3 100,48	2 719,81
Olej opałowy lekki [Mg]	79,17	156,25	70,7
Olej opałowy lekki [MWh]	945,64	1 866,35	844,477
Benzyna silnikowa [Mg]	237,2	229,18	222,127
Benzyna silnikowa [MWh]	2 918,93	2 820,22	2 733,40
Oleje napędowe [Mg]	3 998,01	3 653,10	3 811,14
Oleje napędowe [MWh]	47 753,96	43 634,24	45 521,97
Zużycie energii razem w [MWh]	55 012,80	52 250,79	52 801,80
Zużycie energii elektrycznej [MWh]	188 722,710	197 764,57	185946,8
Zużycie energii cieplnej [MWh]	366,94	2974,64	3192,00

[GRI 302-3, 302-4, 305-5]

[GRI 302-1]

Łączne bezpośrednie i pośrednie emisje gazów cieplarnianych – Zakres 1, Zakres 2 i Zakres 3

	2018	2019	2020	
Łączna bezpośrednia emisja gazów cieplarnianych zakres 1	14502,26	13754,47	13939,72	t _e CO ₂
Łączna bezpośrednia emisja gazów cieplarnianych zakres 2			142 289,45	t _e CO ₂
Inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych zakres 3			2906 036,75	t _e CO ₂

*Inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych z zakresu 3 obejmuje tylko tzw. downstream w 2020 roku, czyli emisje sprzedanych produktów. W przypadku PKP Energetyka są to: energia elektryczna i olej napędowy.

[GRI 305-1, 305-2, 305-3]

Intensywność emisji gazów cieplarnianych na MWh sprzedanej energii

	2020
Intensywność emisji gazów cieplarnianych (per ilość sprzedanej energii)	CO₂ 41,68 {kg/MWh} CO₂ 36,54 {kg/MWh}

Intensywność emisji gazów cieplarnianych została przedstawiona w relacji do sprzedanej energii elektrycznej.

[GRI 305-4]



Kolejny krok

W 2021 roku zostaną opracowane szczegółowe plany redukcji emisji, przede wszystkim w Zakresie 1 i Zakresie 2 w celu osiągnięcia neutralności klimatycznej do 2030 roku.



04

Jesteśmy
solidnym partnerem

Jesteśmy solidnym partnerem



W PKP Energetyka wierzymy w wartość rzetelnej i dobrze wykonanej pracy. Chcemy, aby każdy nasz klient wiedział, że może liczyć na naszą organizację – od tego jak pracujemy zależy często ludzkie życie i zdrowie. Jesteśmy w pracy całą dobę przez 365 dni w roku, a nasi partnerzy biznesowi mogą być pewni, że bez względu na okoliczności mogą liczyć na PKP Energetyka. Bycie solidnym partnerem oznacza dla nas nie

tylko doskonalenie jakości naszej pracy oraz dostarczanych rozwiązań. To także efektywne zarządzanie zasobami naturalnymi i dbałość o środowisko naturalne dla przyszłych pokoleń oraz budowanie trwałych, partnerskich relacji z naszymi interesariuszami – wsluchanie się w ich potrzeby oraz rozważanie proponowanych przez nich rozwiązań.

Trwała i solidna infrastruktura

[GRI 203-1] Budujemy trwałą i solidną infrastrukturę umożliwiającą doprowadzenie energii elektrycznej do nie tylko do kolejowej sieci trakcyjnej, ale także firm, budynków prywatnych i magazynów. Chcemy, aby nasze inwestycje sprawdziły się nie przez lata, tylko przez dekady - inwestujemy tylko w sprawdzone i pewne rozwiązania technologiczne. Budujemy kilometry sieci trakcyjnej, ale także modernizujemy starsze odcinki poprawiając ich parametry zasilania i zwiększając przepustowość linii. **Umożliwiamy też rozwój energetyki odnawialnej poprzez wydanie warunków przyłączenia dla farm fotowoltaicznych** a także instalowanie na własnych obiektach (podstacjach trakcyjnych) instalacji fotowoltaicznych.



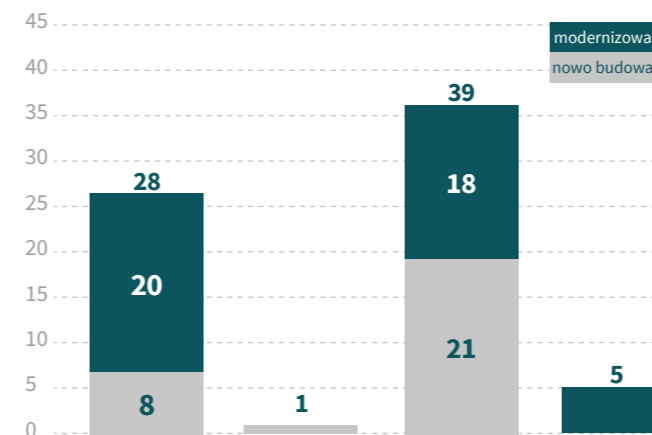
Moc przyłączenia w wydanych warunkach przyłączenia [KW]	Razem	OZE	Trakcja	Nietrakcyjne
2019	429 485,80	16 640,60	142 140,00	270 705,20
2020	341 921,72	12 707,02	34 552,00	294 662,70

Liczba wydanych warunków przyłączenia	Razem	OZE	Trakcja	Nietrakcyjne
2019	2374	13	30	2331
2020	2177	15	10	2152

Dobra praktyka

Naszymi największymi w 2020 roku inwestycjami ze względu na zakres prac i wysokość poniesionych nakładów (łącznie ponad 40 km nowej sieci trakcyjnej) są **trzy nowo budowane Podstacje Trakcyjne w Złotnikach Kutnowskich, Kramksu i Karpiskach**. Dwie pierwsze poprawiły zasilanie sieci trakcyjnej na części kolejowej trasy z Warszawy do Poznania. Podstacja w Karpiskach poprawiła zaś parametry zasilania linii kolejowej z Warszawy do Dorohuska.

Liczba zakończonych inwestycji budowy/modernizacji obiektów zasilania sieci trakcyjnej



2020 to rok rekordowych inwestycji w PKP Energetyka - wydatki na ten cel **to prawie 1 mld zł w stosunku do 400-450 mln rocznie** we wcześniejszych latach.

Dobra praktyka

W 2020 roku otwarta została zmodernizowana linia Węglińiec – Zgorzelec. **Przez 19 miesięcy wybudowaliśmy ponad 63 km sieci trakcyjnej, postawiliśmy 920 słupów**, zmodernizowaliśmy jedną stację zasilającą i wybudowaliśmy dwie nowe.

Znamy się na liniach trakcyjnych, ale to nie znaczy, że pracujemy tylko dla kolei. W 2020 roku wzięliśmy udział w projekcie modernizacji pętli tramwajowo-autobusowej w Szczecinie. **W zakresie naszych prac znalazły się między innymi demontaż 750 metrów istniejącej sieci trakcyjnej, montaż 80 nowych słupów trakcyjnych i instalacja urządzeń ochrony przeciwporażeniowej i odgromowej.**

Zgodnie z wytycznymi Urzędu Transportu Kolejowego z 2019 roku, nasza infrastruktura – podstacje i kabiny sekcyjne – podlegają certyfikacji i wymagają odpowiednich zezwoleń Urzędu Transportu Kolejowego. Do roku 2020 PKP Energetyka przeprowadziła certyfikację i uzyskała zezwolenia dla trzech realizowanych inwestycji – tras z Węglińca do Zgorzelca, z Rembertowa do Wołomina oraz z Lublina do Stalowej Woli Rozwadów.

Docelowo planujemy przeprowadzić certyfikację dla wszystkich obiektów realizowanych w ramach programu Modernizacji Układu Zasilania II i III.

Proces certyfikacyjny – wykonywany przez niezależne organizacje - obejmuje potwierdzenie parametrów układu zasilania m.in. w zakresie bezpieczeństwa, zgodności technicznej, a także kompatybilności z siecią trakcyjną. Obiekty podlegają również szeregowi badań – próbie linii, próbom zwarciovym i weryfikacji działania systemów ochrony.



Realizacja procesów certyfikacyjnych stanowi aktywny wkład PKP Energetyka S.A. w budowanie bezpieczeństwa i spójności kolejowego systemu elektroenergetycznego. Procesy certyfikacyjne pozwalają na określenie i zweryfikowanie parametrów wydajnościowych powstałego systemu zasilania. W szerszej perspektywie, określenie parametrów wydajności oraz mocy systemu zasilania, ma znaczenie przy kształtowaniu założeń ruchowych na poszczególnych liniach kolejowych, co globalnie wpływa na realizowaną politykę transportową państwa.

Edyta Gładysz. Ekspert.
Oddział Dystrybucja PKP Energetyka

Obszary działania Grupy Kapitałowej PKP Energetyka

01

Materiały

- Standardy techniczne
- Ocena techniczna ofert i materiałów
- Próbna eksploatacja
- Monitorowanie nowych technologii i oferty rynkowej

02

Usługi (projekty i roboty)

- Standardy i wytyczne (w tym wytyczne odbiorowe)
- Nadzór nad jakością realizacji
- Ocena wniosków o zawarcie umowy

03

inwestycje

- Optymalna strategia inwestycyjna
- Nadzór nad jakością realizacji
- Systemy IT

04

Eksploatacja

- Optymalna strategia eksploatacji
- Nadzór nad jakością realizacji
- Systemy IT

Zapewnienie wysokiej niezawodności dostaw energii elektrycznej wszystkim grupom odbiorców

Brak zasilania to nie tylko dyskomfort pasażerów, ale również wyzwania związane z koordynacją ruchu, spóźnienia wielu składów i straty finansowe. W PKP Energetyka od wielu lat inwestujemy, aby takie sytuacje nie miały miejsca, a jeśli się zdarzą – trwały jak najkrócej. I choć niektórych awarii – choćby spowodowanych przez skrajne warunki atmosferyczne – nie da się uniknąć, to z roku na rok nasza infrastruktura jest coraz bardziej niezawodna i odporna na największe nawet wyzwania klimatyczne.

O tym, jak wiele już zrobiliśmy, świadczą statystyki. Jednym z kluczowych parametrów jakości zasilania jest SAIDI (System Average Interruption Duration Index), czyli wskaźnik przeciętnego systemowanego czasu trwania przerwy długiej wyrażony w minutach na odbiorcę na rok. **Naszą ambicją jest maksymalne obniżenie SAIDI, czyli po prostu krótsze przerwy w zasilaniu, a najlepiej ich brak.** Obniżamy SAIDI poprzez m.in. poszukiwanie innowacyjnych rozwiązań technicznych, wysoką jakość urządzeń oraz wyposażanie obiektów w urządzenia zdalnie sterowane oraz elementy inteligentne usprawniające pracę sieci i monitorowanie jej stanu.

Wskaźnik SAIDI obniżyliśmy od 2017 roku o prawie

40%

SAIDI

2017	2018	2019	2020
354,25	185,71	176,28	145,09

[wskaźniki własne]

Wskaźnik awaryjności

2017	2018	2019	2020
1,600	1,354	788	621

*Liczba uszkodzeń sieci trakcyjnej w grupie I na 1 000 000 torokilimetrów, dane poprawione za 2019 rok – ujednotliczenie jednostki przeliczeniowej.

Kolejny krok

W 2021 roku będziemy kontynuować inwestycje, w tym także realizację projektu MUZA, gdzie **naszym celem jest podłączenie 110 MW do sieci.** Będziemy w dalszym ciągu dążyć do obniżenia wskaźnika SAIDI – plan na kolejny rok to redukcja o kolejne 9% przerw w zasilaniu.

Niezawodne rozwiązania przyjazne naturze

W PKP Energetyka rozumiemy, że nowoczesne urządzenia charakteryzują się nie tylko jakością pracy, ale także niskim, a najlepiej zerowym wpływem na środowisko. **Nasz proces standaryzacji materiałów zapewnienia m.in. ich zgodności z obowiązującymi normami i aktami prawnymi.** W spółce zostały opracowane i są na bieżąco aktualizowane standardy techniczne definiujące wymagania stawiane infrastrukturze technicznej.

GRI [304-2] [304-1]

Posiadamy jako **PKP Energetyka tereny o powierzchni blisko 4,5 tysiąca hektarów w całej Polsce.** Na ogromnej większości tych terenów lub w ich bezpośrednim pobliżu występują różne formy ochrony przyrody – m.in. obszary chronionego krajobrazu, korytarze ekologiczne, parki krajobrazowe, obszary Natura 2000, czy rezerваты albo pomniki przyrody.

Jeden obszar – działka w miejscowości Downary w powiecie monieckim – znajduje się na terenie Biebrzańskiego Parku Narodowego, który ma status obszaru chronionego zgodnie z Konwencją Ramsarską. Działki zostały stosownymi decyzjami wyłączone z ochrony, umożliwiając nam zbudowanie podstacji energetycznej, niezbędnej dla utrzymania infrastruktury.

Działanie podstacji ma marginalny negatywny wpływ na bioróżnorodność Parku, niemniej jednak w kolejnych latach planujemy bliżej przyglądać się możliwością wywierania pozytywnego wpływu na naturę na tych terenach.

Z ogromną uwagą podchodzimy do awarii, które mogą mieć wpływ na środowisko. W każdym przypadku sprawdzamy, czy dane zdarzenie mogło negatywnie oddziaływać na przyrodę i jak możemy temu zapobiec lub naprawić szkody i przywrócić miejsce do stanu pierwotnego. Wszędzie tam, gdzie jest taka potrzeba zwracamy się o pomoc do specjalistycznych firm zajmujących się usuwaniem skutków awarii środowiskowych. **W 2020 roku odnotowaliśmy pięć awarii mogących niekorzystnie wpłynąć na przyrodę – we wszystkich przypadkach straty środowiskowe zostały zniwelowane.** W 2020 roku nie nałożono na naszą firmę żadnych sankcji za nieprzestrzeganie przepisów związanych z ochroną środowiska.

Forma ochrony

	liczba działek	powierzchnia działek [m ²]
Obszary chronionego krajobrazu	378	11086541
Korytarze ekologiczne	295	10433396.53
Parki krajobrazowe	263	5716449.776
Obszary specjalnej ochrony - natura2000	105	3104358.752
Specjalne obszary ochrony - natura2000	69	2869173.514
Parki narodowe	19	73361.79654
Rezerваты	5	510759.6838
Użytki ekologiczne	5	736422.2972
Zespoły przyrodniczokrajobrazowe	4	89324.67563
Pomniki przyrody	3	36480.50833
Ramsar	1	3262.970184

Dobra praktyka

W 2020 roku wdrożyliśmy w PKP Energetyka system kwalifikacji dostawców uwzględniający elementy ochrony środowiska i BHP.

[GRI 102-11]

[GRI 307-1] [wskaźnik własny]

[GRI 306-1, 306-2]

Dobra praktyka

W 2020 roku opracowaliśmy jednolite dla całej organizacji **standardy spełniania wymagań BHP i Ochrony Środowiska opisujące** m.in. jak powinien być zorganizowany magazyn odpadów, magazyn substancji niebezpiecznych oraz w jaki sposób przechowywać na terenie firmy urządzenia zawierające substancje niebezpieczne np. transformatory olejowe.

Odpady powstające w naszej firmie to głównie odpady typowo budowlane takie jak gruz, odpady materiałów ceramicznych, złom stalowy, złom metali kolorowych oraz zużyte urządzenia elektryczne i elektroniczne. Są one elementem ubocznym utrzymania i budowy sieci trakcyjnej oraz modernizacji podstacji. **PKP Energetyka nie prowadzi gospodarki odpadami podmiotów trzecich.** W całej firmie mamy wdrożone własne procedury gospodarowania odpadami, a tam gdzie to konieczne stosujemy procedury klienta.

