

WSPIERAMY ROZWÓJ POLSKIEJ KOLEI

RAPORT ESG

2022



Energetyka Kolejowa

SPIS TREŚCI

LIST PREZESA PGE EK	3
ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ PGE ENERGETYKA KOLEJOWA	5
Strategia Zrównoważonego Rozwoju	6
O raportowaniu niefinansowym	8
O PGE ENERGETYKA KOLEJOWA S.A.	9
Solidna infrastruktura i rozwój kolei	13
Niezawodne dostawy energii	16
Sieć trakcyjna	18
SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ PGE EK	19
Struktura zatrudnienia	20
Polityka płacowa	21
Bezpieczeństwo pracowników	22
Przyjazne miejsce pracy	27
Nowi pracownicy i rotacja	27
Kształcenie własnych kadr i współpraca ze szkołami	29
Prowadzenie rozwoju pracowników i szkolenia	30
Różnorodność	32
Łańcuch dostaw	33
Wolontariat	36
Grantspołeczni	36
Fundacja korporacyjna	38



DBAŁOŚĆ PGE EK O ŚRODOWISKO I KLIMAT 39

Napędzamy transformację energetyczną	40
Energia - zużycie i redukcja	41
Emisja gazów cieplarnianych	43
Inne emisje pośrednie	43
Utworzone polityki i strategie	43
Odpowiedzialnie gospodarujemy odpadami	44
Woda	47
Różnorodność biologiczna	49

ŁAD ZARZĄDCZY PGE EK 50

Struktura korporacyjna	51
Przeciwdziałanie korupcji i nadużyciom	52
Działamy etycznie	52
Zarządzanie ryzykiem	54
System zarządzania ryzykiem	55
Cyberbezpieczeństwo	56
Otoczenie biznesu	57
Zaangażowanie interesariuszy	57
Podpisane zobowiązania	58

O RAPORCIE 59

Indeks GRI i innych wskaźników	61
--------------------------------------	----



LIST PREZESA PGE ENERGETYKA KOLEJOWA

Szanowni Państwo,

przedstawiamy raport z działań, które nasza organizacja podjęła w 2022 r. na rzecz odpowiedzialnego kształtowania ładu zarządczego oraz wpływu na otoczenie społeczne i przyrodnicze. Opracowanie ma szczególny charakter, gdyż zdecydowaliśmy się przedstawić w nim także nasze starania w zakresie zrównoważonego rozwoju podejmowane w ramach nowej struktury właścicielskiej PGE Polskiej Grupy Energetycznej, do której dołączyliśmy w kwietniu 2023 r.



PGE Polska Grupa Energetyczna jest nie tylko największym przedsiębiorstwem elektroenergetycznym w Polsce, ale także liderem transformacji energetycznej. Dołączenie PGE Energetyka Kolejowa do GK PGE oznacza szereg wyzwań i zobowiązań, stwarza jednak także szanse na skorzystanie z najlepszych praktyk i wartościowych pomysłów pozwalających uzyskać jak najlepsze efekty w zakresie współdziałania przedsiębiorstwa z otoczeniem. Dzięki wiedzy i doświadczeniom Grupy PGE, możemy jeszcze skuteczniej spełniać nasze ambicje w zakresie zwiększania pozytywnego wpływu na gospodarkę, ogół społeczeństwa i wspólnoty lokalne oraz zmniejszania oddziaływania na środowisko naturalne i stan jego zasobów.

W 2022 r. w obliczu wzrostu cen surowców, konsekwencji pandemii oraz następstw wojny w Ukrainie, spełnianie naszych zobowiązań wymagało większego wysiłku. Mimo nieprzewidywanych wyzwań, z którymi przyszło nam się zmierzyć, zrównoważony rozwój pozostał naszym priorytetem i będzie nim także w kolejnych latach. Uwzględniamy aspekty ekologiczne i społeczne w strategicznym i operacyjnym zarządzaniu organizacją, ponieważ jest to najważniejsza droga do osiągnięcia długoterminowych sukcesów biznesowych. Potwierdzeniem tej tezy są osiągnięte przez nas efekty, takie jak ograniczenie emisji gazów cieplarnianych czy poprawa kluczowych w naszej działalności wskaźników SAIDI med.

Zrównoważona energetyka oraz zrównoważony transport to obszary o kluczowym znaczeniu dla stanu klimatu. Działając na styku tych dwóch sektorów, opracowaliśmy projekt, który pozwala wykorzystać potencjał obu i wygenerować korzyści dla środowiska. Celem programu Zielona Kolej® jest zmiana miksu energetycznego na kolei i osiągnięcie 85% udziału energii ze źródeł odnawialnych. Aktywnie działamy także w ramach Centrum Efektywności Energetycznej Kolej, gdzie promujemy proekologiczne rozwiązania wśród przedstawicieli branży kolejowej w Polsce. Z uwagi na specyfikę naszej działalności, w centrum naszych zainteresowań zawsze są bezpieczeństwo i komfort naszych pracowników. Koncentrując uwagę na oczekiwaniach pracowników i dążąc do zwiększania ich zaangażowania, osiągnęliśmy jedno z najlepszych rezultatów wśród pracodawców w Polsce, co zostało potwierdzone przyznaniem naszej spółce certyfikatem Top Employer. Zostaliśmy także nagrodzeni złotym medalem EcoVadis, którym międzynarodowa agencja docenia osiągnięcia spółek w sferze ochrony środowiska, kwestiach społecznych, etyki oraz łańcucha dostaw.

W nadchodzących latach chcemy równie ambitnie traktować kwestie zrównoważonego rozwoju i nadal przewyższać standardy rynkowe w każdym z opisywanych aspektów. Dużą pomocą w osiągnięciu wyznaczonego celu będą dla nas Państwa uwagi na temat sposobu prowadzonej przez nas działalności i treści tegorocznego raportu. Informacje od naszych Interesariuszy pomagają skuteczniej działać na rzecz wspólnej przyszłości.

Sylwester Szczensnowicz
Prezes Zarządu



ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ PGE ENERGETYKA KOLEJOWA

STRATEGIA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

GRI 2-22

W naszej Strategii Zrównoważonego Rozwoju określiliśmy, jak chcemy w sposób odpowiedzialny zarządzać kwestiami ESG najważniejszymi dla naszych interesariuszy. Strategia wpisuje się w realizację następujących Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ:



promocja stabilnego wzrostu gospodarczego oraz produktywnego zatrudnienia i godnej pracy



budowa stabilnej infrastruktury, promowanie zrównoważonego uprzemysłowienia i wspieranie innowacyjności



zapewnienie wzorców zrównoważonej konsumpcji i produkcji



podjęcie pilnych działań w celu przeciwdziałania zmianom klimatu i ich skutkom



budowa partnerstwa na rzecz zrównoważonego rozwoju.

W Strategii Zrównoważonego Rozwoju wyznaczyliśmy 5 priorytetów:

1

Zapewniamy bezpieczne, przyjazne i różnorodne miejsce pracy

2

Napędzamy transformację energetyczną

3

Jesteśmy solidnym partnerem

4

Formułujemy zrównoważony łańcuch dostaw

5

Tworzymy solidną firmę

GRI 2-14

Priorytety określiliśmy dzięki organizowanym cyklicznie panelom dyskusyjnym, warsztatom z pracownikami, wywiadam wewnętrznym oraz analizie branżowej i wytycznym międzynarodowych standardów GRI/SASB. Znajdują one odzwierciedlenie w 16 grupach inicjatyw. Za ich realizację odpowiadają menedżerowie kluczowych obszarów rozwoju.

W przygotowanie Strategii Zrównoważonego Rozwoju zaangażowany był cały zarząd spółki.



ZAKRES TEMATYCZNY RAPORTU

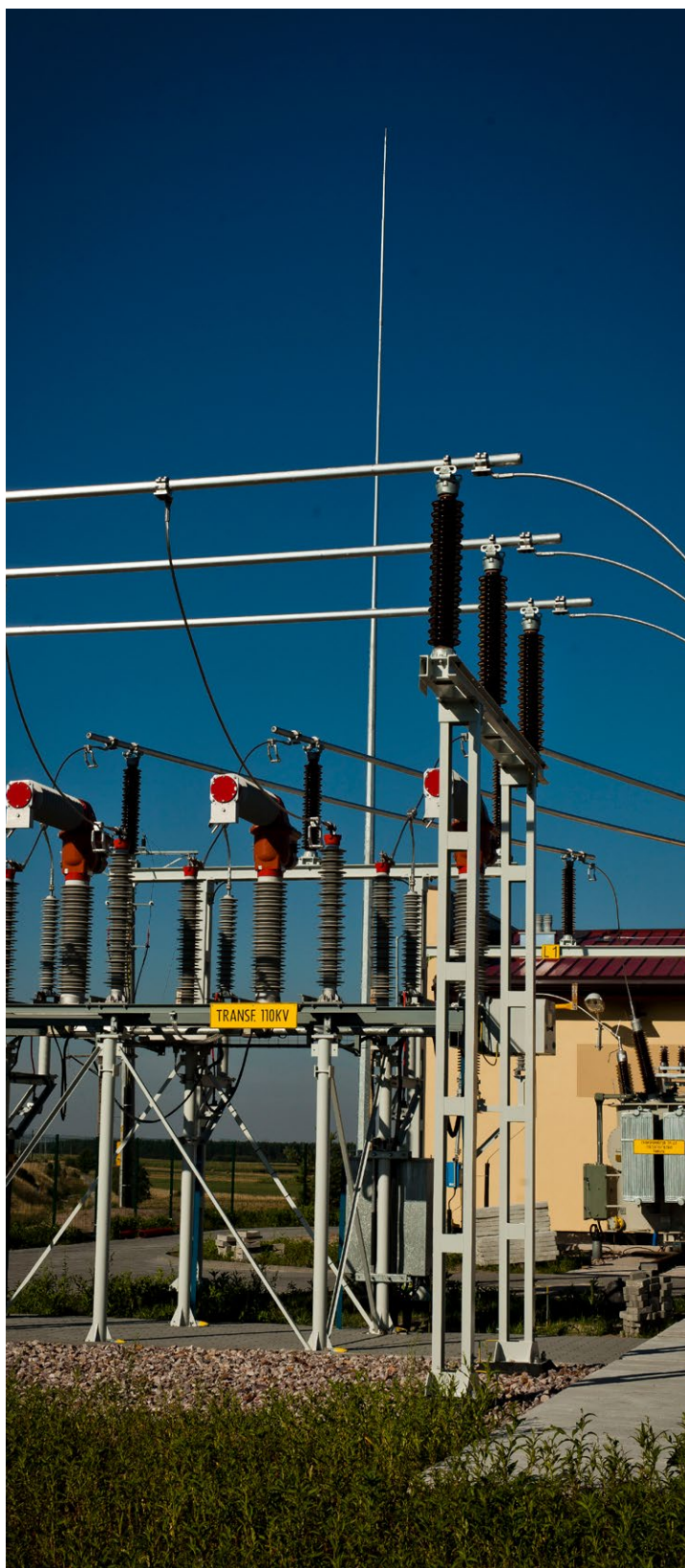
GRI 3-1

GRI 3-2

Niniejszy raport powstał w oparciu o efekty pracy uzyskane w 2021 r. Lista tematów istotnych została zaktualizowana na podstawie analizy dokumentów firmy oraz efektów spotkań roboczych z udziałem menedżerów PGE Energetyka Kolejowa, w tym z menadżerem ESG. Spotkania dotyczyły m.in. infrastruktury, kwestii pracowniczych (w tym HR i BHP), polityki środowiskowej, zaangażowania społecznego firmy.

Istotne tematy raportowania zrównoważonego rozwoju dla 2022 r.:

- Etyka i przejrzystość firmy
- Dobry system zarządzania ryzykiem
- Zmniejszenie emisji gazów cieplarnianych
- Woda i ścieki
- Różnorodność biologiczna
- Odpowiedzialne zarządzanie odpadami
- Przeciwdziałanie luce pokoleniowej
- Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników
- Różnorodne i przyjazne miejsce pracy
- Solidna i trwała infrastruktura
- Cyberbezpieczeństwo







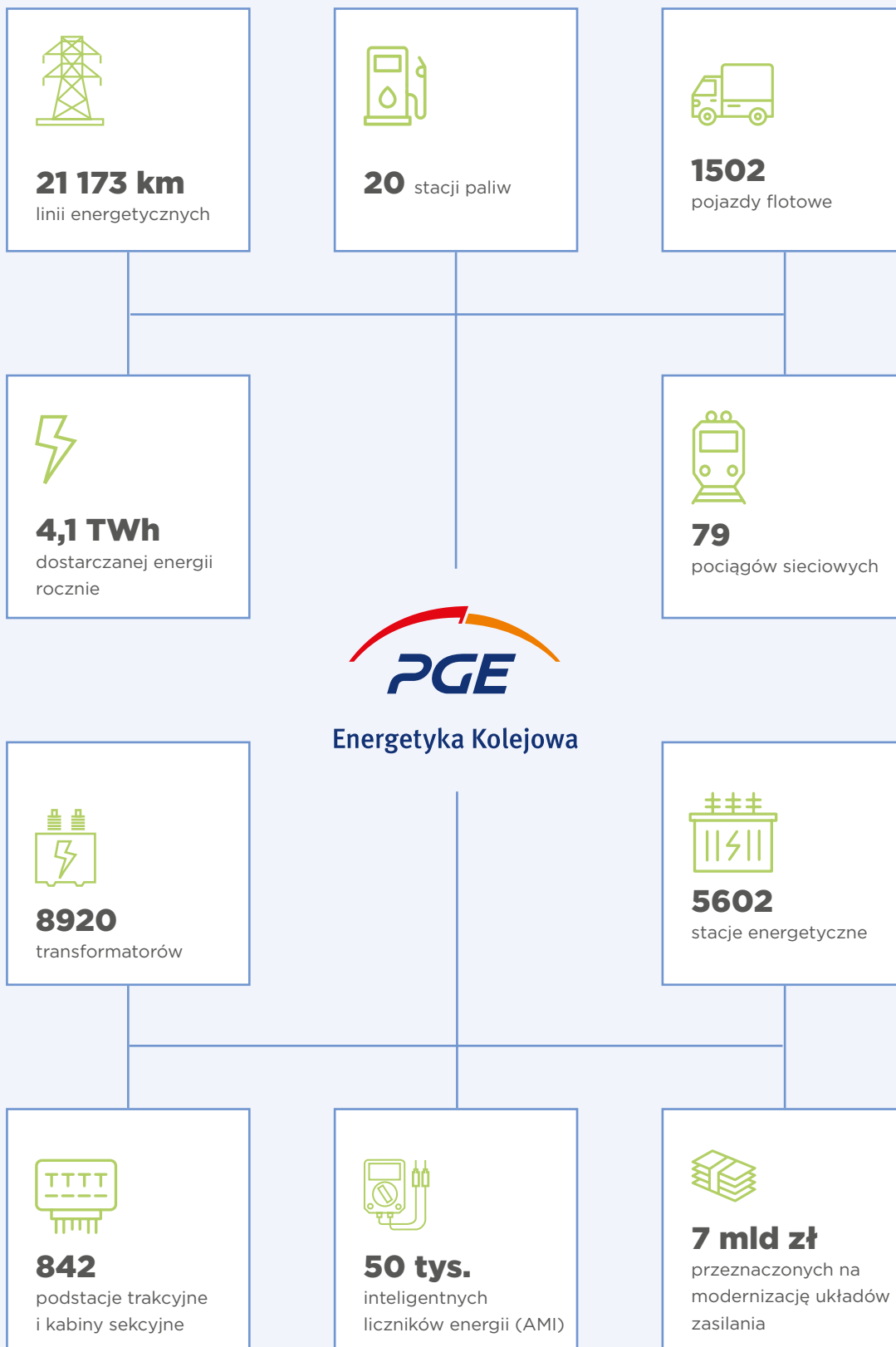
GRI 2-1

GRI 2-6

O PGE ENERGETYKA KOLEJOWA S.A.

600 tys. obiektów (np. podstacji trakcyjnych, transformatorów czy liczników energii), 21 tys. km linii energetycznych oraz ponad 4,2 tys. pracowników i 4,1 TWh energii dostarczanej rocznie – wszystko, co robimy, służy zagwarantowaniu bezpiecznych dostaw energii elektrycznej niezbędnej do utrzymania efektywnego ruchu kolejowego w Polsce. Każdy pracownik spółki wie, że od jakości jego pracy zależą bezpieczeństwo ludzi, biznesowe powodzenie tysięcy firm oraz możliwość punktualnego załatwienia milionów codziennych spraw przez pasażerów pociągów.

Działamy od 2001 r., a od 3 kwietnia 2023 r. należymy do Grupy Kapitałowej PGE Polska Grupa Energetyczna – największego w Polsce przedsiębiorstwa sektora elektroenergetycznego pod względem przychodów i generowanego zysku. PGE Polska Grupa Energetyczna dostarcza ciepło i energię do ponad 5 mln klientów oraz jest liderem zmian w polskiej energetyce. W nowej strategii Grupa PGE przedstawiła plan transformacji i dekarbonizacji oraz ogłosiła cel neutralności klimatycznej do 2050 r., co przekłada się także na działalność spółki PGE Energetyka Kolejowa. Naszą działalność prowadzimy w tzw. obszarze regulowanym – podlegamy kontroli Urzędu Regulacji Energetyki (URE) oraz Urzędu Transportu Kolejowego (UTK).



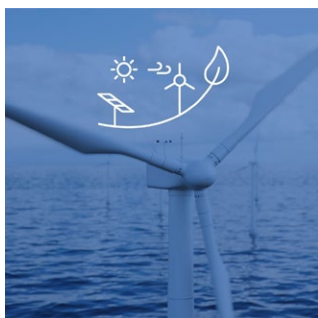
Jesteśmy ogólnopolską firmą o charakterze infrastrukturalnym. Działamy na rynkach o charakterze regulowanym na styku sektora energetycznego i kolejowego. Rozwijamy się dzięki inwestycjom, akceptujemy jedynie niski poziom ryzyka. Ważna jest dla nas przewidywalna, długoterminowa, niespekulacyjna marża oparta na wieloletnich kontraktach. Naszą siłą jest zaangażowanie pracowników i transparentne zasady działania. Działamy zgodnie z kulturą organizacyjną obowiązującą w grupie PGE.

KULTURA ORGANIZACYJNA GRUPY KAPITAŁOWEJ PGE OPIERA SIĘ NA TRZECH WARTOŚCIACH: PARTNERSTWIE, ROZWOJU I ODPOWIEDZIALNOŚCI. SĄ ONE WSPARCIEM W REALIZACJI STRATEGII I WIZJI ROZWOJU PRZEDSIĘBIORSTWA.



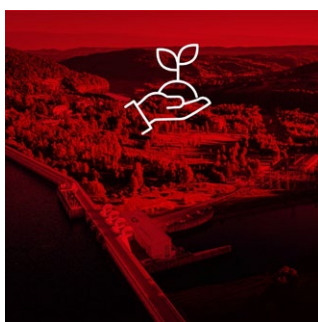
PARTNERSTWO

to utożsamianie się pracowników z Grupą PGE i wynikające z tego współdziałanie; to efektywna i twórcza współpraca, prowadząca do efektu synergii w każdym obszarze naszego działania – na rzecz klientów, właścicieli, pracowników i partnerów biznesowych, wynikającej z dobrej współpracy między spółkami, jak również między pracownikami oraz zespołami. Partnerstwo – to relacje oparte na szacunku.



ROZWÓJ

to ciągłe doskonalenie ludzi, organizacji, procesów i technologii; to tworzenie warunków do wprowadzania innowacji, aktywne szukanie nowych rozwiązań. Do rozwoju niezbędna jest odwaga wprowadzania zmian i kreowania nowej rzeczywistości.



ODPOWIEDZIALNOŚĆ

to dbałość o bezpieczeństwo energetyczne kraju, o zrównoważony rozwój naszej organizacji, o firmę jako dobre miejsce pracy oraz zachowanie najwyższych standardów bezpieczeństwa i higieny pracy; to niezawodność zarówno organizacji, jak i każdego z nas. Odpowiedzialność to uczciwość w każdym działaniu, które podejmujemy.