Firmy odbierające odpady są weryfikowane, a proces przekazywania odpadów jest sformalizowany i dokumentowany. Aby lepiej zorganizować system gospodarowania odpadami, m.in. odpowiednio znakować miejsca wstępnego magazynowania wprowadziliśmy w 2020 r. systematykę podziału odpadów niebezpiecznych i innych niż niebezpieczne na poszczególne grupy. Ewidencja odpadów jest prowadzona w systemie informatycznym BDO prowadzonym przez ministerstwo właściwe ds. ochrony środowiska.

Całkowita masa odpadów ze względu na ich rodzaj

	2018	2019	2020
Odpady niebezpieczne razem w [Mg]:	239,944	457,898	527,979
Zużyty sprzęt elektryczny i elektroniczny w [mg]	nd	nd	462,598
Oleje odpadowe, rozpuszczalniki w [mg]	nd	nd	45,404
Stałe: opakowania i sorbenty w [mg]	nd	nd	12,365
Remontowo budowlane w [mg]	nd	nd	7,612
Odpady inne niż niebezpieczne razem w [Mg]:	2 717,60	3 100,48	2 166,426
Tworzywa sztuczne i guma w [mg]	nd	nd	14,088
Spawalnicze i poszlifierskie w [mg]	nd	nd	0,122
Opakowania w [mg]	nd	nd	20,763
Złom elektryczny i elektroniczny w [mg]	nd	nd	57,876
Złom kolorowy [mg]	nd	nd	102,751
Złom stalowy w [mg]	nd	nd	649,098
Złom kabli w [mg]	nd	nd	89,615
Remontowo-budowlane w [mg]	nd	nd	1 224,255
Inne pozostałe w [mg]	nd	nd	7,858

[GRI 306-3]

Całkowita waga odpadów, które trafiły na wysypiska, z podziałem na tony, podział ze względu na rodzaj odpadu*

	2018	2019	2020
Odpady niebezpieczne	239,944	458,898	0,000
Odpady inne niż niebezpieczne	2044,497	2 554,387	73,668
Całkowita waga odpadów innych niż niebezpieczne oddanych na wysypisko, podana w tonach, z podziałem na wysypisko	bd	bd	73,668
Odpady inne niż niebezpieczne	bd	bd	73,668

*Ilość odpadów przekazanych w danym roku podmiotom zewnętrznym

[GRI 306-5]

Postępowanie z odpadami przeznaczonymi do usunięcia

	2020
Całkowita waga odpadów oddanych na wysypiska w (Mg) z podziałem na odpady niebezpieczne:	
Odpady niebezpieczne	527,979
Odpady inne niż niebezpieczne	2 092,758
Całkowita waga odpadów niebezpiecznych nie oddanych na wysypiska, podana w tonach, z podziałem na proces recyklingu	508,002
Całkowita waga odpadów niebezpiecznych nie oddanych na wysypiska, podana w tonach, z podziałem na inny sposób regeneracji	19,977
Całkowita waga odpadów nie oddana na wysypiska z podziałem na proces recyklingu	2078,6695
Całkowita waga odpadów nie oddanych na wysypiska, z podziałem na inny sposób regeneracji	14,088

[GRI 306-4]

[wskaźnik własny]

Jednym ze środowiskowych wyzwań, z którymi mierzymy się od wielu lat jest azbest. W części naszych starszych budynków zaplecza technologicznego dachy pokryte są płytami azbestowo-cementowych. Azbest występuje również w używanych przez nas urządzeniach elektroenergetycznych lub ich częściach. **Całkowite usunięcie wyrobów zawierających azbest planujemy do 31 grudnia 2030 roku, choć każdego roku – dzięki realizacji projektów MUza – ilość azbestu w PKP Energetyka spada. W 2020 roku przeprowadziliśmy aktualizację wykazów urządzeń i wyrobów zawierających azbest.**

Procent usuniętego azbestu

	2018	2019	2020
Procent usuniętego azbestu w stosunku do całkowitej ilości azbestu w spółce	4,57	7,71	4,33
Założenia	7,7	8,33	9,09

Dobra praktyka

W 2020 roku rozpoczęliśmy **tworzenie oddzielnego systemu zarządzania ochroną środowiska** dla naszego największego projektu inwestycyjnego MUza. W umowach opracowaliśmy i wdrożyliśmy listy kontrolne z zakresu ochrony środowiska.

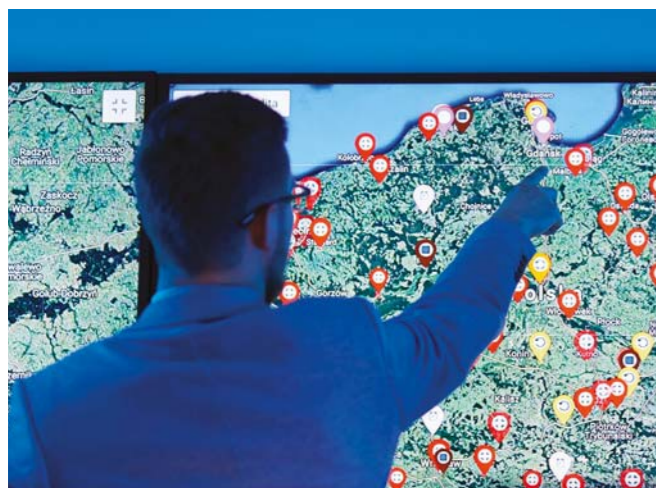
Nasza środowiskowa odpowiedzialność to także efektywne korzystanie z zasobów. Prawdziwą rewolucją w tym zakresie będzie program Polska Zielona Kolej, o którym piszemy w rozdziale 3 niniejszego raportu. Ale w PKP Energetyka rozumiemy też, że duże zmiany nieraz składają się z małych kroków. W firmie nie chcemy przepuścić żadnej okazji, aby zminimalizować nasz wpływ na środowisko naturalne i cieszyć się, że niektóre eko- zmiany mogą też niejako „w bonusie” pozytywnie przełożyć się również na koszty finansowe funkcjonowania organizacji. Doskonałym przykładem jest zużycie papieru biurowego. Policzyliśmy, że w 2020 roku koszty druku w naszej firmie to ponad 400 tysięcy złotych. Mimo, że wiemy, że niektóre dokumenty – choćby ze względów formalnych – muszą być wydrukowane, to jesteśmy przekonani, że może być ich w PKP Energetyka mniej.

W całej firmie wdrożyliśmy Elektroniczny Obieg Dokumentów, który zastąpił wiele procesów, akceptacji, uzgodnień realizowanych wcześniej z wykorzystaniem papieru. Teraz całe postępowanie może być poprowadzone w formie elektronicznej, a proces jest archiwizowany i pozwala na szybki dostęp do dokumentów, bez konieczności ich drukowania i przetrzymywania w segregatorach. Innym rozwiązaniem jest podpis elektroniczny, który umożliwia zawieranie umów bez konieczności ich drukowania.

Rozpoczęliśmy też kampanię informacyjną wśród pracowników biurowych. **Opracowaliśmy 11 zasad oszczędzania papieru, w których namawialiśmy nie tylko do refleksji, czy dany dokument musi być wydrukowany, ale również do druku dwustronnego i bez użycia kolorów,**

drukowania fragmentów i realistycznego oceniania liczby potrzebnych kopii papierowych.

Wszystkie „papieroszczędne” działania podjęliśmy w 2020 roku. Liczymy na ich efekty, ale dokładne dane będziemy w stanie udostępnić dopiero w roku 2021.



Dobra praktyka

W 2020 roku w wielu naszych biurowych pokojach... zlikwidowaliśmy kosze na śmieci. Odpowiednie pojemniki umożliwiające segregację odpadów dla pięciu frakcji pojawiły się za to na korytarzach.

W PKP Energetyka rozumiemy, że środowiskowe zmiany nie zawsze wymagają nakładów finansowych – nieraz wystarczy sam pomysł. Przekonaliśmy się o tym zmniejszając ilość zużywanego w naszej firmie plastiku. **W 2019 roku na samą wodę butelkowaną zużywaliśmy rocznie ponad dwa miliony półlitrowych butelek plastikowych. Sytuacja zmieniła się po zamontowaniu dystrybutorów z wodą w kolejnych naszych lokalizacjach. Dodatkowo pracownicy otrzymali w 2020 roku butelki wielokrotnego użytku. Plastikowe butelki ciągle będą dostępne m.in. dla pracowników liniowych – zachęcamy ich jednak do napełniania otrzymanych butelek wielorazowych czystą wodą z dystrybutorów.**

Dobra praktyka

Nasza firma zaopatruje się w wodę na potrzeby własne głównie z sieci miejskiej. W niektórych przypadkach korzystamy z ujęć własnych wody podziemnej. Nie pobieramy wód powierzchniowych. W firmie nie prowadzimy procesów produkcyjnych do których koniecznym jest zużywanie wody – jest ona wykorzystywana do celów socjalno-bytowych pracowników. Zużyta woda jest odprowadzana do kanalizacji sanitarnej lub zbiorników bezodpływowych z których następuje odbiór przez uprawnione podmioty. Na dostawę wody i odprowadzanie ścieków podpisane są stosowne umowy z operatorami.

Poza ściekami bytowymi nasza firma nie wytwarza innego rodzaju ścieków. Dla odprowadzenia wód opadowych i roztopowych tam, gdzie jest to wymagane uzyskaliśmy odpowiednie pozwolenia wodnoprawne i spełniamy ich wymagania. Ścieki bytowe są odprowadzane do sieci kanalizacyjnej, a wszędzie tam gdzie brak jest takiej infrastruktury, ścieki zrzucane są do szczelnych zbiorników bezodpływowych.

Pobór wody ze wszystkich obszarów w m³

	2018	2019	2020
Wody podziemne w [m³]	680,2	843,15	189,4
Woda zakupiona w [m³]	42580,8	39981,52	42814,67
Razem [m³]	43261	40824,67	43004,07

Kolejny krok

W zakresie ochrony środowiska lata 2020-2021 to rewizja naszego podejścia, wnikliwe i drobiazgowo spojrzenie na zbierane dotychczas dane oraz bardziej precyzyjne określenie wpływu jaki PKP Energetyka ma na środowisko naturalne. Standardy oraz wiedza są rozwijane nieustannie i warto z nich korzystać, gdyż dają nam możliwość spojrzenia z nowej perspektywy na znane od lat zagadnienia. Po wykonaniu niezbędnej, ponownej, inwentaryzacji **w drugiej połowie 2021 będziemy opracowywać nowe cele i roadmapy postępowania z odpadami, wodą i w kontekście dbałości o bioróżnorodność.** Wszystko by minimalizować negatywny, a maksymalizować pozytywny wpływ na środowisko naturalne.

Zaangażowanie interesariuszy

Każdego dnia mamy w PKP Energetyka styczność z setkami firm, organizacji i instytucji. Do najważniejszych z naszych interesariuszy zaliczamy tych, z którymi mamy najczęstsze lub najgłębsze relacje. Są to pracownicy, klienci, dostawcy i podwykonawcy oraz organizacje branżowe i instytucje

publiczne. Utrzymujemy stały kontakt nie tylko z tymi, którzy wpływają na naszą działalność, ale także z organizacjami i instytucjami, które odczuwają wpływ podejmowanych przez nas działań.

	Spotkania	Grupy robocze	Intranet	Magazyny i biuletyny wewnętrzne	Badaania zaangażowania pracowników	Badaania satysfakcji Klientów	Panel interesariuszy	Konferencje	Strona internetowa	Social Media	Realizacje programowe	Brifingi	Relacje	Regulacja komunikacji
Pracownicy														
Klienci														
Grupa PKP														
Instytucje finansowe														
CVC Capital Partners														
Związki zawodowe														
Spółeczności lokalne														
Organizacje środowiskowe														
Dostawcy i podwykonawcy														
Administracja publiczna (np. URE, UTK)														
Administracja rządowa														
Organizacje branżowe														
Władze lokalne														
Konkurencja														
Media														
Opinia publiczna														
Uczelnie i szkoły techniczne														
Organizacje społeczne														
Organizacje eksperckie														



PKP Energetyka S.A. to bez wątpienia firma odpowiedzialna społecznie – dowiedli tego wielokrotnie, z entuzjazmem angażując się w akcje pomocowe organizowane przez Fundację Grupy PKP. Dotychczas nasza współpraca przyniosła wymierne korzyści m.in. w postaci wsparcia edukacji dzieci i młodzieży czy przeciwdziałania skutkom pandemii. A ponieważ nasze cele w zakresie działalności społecznie użytecznej i dobroczynnej są spójne, jestem przekonana, że w przyszłości wraz z PKP Energetyka S.A. podejmiemy się wspólnie realizacji kolejnych inicjatyw.

Katarzyna Kucharek
Prezes Fundacji Grupy PKP

Organizacje, do których należymy lub współpracujemy:

1. Konfederacja Lewiatan
2. Polska Izba Producentów Urządzeń i Usług na Rzecz Kolei
3. Związek Przedsiębiorców i Pracodawców
4. UN Global Compact
5. Izba Kolei
6. Centrum Efektywności Energetycznej Kolei - CEEK*
7. Fundacja Grupy PKP
8. Izba Gospodarcza Transportu Lądowego
9. Klaster Luxtorpeda
10. Fundacja Pro Kolej
11. Polskie Towarzystwo Przesyłu i Rozdziału Energii Elektrycznej
12. Pracodawcy RP
13. Railway Business Forum
14. Związek Pracodawców Kolejowych
15. Towarzystwo Obrotu Energią
16. Fundacja Czyste Powietrze



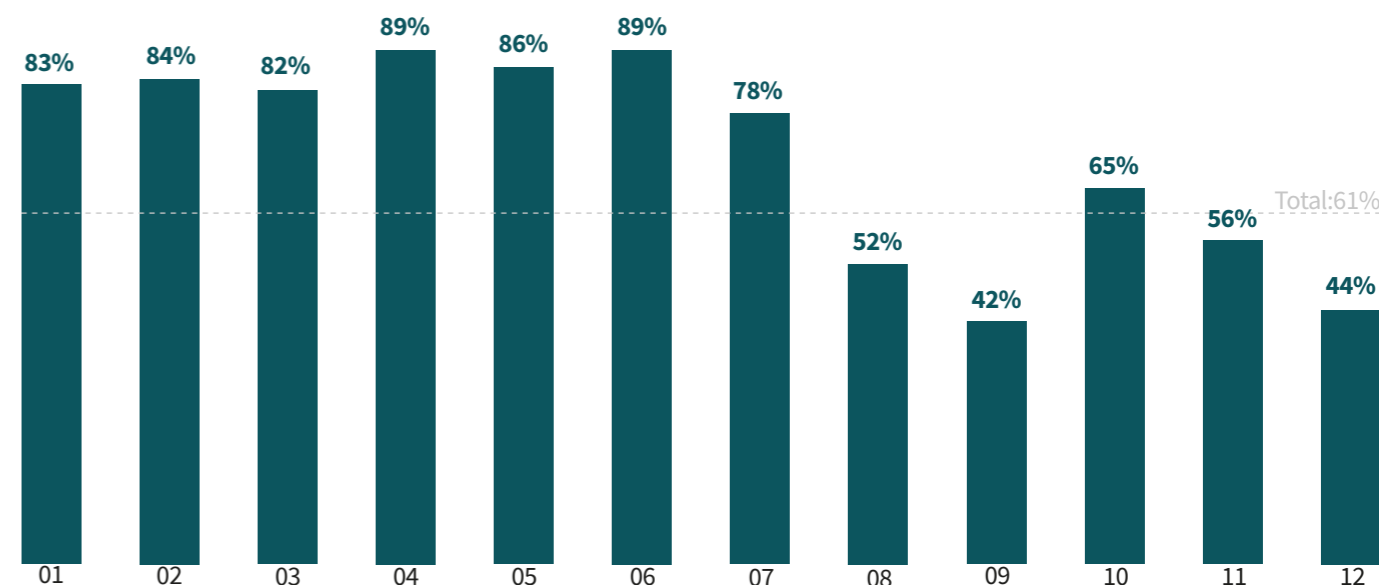
Zdajemy sobie też sprawę z wyzwań relacyjnych, które stoją przed naszą organizacją. W 2020 roku odnotowaliśmy – bardzo dla nas przykre – spadki wskaźnika NPS mierzącego opinie o PKP Energetyka oraz lojalność klientów. Net Promoter Score (NPS) to wskaźnik pokazujący poziom satysfakcji klienta bazujący na jego/jej skłonności do rekomendacji marki, produktu lub usługi. Większość firm, zwłaszcza z branż B2B, osiąga wynik oscylujący wokół zera. To dla nas bardzo istotny miernik zadowolenia klientów z naszych usług, który w poprzednich latach zwiększyliśmy do poziomu prawie pięciu, systematycznie podnosząc jakość obsługi i odpowiadając na potrzeby zarówno klientów indywidualnych jak i trakcyjnych. 2020 rok był wyjątkowo trudny dla całej branży. **Pandemia COVID-19 spowodowała spadki w ruchu kolejowym, w niektórych miesiącach nawet do 50%. Cała branża była zmuszona podejmować trudne decyzje biznesowe i nauczyć się funkcjonować w nowej rzeczywistości.** Jesteśmy przekonani że wyszliśmy z tego okresu wzmocnieni i bardziej zjednoczeni jako sektor, a nasi klienci doceniają podejmowane przez nas, pro-klienckie decyzje, takie jak możliwość korekty planów wykonywanej pracy przewozowej. Wierzymy, że dalsze, konsekwentne budowanie wzajemnych relacji, zgodne z naszą misją „Wpieramy rozwój polskiej kolei” przetoży się także na wzrost wskaźnika NPS w kolejnym roku.