SOLIDNA INFRASTRUKTURA I ROZWÓJ KOLEI

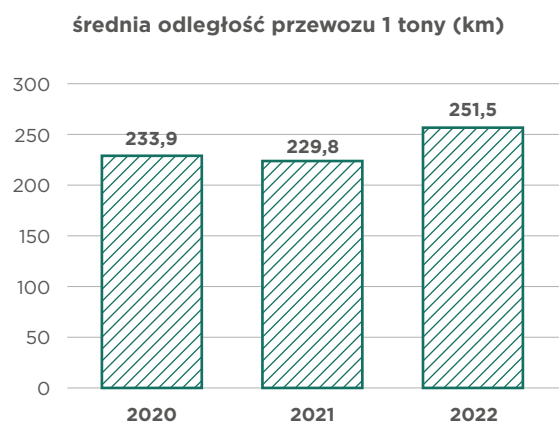
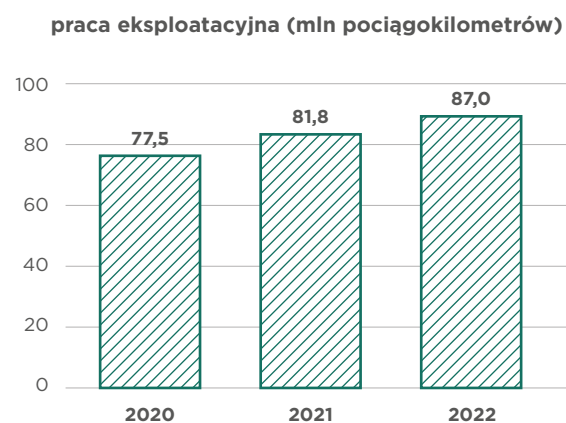
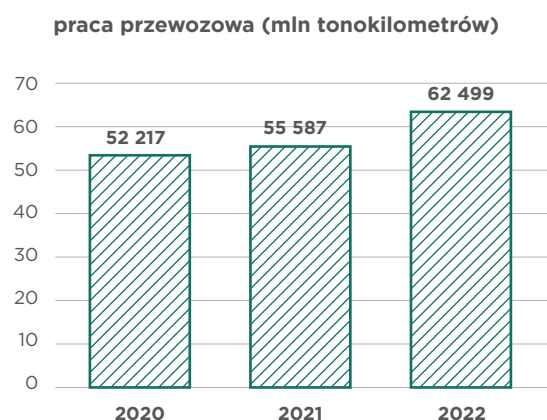
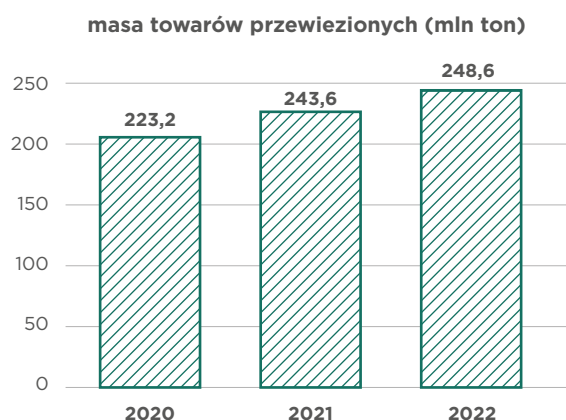
Budujemy nowoczesną, bezpieczną i niezawodną infrastrukturę energetyczną w całym kraju. Rozwijamy infrastrukturę energetyczną dla polskiego sektora kolejowego. Modernizujemy i rozbudowujemy sieć dystrybucyjną, instalujemy nowe urządzenia zasilające na istniejących i powstających trasach kolejowych, elektryfikujemy eksploatowane szlaki kolejowe. W 2022 r. w ramach wieloletniego programu Modernizacja Układów Zasilania (MUZa) uruchomiliśmy dwusetny obiekt służący do zasilania kolejowej trakcji elektrycznej.



Wdrażamy innowacyjne rozwiązania, które zwiększają pewność zasilania i efektywność dystrybucji energii elektrycznej. Inwestujemy w nowoczesne rozwiązania technologiczne dla polskiej kolei. Przykładem innowacji wdrażanych przez nas z sukcesem jest największy w Europie magazyn energii dla kolei, który od lipca 2021 r. pracuje w Garbcach na Dolnym Śląsku. Ten zasobnik energii trakcyjnej o mocy 5,5 MW i pojemności użytecznej 1,2 MWh pozwala na bilansowanie mocy pobieranej z Krajowego Systemu Elektroenergetycznego oraz redukuje szczytowe obciążenia systemu, co w konsekwencji prowadzi do zwiększenia bezpieczeństwa i jakości dostaw energii elektrycznej. Odpowiadamy tym samym na rynkowe zapotrzebowanie na zwiększenie przepustowości przewozów kolejowych, zobrazowane w poniższej tabeli.

Podstawowe parametry kolejowych przewozów towarowych w Polsce w latach 2020-2022

rok	masa towarów przewiezionych (mln ton)	praca przewozowa (mln tonokilometrów)	praca eksploatacyjna (mln pociągokilometrów)	średnia odległość przewozu 1 tony (km)
2020	223,2	52 217	77,5	233,9
2021	243,6	55 987	81,8	229,8
2022	248,6	62 499	87,0	251,5



Nad pracą całości systemu dystrybucyjnego PGE Energetyka Kolejowa czuwa zaawansowany system informatyczny SCADA (ang. Supervisory Control and Data Acquisition), stanowiący łącznik pomiędzy warstwą OT (ang. Operation Technology) i infrastrukturą IT. Zapewnia on optymalną pracę układu, a także gromadzi dane oraz informacje o parametrach jego funkcjonowania. Efektywne działanie systemu dystrybucji energii, w tym gromadzenie, zarządzanie, przetwarzanie i analizę danych, wspierają nowoczesne narzędzia, takie jak usługi Azure Machine Learning i Azure, IoT czy Microsoft Power BI. Stawiamy sobie wysokie wymagania i tego samego oczekujemy od producentów używanego przez nas sprzętu i oprogramowania. Dlatego opracowaliśmy – i aktualizujemy na bieżąco – niezbędne standardy techniczne dotyczące infrastruktury, które są bezwzględnie przestrzegane w czasie procedury zakupowej.

DOBRA PRAKTYKA

System zasilania, którym zarządzamy, od lat jest sukcesywnie przebudowywany w ramach programu MUZA. W trakcie przebudowy infrastruktura zasilająca – podstacje trakcyjne, kabiny sekcyjne wraz z liniową infrastrukturą zasilającą (linie zasilające, kable zasilacze, sterownicze i powrotne) – podlega procesowi weryfikacji WE. W jego ramach m.in. potwierdzane jest bezpieczeństwo i zgodność techniczna obiektów zasilania.

W 2022 r. uzyskaliśmy certyfikaty weryfikacji WE dla 15 obiektów, a w sumie na koniec roku 2022 posiadało je już 68 obiektów. Docelowo chcemy przeprowadzić działania certyfikujące dla wszystkich obiektów objętych programem MUZA.

Chcemy, aby nasza działalność i urządzenia były bezpieczne i w najwyższym możliwym stopniu przyjazne dla środowiska. W tym celu realizujemy proces standaryzacji materiałów, który zapewnia najwyższą jakość urządzeń wykorzystywanych do budowy sieci dystrybucyjnej oraz ich zgodność z obowiązującymi normami i aktami prawnymi. PGE Energetyka Kolejowa jest posiadaczem certyfikatu jakości nadawanego przez Chartered Institute of Procurement and Supply (CIPS), potwierdzającego najwyższy poziom procesów zakupowych. Jako jedyny podmiot z branży kolejowej należymy do elitarnego grona zaledwie 6 firm w Polsce, które z sukcesem przeszły wymagający proces standaryzacji i oceny ze strony tej największej i najbardziej prestiżowej organizacji zakupowej na świecie. Proces certyfikacji trwał 9 miesięcy i polegał na szczegółowym audycie. Eksperti CIPS wzięli pod uwagę pięć kluczowych obszarów: zarządzanie efektywnością, przywództwo i organizację, strategię, zasoby ludzkie oraz procesy i systemy.



W 2023 r. uruchomiliśmy Centrum Monitorowania Alarmów – to kolejna inwestycja spółki na rzecz zabezpieczenia infrastruktury zasilającej polską kolej i zagwarantowania ciągłości i jakości dostaw energii. Z systemem jest już zintegrowane 50 obiektów infrastruktury energetycznej. Do 2024 r. CMA ma objąć infrastrukturę spółki w całej Polsce. Budżet projektu wynosi prawie 30 mln zł. To łącznie 1200 różnorodnych obiektów infrastruktury energetycznej, takich jak 486 podstacji trakcyjnych, 328 kabin sekcyjnych czy stacje paliw. Dodatkowo CMA objęte będą wszystkie należące do nas pociągi sieciowe. Otwarcie centrum zwiększy bezpieczeństwo infrastruktury kolejowej i energetycznej. Nowy system to ważny komponent dbałości o ciągłość przesyłu i najwyższą jakość funkcjonowania całego sektora.

DOBRA PRAKTYKA

1. Sieć instalacji fotowoltaicznych PGE Energetyka Kolejowa należy do grona największych w Polsce. Łącznie na należących do nas podstacjach trakcyjnych pracuje 11 000 m² paneli, co umożliwia produkcję prawie 2 GWh bezemisyjnej energii rocznie. Dzięki temu spółka jest w stanie zmniejszyć swój ślad węglowy o ponad 1500 ton CO₂. Projekt budowy kilkuset instalacji został zrealizowany w niewiele ponad 18 miesięcy, zwiększając liczbę „zielonych” podstacji z 15 do 360, co stanowi ponad 70% wszystkich podstacji trakcyjnych zasilających polską kolej.
2. Wspieramy rozwój energetyki odnawialnej poprzez wydawanie warunków przyłączenia dla farm fotowoltaicznych. W latach 2018-2022 wydaliśmy techniczne warunki przyłączenia dla źródeł energii o mocy przekraczającej 50 kW o łącznej mocy przyłączeniowej wynoszącej ponad 104 MW.