	NPS			
	2017	2018	2019	2020
NPS- klienci trakcyjni	nie badano	nie badano	4,76	-1,62
NPS- klienci nietrakcyjni	nie badano	nie badano	12,22	-9,73

Drugim ważnym parametrem, który mierzymy od lat dotyczącym jakości naszych relacji z klientami jest wskaźnik SL – Service Level. Jest to procent odebranych połączeń na infolinii we wskazanym czasie. Wskaźnik do marca 2020 obliczany był w systemie Thulium, następnie od marca 2020 w systemie Pirios. System pozwala nam śledzić sytuację w ujęciu miesięcznym i rocznym oraz wprowadzać niezbędne korekty. W 2020 uwagę zwraca lipiec - to wtedy wprowadzi-

liśmy w organizacji system SAP, ta zmiana znacząco wpłynęła na pogorszenie wyników odbieralności. Liczne błędy systemu, zmiana formy faktury, długi czas oczekiwania na podpisanie umowy spowodowały zwiększenie połączeń ze strony klientów o nawet 80% w stosunku do takiego samego okresu w poprzednim roku. Dzięki jednak mierzeniu tego wskaźnika, możemy szybko zidentyfikować i naprawiać niedoskonałości.

Wskaźnik Service Level w poszczególnych miesiącach 2020 roku



Wartość wskaźnika dla całego 2020 roku wyniosła 61.

Kolejny krok

Naszym priorytetem jest budowa zadowolenia naszych Klientów w kontekście wskaźnika NPS.



05

Formujemy
zrównoważony
łańcuch dostaw

Formujemy zrównoważony łańcuch dostaw



Rewizja strategii zrównoważonego rozwoju w 2020 roku wiązała się z dogłębną analizą wszystkich obszarów biznesowych. Braliśmy pod uwagę opinie płynące do nas od interesariuszy w całym łańcuchu wartości, a także opinie ekspertów i najwyższe światowe standardy. W taki sposób wyodrębniony został czwarty obszar strategii zrównoważonego rozwoju związany z naszym łańcuchem dostaw. Współpracujemy z kilkoma tysiącami firm w całej Polsce – dla niektórych jesteśmy wiodącym zleceniodawcą. Ta skala pozwala nam generować wartość dla gospodarki w postaci miejsc pracy czy podatków wykraczającą poza granice naszej bezpośredniej działalności. To także zobowiązanie i możliwość realnego wpływu na bezpieczeństwo, odpowiedzialność środowiskową oraz jakość usług tych tysięcy firm. Liderami rynkowymi możemy się stać tylko we współpracy z naszymi partnerami biznesowymi, stąd nasze wieloletnie zobowiązanie do systematyzowania, udoskonalania i rozwijania praktyk w tym obszarze, które zebraliśmy w dwa obszerne priorytety: etyka i działania antykorupcyjne oraz polityka zakupowa.



Z PKP Energetyka współpracujemy od 2017 roku. Jest to wymagający odbiorca, ale jednocześnie bardzo dobry płatnik. Stale prowadzony jest monitoring dotyczący bieżącej współpracy, a obowiązujące procedury i działania są na bieżąco analizowane i usprawniane. Podstawą kontaktów z firmą dotyczących postępowań ofertowych, realizacji zamówień oraz innych działań dotyczących bieżących realizacji jest rzetelność i fachowość oraz zaangażowanie pracowników. Proces realizacji zamówień przebiega bez większych zastrzeżeń przy wsparciu kadry pracowniczej ze strony PKP Energetyka, gdzie na szczególną uwagę zasługuje współpraca z osobami dedykowanymi do obsługi zamówień dla CE Ania. Wypracowane i ustalone procedury dotyczące realizacji zamówień utatwiają i usprawniają obsługę od momentu przekazania zamówienia do zakończenia jego realizacji. Dodatkowym atutem jest dostępność platformy awizacyjnej co pozwala na szybkie rejestrowanie dostaw oraz ich kontrolę, a w przypadku realizacji ofert i pozyskiwania zamówień dostęp do platformy zakupowej.

Krzysztof Ptak

Dyrektor ds. Logistyki i Zakupów Centrum Elektryczne Ania

Etyka i działania antykorupcyjne

Pracujemy etycznie. Wprowadziliśmy w PKP Energetyka prostą zasadę – każdy, kto chce pracować lub współpracować z naszą organizacją musi znać i przestrzegać Kodeksu Etyki. Dokument obowiązuje od 2018 roku, jest powszechnie dostępny i opiera się o cztery nasze kluczowe wartości – jakość, bezpieczeństwo, zaangażowanie i efektywność. Kodeks stoi na straży dobrej, bezpiecznej i efektywnej pracy w przyjaznym otoczeniu. Jest zgodny z najlepszymi światowymi praktykami, w tym z United Nations Global Compact – największą na świecie inicjatywą skupiającą biznes działający na rzecz zrównoważonego rozwoju w zakresie praw człowieka, standardów pracy, ochrony środowiska oraz przeciwdziałania korupcji. Ze względu na specyfikę PKP Energetyka szczególny nacisk położony jest na kwestię jakości i bezpieczeństwa podejmowanych prac.

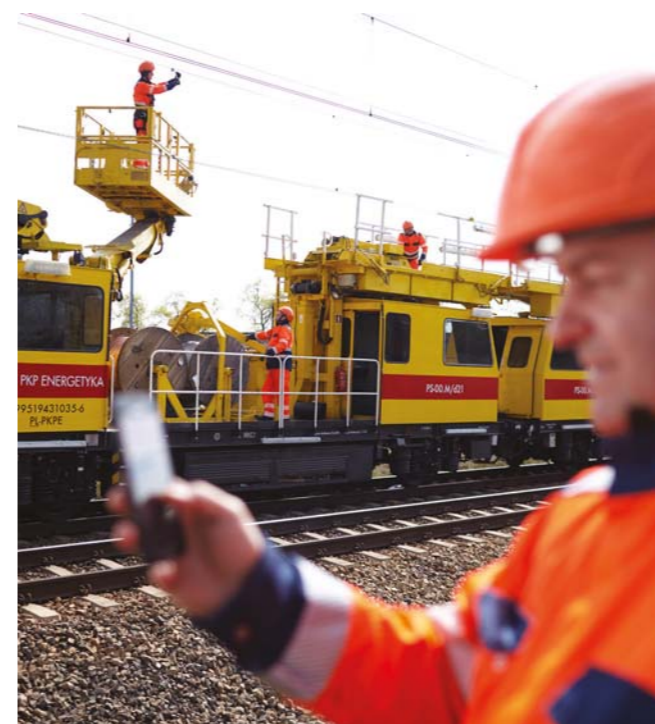
W pierwszym kwartale 2020 roku szkolenia z naszych zasad etycznych przeszły

252
osoby

Wybrane obszary Kodeksu Etyki:

- ▶ Przyjazne miejsce pracy
- ▶ Równe szanse awansów i rozwoju zawodowego
- ▶ Jasna polityka zatrudniania
- ▶ Bezpieczeństwo pracy
- ▶ Konflikt interesów
- ▶ Relacje z klientami
- ▶ Relacje z partnerami biznesowymi
- ▶ Ochrona środowiska
- ▶ Ochrona konkurencji

* więcej o zasadach Kodeksu Etyki piszemy w naszym Raporcie Niefinansowym za rok 2019



Dobra praktyka

Od 2019 w PKP Energetyka funkcjonuje także Rejestr Dozwolonych Korzyści, gdzie trafiają wszystkie wręczone pracownikom PKP Energetyka korzyści warte więcej niż 200 zł.

W PKP Energetyka nie tolerujemy korupcji. W firmie obowiązuje Polityka Antykorupcyjna, która reguluje m.in. zasady przyjmowania i wręczania upominków, zaproszeń na konferencje oraz wyjazdy szkoleniowe, a także procedury związane z zamówieniami publicznymi oraz zakupami. Zakazujemy naszym pracownikom zachowań, które w sposób nieformalny skutkują zobowiązaniem do wzajemności lub do podjęcia/zaniechania określonych działań. Wszystkie dające się wycenić finansowo korzyści (w tym prezenty, wyrazy gościnności, zaproszenia na konferencje, imprezy kulturalne lub sportowe) przyjęte lub udzielone w związku z pracą wykonywaną na rzecz PKP Energetyka, bez względu na ich wartość, muszą być zgłoszone przełożonemu. Niedopuszczalnym jest przyjmowanie korzyści finansowych w jakiegokolwiek walucie. W 2020 roku rozpoczęliśmy także prace nad opracowaniem nowej polityki przeciwdziałania nadużyciom w Grupie Kapitałowej PKP Energetyka, co wiązało się z przeprowadzeniem analizy ryzyka fraudów.

Dobra praktyka

Każda osoba – nie tylko nasz pracownik – która ma pytania dotyczące etyki w PKP Energetyka lub informacje o potencjalnym złamaniu zapisów Kodeksu Etyki może skontaktować się z naszym Rzecznikiem Etyki. Do dyspozycji są: **niezależny, elektroniczny system Linia Etyki, formularz na stronie internetowej, anonimowy telefon oraz poczta tradycyjna.** Gwarantujemy zachowanie poufności osób zgłaszających oraz ochronę przed jakimikolwiek represjami związanymi ze faktem zgłoszenia.

Kolejny krok

W obszarze etyki oraz działań antykorupcyjnych w 2021 roku planujemy przeprowadzenie okresowej analizy ryzyka w wybranych grupach naszych dostawców, a także usystematyzowanie i udoskonalenie procedur związanych ze zgłaszaniem nieprawidłowości przez osoby spoza organizacji. Zaplanowana jest także intensywna kontynuacja szkoleń antykorupcyjnych.

Zrównoważony łańcuch dostaw

[GRI 102-9, 204-1] W PKP Energetyka wierzymy, że zrównoważona społecznie i środowiskowo firma to firma, która współpracuje z odpowiedzialnymi dostawcami. Propagujemy ideę zrównoważonego rozwoju w naszym łańcuchu dostaw, a zagadnienia środowiskowe zawarliśmy w naszym Kodeksie postępowania Dostawców i Wykonawców GK PKP Energetyka w 2018 roku. Wymagamy od dostawców, aby nie tylko działali zgodnie z przepisami prawa i normami dotyczącymi ochrony środowiska, ale również podejmowali działania minimalizujące zanieczyszczenia środowiska – wykorzystywali zasoby w sposób wydajny, zmniejszali oddziaływanie na bioróżnorodność, przeciwdziałali zmianom klimatycznym oraz stosowali energooszczędne technologie. **W 2020 Kodeks został zaktualizowany o nowe zapisy dotyczące praw pracowników, uczciwej konkurencji i uczciwości podatkowej.**

W 2019 roku rozpoczęliśmy proces wdrażania do umów klauzul dotyczących naszych wymagań środowiskowych i społecznych. Proces konsekwentnie realizowaliśmy również w roku 2020. Obecnie stosowne zapisy znajdują się w umowach z 72% wśród blisko 240 kluczowych dostawców oraz z 30% z blisko 2300 firm, z którymi współpracujemy w mniejszej skali.



Liczba dostawców w latach 2018-2020 wg. segmentów wyznaczonych ze względu na wartość obrotów

	2018*	2019*	2020
Segment A (80%)	46	47	49
Segment B (15%)	285	244	189
Segment C (5%)	5181	3024	2297
Razem	5512	3315	2535

*Aktualizacja wielkości segmentów w 2018 i 2019 roku zgodnie z ich definicją przyjętą w 2020; segmenty wyznaczone na podstawie wartości obrotów

Dobra praktyka

Uruchomiony w 2020 roku pilotażowy system oceny dostawców uwzględnia możliwość implementacji aspektów środowiskowych. **Wdrażamy także system monitorowania standardów bezpieczeństwa dla generalnych wykonawców naszego największego programu inwestycyjnego MUZ.** W 2020 roku zorganizowaliśmy także konferencję dla generalnych wykonawców programu MUZ dotyczącą m.in. zagadnień BHP i ochrony zdrowia na realizowanych inwestycjach.

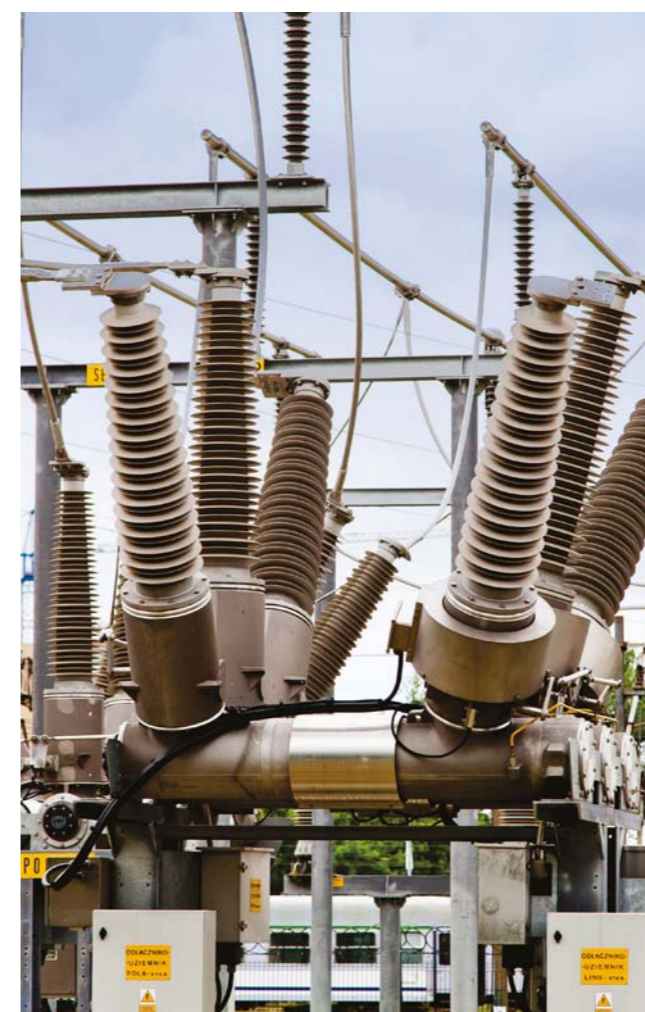
Programy inwestycyjne oraz bieżąca działalność związana z utrzymaniem kolejowej sieci energetycznej wymagają każdego roku współpracy z kilkoma tysiącami dostawców. Ten skomplikowany proces chcemy w PKP Energetyka uczynić maksymalnie efektywnym. Dlatego też w 2020 roku kontynuowaliśmy konsolidację naszego łańcucha dostaw. Zwiększyliśmy wartość zamówień (o 9%) zmniejszając jednocześnie liczbę kontrahentów, szczególnie w segmencie C, czyli tym, w którym znajdują się dostawcy o stosunkowo niewielkich wartościach obrotów. Udało nam się również o ponad połowę zmniejszyć liczbę interakcji z firmami, z którymi nasze obroty roczne nie były znaczące. Pozwoliło to nam jeszcze bardziej zaangażować się w procesy, negocjacje oraz budowanie relacji z dostawcami kluczowymi.

99%

Dostawców z którymi współpracowaliśmy w roku 2020 to dostawcy krajowi.

Podpisane umowy z klauzulami dotyczącymi wymagań środowiskowych i społecznych:

Segment A (80%)	79%
Segment B (15%)	69%
Segment C (5%)	30%



Zarządzamy naszym łańcuchem dostaw poprzez centralizację, digitalizację i wdrażanie jednolitych standardów. Wszędzie tam, gdzie jest to ekonomicznie uzasadnione wykorzystujemy efekt skali i dokonujemy centralnych zakupów dla różnych jednostek firmy. Nieustannie testujemy rozwiązania, które pozwalają nam na automatyzację procesów logistycznych i magazynowych. W ramach poprawy efektywności i bezpieczeństwa dostaw w 2020 roku zakończyliśmy modernizację infrastruktury magazynowej MAE (Magazynów Awaryjno-Eksploatacyjnych) obejmującej 63 magazyny w całej Polsce.

Następnym kluczowym krokiem, było w 2020 roku wdrożenie platformy zakupowej IVALUA, która w znakomity sposób uprasza i automatyzuje zakupy realizowane przez PKP Energetyka. Możemy teraz w jednym miejscu kompleksowo planować i realizować wszystkie postępowania. Proces jest transparentny, bezpieczny i efektywny – umożliwia m.in. elektroniczną akceptację dokumentów, ocenę dostawców, skrócenie czasu postępowania oraz dokładny pomiar kluczowych wskaźników.

Korzyści z platformy czerpią również dostawcy, którzy mogą m.in. łatwo znaleźć prowadzone przez nas postępowania, złożyć odpowiednie dokumenty, śledzić pełen przebieg procesu, zadawać pytania i odczytywać odpowiedzi. Zmniejszyliśmy jednocześnie zużycie papieru.

Kolejny krok

W 2021 roku planujemy dalsze dostosowywanie klauzul związanych z obszarami zrównoważonego rozwoju do międzynarodowych standardów oraz rozszerzenie listy podmiotów, które pracują z nami na podstawie takich właśnie umów. Będziemy także systematyzować i wdrażać mechanizmy screeningowe dostawców pod kątem ich społecznej odpowiedzialności. Planujemy także kontynuację procesu digitalizacji i automatyzacji łańcucha dostaw. Będziemy także podnosić kompetencje zespołu w obszarze odpowiedzialnej polityki zakupowej poprzez szkolenia, a także usystematyzujemy kategorie zakupowe, by łatwiej było nam podejmować odpowiedzialne pod kątem wpływu środowiskowego i społecznego decyzje.



06

Tworzymy
solidną firmę

Tworzymy solidną firmę



W PKP Energetyka potrafimy połączyć elastyczność i szybkość podejmowania decyzji z działaniem w ramach określonych procedur i wytycznych. Tworzymy solidną firmę. W całej organizacji **wdrożyliśmy Zintegrowany System Zarządzania**, który pozwala nam m.in. na doskonalenie usług, wprowadzenie nowoczesnych rozwiązań organizacyjnych i technologicznych oraz stwarzanie warunków do samokształcenia pracowników. System oparty jest na sprawdzonych normach ISO 9001, 14001, 45001, 50001, ISO/IEC 27001, oraz dyrektywą 2016/798/UE i rozporządzeniu Komisji (UE) 2019/779.

W 2020 roku nasz Zintegrowany System Zarządzania PKP Energetyka **został pozytywnie oceniony przez niezależną firmę audytorską**. Audytorzy wskazali szereg mocnych stron działania naszej organizacji, m.in.:

- > Wytyczone kierunki strategiczne, w tym wdrażanie programu Polska Zielona Kolej.
- > Kompetencje i zaangażowanie w zakresie tworzenia i wdrożenia architektury procesów.
- > Klarowne zasady związane z Zarządzaniem Inicjatywami i Pomysłami.
- > Wykorzystanie technik i wdrożeń Kaizen do doskonalenia zintegrowanego systemu zarządzania.
- > Wdrażanie działań optymalizujących i standaryzujących ten obszar.
- > Działania w obszarach operacyjnych w zakresie doskonalenia poprzez wdrażanie narzędzi wspomagających realizowane procesy.
- > Liczne działania proekologiczne, współpraca z lokalną społecznością.
- > Plan zabezpieczenia pracowników podczas epidemii COVID-19.
- > Zaawansowane i dobrze nadzorowane systemy wspomagające kompleksową ochronę zagrożeń i bezpieczeństwa sieci.

Dla nas „solidność” to jednak nie tylko poprawnie wdrożony i utrzymywany system zarządzania. Strategiczna rola naszej spółki w gospodarce zobowiązuje nas do umiejętnego zarządzania ryzykiem, a także przykładania najwyższej wagi do kwestii związanych z cyberbezpieczeństwem. To także budowanie relacji z otoczeniem w oparciu o przejrzystość – otwartą komunikację naszej strategii, długofalowych celów oraz wskaźników pozwalających ocenić na ile efektywnie ją realizujemy.



Dobra praktyka

Od 2017 roku prowadzimy w PKP Energetyka program **Krok po Kroku**. Inicjatywa – wykorzystująca **praktyki filozofii Kaizen** – zakłada ciągłe doskonalenie oraz poprawę procesów biznesowych, kierowania i wsparcia. Krok po Kroku przyczynia się do poprawy jakości, eliminacji nieefektywności, właściwej organizacji bezpiecznego miejsca pracy oraz optymalizacji procesów.

Zarządzanie ryzykiem

Nasza działalność wymaga skutecznego systemu zarządzania ryzykiem. Spójne podejście i standardy procesu zarządzania ryzykiem ujęliśmy w Polityce Zarządzania Ryzykiem Korporacyjnym. Monitorujemy i identyfikujemy możliwe zagrożenia - wdrażamy środki kontroli i podejmujemy działania zapobiegawcze i korygujące. Nasz model biznesowy jest dostosowywany do zmian zachodzących we wszystkich segmentach działalności.

Poniżej prezentujemy najważniejsze typy ryzyk i podejmowane przez nas działania mitygujące.

Ryzyka rynkowe i produktowe, związane z cenami i wolumenami oferowanych produktów i usług

Nazwa ryzyka	Opis ryzyka	Podjęte działania ograniczające ryzyko
Ryzyko zmian cen i wolumenu energii	Wynika z braku pewności, co do przyszłych poziomów i zmienności rynkowych cen, w szczególności w zakresie energii elektrycznej oraz produktów powiązanych.	Stosujemy narzędzia do analizy i kontroli zmian wolumenu i cen energii. W zakresie zarządzania niepewnością poziomu cen rynkowych w sposób stały doskonalone są metodyki i narzędzia oraz proces wycen - dla potrzeb ofertowania energii elektrycznej - realizowany przez komórkę odpowiedzialną za wyceny.
Ryzyko zmian cen na rynku hurtowym	Wpływ zmieniających się cen na kontrakcję.	Proces sprzedaży energii elektrycznej oparliśmy na bezpiecznej polityce ofertowania i kontrakcji. Zgodnie z polityką po akceptacji oferty przez klienta niezwłocznie dokonywane są zakupy na rynku hurtowym, brak jest działań spekulacyjnych.
Ryzyko zmian cen materiałów i usług	Wynika z braku pewności, co do przyszłych poziomów i zmienności rynkowych cen materiałów i usług.	Prowadzimy długoterminową politykę kontraktowania materiałów i usług, z uwzględnieniem ryzyka walutowego, w sposób zapewniający minimalizację zmienności cen materiałów i usług dla spółek Grupy Kapitałowej.

Ryzyka środowiskowe, związane z wystąpieniem niezgodności z przepisami prawa oraz negatywnym oddziaływaniem na środowisko

Nazwa ryzyka	Opis ryzyka	Podjęte działania ograniczające ryzyko
Ryzyko działania niezgodnie z przepisami prawa	Związane z możliwymi naruszeniami wynikającymi z dynamiki zmian wymogów środowiskowych.	Wśród pracowników budowana jest świadomość środowiskowa, m.in. poprzez szkolenia z zakresu ochrony środowiska zarówno dla pracowników liniowych, jak i kadry menedżerskiej. W firmowych biuletynach regularnie pojawiają się publikacje środowiskowe. Prowadzony jest również regularny proces oceny zgodności z wymaganiami prawnymi. Nad przestrzeganiem wymogów środowiskowych w Grupie czuwają inspektorzy ds. ochrony środowiska.
Ryzyko zanieczyszczeń	Związane z możliwymi zanieczyszczeniami środowiska wynikającymi z awarii lub aktów wandalizmu wobec infrastruktury.	Działania na rzecz ochrony środowiska udoskonalane są poprzez wdrażane rozwiązania technologiczne i organizacyjne, zapewniające sprawne i efektywne zarządzanie tym obszarem, a także rozwiązania pozwalające minimalizować skutki zaistniałych wycieków. Zaobserwowane zdarzenia niebezpieczne skutkują wdrażaniem rozwiązań. Wprowadzono m.in. stosowanie w umowach zapisów kładących nacisk na ochronę środowiska. Pracownicy mają również możliwość zgłaszania wszelkich sytuacji mogących potencjalnie przyczynić się do zanieczyszczenia środowiska oraz powstania awarii środowiskowej.
Ryzyko nadmiernego negatywnego wpływu na środowisko	Związane z wpływem działań Grupy Kapitałowej na środowisko.	Działalność gospodarczą prowadzimy zgodnie z obowiązującymi przepisami prawnymi, w szczególności z normami dotyczącymi ochrony środowiska. Szacunek dla środowiska naturalnego łączymy z dbałością o ograniczenie negatywnego wpływu działalności na środowisko oraz respektowaniem wymogów i ograniczeń w tym zakresie. Prowadzimy również rejestr aspektów środowiskowych i podejmujemy działania w celu zmniejszenia zidentyfikowanego negatywnego wpływu.

Ryzyka operacyjne, związane z realizacją bieżących procesów gospodarczych

Nazwa ryzyka	Opis ryzyka	Podjęte działania ograniczające ryzyko
Ryzyko awarii	Przedwczesne zużycie lub zniszczenie wynikające ze stanu urządzeń i ich nadmiernej eksploatacji.	Od kilku lat realizujemy na dużą skalę program modernizacji układów zasilania (MUZ) sieci, co zdecydowanie poprawia stabilność i jakość zasilania kolei. Skutkuje to znaczącym obniżeniem czasu przerw w dostawie energii, co jest jednym z wiodących celów PKP Energetyka jako dostawcy energii trakcyjnej.
Ryzyko nieterminowych lub niewłaściwej jakości dostaw materiałów lub usług	Ograniczona dostępność dostawców specjalistycznego sprzętu i usług, niepewność, co do jakości, terminowości dostarczanych materiałów.	Minimalizacja ryzyka w tym obszarze polega na odpowiednim planowaniu poszczególnych zadań w obrębie łańcucha dostaw. Planowanie jest koordynowane i realizowane według harmonogramu dostaw do magazynów i na place budów. Wsparciem jest rozwój narzędzi zakupowych, raportowanie oraz informatyzacja i standaryzacja tych procesów. W Grupie Kapitałowej posiadamy wdrożony program umożliwiający precyzyjne planowanie i zarządzanie dostawami realizowanymi na rzecz Spółek Grupy Kapitałowej przez kontrahentów zewnętrznych.
Ryzyko projektowe	Dotyczy realizacji projektów lub opóźnień w ich realizacji.	Jako jedni z pierwszych w Polsce podjęliśmy się wdrożenia Systemu Last Planner – standardu ułatwiającego planowanie i monitorowanie realizacji projektów budowlanych. Poprzez wdrożenie tego standardu wszystkie projekty budowlane będą zarządzane operacyjnie według tej samej metody. Obecnie kluczowe projekty budowlane są już objęte tym systemem. Pozwala to na stałe monitorowanie dwóch istotnych parametrów dla realizacji projektów budowlanych: budżetu i harmonogramu. W celu zapobiegania ryzyku związanemu z zagrożeniami na placach budowy oraz z chęci ciągłego doskonalenia rzemiosła Pracowników wybudowaliśmy Poligon szkoleniowy w Słotwinach.
Ryzyko bezpieczeństwa ruchu kolejowego	Ryzyko związane z korzystaniem z licencji przewoźnika do realizacji podstawowej działalności biznesowej.	Weryfikacja i nadzór, jaki prowadzi Urząd Transportu Kolejowego, dowodzi, iż spełniamy rygorystyczne wymogi obowiązujące licencjonowanych przewoźników kolejowych. W ramach procesu nadzoru identyfikowane ryzyka i nieprawidłowości wymagają zastosowania odpowiednich środków kontroli ryzyka wynikających z funkcjonującego w Grupie Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem. Zarówno dobrze zorganizowane miejsce pracy wraz z jego szerokimi kompetencjami i ciągłym rozwojem, jak i zaangażowanie Pracowników w wykonywane czynności zmniejsza możliwość wystąpienia zagrożenia, co przyczynia się do prawidłowego funkcjonowania systemu kolejowego i ma pozytywny wpływ na podmioty i Pracowników funkcjonujących w tym systemie.
Ryzyko utrzymania pojazdów kolejowych	Ryzyko związane z korzystaniem z certyfikatu podmiotu odpowiedzialnego za utrzymanie pojazdów kolejowych.	Weryfikacja i nadzór, jaki prowadzi Urząd Transportu Kolejowego, potwierdza spełnienie rygorystycznych wymogów obowiązujących certyfikowane podmioty odpowiedzialne za utrzymanie pojazdów kolejowych. Dzięki posiadaniu certyfikatu oraz corocznym wizytom organu nadzoru potwierdzamy, iż prowadzony we własnym zakresie proces utrzymania taboru kolejowego jest na wysokim poziomie.
Ryzyko związane z zagrożeniem cyberbezpieczeństwa	Celowe zaktócenia prawidłowego funkcjonowania przestrzeni przetwarzania i wymiany informacji tworzonej przez systemy informatyczne funkcjonujące w Grupie oraz zamierzona ingerencja w infrastrukturę IT.	Oprócz stosowania zabezpieczeń technicznych i organizacyjnych kluczowe jest posiadanie wiedzy budującej kulturę odpowiedzialnych i bezpiecznych zachowań Pracowników. W związku z tym realizowany jest cykl szkoleń e-learningowych z zakresu cyberbezpieczeństwa w ramach Programu Budowania Świadomości Bezpieczeństwa. W ramach podnoszenia poziomu dojrzałości realizowany jest projekt Systemu Zarządzania Ciągłością Działania, który wpływa na zmniejszanie ryzyka dla ciągłości działania usług ICT (<i>Information and Communication Technologies</i>).
Ryzyko utraty kluczowych kompetencji	Związane z zapewnieniem pracowników o odpowiednim doświadczeniu i kompetencjach, zdolnych do realizacji określonych zadań.	Rozwój pracowników jest kluczową inwestycją. Posiadamy mobilny symulator do szkolenia maszynistów, a umiejętności naszych elektromonterów doskonalimy podczas zajęć na Poligonie Szkoleniowym do prac na sieci trakcyjnej. W sposób ciągły realizujemy dynamiczną strategię personalną mającą na celu zapewnienie właściwych kompetencji we właściwym miejscu i czasie do realizacji działalności Grupy Kapitałowej.