NIEZAWODNE DOSTAWY ENERGII

SAIDI MED

Inwestujemy zarówno w rozbudowę sieci elektroenergetycznej, jak i modernizację istniejących linii. Zwiększamy parametry jakościowe dystrybuowanej energii elektrycznej oraz zapobiegamy przerwom w zasilaniu. W efekcie obniżyliśmy wskaźnik przeciętnego (średniego) systemowego czasu trwania przerwy długiej w dostawach energii elektrycznej, wyrażanego w minutach na odbiorcę na rok – SAIDI MED. Wskaźnik ten uwzględnia szczególne dni, które określane są w literaturze jako Major Event Days (MED). Są to doby, w których wystąpiły zdarzenia poza kontrolą operatora sieci lub wykraczające poza zwykłe warunki pracy (np. burze, silne wiatry, huragany, wyjątkowe oblodzenia).



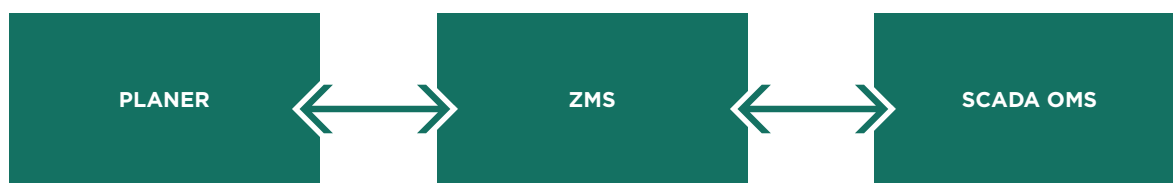
Nawet w skomplikowanej infrastrukturze złożonej z kilkuset tysięcy współdziałających urządzeń mechanicznych, elektrycznych i elektronicznych awarie mogą się przydarzyć, choćby na skutek warunków pogodowych. Naszym zadaniem jest troska, aby było ich jak najmniej, a gdy się pojawią – by zostały usunięte jak najszybciej. Podjęliśmy w związku z tym inicjatywę mającą wspomagać procesy decyzyjne w zakresie dysponowania pogotowiami energetycznymi. Chcemy, aby nasze służby ruchu posiadały narzędzia, które analizując czynniki pogodowe będą wskazywać potencjalne miejsce i czas wystąpienia awarii sieci dystrybucyjnej.

W 2022 r. jednym z takich działań było wdrożenie Procesu Planowania Wyłączeń, które umożliwi optymalizację warunków pracy sieci oraz precyzyjne planowanie i realizację wymaganych prac: utrzymaniowych, remontowych, inwestycyjnych czy likwidację skutków awarii. Zagwarantuje to ciągłość i niezawodność dostaw energii elektrycznej o wymaganych parametrach jakościowych dla naszych klientów.

Proces Planowania Wyłączeń dotyczy przede wszystkim pracowników zaangażowanych w zasilanie sieci trakcyjnej i dystrybucyjnej. Uwzględnia on stosowane obecnie narzędzia informatyczne:

SYSTEMY OPERACYJNE UCZESTNICZĄCE W PROCESIE PLANOWANIA WYŁĄCZEŃ

-  Dystrybucja (SCADA)
-  Obsługa (ZMS)
-  Usługi (PLANER)



Outage Management System = OMS = System Zarządzania Wyłączeniami

DOBRA PRAKTYKA

Ograniczamy oddawanie do sieci energii biernej pojemnościowej – czyli obciążającą sieci dystrybucyjne poprzez pracę takich urządzeń jak falowniki, zasilacze, oświetlenie LED, długie linie kablowe. Tego typu energia jest dla sieci energetycznej szkodliwa – powoduje zmniejszenie sprawności linii i transformatorów. Na podstacjach trakcyjnych

i stacjach transformatorowych montujemy specjalistyczne układy kompensacji mocy biernej. Są to dławiki kompensacyjne lub złożone układy automatycznej regulacji mocy biernej. W 2022 r. zwróciliśmy do sieci o 2% mniej energii biernej pojemnościowej w stosunku do roku 2021.

Od 2020 r. w naszym przedsiębiorstwie wdrażamy Microsoft Power BI. Jest to narzędzie, które umożliwia wizualizację oraz interaktywną pracę z danymi. Liczba raportów przygotowywanych z wykorzystaniem Power BI cały czas rośnie, dlatego zdecydowaliśmy się w 2021 r. uruchomić Bibliotekę Raportów BI, w której przez intranet można znaleźć wszystkie certyfikowane raporty funkcyjno-

jące w naszej firmie. W roku 2022 wdrożono oparte o Microsoft Power BI narzędzie do raportowania czasu pracy przeznaczonej na poszczególne projekty. Raport zawiera wszystkie otwarte elementy planu strukturalnego projektów, a wyświetlana zawartość jest codziennie automatycznie odświeżana.

SIEĆ TRAKCYJNA

Wysoka jakość sieci trakcyjnej przekłada się na kluczowe aspekty dla kolejowego ruchu pasażerskiego i towarowego - mniejszą liczbę awarii, skrócenie czasu usuwania usterek, wyższą dostępność infrastruktury. Naszą dumą jest ciągły spadek awarii sieci trakcyjnej w ostatnich latach. Liczba awarii zależnych od urządzeń sieci trakcyjnej w roku 2022 była 19 razy niższa niż w roku 2016 i wynosiła zaledwie 16 przypadków przy ponad 24 tysiącach kilometrów sieci trakcyjnej będących w naszym utrzymaniu. Osiągnięcie takiego wyniku jest możliwe dzięki terminowemu wykonywaniu przeglądów i terminowej realizacji zgłoszeń serwisowych od właściciela infrastruktury. Kolejny rok z rzędu wskaźnik wykonania przeglądów został utrzymany na poziomie 100%, a wskaźnik terminowości realizacji zgłoszeń serwisowych osiągnął historycznie wysoki poziom 99,9%.



Awaryjność sieci trakcyjnej PGE EK w latach 2019-2022

	2019	2020	2021	2022
Wskaźnik awaryjności*	788	621	579	16
Wskaźnik wykonania przeglądu w stosunku do planu	100%	100%	100%	100%
Terminowość realizacji zgłoszeń przez PKPE24	84,70%	97,84%	98,72%	99,9%

* liczba uszkodzeń sieci trakcyjnej zależnych od utrzymania. Dane za lata 2020-2021 zostały przeliczone zgodnie z metodyką roku

Osiągnięcie tak znakomitych rezultatów jest możliwe dzięki doskonaleniu działań w Oddziale Usługi. Szereg inicjatyw (np. zdalne zarządzanie pracownikami terenowymi czy nadzór nad kłuczowymi zasobami) to kontynuacja dotychczasowych działań, ale w 2022 rok wprowadziliśmy także nowe inicjatywy. Zaliczyć do nich można: certyfikację poleceniodawców, szersze wykorzystanie poligonu szkoleniowego, cyfryzację pisemnych poleceń na pracę, video monitoring pociągów czy eFakturę.

Poligon szkoleniowy w Słotwinach pozwala na podniesienie kwalifikacji, poprawę bezpieczeństwa czy standaryzację procesów i procedur w całej spółce. Jest to jedyny tego typu obiekt w Europie Środkowo-Wschodniej. Program szkoleniowy został przygotowany we współpracy z Instytutem Kolejnictwa, a całości patronuje Urząd Transportu Kolejowego. Pracownicy PGE Energetyka Kolejowa są szkoleni przy wykorzystaniu nowoczesnych narzędzi VR, e-learningu oraz terenowych szkoleń praktycznych. Program udostępniamy szkołom profilowym i wybranym podmiotom zewnętrznym, co sprzyja kulturze bezpieczeństwa na kolei.

Przeprowadziliśmy cyfryzację pisemnych poleceń na pracę, czyli wdrożenie elektronicznego standardu dla procedury bezpieczeństwa pracowników w czasie pracy przy urządzeniach elektroenergetycznych. Pozwoliło to na podniesienie nie tylko bezpieczeństwa pracy, lecz także jakości świadczonych usług, np. krótsze średnie czasy usuwania awarii.

Monitoring video na pociągach sieciowych dodatkowo wspiera pracowników PGE Energetyka Kolejowa w zakresie bezpieczeństwa ruchu kolejowego. Jest ona ważna dla maszynistów, ponieważ pozwala na rejestrację audiowizualną przebiegu jazdy oraz pracy wykonywanej z pociągu sieciowego. Dzięki temu mamy dokładniejszą wiedzę na temat przebiegu usuwania awarii, co przekłada się na lepsze praktyki na przyszłość oraz sprawniejszą reakcję w odpowiedzi na zgłoszenie serwisowe.

W ramach badania NPS (Net Promoter Score) regularnie weryfikujemy, czy nasi klienci byliby skłonni polecić usługi PGE EK innym. Udzielane odpowiedzi są dzielone na 3 grupy: promotorów, obojętnych i krytyków. Wartość wskaźnika NPS waha się pomiędzy -100 i +100.

Skłonność klientów PGE EK do polecenia naszych usług

	2019	2020	2021	2022
Klienci trakcyjni	4,76	-1,62	45,7	32,31
Klienci nietrakcyjni	12,22	-9,73	1,59	7,26





SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ PGE EK

STRUKTURA ZATRUDNIENIA

GRI 2-7

GRI 2-8

GRI 2-30

Nasz zespół tworzy ponad 4100 osób, które każdego dnia angażują się w swoją pracę, bo wiedzą, jak ważna jest dla milionów pasażerów i krajowej gospodarki. Zatrudniamy doskonałych fachowców, ale sama wiedza nie wystarczy, aby odnieść sukces w naszej organizacji – stawiamy na wiarygodność i zaufanie członków zespołu, codzienną życzliwość oraz troskę o bezpieczeństwo swoje i innych. Nie ma u nas stanowisk mniej i bardziej ważnych – różne są jedynie role w firmie. Każda z zatrudnionych osób jest częścią MOCnego Składu – razem możemy sprostać nawet największym wyzwaniom stawianym nam przez naszych klientów, a finalnie – pasażerów polskich kolei.