Ryzyka finansowe, związane z prowadzoną gospodarką finansową

Nazwa ryzyka	Opis ryzyka	Podjęte działania ograniczające ryzyko
Ryzyko płynności	Związane z możliwością utraty zdolności do obsługi bieżących zobowiązań i pozyskiwania źródeł finansowania działalności biznesowej.	Polityka zarządzania płynnością zakłada m.in. utrzymywanie bezpiecznego poziomu środków pieniężnych oraz linii kredytowych. Poziom płynności jest stale monitorowany w perspektywie krótko-, średnio- i długoterminowej.
Ryzyko stóp procentowych	Wynika z możliwego negatywnego wpływu zmian rynkowych stóp procentowych na przepływy pieniężne Grupy.	Spółki Grupy Kapitałowej finansują swoją działalność po części z kredytów oprocentowanych według zmiennej stopy procentowej oraz inwestują wolne środki pieniężne w aktywa finansowe oprocentowane również według zmiennych stóp procentowych. Monitorujemy ryzyko zmienności stóp procentowych i reagujemy na zwiększone ryzyko, zawierając instrumenty pochodne zabezpieczające zmienność stóp procentowych.
Ryzyko kredytowe	Związane z możliwością niewywiązania się kontrahentów z umowy w transakcjach handlowych.	Posiadamy spójne podejście do ryzyka kredytowego, które obejmuje: uzgadnianie z kontrahentem zapisów umownych zabezpieczających strony oraz bieżącą analizę przebiegu współpracy z kontrahentem i realizacji płatności celem szybkiej identyfikacji zagrożeń.
Ryzyko nadużyć zewnętrznych i wewnętrznych	Związane z zapewnieniem przestrzegania przez pracowników i interesariuszy standardów etycznych.	Posiadamy szereg regulacji, które zawierają cykliczną identyfikację zagrożeń, wykaz dobrych praktyk, procedury postępowania w przypadku zaistnienia korupcji i nadużyć, a także zalecenia, dotyczące ich wdrażania. Prowadzimy działania informacyjne dla Pracowników oraz kontrahentów dotyczące systemu zgłaszania nieprawidłowości. Rozwijane są także kanały przekazywania informacji o potencjalnych zdarzeniach. Dbając o rozwój świadomości wśród kadry zarządzającej, cyklicznie organizujemy spotkania menedżerów i szkolenia podczas których poruszane są zagadnienia etyczne. Grupa posiada mechanizmy kontrolne zapobiegające nadużyciom, których przestrzeganie jest na bieżąco monitorowane. Kodeks Etyki promuje normy etyczne przy współdziałaniu funkcjonujących polityk: antymobbingowej, antykorupcyjnej i różnorodności.
Ryzyko wyłudzeń VAT i oszustw podatkowych	Związane z zapobieganiem uwikłania Grupy w karuzele VAT-owskie lub oszustwa podatkowe.	Posiadamy politykę kwalifikacji dostawców w zakresie przeciwdziałania współpracy z nierzetelnymi partnerami pod kątem podatku VAT i identyfikacji negatywnych konsekwencji finansowych, podatkowych oraz dotyczących reputacji firmy. Dbamy o transparentność zawieranych transakcji.

Ryzyka regulacyjno-prawne, związane ze zmianami prawa określającymi reguły prowadzenia działalności

Nazwa ryzyka	Opis ryzyka	Podjęte działania ograniczające ryzyko
Ryzyko zmian w otoczeniu regulacyjnym	Związane z wypełnieniem wymogów zewnętrznego otoczenia prawnego i koniecznością dostosowania się do zmieniających się wymogów.	Dostosowujemy regulacje wewnętrzne oraz działania tak, aby prowadzona przez nas działalność była zgodna z regulacjami branżowymi i obowiązującymi przepisami. Prowadzimy komunikację dotyczącą zmian w prawie na wszystkich poziomach organizacyjnych (menedżerowie wszystkich szczebli, pracownicy). Wdrożyliśmy przeglądy zgodności w Grupie Kapitałowej.
Ryzyko funkcjonowania na styku dwóch reżimów prawnych - prawa energetycznego i kolejowego	Związane z prowadzeniem działalności na styku dwóch precyzyjnie uregulowanych sektorów wymaga spełnienia wymagań stawianych zarówno przedsiębiorstwom energetycznym, jak i kolejowym.	Grupa regularnie monitoruje wymogi prawne oraz stanowiska i komunikaty Regulatorów (Prezesa UTK oraz Prezesa URE). Właściwe i terminowe wdrażanie zmian wynikających z publikowanych stanowisk i komunikatów prowadzone jest na wszystkich poziomach organizacji.

Ryzyka BHP, związane z możliwością wystąpienia niepożądanych zdarzeń (zagrożeń) związanych z wykonywaną pracą

Nazwa ryzyka	Opis ryzyka	Podjęte działania ograniczające ryzyko
Ryzyko występowania incydentów BHP	Dotyczące pracy w warunkach szczególnie niebezpiecznych związanej z pracami energetycznymi w zakresie utrzymania, modernizacji i budowy sieci trakcyjnej, obiektów energetycznych i linii LPN.	Aby minimalizować incydenty BHP związane z pracami energetycznymi w zakresie utrzymania, modernizacji i budowy sieci trakcyjnej, obiektów energetycznych i linii LPN, występujące zagrożenia podlegają monitorowaniu i dokumentowaniu w formie oceny ryzyka zawodowego (okresowo aktualizowanej). W sposób ciągły kontynuujemy program doskonalenia bezpieczeństwa pracy Misja ZERO, którego celem jest eliminowanie wypadków. Program Misja ZERO odnosi się do wielu aspektów niezbędnych dla zapewnienia bezpieczeństwa: przywództwa, zarządzania ryzykiem, ludzi, systemów oraz bezpiecznych maszyn i urządzeń.
Ryzyko powtarzalności incydentów BHP	Rozumiane jako incydenty BHP powielające się i mogące powodować straty oraz skutki dla zdrowia lub życia pracowników.	Zarządzanie tym zagrożeniem odbywa się poprzez budowanie środowiska pracy bez wypadków w ramach Misji ZERO, jak i dążenie do poprawy bezpieczeństwa pracowników dzięki wdrażaniu działań systemowych związanych z prewencją oraz zwiększeniem komunikacji w zakresie bezpieczeństwa np. alerty bezpieczeństwa. Budowany jest mechanizm analizy Obserwacji BHPIOŚ w celu prowadzenia działań zapobiegawczych oraz zaangażowania osób na stanowiskach kierowniczych w komunikację z pracownikami w formie tzw. wizyt bezpieczeństwa.
Ryzyko pracy w warunkach niestandardowych związanych z usuwaniem skutków awarii	Wynikające z nasilenia występowania ekstremalnych warunków atmosferycznych mających wpływ na prowadzone prace związane z usuwaniem skutków awarii.	Jednym z czynników wpływających na jakość i terminowość prac, a także utrudniających realizowane zadania, są niesprzyjające warunki klimatyczne. W przypadku usuwania awarii w szczególnie trudnych warunkach atmosferycznych ochrona Pracowników przed zewnętrznymi czynnikami destrukcyjnymi jest priorytetem z punktu widzenia realizowanych czynności. Grupa na bieżąco monitoruje zagrożenia klimatyczne i wprowadza mechanizmy kontroli ryzyka, których ważnym elementem jest prawo każdego Pracownika do wstrzymania prac w przypadku zagrożenia zdrowia lub życia.

Kolejny krok

W 2021 roku dokonamy okresowej analizy zagrożeń poszerzonej o ocenę ich wpływu społecznego, środowiskowego oraz organizacyjnego.



Cyberbezpieczeństwo

Za każdym watem przesłanej przez nas energii w sieci trakcyjnej stoi najnowocześniejsza technologia. Komputery i zaawansowane systemy informatyczne są obecne w każdym obszarze funkcjonowania PKP Energetyka - w ogromnym stopniu wspomagają pracę naszych dyspozytorów, pracowników liniowych oraz biur.

Bezpieczne linie przesyłowe

Bezpieczeństwo naszego systemu informatycznego ma fundamentalne znaczenie nie tylko dla naszej firmy, ale jest to kwestia strategiczna również dla całego państwa polskiego. W PKP Energetyka stosujemy sprawdzone rozwiązania zabezpieczające naszą sieć, a nasze służby IT dbają o bieżącą aktualizację zabezpieczeń zgodnie z aktualną wiedzą i najlepszymi rynkowymi praktykami. Szczegóły naszych zabezpieczeń – z oczywistych względów – są objęte tajemnicą przedsiębiorstwa.

Jednym z kluczowych rozwiązań wykorzystywanych przez naszą firmę jest **SCADA (Supervisory Control And Data Acquisition)**, czyli system informatycznego nadzoru sieci w czasie rzeczywistym. W 2020 roku kontynuowaliśmy jego wdrożenie w całej organizacji. SCADA w znakomity sposób poprawia bezpieczeństwo i elastyczność sieci energetycznej dla kolei - nadzoruje proces dostarczania energii elektrycznej poprzez stałą obserwację sieci dystrybucyjnej oraz sterowanie nią. Oznacza to jak najszybsze radzenie sobie z zakłóceniami i awariami – system umożliwił nie tylko zmniejszenie liczby dyspozytur (z 22 do 4), ale również zastępowalność obszarów z każdego miejsca w Polsce. Jeśli z jakichkolwiek przyczyn jedna z dyspozytorni przestanie działać, dzięki SCADA jesteśmy w stanie prowadzić ruch sieciowy zdalnie z każdej innej lokalizacji.

SCADA



SCADA wspiera również prowadzony przez nas największy program inwestycyjny - **Modernizacji Układów Zasilania (MUZ-a)**.

Nowe obiekty wymagały nowoczesnego sterowania, a wcześniejszy system, tworzony do innych wielkości i założeń, nie był w stanie przyjąć kolejnych urządzeń sterujących.

Dobra praktyka

W 2020 roku uruchomiliśmy system **SCADA Lite**, czyli możliwość dostępu przez wybranych pracowników PKP Energetyka do systemu SCADA przez przeglądarkę internetową.

Bezpieczne dane, dokumenty i rozmowy

W 2020 roku **uruchomiliśmy w PKP Energetyka technologię DLP zapewniającą ochronę danych wrażliwych** przed ich wyciekiem. Nowe rozwiązania obejmują zarówno informacje wrażliwe z powodów biznesowych (np. umowy, faktury, dane finansowe), jak i prawnych (np. dane osobowe, dane zdrowotne, dane techniczne). DLP wykrywa dane wrażliwe w ruchu sieciowym (inteligentne skanowanie ruchu), klasyfikuje i przypisuje znaczniki plikom w lokalnym systemie na podstawie zawartości danych wrażliwych, a następnie kontroluje przesyłanie tych plików przez sieć lub zapisywanie ich na nośnikach zewnętrznych. Wprowadzone przez nas rozwiązania uniemożliwiają zapis danych wrażliwych na nieautoryzowanych nośnikach i kontrolują ich przesyłanie e-mailem lub za pomocą usług chmurowych. Jednocześnie DLP w czasie rzeczywistym może szyfrować wrażliwe dokumenty tak, by nigdy nie opuszczały one naszej organizacji w formie niezasyfrowanej.

Zasady bezpieczeństwa informatycznego PKP Energetyka stały się szczególnie ważne w czasie pandemii i pracy zdalnej wielu pracowników. W firmie wprowadziliśmy specjalną procedurę pracy biurowej poza lokalizacją PKP Energetyka. Przed zalogowaniem się do systemów biznesowych naszej organizacji, każdy pracownik musiał nawiązać bezpieczne połączenia z siecią PKP Energetyka za pomocą specjalnej aplikacji. O wprowadzonych zasadach regularnie przypominaliśmy w naszych kanałach komunikacji wewnętrznej.



W marcu 2020 roku udostępniliśmy też dla pracowników nową platformę pozwalającą na organizowanie telekonferencji i wideokonferencji w ramach firmowej sieci komputerowej. System znacznie poprawił komunikację w ramach zespołów pracujących z różnych miejsc. Nowe narzędzie umożliwiło bardziej efektywną pracę w obecnej sytuacji związanej z koronawirusem. Rezerwacja telekonferencji jest możliwa dla wszystkich pracowników i współpracowników, którym zostanie nadane stosowne uprawnienie. Obecnie uprawnienia zostały już nadane dla kadry kierowniczej oraz dla wybranych osób, które z uwagi na swoje obowiązki komunikują się regularnie z rozproszonymi zespołami.

Dobra praktyka

W 2020 roku uruchomiliśmy projekt budowy **e-Kancelarii**. Naszym celem jest maksymalne wyeliminowanie obiegu papierowej korespondencji wewnątrz firmy. e-Kancelaria obejmie swoim działaniem zarówno korespondencję przychodzącą, wychodzącą jak i wewnętrzną, a po całkowitym wdrożeniu usprawni i ujednotli procesy obsługi korespondencji w PKP Energetyka. **Stworzone zostanie też centralne repozytorium korespondencji**, a bezpieczeństwo informacji zapewni system kontroli dostępu do obsługiwanych pism.

Kolejny krok

Naszym priorytetem jest uwrażliwienie pracowników na kwestie związane z cyberbezpieczeństwem. W 2021 roku rozpoczniemy **kampanię CyberBezpieczni**, w ramach której będziemy edukować naszych pracowników w tym zakresie. Naszym długofalowym celem jest osiągnięcie poziomu wskaźnika wskazującego prawdopodobieństwo wystąpienia zachowania niepożądanego na poziomie poniżej 6% w 2024. Mamy nadzieję, że po podjęciu pierwszych działań edukacyjnych na koniec 2021 wskaźnik ten będzie niższy niż 24%.

Przejrzystość

W Grupie Kapitałowej PKP Energetyka wyznajemy zasadę, że najlepiej zarządza się rzeczami, które są zmierzone. Z tego powodu cały czas doskonalimy narzędzia oraz wskaźniki, które pozwalają nam określić, czy zarówno biznesowo, jak i w obszarze zrównoważonego rozwoju zmierzamy w dobrym kierunku. **W 2020 roku dokonaliśmy przeglądu naszej strategii ESG – wyznaczyliśmy nowe obszary, przyjęliśmy nowe cele oraz wskaźniki zgodnie z najwyższymi standardami.** Zdefiniowaliśmy od nowa priorytety, a także uświadomiliśmy sobie nasze słabe strony, gdzie dopiero 2021 rok pokaże nasz punkt wyjścia oraz wyznaczy nasze ambicje.

Dobra praktyka

W 2020 roku, nie tylko wydaliśmy raport niefinansowy za 2019 rok, ale także po raz pierwszy wzięliśmy udział w badaniu przeprowadzonym przez międzynarodową agencję EcoVadis, która zajmuje się ratingiem organizacji na całym świecie pod kątem odpowiedzialnego biznesu, zrównoważonego rozwoju i przejrzystości łańcucha dostaw. W wyniku audytu otrzymaliśmy **srebrny medal EcoVadis** za działania na rzecz zrównoważonego rozwoju. Badanie zrównoważonego rozwoju przeprowadzone w PKP Energetyka ułaskowiło spółkę w 89 percentylu. Oznacza to, że działania firmy zostały ocenione lepiej niż 89% podmiotów na całym świecie, które również badane są przez EcoVadis. W procesie certyfikacji, każda firma oceniana jest na skali od 0 do 100 punktów przyznawanych w ramach czterech obszarów: środowisko, działania społeczne, etyka oraz łańcuch dostaw.



Kolejny krok

To jest nasz trzeci raport niefinansowy wydany w oparciu o metodologię GRI, ale będziemy w najbliższych latach przystępować do kolejnych, międzynarodowych inicjatyw.





07

O raporcie

O Raporcie

Niniejszy raport jest trzecim raportem zrównoważonego rozwoju Grupy Kapitałowej PKP Energetyka. Dokument został opracowany przy zastosowaniu międzynarodowego standardu raportowania GRI Standards poziom Core wg zakresu standardowego. Raport obejmuje okres od 1.01.2020 do 31.12.2020 roku, chyba że w treści raportu wskazano inaczej. Poprzedni raport niefinansowy za 2019 rok ukazał się w grudniu 2020.

Raport zawiera korekty/istotne zmiany dotyczące lat poprzednich – związane są one z ulepszeniem metodologii stosowanej przez PKP Energetyka przy pomiarach: zużycia energii [GRI 302-1], wody [GRI 303-3], emisji gazów cieplarnianych [GRI 305-1], odpadów [GRI 306-3], wskaźnika własnego NPS, SL i wskaźnika awaryjności. Przy każdym ze wskaźników, którego wartość za lata poprzednie uległa zmianie znajdują się stosowna adnotacja z wyjaśnieniem źródła różnic.

Raport został poddany weryfikacji wewnętrznej i audytowi przez niezależną firmę audytorską. W raporcie znajdują się wszystkie zidentyfikowane tematy istotne w kontekście zrównoważonego rozwoju PKP Energetyka. Szeroko przeanalizowano działalność spółki i uwzględniono jej wpływ na otoczenie społeczne, gospodarcze i środowiskowe. Przy definiowaniu zagadnień do raportu wykorzystano cztery zasady standardu GRI dotyczące treści: kontekst zrównoważonego rozwoju, interesariuszy, istotność i kompletność. Dokument przygotowano zgodnie z zasadami GRI: 101, 102, 103, 203, 204, 205, 302, 304, 305, 307, 401, 404, 405, 406 z 2016 roku 303, 403 z 2018 roku i 306 z 2020 roku.

W zakresie wybranych danych zastosowano analizę porównawczą pomiędzy rokiem raportowanym, a rokiem 2018 i 2019.

Oś raportu zrównoważonego rozwoju PKP Energetyka za rok 2020 stanowią zagadnienia ujęte w przyjętej w 2020 roku Strategii 2030 oraz Strategii Zrównoważonego Rozwoju, które wyznaczają kierunki naszych działań na najbliższe lata. Raport został podzielony na rozdziały odpowiadające strategicznym planom PKP Energetyka – są to:

Odpowiedzialność PKP Energetyka

> Strategia 2030

> Zrównoważony Rozwój

Bezpieczeństwo

> Zapewniamy bezpieczne, przyjazne i różnorodne miejsce pracy

> Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników

> Różnorodność w miejscu pracy

> Zaangażowanie pracowników

> Filantropia

Napędzamy transformację energetyczną

Jesteśmy solidnym partnerem

> Trwała i solidna infrastruktura

> Niezawodne rozwiązania przyjazne naturze

> Zaangażowanie interesariuszy

Łańcuch dostaw

> Formujemy zrównoważony łańcuch dostaw

> Etyka i działania antykorupcyjne

> Zrównoważony łańcuch dostaw

Tworzymy solidną firmę

> Tworzymy solidną firmę

> Zarządzanie ryzykiem

> Cyberbezpieczeństwo

> Przejrzystość

Niniejszy raport jest efektem zaangażowania wielu osób. Są to przede wszystkim:

> Pracownicy wszystkich szczebli, którzy brali udział w pracach przygotowawczych, wypełniali ankiety, wzięli udział w warsztatach oraz przygotowali dane do raportu.

> Partnerzy zewnętrzni konsultujący i przygotowujący treść z firmy INSPIRED | Corporate Responsibility.

Serdecznie dziękujemy wszystkim osobom, których wiedza i wysiłek przyczyniły się do powstania niniejszego raportu. Czekamy na sugestie i pytania od wszystkich czytelników raportu.

Lista wskaźników ujętych w raporcie

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Poziom raportowania	Numer strony
GRI 102: Wskaźniki profilowe 2016 (General disclosures 2016)			
GRI 102-1	Nazwa organizacji	Pełny	10
GRI 102-2	Opis działalności	Pełny	10
GRI 102-3	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	Pełny	10
GRI 102-4	Lokalizacja działalności operacyjnej	Pełny	10
GRI 102-5	Forma własności i struktura prawna	Pełny	10
GRI 102-6	Obsługiwane rynki	Pełny	10
GRI 102-7	Skala działalności	Częściowy, bez danych finansowych	11
GRI 102-8	Dane dotyczące pracowników oraz innych osób świadczących pracę na rzecz organizacji	Pełny	31
GRI 102-9	Opis łańcucha dostaw	Pełny	70
GRI 102-10	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności, łańcucha wartości	Brak znaczących zmian	10
GRI 102-11	Wyjaśnienie czy i w jakim stopniu organizacja stosuje zasadę ostrożności	Pełny	59, 75
GRI 102-12	Zewnętrzne przyjęte lub popierane przez organizację ekonomiczne, środowiskowe i społeczne deklaracje, zasady i inne inicjatywy	Pełny	63, 64
GRI 102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach	Pełny	64
GRI 102-14	Oświadczenia kierownictwa najwyższego szczebla	Pełny	5
GRI 102-15	Opis kluczowych wpływów, szans i ryzyk	Pełny	75
GRI 102-16	Wartości organizacji, kodeks etyki, zasady i normy zachowań	Pełny	12, 68
GRI 102-17	Sposoby szukania pomocy lub zgłaszania wątpliwości w kwestiach etycznych	Pełny	68
GRI 102-18	Struktura nadzorcza organizacji wraz z komisjami podlegającymi pod najwyższy organ nadzorczy	Pełny	26
GRI 102-19	Proces kaskadowania odpowiedzialności w obszarze wpływu środowiskowego, społecznego i ładu korporacyjnego	Pełny	22
GRI 102-22	Skład organu zarządczego i komitetów	Pełny	27
GRI 102-23	Przewodniczący najwyższego organu zarządczego	Pełny	27
GRI 102-40	Lista interesariuszy	Pełny	63
GRI 102-41	Pracownicy objęci umowami zbiorowymi	Nie dotyczy, Brak umów tego typu	

GRI 102-42	Podstawy identyfikowania i selekcji interesariuszy zaangażowanych przez organizację	Pełny	63
GRI 102-43	Podejście do angażowania interesariuszy, włączając częstotliwość angażowania według typu i grupy interesariuszy	Pełny	63
GRI 102-44	Kluczowe tematy i problemy poruszane przez interesariuszy	Pełny	22
GRI 102-45	Ujęcie w raporcie jednostek gospodarczych ujmowanych w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym	Pełny	10
GRI 102-46	Proces definiowania treści raportu	Pełny	22
GRI 102-47	Zidentyfikowane tematy istotne	Pełny	22
GRI 102-48	Wyjaśnienie dotyczące efektów jakichkolwiek korekt zawartych w poprzednich raportach z podaniem powodów ich wprowadzenia oraz ich wpływu	Efektów znaczących nie ma	84
GRI 102-49	Znaczące zmiany w stosunku do poprzedniego raportu dotyczące zakresu, zasięgu lub metod pomiaru zastosowanych w raporcie	Pełny	84
GRI 102-50	Okres raportowania	Pełny	84
GRI 102-51	Data publikacji ostatniego raportu	Pełny	84
GRI 102-52	Cykl raportowania	Pełny	84
GRI 102-53	Dane kontaktowe	Pełny	89
GRI 102-54	Wskazanie czy raport został przygotowany zgodnie ze standardem Core czy Comprehensive	Raport został przygotowany zgodnie z wytycznymi standardu raportowania GRI Standards, w opcji Core	84
GRI 102-55	Indeks treści GRI	Pełny	84
GRI 102-56	Polityka i obecna praktyka w zakresie zewnętrznej weryfikacji raportu	Raport został poddany zewnętrznej weryfikacji	84
GRI 103: Podejście do zarządzania 2016			
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	22
GRI 103-2	Podejście do tematów zidentyfikowanych jako istotne	Pełny	22
GRI 103-3	Ocena podejścia do zarządzania w ramach tematów zidentyfikowanych jako istotne	Pełny	22
GRI 203: Niebezpośredni wpływ ekonomiczny (2016)			
GRI 203-1	Inwestycje w infrastrukturę i usługi	pełny	56
GRI 204: Polityka zakupowa 2016			
GRI 204-1	Proporcje wydatków zakupowych na lokalnych dostawców produktów i usług	Pełny	71
GRI 205: Polityka antykorupcyjna 2016			
GRI 205-1	Działanie operacyjne ocenione pod kątem ryzyka wystąpienia korupcji	Pełny	68

GRI 205-2	Komunikacja oraz szkolenia z zakresu polityk antykorupcyjnych	pełny	68
GRI 205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	Pełny	68
GRI 302: Energia 2016			
GRI 302-1	Zużycie energii w organizacji	Pełny	52
GRI 302-3	Efektywność energetyczna	Pełny	52
GRI 302-4	Zmniejszenie konsumpcji energii	Pełny	52
GRI 303: Woda 2016			
GRI 303-1	Całkowity pobór wody	Pełny	62
GRI 303-2	Zarządzanie skutkami związanymi z wodą odpływową	Pełny	62
GRI 304: Bioróżnorodność 2016			
GRI 304-1	Lokalizacje działalności będące własnością, dzierżawione, zarządzane lub sąsiadujące z obszarami chronionymi i obszarami o dużej wartości pod względem bioróżnorodności poza obszarami chronionymi	Pełny	59
GRI 304-2	Znaczący wpływ działań, produktów i usług na różnorodność biologiczną	Częściowy	59
GRI 305: Emisje 2016			
GRI 305-1	Łączne bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 1- Scope 1)	Pełny	53
GRI 305-2	Łączne pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 2- Scope 2)	Pełny	53
GRI 305-3	Łączne inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 3- Scope 3)	Częściowy	53
GRI 305-4	Intensywność emisji gazów cieplarnianych (na MWh sprzedanej energii)	Pełny	53
GRI 305-5	Zmniejszenie emisji gazów cieplarnianych	Częściowy	18
GRI 306: Odpady 2020			
GRI 306-1	Powstawanie odpadów w wyniku działalności oraz ich istotny wpływ na środowisko	Pełny	60
GRI 306-2	System zarządzania odpadami	Pełny	60
GRI 306-3	Całkowita masa odpadów ze względu na ich rodzaj	Pełny	60
GRI 306-4	Postępowanie z odpadami przeznaczonymi do usunięcia	Pełny	60
GRI 306-5a	Całkowita waga odpadów, które trafiły na wysypiska	Częściowy	61
GRI 307: Polityka środowiskowa 2016			
GRI 307-1	Kary finansowe i niefinansowe, wynikające z nieprzestrzegania przepisów środowiskowych	Pełny	59

GRI 401: Zatrudnienie 2016

GRI 401-1	Nowo zatrudnieni pracownicy (wg. wieku - do 30, 30-50, 50+, płci, regionu) - liczba i wskaźnik; liczba oraz współczynnik rotacji pracowników	Pełny	40
GRI 401-2	Świadczenia dodatkowe (benefity) zapewniane pracownikom pełnoetatowym	Pełny	45

GRI 403: Bezpieczeństwo i higiena pracy 2016

GRI 403-1	System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	Pełny	32
GRI 403-2	Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i badanie incydentów	Pełny	32
GRI 403-3	Usługi medycyny pracy	Pełny	36
GRI 403-4	Udział pracowników, konsultacje i komunikacja w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy	Pełny	32
GRI 403-5	Szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	Pełny	36
GRI 403-6	Promocja zdrowia pracowników	Pełny	38
GRI 403-7	Zapobieganie i łagodzenie wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy powiązane bezpośrednio z działalnością	Pełny	32
GRI 403-8	Pracownicy objęci systemem zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem	Pełny	32
GRI 403-9	Liczba wypadków w pracy	Pełny	37

GRI 404: Szkolenia i edukacja 2016

GRI 404-2	Programy rozwoju umiejętności menadżerskich i kształcenia ustawicznego	Pełny	43, 44
GRI 404-3	Procent pracowników podlegających regularnym ocenom jakości i przeglądowi rozwoju kariery zawodowej (wg. płci, kategorii)	Częściowo	43

GRI 405: Różnorodność i równość szans 2016

GRI 405-1	Skład ciał zarządzających i kadry pracowniczej w podziale na kategorie wg. płci, wieku, przynależności do mniejszości i innych wskaźników różnorodności	Pełny	42
------------------	---	-------	----

GRI 406: Przeciwdziałanie dyskryminacji 2016

GRI 406-1	Całkowita liczba przypadków dyskryminacji i podjętych środków naprawczych	Pełny	41
------------------	---	-------	----

Wskaźniki własne:

Wskaźnik zaangażowania pracowników -SWZ	43
Liczba osób, które podjęły działalność rozwojową inną niż szkolenia obowiązkowe w podziale na płeć i strukturę zatrudnienia	45
Liczba wypadków w podziale na rodzaj wypadku	37
LTIRF	37
Liczba zdarzeń potencjalnie wypadkowych	37

Wskaźnik SAIDI	58
Wskaźnik awaryjności (liczba uszkodzeń sieci trakcyjnej w grupie 1 na 1 000 000 torokilometrów)	58
NPS	64
SL- procent odebranych rozmów na infolinii przychodzącej	65
Liczba awarii środowiskowych	59
Wskaźnik azbestu (ilość usuniętego azbestu w stosunku do całego azbestu w spółce)	61
Pobór wody	62

Zachęcamy do kontaktu i wysłania opinii na adres:

Krzysztof Kietmiński
Dyrektor Biura Komunikacji
k.kielminski@pkpenergetyka.pl
www.pkpenergetyka.pl

Biuro Komunikacji
PKP Energetyka S.A.
Hoża 63/67
00-681 Warszawa



Szanowni Państwo,

PKP Energetyka od czterech lat należy do United Nations Global Compact. Dla naszego przedsiębiorstwa, to cztery lata dumy z przynależności do największej na świecie inicjatywy skupiającej biznes działający na rzecz zrównoważonego rozwoju w zakresie praw człowieka, standardów pracy, ochrony środowiska oraz przeciwdziałania korupcji. Wierzymy, że Global Compact to najlepsze miejsce, aby wspólnie przeciwdziałać problemom oraz stawiać czoła współczesnego świata w kluczowych obszarach.

Rok 2020 był czasem wyjątkowym. Czasem, który w milionach firm na całym świecie sprawdził w praktyce wartości, zasady i miarę odpowiedzialności społecznej. Dziś z dumą mogę powiedzieć, że PKP Energetyka zaliczyła trudny test, jakim stał się dla naszej firmy COVID-19.

W okresie pandemii nie przestały kursować pociągi, a miliony pasażerów oraz setki milionów ton dotarły bezpiecznie i na czas do miejsca przeznaczenia. Zaangażowanie pracowników było kluczowe dla zapewnienia ciągłości działania infrastruktury krytycznej. Dzięki ogromnemu poczuciu odpowiedzialności pracowników PKP Energetyka wprowadzone procedury zadziałały, a nasza firma świadczyła swoje usługi nieprzerwanie, na bardzo wysokim poziomie. Praca zdalna – tak pożądana w czasie społecznej izolacji – była i jest niemożliwa dla dużej części pracowników PKP Energetyka. Dzięki wysiłkowi całego zespołu potrafiliśmy zabezpieczyć ciągłość dostaw energii i tym samym utrzymać ruch kolejowy w kraju. Elastyczność zarządzania PKP Energetyka przełożyła się w dobie pandemii na szybkie decyzje i zmiany dostosowujące strukturę firmy i charakter pracy do nowych warunków.