Oferujemy stabilne zatrudnienie w dużej firmie. Z 99% pracowników łączą nas pełnoetatowe umowy na czas nieokreślony. W bardzo niewielkim stopniu – ok. 1% – korzystamy z pracy osób, które są zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych. Na ten procent składa się 95 umów-zleceń oraz 30 umów tzw. bodyleasingu. Umowy-zlecenia są zazwyczaj krótkoterminowe i obejmują proste czynności wynikające z potrzeb biznesu. Umowy bodyleasingu wykorzystywane są w obszarze IT.

Warto dodać, że 90% pracowników (czyli 3688 osób) jest objętych zakładowym układem zbiorowym pracy. Pozostałe osoby mają wypłacane wynagrodzenie zgodnie z przyjętymi w spółce zasadami wynagradzania kierujących jednostkami organizacyjnymi.

Struktura zatrudnienia w latach 2019-2022

	2019	2020	2021	2022
Całkowita liczba pracowników	4843	4304	4225	4114
Kobiety	555	467	474	461
Mężczyźni	4288	3837	3751	3653
Zatrudnieni na czas nieokreślony	4582	4117	3987	3987
Kobiety	509	433	416	413
Mężczyźni	4073	3684	3571	3484
Zatrudnieni na czas określony	261	187	238	217
Kobiety	46	34	58	48
Mężczyźni	215	153	180	169
Zatrudnieni na pełny etat	4805	4275	4193	4083
Kobiety	540	454	459	446
Mężczyźni	4265	3821	3734	3637
Zatrudnieni na niepełny etat	38	29	32	31
Kobiety	15	13	15	15
Mężczyźni	23	16	17	16

POLITYKA PŁACOWA

GRI 2-20

GRI 2-21

Szczegóły polityki płacowej oraz rozkład płac w firmie objęte są tajemnicą przedsiębiorstwa.

GRI 2-19

W przypadku menedżerów wynagrodzenia częściowo oparte są na systemie premiowym. Wysokość premii jest uzależniona m.in. od osiągnięcia celów z obszaru ESG – wylicza się ją w oparciu o poziom następujących wskaźników:

- satysfakcji klientów (NPS),
- spadek emisji gazów cieplarnianych,
- częstotliwości wypadków (LTIFR),
- bezpieczeństwa ruchu kolejowego,
- zaangażowania pracowników.



DOBRA PRAKTYKA

W naszej organizacji od 2021 r. działa program sukcesji, dzięki któremu identyfikujemy oraz rozwijamy sukcesorów na stanowiska managerskie. W przypadku rekrutacji na stanowiska managerskie w pierwszej kolejności bierzemy pod uwagę sukcesorów, którzy są gotowi do przyjęcia tej odpowiedzialności.

DOBRA PRAKTYKA

W PGE rokrocznie przeprowadzamy badanie zaangażowania pracowników. W 2022 r. odbyło się ono w formie internetowego badania ankietowego na przełomie listopada i grudnia. Firma, przy 93% frekwencji w badaniu, utrzymała bardzo wysoki wskaźnik zaangażowania na poziomie 69 procent, co plasuje spółkę wśród najlepszych pracodawców w Polsce.

BEZPIECZEŃSTWO PRACOWNIKÓW

W kwestiach bezpieczeństwa pracy nie ma w naszej firmie miejsca na kompromisy. Specyfika działalności firmy stwarza dla pracowników liczne sytuacje potencjalnego zagrożenia zdrowia i życia, które wymagają od spółki uważnego i starannego planowania organizacji pracy. Do najważniejszych okoliczności stwarzających zagrożenia dla pracowników należą:

- prace fizyczne polegające na utrzymaniu ruchu urządzeń elektroenergetycznych oraz urządzeń sieci trakcyjnej (np. usuwanie awarii i przywracanie sprawności linii kolejowych). Prace te wykonuje się w całym kraju, całodobowo, często w niesprzyjających warunkach atmosferycznych;
- obsługa własnych maszyn i urządzeń, eksploatacja urządzeń elektroenergetycznych, prace konserwacyjne i remontowe pojazdów kolejowych,
- przebywanie w pobliżu poruszającego się taboru kolejowego, co wymusza poruszanie się w trudnym terenie, czy prace budowlane na terenie budów zewnętrznych podmiotów.

Tak wymagające środowisko pracy sprawia, że **przestrzeganie zasad BHP to nie tylko kwestia spełniania wymagań prawnych, ale przede wszystkim dbałość o najwyższe, bo wyjątkowe dobro, jakim są zdrowie i życie ludzkie.**

GRI 403-1

GRI 403-2

GRI 403-8

Kwestiami bezpieczeństwa zarządzamy zgodnie z międzynarodową normą ISO 45001:2018. Każde stanowisko w naszej organizacji jest objęte procedurą oceny ryzyka zawodowego, którą przeprowadzają zespoły złożone z pracowników wykonujących pracę na tym stanowisku, osób kierujących, organizujących zasoby niezbędne do realizacji powierzanych zadań, specjalistów bezpieczeństwa pracy oraz elektryków, mechaników czy specjalistów innych branż. Ocenę ryzyka traktujemy jako proces, w którym kluczowa jest obserwacja procesów pracy i sposobu jej wykonywania przez pracowników i zgłaszane przez nich potrzeby w zakresie działań korygujących. Wszędzie, gdzie jest to możliwe, eliminujemy zagrożenia lub w najwyższym możliwym stopniu minimalizujemy ryzyko.

GRI 403-7

O bezpieczeństwo pracowników dbamy już na etapie organizowania zasobów potrzebnych do wykonywania zadań:

- wyposażamy stanowiska pracy w dodatkowy sprzęt ochronny – w 2022 r. doposażyliśmy podesty robocze naszych pociągów sieciowych w punkty kotwiczące. Zabezpieczają one pracownika przed upadkiem z platformy roboczej pociągu w razie pracy w miejscu, gdzie podniesienie barier ochronnych na podeście nie jest możliwe ze względu na kolizję bariery z elementami infrastruktury kolejowej,
- eliminujemy ze środowiska pracy substancje i mieszaniny chemiczne – w 2022 r. z wykorzystaniem wdrożonej procedury nadzoru nad substancjami chemicznymi (B-L-11A-003 Postępowanie z substancjami i mieszaninami chemicznymi) ograniczyliśmy katalog preparatów chemicznych dopuszczonych do stosowania w firmie.

GRI 403-2

GRI 403-4

Przy podejmowaniu decyzji na temat działań profilaktycznych wpływających na poprawę bezpieczeństwa kluczowe znaczenie ma formalny i nieformalny przepływ informacji w organizacji. W ostatnich latach kładziono ogromny nacisk na propagowanie zasad bezpieczeństwa. Jedną z nich jest Zasada STOP. Zasada STOP oznacza wstrzymanie pracy przez każdą z osób, która oceni warunki pracy jako niebezpieczne lub zidentyfikuje zagrożenia dla swojego zdrowia, zdrowia współpracowników lub osób trzecich. Dzięki temu zidentyfikowano wiele sytuacji niebezpiecznych. Szczególną uwagę poświęcono zdarzeniom, które przy niekorzystnym rozwoju sytuacji mogły zakończyć się poważnym urazem lub śmiercią pracownika. Powołane przez pracodawcę zespoły, w skład których wchodziło pracowników, bezpośredni kierownicy, dyrektorzy, eksperci i specjaliści BHP, dokonywały drobiazgowej analizy zdarzeń wypadkowych i identyfikowały ich przyczyny źródłowe. Stosowanie Zasady STOP pozwoliło na zbudowanie szczerzej i otwartej komunikacji między pracodawcą a pracownikami, a także między samymi pracownikami.

GRI 403-3

Wśród pracowników biorących udział w procesach i działaniach zmierzających do poprawy warunków pracy kluczową rolę odgrywają społeczni inspektorzy pracy. Są to osoby wybrane przez pracowników, posiadające ich zaufanie, a jednocześnie praktycy, znający specyfikę pracy i problemy występujące na poszczególnych stanowiskach. Pracodawca, mając na uwadze doświadczenie i zaangażowanie społecznych inspektorów pracy, zaprosił ich do współpracy w wielu działaniach realizowanych na rzecz pracowników. Utworzone zostało narzędzie IT pozwalające na rejestrowanie zaleceń społecznych inspektorów pracy oraz monitorowanie ich realizacji przez osoby odpowiedzialne.

Pracownicy włączają się do prac zespołów roboczych, których celem jest wypracowanie konkretnych rozwiązań poprawiających bezpieczeństwo pracy oraz usprawniających procesy technologiczne.

GRI 403-1

DOBRA PRAKTYKA

W maju 2022 r. w naszej firmie została przyjęta nowa procedura określająca tworzenie i egzekwowanie planów poprawy warunków pracy. Zapisane w nich zadania i działania mają na celu zapewnienie realizacji obowiązków pracodawcy oraz zobowiązań przyjętych m.in. w ramach Zintegrowanego Systemu Zarządzania, w sposób dopasowany do charakteru i potrzeb poszczególnych jednostek organizacyjnych i wykonawczych. Wdrożenie narzędzia, jakim są plany poprawy, pozwala

nam na systemowe zamknięcie tzw. cyklu Deminga (Plan-Do-Check-Act) – modelu ciągłego doskonalenia opierającego się na logicznie następujących po sobie etapach: planowanie, wykonanie, sprawdzenie, usprawnienie. Plan może być uzupełniany o nowe zadania na bieżąco, zgodnie z potrzebami jednostek bądź całej organizacji. Wsparcie w zakresie formułowania zadań prowadzi Zespół Biura BHP, Ppoż. i Ochrony Środowiska.

GRI 403-5

GRI 403-8

Przestrzegamy wszystkich zasad i zobowiązań w sferze medycyny pracy. Nasi pracownicy mogą korzystać z prywatnych placówek opieki medycznej w całej Polsce. Wszyscy nowo zatrudnieni przechodzą szkolenia wstępne BHP, a ich wiedza jest później aktualizowana w czasie szkoleń okresowych.

ZASADY BEZPIECZEŃSTWA PGE ENERGETYKA KOLEJOWA:

1

Dbamy o bezpieczeństwo swoje i innych. Identyfikujemy zagrożenia i przeciwdziałamy im.

2

Aktywnie proponujemy rozwiązania mające na celu poprawę bezpieczeństwa.

3

Nie tolerujemy przypadków nieprzestrzegania zasad bezpieczeństwa.

4

Gdy widzimy sytuację, która zagraża bezpieczeństwu, przerywamy swoją pracę i reagujemy.

5

Nie powtarzamy błędów – wyciągamy z nich wnioski.

Naszym celem jest budowa bezwypadkowego miejsca pracy. Firma wyznaczyła bieżący cel strategiczny, jakim jest zero wypadków ciężkich i śmiertelnych, a także cel długoterminowy. **Do 2030 r. zamierzamy wyeliminować wszystkie wypadki skutkujące absencją w pracy. Dlatego od wielu lat realizujemy projekt Misja ZERO, który konsekwentnie podnosi standardy bezpieczeństwa w PGE Energetyka Kolejowa.** Od dnia ogłoszenia programu jego wizja jest niezmienna i zawiera się w następujących słowach: „nikt nie powinien zostać ranny ani zginąć w wypadku przy pracy”. Filary programu zostały wypracowane podczas warsztatów, w których brało udział kilkuset pracowników naszej firmy. Misja ZERO opiera się na pięciu filarach.

Filar I: Przywództwo

Głównym zadaniem zrealizowanym w ramach Filaru Przywództwo było opracowanie i wdrożenie nowego sposobu zarządzania planami poprawy warunków pracy. Wdrożono narzędzie IT, dzięki któremu możliwe jest bieżące monitorowanie zadań w poszczególnych krokach. Jego istotnym elementem jest czytelny i intuicyjny dashboard, generowany z wykorzystaniem Power BI. Rozwiązanie przyniosło znakomity efekt nie tylko dlatego, że umożliwiło stały nadzór nad działaniami, ale również dlatego, że zmotywowało pracowników całej organizacji. Każda z zaangażowanych osób może zaobserwować, jak z pozoru drobne decyzje i czynności przyczyniają się do usprawnienia i poprawy bezpieczeństwa miejsc, stanowisk pracy oraz realizowanych procesów.

Filar II: Zarządzanie ryzykiem**GRI 403-1**

Opracowano i zrealizowano pilotażowe działanie mające na celu kompleksową ocenę wdrożenia i utrzymania standardów bezpiecznej pracy w kluczowych dla organizacji obszarach. W 2022 r. były to: przygotowanie pracownika do pracy, realizacja procedury Bezpieczny Start, przestrzeganie 12 Zasad Ratujących Życie, funkcjonowanie systemu pierwszej pomocy, funkcjonowanie systemu ochrony przeciwpożarowej, organizacja, realizacja i nadzór nad pracami przy urządzeniach elektroenergetycznych (praca na polecenie), wyposażenie i utrzymanie sprzętu ochronnego elektroizolacyjnego i wskazującego napięcie, wyposażenie i utrzymanie sprzętu do pracy na wysokości, system nadzoru nad maszynami i urządzeniami, standard magazynowania substancji niebezpiecznych.

Filar III: Systemy

W 2022 r. podjęliśmy szereg działań zmierzających do unowocześnienia procesów zarządzania sprzętem wykorzystywanym do prac w warunkach niebezpiecznych. Opracowaliśmy narzędzia informatyczne ułatwiające nadzorowanie sprzętu oraz zapewniające pracownikom dostęp do informacji dotyczącej sprawności sprzętowej, instrukcji obsługi oraz dokumentacji technicznej.

Filar IV: Bezpieczne maszyny

Najważniejszym elementem tego filaru była kontynuacja montażu punktów kotwienia na podestach roboczych pociągów sieciowych oraz montaż klimatyzacji w ich kabinach.

Filar V: Ludzie**GRI 403-5**

Opracowano i zrealizowano nowoczesne szkolenie w zakresie bezpiecznego wykonywania pracy przy urządzeniach energetycznych. Wykorzystuje ono platformę e-learningową. Łatwa i przystępna forma oraz podział na krótkie bloki tematyczne cieszyły się uznaniem pracowników. Szkolenie jest dostępne dla zainteresowanych w każdym momencie, gdy tego potrzebują.

GRI 403-9

liczba zdarzeń potencjalnie wypadkowych

Liczba wypadków w pracy w latach 2019-2022

	2019	2020	2021	2022
Uszczerbek na zdrowiu pracowników organizacji (w tym śmiertelne)	42	27	34	42
Liczba ofiar śmiertelnych urazów przy pracy	1	1	1	0
Wskaźnik ofiar śmiertelnych urazów w następstwie pracy	0,126	0,132	0,142	0
Liczba poważnych ciężkich wypadków przy pracy (z wyłączeniem wypadków ze skutkiem śmiertelnym)	0	0	1	1
Odsetek poważnych wypadków przy pracy (z wyłączeniem wypadków ze skutkiem śmiertelnym)	0%	4%	3%	2%
Liczba możliwych do zarejestrowania urazów przy pracy	52	35	38	48
Wskaźnik możliwych do zarejestrowania urazów przy pracy (na mln przepracowanych h)	6,54	4,61	5,39	6,98

Liczba wypadków w podziale na rodzaj w latach 2019-2022

	2019	2020	2021	2022
Wypadki lekkie	40	27	32	41
Wypadki ciężkie	0	0	1	1
Wypadki zbiorowe	1	0	1	2
Osoby poszkodowane w wypadkach zbiorowych	2	0	2	5
Wypadki śmiertelne	1	1	1	0
LTIFR	5,41	3,82	4,83	6,11
Liczba zdarzeń potencjalnie wypadkowych	4572	1589	444	220
Odsetek / usuniętych zagrożeń	77%	68%	67%	98%
Wskaźnik ciężkości wypadków	81,8	65,9	69,1	58,48

DOBRA PRAKTYKA

W 2022 r. w ramach programu Misja Zero wyposażyliśmy nasze pociągi sieciowe w zestawy ratunkowe złożone z przenośnej apteczki pierwszej pomocy i defibrylatora AED Samaritan PAD 500P. Zestaw poza jed-

nostką centralną zawiera baterię oraz komplet elektrod, które jako produkty jednorazowego użytku należy wymienić po każdym zastosowaniu. Elementy wymienne objęte są 4-letnią gwarancją.

PRZYJAZNE MIEJSCE PRACY

Doświadczenie, wiedza i dobre praktyki naszych pracowników są siłą PGE Energetyka Kolejowa i fundamentem naszego sukcesu. Prowadzimy regularne pomiary zadowolenia zatrudnionych oraz sprawdzamy warunki pracy (uwzględniając zróżnicowanie pracowników pod względem wieku czy płci).

DOBRA PRAKTYKA

O tym, że oferujemy przyjazne miejsce pracy, świadczą także zewnętrzne wyróżnienia. W styczniu 2023 r. ponownie zdobyliśmy tytuł TOP Employer przyznawany najlepszym pracodawcom w Polsce. Certyfikację prowadzi TOP Employers Institute, który w procesie oceny bierze pod uwagę: poszukiwanie talentów, strategię HR, szkolenia i rozwój czy budowę różnorodnego miejsca pracy.

Przyznano nam notę 83,72%, co stanowi wzrost o prawie 3 punkty procentowe względem zeszłego roku. Za ten wynik odpowiadają postępy w budowie różnorodnego i zapewniającego dobrostan miejsca pracy oraz w rozwijaniu przywództwa. Nasza spółka została również po raz trzeci nagrodzona tytułem Best Employer, przyznawanym przez firmę Kincentric.

NOWI PRACOWNICY I ROTACJA

Poszukując kandydatów na dane stanowisko w PGE Energetyka Kolejowa, w pierwszej kolejności sprawdzamy, czy możemy zaproponować je osobie już pracującej w naszej organizacji. Zasada pierwszeństwa rekrutacji wewnętrznej pozwala nam wykorzystywać potencjał pracowników, promować ich doświadczenie i inwestować w rozwój. Dopiero przy braku aplikacji wewnętrznych lub braku kandydatów spełniających wymagania kompetencyjne rozpoczynamy poszukiwania osób spoza spółki. Dbając o efektywność procesów rekrutacji i o naszych nowych pracowników, wszystkich świeżo zatrudnionych obejmujemy programem adaptacji. Dzięki temu nowy członek każdego zespołu może poznać szczegóły dotyczące działalności naszej firmy, najważniejsze informacje pomocne mu w pierwszych miesiącach pracy i zapoznać się ze wszystkimi zasadami i politykami obowiązującymi w PGE Energetyka Kolejowa.



GRI 401-1

Nowi pracownicy Grupy Kapitałowej PGE Energetyka Kolejowa w latach 2019-2022

	2019	2020	2021	2022
Łącznie	248	145	297	278
Kobiety	46	40	64	46
Mężczyźni	202	105	233	232
Wiek do 30 lat	113	64	160	153
Wiek 30-50	129	76	123	106
Wiek 50+	6	5	14	19
Łącznie (udział nowych pracowników w całości kadry)	5,1%	3,4%	7,0%	6,8%
Udział nowo zatrudnionych kobiet wśród wszystkich kobiet pracujących w firmie	8,3%	8,6%	13,5%	100%
Udział nowo zatrudnionych mężczyzn wśród wszystkich mężczyzn pracujących w firmie	4,7%	2,7%	6,2%	6,3%
Wiek do 30 lat	35,4%	22,4%	48,0%	1,6%
Wiek 30-50	6,5%	4,3%	7,3%	3,4%
Wiek 50+	0,2%	0,2%	0,6%	3,0%

Wskaźnik rotacji w PGE Energetyka Kolejowa w 2022 r.