Priorytetowo potraktowaliśmy kwestie bezpieczeństwa zdrowotnego i dobrostanu pracowników. Nie tylko wyposażyliśmy wszystkich w niezbędne środki ochrony, ale zadbaliśmy również o dwustronną komunikację z załogą, zwiększyliśmy dostępność kadry kierowniczej i zorganizowaliśmy serię webinarów, warsztatów on-line i czatów. Chcieliśmy – i myślę, że nam się udało – aby żadna z wątpliwości pracowników nie pozostała bez odpowiedzi ze strony firmy.

Rok pandemii nie zatrzymał inwestycji w PKP Energetyka. Wprost przeciwnie – wydatki na ten cel były wręcz najwyższe w historii firmy – prawie 1 mld zł w stosunku do 400-450 mln rocznie we wcześniejszych latach. Nasz program inwestycyjny to budowa blisko 200 obiektów elektroenergetycznych w całej Polsce, które będą zasilają nowe lub zmodernizowane szlaki kolejowe.

Pomimo tak wielu wyzwań, w 2020 roku wypracowaliśmy Strategię 2030 zintegrowaną z nową strategią zrównoważonego rozwoju – dokument określający strategiczne działania przedsiębiorstwa na najbliższą dekadę. Pracowało nad nim ponad 200 menadżerów i pracowników spółki ze wszystkich poziomów i obszarów działania. Sposób naszej pracy był unikatowy, bo przeprowadzony w 90% on-line, w sposób interaktywny. Włączał w kilkumiesięczny cykl dyskusji o kierunkach rozwoju firmy osoby z całego kraju. Filary nowej strategii to Więcej mocy (kontynuacja programu inwestycyjnego w infrastrukturę i pewności zasilania), Więcej jakości (stałe podnoszenie jakości poprzez dążenie do doskonałości operacyjnej), Więcej zieleni (dążenie do minimalizowania śladu węglowego generowanego przez kolej w Polsce, min. poprzez

GRUPA KAPITAŁOWA PKP ENERGETYKA

PKP Energetyka S.A.
ul. Hoża 63/67
00-681 Warszawa
tel. +48 22 39 190 00
fax +48 22 47 414 79

energetyka@pkpenergetyka.pl
www.pkpenergetyka.pl

Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy
XII Wydział Gospodarczy
Krajowego Rejestru Sądowego
numer KRS 0000322634

NIP: 526-25-42-704
REGON: 017301607
kapitał zakładowy: 844 885 320,00 zł
(wpłacony w całości)



program zasilania kolei z odnawialnych źródeł energii) i Więcej zaangażowania pracowników (poprzez aktywne włączanie ich w prace strategiczne oraz wspólne wypracowywanie wizji rozwoju firmy).

Szanowni Państwo,

Jesteśmy w PKP Energetyka przekonani o konieczności promowania zachowań etycznych dla budowania długotrwałych i pozytywnych relacji wewnątrz organizacji jak i na zewnątrz, między innymi dla potwierdzenia pozycji naszej spółki jako wiarygodnego partnera w biznesie.

Prezentowany raport jest kolejnym Annual Communication on Progress PKP Energetyka. Przedstawiamy w nim najważniejsze inicjatywy podejmowane przez spółkę, które wpisują się priorytetowe obszary działań United Nations Global Compact.

Życzę Państwu miłej lektury

Wojciech Orzech

Prezes Zarządu PKP Energetyka

PRAWA CZŁOWIEKA

1. Firmy powinny: przestrzegać i wspierać ochronę międzynarodowo uznanych praw człowieka
2. Eliminować wszelkie przypadki łamania praw człowieka przez firmę.

Sukces biznesowy PKP Energetyka opieramy na wiedzy i doświadczeniu blisko pięciu tysięcy pracowników, z którymi zbudowaliśmy relacje oparte na otwartości, uczciwości i wzajemnym zaufaniu. Jesteśmy przekonani o konieczności przestrzegania i wsparcia wszystkich uznanych praw człowieka, a nasze przeświadczenie znajduje swój wyraz z wewnętrznych dokumentach obowiązujących całą załogę.

W całej organizacji obowiązuje Kodeks Etyki. Każdy pracownik jest zobowiązany do zapoznania się z jego zapisami i przestrzegania w codziennej pracy. Kodeks zawiera zbiór zasad postępowania – związanych m.in. z przestrzeganiem praw człowieka - i pozwala pracownikom zorientować się, jakich zachowań oczekujemy w naszej organizacji. Znajomość i rozumienie zasad zawartych w Kodeksie zapewnia cykliczny system szkoleń. Szkolenia są obowiązkowe i powtarzane nie rzadziej niż raz na dwa lata. W roku 2020 w sesjach szkoleniowych związanych z zasadami etycznymi w PKP Energetyka wzięły udział 252 osoby.

Umożliwiamy każdemu pracownikowi, który zauważył w swoim otoczeniu naruszenia Kodeksu Etyki bezpieczne i anonimowe zgłoszenie tego faktu m.in. poprzez Linie Etyki, czyli intranetowy system przyjmowania zgłoszeń naruszeń etycznych obsługiwany przez zewnętrzną firmę. Zgłoszenia można też przekazywać e-mailem lub telefonicznie. Wszystkich pracowników, którzy zgłaszają nieprawidłowości chronimy przed jakimikolwiek działaniami odwetowymi. W spółce pracuje też Komisja Antymobbingowa, której celem jest analizowanie zgłaszanych przez

GRUPA KAPITAŁOWA PKP ENERGETYKA

PKP Energetyka S.A.
ul. Hoża 63/67
00-681 Warszawa
tel. +48 22 39 190 00
fax +48 22 47 414 79

energetyka@pkpenergetyka.pl
www.pkpenergetyka.pl

Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy
XII Wydział Gospodarczy
Krajowego Rejestru Sądowego
numer KRS 0000322634

NIP: 526-25-42-704
REGON: 017301607
kapitał zakładowy: 844 885 320,00 zł
(wpłacony w całości)



pracowników spraw i sygnałów oraz podejmowanie działań zmierzających do eliminowania wszelkich niepokojących zdarzeń. Nie tolerujemy żadnych form molestowania i znęcania się, zarówno fizycznego, jak i psychicznego. Nie akceptujemy nepotyzmu.

Ze względu na specyfikę naszego przedsiębiorstwa szczególne znaczenie ma prawo do bezpiecznej pracy. Bezpieczeństwo jest jednym z filarów naszej organizacji, a dotyczące go zasady budujemy we współpracy i przy zaangażowaniu wszystkich pracowników. Regularnie aktualizujemy wszystkie procedury i dbamy o to, aby były przejrzyste i zrozumiałe dla każdej zatrudnionej osoby. Bezpieczna praca stanowi element tożsamości PKP Energetyka, a kwestie związane z prawem pracowników do bezpieczeństwa są wpisane m.in. do Kodeksu Etyki przedsiębiorstwa. Jednocześnie nasza firma nieustannie szkoli pracowników i dostarcza wymagane do bezpiecznej pracy narzędzia. Naszym celem jest działanie bezwypadkowe w bezpiecznym miejscu pracy.

STANDARZY PRACY

3. Firmy powinny: popierać wolność zrzeszania się i w praktyce uznawać prawo do zbiorowych negocjacji
4. wspierać eliminację wszelkich form niewolnictwa i pracy przymusowej
5. przyczynić się do faktycznego zniesienia pracy dzieci oraz
6. przeciwdziałać dyskryminacji w sferze zatrudnienia.

W PKP Energetyka liczą się wyłącznie kompetencje – nie akceptujemy dyskryminacji wobec współpracowników, klientów oraz kontrahentów, zarówno ze względu na wiek, płeć, niepełnosprawność, przynależność rasową, wyznanie, orientację seksualną, narodowość, pochodzenie, jak i ze względu na działalność polityczną lub związkową. W różnorodności naszej załogi widzimy siłę i szansę dla naszego przedsiębiorstwa. Zapewniamy szacunek i tolerancję dla każdej osoby i jej wyjątkowości. Równo traktujemy wszystkich pracowników i wierzymy, że tylko w takich warunkach możliwy jest rozwój ich kompetencji i wiedzy. Różnorodność w PKP Energetyka sprzyja wzajemnemu uczeniu się i budowie kultury otwartości. Różnorodny zespół to również lepsze rozumienie potrzeb naszych klientów, co pozwala nam osiągać przewagę konkurencyjną. Nasze podejście do różnorodności opisuje obowiązująca w organizacji od 2020 roku Polityka Różnorodności.

W PKP Energetyka dbamy o równe i zrozumiałe warunki rekrutacji nowych pracowników. Nasza polityka rekrutacji precyzyjnie określa warunki procesu rekrutacji i selekcji oraz zatrudniania nowych pracowników lub zmiany stanowisk. W firmie obowiązuje pierwszeństwo rekrutacji wewnętrznej. Wykorzystujemy potencjał pracowników, promujemy ich doświadczenie i inwestujemy w rozwój. Poszukując osób na dane stanowisko w pierwszej kolejności sprawdzamy czy możemy zaproponować je osobie pracującej w naszej organizacji. Dopiero przy braku aplikacji wewnętrznych lub braku kandydatów spełniających wymagania kompetencyjne, rozpoczynamy poszukiwania osób spoza PKP Energetyka, korzystając również z Programu Poleceń Pracowniczych, czyli systemu, który pozwala naszym pracownikom wskazywać osoby pasujące ich zdaniem do specyfiki naszego przedsiębiorstwa.

W 2020 aż 197 procesów miało charakter rekrutacji wewnętrznej – efektem była zmiana stanowiska i rozwój zawodowy dla 45 pracowników. Z kolei z Programu Poleceń Pracowniczych dołączyło do nas 20 pracowników.

GRUPA KAPITAŁOWA PKP ENERGETYKA

PKP Energetyka S.A.
ul. Hoża 63/67
00-681 Warszawa
tel. +48 22 39 190 00
fax +48 22 47 414 79

energetyka@pkpenergetyka.pl
www.pkpenergetyka.pl

Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy
XII Wydział Gospodarczy
Krajowego Rejestru Sądowego
numer KRS 0000322634

NIP: 526-25-42-704
REGON: 017301607
kapitał zakładowy: 844 885 320,00 zł
(wpłacony w całości)



Naszym pracownikom zapewniamy pełną wolność zrzeszania się. W firmie działają 2 międzyzakładowe reprezentatywne związki zawodowe. Regularne spotkania ze związkowcami pozwalają nam na wypracowywanie rozwiązań w ważnych dla firmy i pracowników obszarach. Przykładem mogą być spotkania w komisjach BHP, w których aktywny udział biorą przedstawiciele związków zawodowych i zakładowi społeczni inspektorzy pracy.

DOBRA PRAKTYKA

W dobie pandemii COVID-19 naszym priorytetem jest zabezpieczenie pracowników przez zakażeniem oraz stworzenie systemu pracy, który wspiera i motywuje. Wszyscy pracownicy zostali wyposażeni w niezbędne środki higieny i ochrony osobistej. Wkrótce po wybuchu epidemii rozpoczęliśmy współpracę z ekspertami, m.in. z Centrum Ratownictwa Medycznego, którzy brali udział w akcjach w pierwszym dotkniętym pandemią w Europie regionie Lombardii. To pozwoliło dostosować sposób funkcjonowania firmy do nowych warunków, wprowadzając nie tylko systemy do pracy zdalnej czy regularnie działający sztab kryzysowy, ale też mechanizmy dwustronnej komunikacji. U uruchomiliśmy platformę „Bądźmy w kontakcie”, w ramach której na bieżąco zbierane były opinie od pracowników na temat ich poczucia bezpieczeństwa czy wsparcia przełożonych.

Wobec koronawirusa zdecydowaliśmy się na transparentną komunikację, od początku na bieżąco podając pracownikom wszystkie dane epidemiczne dotyczące spółki, zobrazowane na wykresach pokazujących trendy, wysyłając komunikaty SMS, otwierając specjalną sekcję dedykowaną pandemii w Intranecie, infolinię i pomoc psychologiczną.

Z dumą możemy poinformować, że nasze działania zostały z uznaniem przyjęte przez pracowników. Cykliczne badanie zaangażowania wykazało wzrost o 6 punktów procentowych, z 65% do 71%. - to nasz najwyższy wynik w ciągu ostatnich 5 lat. W porównaniu do firm z wszystkich sektorów jesteśmy wśród 25% najlepszych organizacji.

Wysoki poziom zaangażowania pracowników i partycypacyjna kultura organizacyjna PKP Energetyka zostały docenione przez Top Employers Institute. Nasza firma w 2020 roku po raz trzeci z rzędu została uhonorowana prestiżowym tytułem Top Employer.

GRUPA KAPITAŁOWA PKP ENERGETYKA

PKP Energetyka S.A.
ul. Hoża 63/67
00-681 Warszawa
tel. +48 22 39 190 00
fax +48 22 47 414 79

energetyka@pkpenergetyka.pl
www.pkpenergetyka.pl

Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy
XII Wydział Gospodarczy
Krajowego Rejestru Sądowego
numer KRS 0000322634

NIP: 526-25-42-704
REGON: 017301607
kapitał zakładowy: 844 885 320,00 zł
(wpłacony w całości)



Łączna liczba pracowników nowozatrudnionych

	2018	2019	2020
Kobiety	70	46	40
Mężczyźni	152	202	105
Razem	222	248	145

	2018	2019	2020
poniżej 30 lat	99	113	64
30-50	111	129	76
powyżej 50 lat	12	6	5

Łączna liczba pracowników którzy odeszli

	2018	2019	2020
Kobiety	118	52	138
Mężczyźni	596	311	654
Razem	714	363	792

	2018	2019	2020
poniżej 30 lat	56	47	44
30-50	236	182	225
powyżej 50 lat	422	134	523

Liczba pracowników

	2018	2019	2020
Kobiety	568	555	467
Mężczyźni	4414	4288	3837
Total	4982	4843	4304

Rodzaj zatrudnienia

	2018	2019	2020
Kobiety	496	509	433
Mężczyźni	4255	4073	3684

GRUPA KAPITAŁOWA PKP ENERGETYKA

PKP Energetyka S.A.
ul. Hoża 63/67
00-681 Warszawa
tel. +48 22 39 190 00
fax +48 22 47 414 79

energetyka@pkpenergetyka.pl
www.pkpenergetyka.pl

Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy
XII Wydział Gospodarczy
Krajowego Rejestru Sądowego
numer KRS 0000322634

NIP: 526-25-42-704
REGON: 017301607
kapitał zakładowy: 844 885 320,00 zł
(wpłacony w całości)



Umowa o pracę (okres próbny, czas określony)

	2018	2019	2020
Kobiety	72	46	34
Mężczyźni	159	215	153

Rodzaj zatrudnienia

	2018	2019	2020
Kobiety	555	540	454
Mężczyźni	4386	4265	3821

Niepełny wymiar godzin

	2018	2019	2020
Kobiety	13	15	13
Mężczyźni	28	23	16

Pracownicy w podziale na kategorie według płci, wieku, przynależności do mniejszości oraz innych wskaźników różnorodności

Kadra zarządzająca

	2018	2019	2020
Kobiety	51	61	56
Mężczyźni	387	377	346
Razem	438	438	402

	2018	2019	2020
Poniżej 30 lat	8	9	13
30-50	274	275	260
powyżej 50 lat	156	154	129

	2018	2019	2020
Cudzoziemcy	1	1	1
Jakie narodowości?	amerykańska	amerykańska	amerykańska

	2018	2019	2020
Niepełnosprawni	1	1	1

Pozostali pracownicy

	2018	2019	2020
Kobiety	517	494	411
Mężczyźni	4027	3911	3491

GRUPA KAPITAŁOWA PKP ENERGETYKA

PKP Energetyka S.A.
ul. Hoża 63/67
00-681 Warszawa
tel. +48 22 39 190 00
fax +48 22 47 414 79

energetyka@pkpenergetyka.pl
www.pkpenergetyka.pl

Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy
XII Wydział Gospodarczy
Krajowego Rejestru Sądowego
numer KRS 0000322634

NIP: 526-25-42-704
REGON: 017301607
kapitał zakładowy: 844 885 320,00 zł
(wpłacony w całości)



Razem	4544	4405	3902
	2018	2019	2020
poniżej 30 lat	306	310	273
30-50	1886	1710	1510
powyżej 50 lat	2352	2385	2119
	2018	2019	2020
Cudzoziemcy	0	0	0
Jakie narodowości?			
	2018	2019	2020
Niepełnosprawni	10	17	18

OCHRONA ŚRODOWISKA

- Firmy powinny: wspierać zapobiegawcze podejście do problemów środowiska naturalnego
- podjąć inicjatywy propagujące większą odpowiedzialność środowiskową oraz
- wspierać rozwój i upowszechnianie technologii przyjaznych środowisku.