	2022
Razem - liczba odejść	67
Kobiety	49
Mężczyźni	281
Wiek do 30 lat	67
Wiek 30-50	140
Wiek 50+	123
Współczynnik rotacji	8,02%
Kobiety	10,6%
Mężczyźni	7,7%
Wiek do 30 lat	1,6%
Wiek 30-50	3,4%
Wiek 50+	3,0%

KSZTAŁCENIE WŁASNYCH KADR I WSPÓŁPRACA ZE SZKOŁAMI

Zdajemy sobie sprawę, jak ważne dla przyszłości naszej firmy, a także całej polskiej kolei i energetyki jest kształcenie przyszłych kadr. W czerwcu 2021 r. podpisaliśmy porozumienie o współpracy z Zespołem Szkół Zawodowych im. Stefana Bobrowskiego w Rawiczu. W ramach umowy umożliwiamy jego uczniom poszerzanie wiedzy i zdobywanie praktycznych umiejętności w zawodzie technik elektryk. Nasza firma będzie organizować w szkole praktyki zawodowe oraz zapraszać młodych ludzi na wycieczki do naszych jednostek, aby zapoznać ich z nowoczesną infrastrukturą PGE Energetyka Kolejowa. Dla najzdolniejszych przewidujemy stypendia oraz zatrudnienie z możliwością dofinansowania dalszego kształcenia. Planujemy także doposażenie szkolnej pracowni.

Każdego roku przyjmujemy uczniów i studentów na praktyki. W 2022 r. odbyło je u nas 23 studentów oraz 113 uczniów szkół technicznych. Dzięki temu młodzi ludzie mogą poznać specyfikę pracy w naszej firmie oraz czerpać wiedzę od wysokiej klasy specjalistów. Część z nich zostaje z nami na dłużej, przekonując się, że PGE Energetyka Kolejowa jest organizacją nie tylko ekspercką, lecz także kultywującą wzajemny szacunek i poszanowanie różnorodności.

Ponadto, we wrześniu 2021 r. wystartowała pierwsza klasa objęta patronatem PGE Energetyka Kolejowa w Zespole Szkół im. Powstańców Wielkopolskich 1918–1919 w Krzyżu Wielkopolskim. Pierwszoklasiści, którzy zdecydują się rozpocząć swoją zawodową ścieżkę kształcenia w zawodach technik elektryk i technik mechanik w klasie patronackiej, mają możliwość uczestniczenia w wycieczkach edukacyjnych, szkoleniach i wykładach prowadzonych przez naszych pracowników. Praktyczny sposób kształcenia w znaczący sposób wpływa na szanse tych uczniów na rynku pracy. Dla wyróżniających się młodych ludzi przewidujemy nagrody rzeczowe, a po zakończeniu nauki ewentualne współfinansowanie dalszej edukacji w zawodzie.

DOBRA PRAKTYKA

Konsekwentnie wzmacniamy nasz wizerunek atrakcyjnego pracodawcy i oprócz umożliwiania odbycia w naszej firmie obowiązkowych praktyk studenckich od 2021 r. realizujemy program płatnych staży MOCny START, skierowany do studentów oraz absolwentów kierunków elektrotechnicznych i energetycznych oraz informatycznych, ekonomicznych i finansowych. W 2022 r. w programie udział wzięło 31 stażystów (15 kobiet, 16 mężczyzn),

z czego aż 14 osób otrzymało propozycję dalszej współpracy. W 2023 r. przygotowaliśmy 25 miejsc stażowych, na które złożono ponad 2000 aplikacji. Program wystartował w lipcu. Złożoność naszej branży (połączenie energetyki i kolejnictwa) i różnorodność obszarów biznesowych dają stażystom szansę rozwoju i szeroką możliwość poznania praktycznych aspektów pracy. Otrzymują oni do realizacji określony projekt.



Wydarzenia w szkołach oraz na uczelniach w 2022 r.:

- 1 Braлиśmy udział w dniach otwartych w Technikum Kolejowym w Tychach
- 2 Byлиśmy obecni na Inżynierskich Targach Pracy i Przedsiębiorczości Politechniki Śląskiej
- 3 Byлиśmy obecni na Inżynierskich Targach Pracy na Politechnice Warszawskiej
- 4 Braлиśmy udział w spotkaniu pracodawców w Zespole Szkół Mechaniczno-Energetycznych w Olsztynie
- 5 Braлиśmy udział w dniach otwartych w Zespole Szkół Mechaniczno-Energetycznych w Olsztynie
- 6 Zorganizowaliśmy cykl webinarów (8 tematów) dla uczniów szkół średnich technicznych – ok. 40 spotkań
- 7 Udostępniliśmy symulator pociągu uczniom trzech techników kolejowych
- 8 Zorganizowaliśmy wycieczki dla uczniów Zespołu Szkół w Lubawie
- 9 Zorganizowaliśmy wycieczki dla uczniów Technikum nr 13 w Gdańsku
- 10 Zorganizowaliśmy wycieczki dla uczniów Technikum Kolejowego w Bydgoszczy
- 11 Zorganizowaliśmy wycieczkę dla uczniów technikum w Krzyżu Wielkopolskim
- 12 Wyposażyliśmy w laptopy pracownię IT w Technikum Kolejowym w Tychach
- 13 Wyposażyliśmy w laptopy pracownię IT w Technikum nr 13 w Gdańsku
- 14 Wyposażyliśmy w laptopy pracownię IT w Technikum Kolejowym w Bydgoszczy
- 15 Wyposażyliśmy w laptopy pracownię IT w Zespole Szkół w Lubawie
- 16 Wsparliśmy lekcje języka polskiego dla uczniów z Ukrainy w Technikum nr 13 w Gdańsku

DOBRA PRAKTYKA

PGE Energetyka Kolejowa za pośrednictwem fundacji korporacyjnej przekazała 20 laptopów do Technikum Kolejowego w Tychach im. kpt. Jana Rybczyńskiego i załogi pociągu „Groźny”. Z tą szkołą współpracujemy od

2017 r., regularnie goszcząc uczniów na praktykach zawodowych oraz prowadząc dla nich spotkania na temat elektrotechniki i realiów pracy w naszej spółce.

PROWADZENIE ROZWOJU PRACOWNIKÓW I SZKOLENIA**GRI 404-2**

Rozwój naszych pracowników traktujemy jako szansę na rozwój całej naszej firmy. Dlatego oferujemy szeroki program szkoleń pod kątem rodzajów stanowisk. Założenia, standardy, zakres oraz zasady finansowania naszego systemu szkoleniowego opisuje Polityka Rozwoju Pracowników.

Nasze szkolenia dzielą się na dwa typy – obligatoryjne oraz dobrowolne. Szkolenia obligatoryjne są niezbędne do wykonywania danej pracy i kończą się nadaniem uprawnień do realizacji zadań; nazywamy je w organizacji kwalifikacjami. Pozwalają one uzyskać m.in. uprawnienia związane z bezpieczeństwem ruchu kolejowego oraz uprawnienia różnego rodzaju budownictwa.

Zachęcamy każdego z pracowników do udziału w szkoleniach dobrowolnych. Ich bogata oferta jest dostępna online na platformie edukacyjnej, gdzie znaleźć można ciekawe materiały dotyczące m.in. efektywności pracy, współpracy w zespole czy komunikacji.

Bardzo istotną dla nas kwestią jest realizacja projektu SCADA. Centralizacja dyspozytur, zautomatyzowanie zarządzania siecią energetyczną oraz wprowadzenie nowego systemu zarządzania ruchem wymagają podniesienia kompetencji dyspozytorów w zakresie obsługi systemu oraz nauczania się zarządzania ruchem na większym niż dotychczas obszarze terytorialnym. Szkolenie przewidziane jest na dwa lata i zostali nim objęci wszyscy dyspozytorzy. Projekt zakłada odpowiednio wcześniejszą rekrutację, proces wdrażania do pracy i szkolenia dla nowych pracowników.

GRI 404-3

Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej

Całkowita liczba pracowników	2020		2021		2022	
Kobiety	389	10%	415	10%	389	84%
Mężczyźni	3535	90%	3714	90%	3463	95%
Łącznie	3924	100%	4129	100%	3852	94%
Kadra zarządzająca						
Menedżerowie	385	10%	367	9%	16	50%
Administracyjni	1000	25%	1020	25%	312	93%
Bezpośredni	2539	65%	2742	66%	3524	94%

Doceniamy i rozwijamy najbardziej uzdolnionych i zaangażowanych pracowników. Prowadzimy dwa programy rozwoju talentów – skierowany do menedżerów i drugi dla pracowników administracji.

CELE PROGRAMÓW TALENTOWYCH W PGE ENERGETYKA KOLEJOWA:

1

Promowanie i wspieranie pracowników o najwyższym potencjale.

2

Zapewnienie wewnętrznej puli sukcesorów na stanowiska.

3

Zatrzymanie w organizacji pracowników o najwyższym potencjale.

4

Budowanie marki pracodawcy.

DOBRA PRAKTYKA

W kwietniu 2022 r. została sfinalizowana pierwsza edycja programu talentowego dla menedżerów naszej spółki. Wcześniej przez rok, wspólnie z przełożonymi, mentorami i trenerami zewnętrznymi, 24 menedżerów (w tym 4 kobiety) pracowało nad indywi-

dualnymi planami rozwojowymi, umiejętnościami liderскими oraz w zakresie zarządzania projektami. Program obejmował 7 warsztatów rozpisanych na 50 godzin oraz 2 indywidualne sesje coachingowe dla każdego.

GRI 404-1

Szkolenia stanowią istotną część czasu pracy naszych pracowników. Średnio na każdego z nich przypadają 42 godziny szkoleniowe w roku, z czego korzysta zwłaszcza kadra niższego szczebla.

Średnia liczba godzin szkoleniowych* w 2022 r.

Średnia liczba godzin szkoleniowych w podziale na płeć	2022
Kobiety	15,5
Mężczyźni	45,2

Średnia liczba godzin szkoleniowych w podziale na kategorie pracowników	2022
Wyższa kadra zarządzająca	15,9
Średnia kadra zarządzająca	35,3
Pozostali pracownicy	42,7

RÓŻNORODNOŚĆ

GRI 406-1

Skupiamy się na kompetencjach kandydatów oraz ich talentach, bez względu na wiek, płeć, narodowość, stopień sprawności, status społeczny, wyznanie, orientację seksualną czy poglądy. Wierzymy, że różnice wzmacniają kreatywność, otwartość na zmiany oraz pomagają podejmować trafniejsze decyzje. Wierzymy, że różnorodny zespół PGE Energetyka Kolejowa to umiejętność zrozumienia zróżnicowanych potrzeb i źródło naszej przewagi konkurencyjnej.