W PKP Energetyka działamy zawsze w zgodzie ze wszystkimi środowiskowymi przepisami, niejednokrotnie wdrażając rozwiązania wykraczające poza obowiązkowe normy. W firmie obowiązuje Program Środowiskowy, a priorytetami organizacji są:

- Ograniczanie szkodliwych emisji do atmosfery.
- Podniesienie świadomości ekologicznej pracowników.
- Ochrona gleby i wód przed zanieczyszczeniem.
- Ograniczenie zużycia energii elektrycznej i ciepłej.
- Usuwanie wyrobów zawierających azbest.

Regularnie prowadzimy przeglądy środowiskowe, monitorujemy zgodność działalności z normami i prowadzimy odpowiedzialną gospodarkę odpadami. W 2020 roku doszło do 6 awarii środowiskowych, ich skutki zostały jednak całkowicie usunięte a infrastruktura naprawiona i udoskonalona, by zmniejszyć ryzyko podobnych przypadków w przyszłości.

Propagujemy ideę zrównoważonego rozwoju w naszym łańcuchu dostaw czego wyrazem jest ujęcie zagadnień środowiskowych w Kodeksie postępowania Dostawców i Wykonawców Grupy Kapitałowej PKP Energetyka. Wdrożyliśmy procedurę stosowania wymagań ochrony środowiska w ramach realizowanych zamówień na rzecz PKP Energetyka. Określiśmy klauzule środowiskowe, które należy uwzględniać w podpisywanych umowach. Wszyscy pracownicy prowadzący postępowania zakupowe są zobowiązani do zamieszczania odpowiednich klauzul środowiskowych w treści zawieranych umów. W 2020 roku w PKP Energetyka mieliśmy 9600 dostawców, w grupie A i B (czyli odpowiadających za 95% wydatków), w tym 325 dostawców kluczowych. W grupie kluczowej liczba podpisanych kontraktów

GRUPA KAPITAŁOWA PKP ENERGETYKA

PKP Energetyka S.A.
ul. Hoża 63/67
00-681 Warszawa
tel. +48 22 39 190 00
fax +48 22 47 414 79

energetyka@pkpenergetyka.pl
www.pkpenergetyka.pl

Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy
XII Wydział Gospodarczy
Krajowego Rejestru Sądowego
numer KRS 0000322634

NIP: 526-25-42-704
REGON: 017301607
kapitał zakładowy: 844 885 320,00 zł
(wpłacony w całości)



zawierających klauzule środowiskowe i bezpieczeństwa pracy wzrosła z 33% w 2019 do 72% w 2020 roku. W nadchodzących latach proces obejmie kolejne grupy naszych partnerów biznesowych.

Aby zmniejszyć nasz negatywny wpływ na środowisko modernizujemy kotły i flotę samochodową. Zachęcamy też wszystkich pracowników do zgłaszania wszelkich sytuacji, które potencjalnie mogą przyczynić się do zanieczyszczenia środowiska oraz powstania awarii środowiskowej. W firmie działa specjalna aplikacja, w której zgłaszane mogą być zarówno zdarzenia BHP jak i z zakresu ochrony środowiska.

Wspieramy rozwój technologii przyjaznych środowisku. Nasza wizja to Polska Zielona Kolej, czyli kolejowy transport zeroemisyjny, zasilany czystą energią. Wierzymy, że dzięki temu polskie pociągi mogą pozostać w zmieniającym się świecie atrakcyjnym i konkurencyjnym środkiem transportu, wzmacniającym pozycję całego sektora oraz naszej firmy. Chcemy oszczędzać energię elektryczną i współpracujemy w tym temacie z całą branżą kolejową. Działamy w Centrum Efektywności Energetycznej Kolei (CEEK), gdzie wspólnie wypracowujemy i wdrażamy rozwiązania efektywne energetycznie i proekologiczne, które służą wszystkim uczestnikom rynku kolejowego.

W 2020 roku wypracowaliśmy także nową strategię zrównoważonego rozwoju PKP Energetyka. W ramach procesu raz jeszcze przeanalizowaliśmy nasz wpływ na środowisko, społeczność lokalną oraz rynek i pracowników. W wyniku procesu zdefiniowaliśmy 5 kluczowych obszarów oraz 16 inicjatyw strategicznych w ramach, których wyznaczaliśmy ambitne cele na kolejne lata m.in. osiągnięcie neutralności klimatycznej w 2030 roku przez PKP Energetyka.

PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

- Firmy powinny przeciwdziałać korupcji we wszystkich jej formach, w tym łapówkarstwu i wymuszeniom.

W PKP Energetyka rozumiemy, że bezpieczeństwo tysięcy naszych pracowników oraz milionów pasażerów polskich kolei zależy od jakości kupowanych przez naszą firmę produktów i usług. Decydującym kryterium, którym kierujemy się podejmując decyzje o zakupie lub nawiązaniu współpracy jest jakość. Nie tolerujemy jakichkolwiek form korupcji. Zakazane i dozwolone zachowania jasno określa przyjęta razem z Kodeksem Etyki Polityka Antykorupcyjna. Dokument precyzyjnie wylicza m.in. zasady przyjmowania i wręczania upominków, zaproszeń na konferencje oraz wyjazdy szkoleniowe, a także procedury związane z zamówieniami publicznymi oraz zakupami towarów i usług.

Nadrzędną zasadą opisaną w Polityce Antykorupcyjnej jest zakaz zachowań, które w sposób nieformalny skutkują zobowiązaniem do wzajemności lub do podjęcia/zaniechania określonych działań. Od 2019 roku obowiązuje w firmie również Rejestr Korzyści. Nad zgodnością z prawem i regulacjami czuwa funkcja Compliance powołana w 2017 roku w ramach Biura Zarządzania Ryzykiem i Regulacji. W ostatnich dwóch latach 80% pracowników kadry zarządzającej przeszło szkolenie antykorupcyjne. W przypadku pracowników administracyjnych odsetek ten wynosi 82%.

GRUPA KAPITAŁOWA PKP ENERGETYKA

PKP Energetyka S.A.
ul. Hoża 63/67
00-681 Warszawa
tel. +48 22 39 190 00
fax +48 22 47 414 79

energetyka@pkpenergetyka.pl
www.pkpenergetyka.pl

Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy
XII Wydział Gospodarczy
Krajowego Rejestru Sądowego
numer KRS 0000322634

NIP: 526-25-42-704
REGON: 017301607
kapitał zakładowy: 844 885 320,00 zł
(wpłacony w całości)



KPMG Advisory Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k.
ul. Inflancka 4a
00-189 Warszawa
Polska

Telephone +48 (22) 528 11 00
Fax +48 (22) 528 10 09
Email kpmg@kpmg.pl
Internet www.kpmg.pl

Raport z wykonania niezależnej usługi atestacyjnej dającej ograniczoną pewność

Zostaliśmy zaangażowani przez Zarząd **PKP Energetyka S.A.** z siedzibą w Warszawie przy ulicy Hożej 63/67 (zwaną dalej „Spółką”) do przeprowadzenia niezależnej usługi atestacyjnej dającej ograniczoną pewność, której przedmiotem była weryfikacja kalkulacji wybranych wskaźników (zwanymi dalej „wskaźnikami”) zawartych w Raporcie Zrównoważonego Rozwoju PKP Energetyka za 2020 rok (zwanym dalej „Raportem”) sporządzonym przez Spółkę zgodnie z wytycznymi i metodami kalkulacji wskaźników opisanymi w Raporcie.

Przeprowadzona usługa dotyczyła weryfikacji poniższych wskaźników za rok 2020 i nie obejmowała weryfikacji pozostałych informacji zawartych w Raporcie:

- Dane dotyczące pracowników oraz innych osób świadczących pracę na rzecz organizacji;
- Zużycie energii w organizacji;
- Całkowity pobór wody;
- Pobór wody;
- Łączne bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 1 – Scope 1);
- Łączne pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 2 – Scope 2);
- Całkowita masa odpadów ze względu na ich rodzaj;
- Nowo zatrudnieni pracownicy (wg. Wiek – do 30, 30-50, 50+, płci, regionu) – liczba i wskaźnik; liczba oraz współczynnik rotacji pracowników;
- Liczba wypadków w pracy;
- Procent pracowników podlegających regularnym ocenom jakości i przeglądom rozwoju kariery zawodowej (wg. płci, kategorii);
- LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate);
- Wskaźnik SAIDI;
- Liczba awarii środowiskowych;
- Wskaźnik azbestu (ilość usuniętego azbestu w stosunku do całego azbestu w Spółce).

Odpowiedzialność Zarządu

Zarząd Spółki jest odpowiedzialny za sporządzenie Raportu oraz wyliczenie wskaźników zgodnie z wytycznymi i metodami kalkulacji opisanymi w Raporcie. Odpowiedzialność ta obejmuje również zaprojektowanie, wdrożenie i utrzymanie systemu kontroli wewnętrznej umożliwiającej sporządzenie Raportu, oraz wyliczenie wskaźników wolnych od istotnych nieprawidłowości powstałych wskutek oszustw lub błędów.



KPMG Advisory Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k.
ul. Inflancka 4a
00-189 Warszawa
Polska

Telephone +48 (22) 528 11 00
Fax +48 (22) 528 10 09
Email kpmg@kpmg.pl
Internet www.kpmg.pl

Odpowiedzialność podmiotu wykonującego usługę atestacyjną

Naszym zadaniem było przeprowadzenie usługi atestacyjnej dającej ograniczoną pewność oraz przedstawienie wniosku z wykonanej pracy. Usługę przeprowadziliśmy zgodnie z postanowieniami Międzynarodowego Standardu Usług Atestacyjnych 3000 „Usługi atestacyjne inne niż badanie lub przegląd historycznych informacji finansowych” wydanego przez Radę Międzynarodowych Standardów Rewizji Finansowej i Usług Atestacyjnych (IAASB). Standard ten nakłada na nas obowiązek zaplanowania i wykonania procedur w taki sposób, aby uzyskać poziom zapewnienia, który jest wystarczający, aby stwierdzić, że kalkulacja wskaźników została przeprowadzona w oparciu o wytyczne i metodyki zawarte w Raporcie.

Wybór procedur zależy od naszego zrozumienia zagadnienia będącego przedmiotem usługi oraz innych okoliczności zlecenia, a także od naszej oceny ryzyka wystąpienia istotnego zniekształcenia wskaźników zawartych w Raporcie. Uzyskując to zrozumienie, bierzemy pod uwagę kontrolę wewnętrzną związaną ze sporządzeniem Raportu i wyliczeniem wskaźników, w celu zaplanowania stosownych procedur, nie zaś w celu wyrażenia opinii na temat skuteczności jej działania.

Przeprowadzone przez nas procedury obejmowały również ocenę, czy zagadnienie będące przedmiotem usługi jest odpowiednie, a przyjęte kryteria stosowne do danych okoliczności.

Zakres procedur wykonywanych podczas usługi dającej ograniczoną pewność jest bardziej ograniczony niż w przypadku usługi dającej racjonalną pewność. W związku z powyższym, poziom zapewnienia uzyskany przy usłudze dającej ograniczoną pewność jest niższy niż poziom zapewnienia, jaki byłby uzyskany, gdyby przeprowadzono usługę dającą racjonalną pewność.

Nasze procedury obejmowały w szczególności:

- Uzyskanie zrozumienia systemu kontroli wewnętrznej umożliwiającej sporządzenie Raportu i wyliczenie wskaźników;
- Rozmowy z osobami odpowiedzialnymi za dostarczanie informacji, utrzymanie systemu kontroli wewnętrznej oraz procedury konsolidacji danych na potrzeby kalkulacji wskaźników;
- Uzgodnienie wskaźników do dokumentów, raportów lub innych źródeł informacji przedstawionych przez Spółkę;
- Uzgodnienie na bazie wybranej losowo próby części składowych jednego ze wskaźników do Sprawozdań do Państwowego Gospodarstwa Wodnego Wody Polskie za rok 2020 (Załącznik nr 1 do Rozporządzenia Ministra Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej z dnia 20 stycznia 2020 r. (poz. 144) w sprawie formy i układu przekazywanych wyników pomiarów ilości pobranych wód podziemnych i wód powierzchniowych oraz ilości i jakości ścieków wprowadzanych do wód lub do zmiany, w zakresie określonym w pozwoleniu wodnoprawnym dla wybranych ujęć);
- Sprawdzenie matematycznej poprawności wyliczenia wskaźników o charakterze liczbowym.



KPMG Advisory Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k.
ul. Inflancka 4a
00-189 Warszawa
Polska

Telephone +48 (22) 528 11 00
Fax +48 (22) 528 10 09
Email kpmg@kpmg.pl
Internet www.kpmg.pl

Nasza Niezależność i Kontrola Jakości

- Jako firma stosujemy Międzynarodowy Standard Kontroli Jakości 1 „Kontrola jakości firm przeprowadzających badania i przeglądy sprawozdań finansowych oraz wykonujących inne zlecenia usług atestacyjnych i pokrewnych” wydany przez Radę Międzynarodowych Standardów Rewizji Finansowej i Usług Atestacyjnych („IAASB”), który wymaga od nas wdrożenia i utrzymywania kompleksowego systemu kontroli jakości z udokumentowaną polityką i procedurami dotyczącymi zgodności z zasadami etyki, standardami zawodowymi oraz mającymi zastosowanie regulacjami i przepisami prawa.
- Jesteśmy niezależni od Jednostki zgodnie z Międzynarodowym Kodeksem Etyki Zawodowych Księgowych (w tym międzynarodowymi standardami niezależności) Rady Międzynarodowych Standardów Etycznych dla Księgowych („Kodeks IESBA”), który jest oparty na podstawowych zasadach dotyczących uczciwości, obiektywizmu, zawodowych kompetencji i należytej staranności, zachowania tajemnicy informacji oraz profesjonalnego postępowania.

Wniosek

Podstawę sformułowania naszego wniosku stanowią zagadnienia opisane w niniejszym raporcie, dlatego nasz wniosek powinien być czytany z uwzględnieniem tych zagadnień.

Uważamy, że dowody, które uzyskaliśmy są wystarczające i odpowiednie, aby stanowić podstawę dla naszego wniosku.

Przeprowadzone przez nas procedury nie wykazały niczego, co pozwalałoby sądzić, że analizowane wskaźniki za rok 2020 wykazane w Raporcie sporządzonym przez Spółkę za rok 2020 nie zostały wyliczone, we wszystkich istotnych aspektach, zgodnie z wytycznymi i metodykami kalkulacji wskaźników opisanymi w Raporcie.

KPMG ADVISORY Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k.

Warszawa, 25 czerwca 2021 roku



GRUPA KAPITAŁOWA

PKP ENERGETYKA