W PGE Energetyka Kolejowa każdy może liczyć na szacunek, tolerancję i równe traktowanie. Z formalnego punktu widzenia na straży różnorodności stoi w firmie Polityka Różnorodności, do której przestrzegania zobowiązany jest każdy nasz pracownik. W 2022 r. nie odnotowaliśmy żadnego przypadku dyskryminacji w naszej organizacji.

DOBRA PRAKTYKA - SZKOLENIA Z RÓŻNORODNOŚCI

PGE Energetyka Kolejowa podejmuje liczne inicjatywy związane z polityką różnorodności, których celem jest zapewnienie kobietom równych warunków rozwoju. Jednym z przedsięwzięć kierowanym do pracowników był webinar szkoleniowy pt. „Jak pięknie się różnić, czyli o wyjątkowości kobiet i wyjątkowości mężczyzn”, poprowadzony dla pracowników spółki przez Sylwię Królikowską, psycholożkę i trenerkę biznesu.

Inną wartością odnotowania inicjatywą jest m.in. przeszkolenie 400 kluczowych menedżerów w ramach szkolenia „Siła w różnorodności” z zagadnień związanych z dbałością o różnorodność podczas codziennej pracy i w procesach rekrutacyjnych.

GRI 405-1

W organizacji śledzimy wskaźnik feminizacji kadr na różnych szczeblach, monitorujemy ewentualne luki płacowe związane z płcią oraz dbamy o stworzenie miejsc pracy przyjaznych kobietom.

* 1 godzina = 60 min.

Stopień różnorodności ciał zarządzających

Odsetek pracowników należących do organów zarządczych organizacji

Zarząd	Kobiety	Mężczyźni	Razem
poniżej 30 lat	0%	0%	0%
od 30 do 50 lat	0%	50%	50%
powyżej 50 lat	0%	50%	50%
Razem	0%	100%	100%

Odsetek pracowników należących do poniższych kategorii

wyższa kadra zarządzająca	Kobiety	Mężczyźni	Razem
poniżej 30 lat	0%	0%	0%
od 30 do 50 lat	6%	56%	63%
powyżej 50 lat	3%	34%	38%
Razem	9%	91%	100%
średnia kadra zarządzająca	Kobiety	Mężczyźni	Razem
poniżej 30 lat	0%	3%	3%
od 30 do 50 lat	11%	53%	65%
powyżej 50 lat	3%	29%	32%
Razem	15%	85%	100%
pozostali pracownicy	Kobiety	Mężczyźni	Razem
poniżej 30 lat	2%	8%	9%
od 30 do 50 lat	6%	29%	35%
powyżej 50 lat	3%	52%	56%
Razem	11%	89%	100%

DOBRA PRAKTYKA

Podnosimy poziom aktywizacji zawodowej kobiet i chcemy zwiększyć ich zatrudnienie w PGE Energetyka Kolejowa. Przeprowadziliśmy wewnętrzne badanie opinii, aby od naszych pracowników dowiedzieć się, co musimy poprawić, aby firma była lepszym miejscem pracy dla kobiet i rodziców (matek i ojców). Ankietę, którą udostępniliśmy, w sierpniu wypełniły w sumie 964 osoby (231 kobiet i 671 mężczyzn). Zgłoszono aż 611

inicjatyw. W wyniku badania zdecydowano także o utworzeniu grup roboczych w ramach zespołu Kobiecej MOCy, które zajmują się wypracowaniem rozwiązań w następujących obszarach: 1. zwiększenie liczby kobiet kandydujących do PGE EK oraz zapewnienie kobietom równych szans przy zatrudnieniu, 2. opracowanie inicjatyw przyjaznych dla wszystkich rodziców w firmie, 3. wsparcie kobiet na kolejnych szczeblach kariery.

Od 2021 r. jesteśmy partnerem Forum Odpowiedzialnego Biznesu, prestiżowego stowarzyszenia, które od lat w Polsce w kompleksowy sposób zajmuje się koncepcją społecznej odpowiedzialności biznesu i promuje najlepsze praktyki wśród krajowych przedsiębiorstw. Od stycznia 2022 r. należymy do grona 240 firm i instytucji w Polsce, które są sygnatariuszami Karty Różnorodności. Tym samym przyłączyliśmy się do inicjatywy, której celem jest przeciwdziałanie dyskryminacji w miejscu pracy i działania na rzecz tworzenia i promocji różnorodności.

ŁAŃCUCH DOSTAW

Nasz łańcuch dostaw tworzy ponad 2200 małych, średnich i dużych firm. Zdecydowana większość z nich – 99,2% – to przedsiębiorstwa polskie. Jesteśmy dużą firmą realizującą ogromne inwestycje, więc w naturalny sposób stanowimy źródło atrakcyjnych i rentownych zleceń dla podwykonawców. Wspieramy miejsca pracy w kraju i polską gospodarkę, ale naszą odpowiedzialność rozumiemy szerzej niż tylko w kontekście ekonomii. Chcemy, aby PGE Energetyka Kolejowa pozytywnie wpływała na swoich podwykonawców również w kwestiach społecznych, bezpieczeństwa i ochrony środowiska. Kluczowym dokumentem, który warunkuje współpracę z naszą organizacją, jest Kodeks Postępowania dla Partnerów Biznesowych.

GRI 308-1

Kodeks Postępowania dla Partnerów Biznesowych skupia się na kwestiach ochrony środowiska. Wymagamy od naszych partnerów biznesowych nie tylko bezwzględnego przestrzegania norm środowiskowych, lecz także wydajności w wykorzystywaniu zasobów, zmniejszania oddziaływania na różnorodność biologiczną, przeciwdziałania zmianom klimatu oraz stosowania energooszczędnych technologii.

Liczba dostawców PGE Energetyka Kolejowa w podziale na segmenty wg wielkości dostaw

	2020	2021	2022
Segment A (80%)	49	85	78
Segment B (15%)	189	221	234
Segment C (5%)	2297	2009	1947

Od 2019 r. konsekwentnie wdrażamy odpowiednie klauzule do umów z podwykonawcami. Pod koniec 2022 r. kwestie społeczne i środowiskowe zostały sprawdzone u 91% największych dostawców (segment A), 64% dostawców średnich (segment B) i 18% najmniejszych (segment C). Jednocześnie od kilku lat trwa w naszej organizacji proces konsolidacji zamówień ze szczególnym naciskiem na zmniejszenie liczby kontrahentów, z którymi nasze roczne obroty nie przekraczają tysiąca złotych.

Liczba dostawców PGE Energetyka Kolejowa z klauzulami zrównoważonego rozwoju

	2020	2021	2022
Segment A (80%)	79%	88%	91%
Segment B (15%)	69%	61%	64%
Segment C (5%)	30%	20%	18%

W 2021 r. rozpoczęliśmy proces wdrażania 11 mierzalnych kluczowych wskaźników zrównoważonego rozwoju, według których od końca 2022 r. oceniamy naszych dostawców. Każdy wskaźnik wspiera cele United Nations Global Compact. Dodatkowo w 2021 r. przeprowadziliśmy dla całego Działu Zakupów PGE Energetyka Kolejowa szkolenia dotyczące najważniejszych aspektów odpowiedzialności społecznej.

Kryteria oceny dostawców



Pochodzenie materiałów nabywanych przez naszych dostawców – premiowane są firmy, które kupują polskie materiały	✓			✓		
Wsparcie polskiej gospodarki – premiowani są dostawcy, którzy prowadzą pełną produkcję w Polsce	✓			✓		
Posiadanie systemu zarządzania środowiskowego zgodnego z normą ISO 14001 – premiowani są dostawcy z wdrożonym systemem zarządzania					✓	✓
Odejście od dokumentacji papierowej – premiowani są dostawcy, którzy mają wdrożony cyfrowy obieg dokumentów wewnątrz organizacji					✓	✓
Wykorzystanie OZE – premiowani są dostawcy, którzy korzystają z odnawialnych źródeł energii		✓		✓	✓	✓
Ślad węglowy – premiowani są dostawcy podejmujący działania ograniczające ich ślad węglowy				✓	✓	
Ograniczenie plastiku – premiowani są dostawcy podejmujący działania zmniejszające ilość powstających odpadów plastikowych				✓	✓	
Logistyka zwrotna – premiowani są dostawcy, którzy wspierają gospodarkę o obiegu zamkniętym				✓	✓	
Troska o BHP – premiowani są dostawcy, którzy kompleksowo zarządzają kwestiami bezpieczeństwa w swojej organizacji		✓				
Ocena jako pracodawcy – premiowani są dostawcy z niskim wskaźnikiem rotacji, niskim wskaźnikiem absencji oraz wdrożonym kodeksem pracowników		✓				
Udział kobiet – premiowani są dostawcy z wyższym procentem kobiet w kadrze zarządzającej oraz na stanowiskach menedżerskich	✓	✓	✓			

Sprawdzamy również wiarygodność podmiotów i ich rzetelność finansową – m.in. podatkową. Proces oceny w tym zakresie został zaktualizowany w 2021 r. i jest koordynowany przez Biuro Zarządzania Ryzykiem i Regulacji.

DOBRA PRAKTYKA

W trakcie każdego procesu zakupowego w PGE Energetyka Kolejowa od 2021 r. automatycznie dodawana jest informacja dla

podwykonawców o możliwości zgłoszenia podejrzeń zachowań nieetycznych.

WOŁONTARIAT

Grantspołeczni

zainteresowanie programem Grantspołeczni

Naszym flagowym programem, który łączy zaangażowanie społeczne firmy i wolontariat pracowników, jest Grantspołeczni. To program, w ramach którego nasi pracownicy mogą uzyskać dofinansowanie do realizacji swoich pomysłów, wspierających ochronę środowiska i klimatu.

W 2022 r. odbyła się już piąta edycja Grantspołecznych. Pracownicy przedstawili dziewięć pomysłów na działania wpływające m.in. na ograniczenie emisji CO₂ oraz budowę postaw proekologicznych wśród dzieci i młodzieży. Każdy zgłoszony pomysł otrzymał dofinansowanie do trzech tysięcy złotych.



Projekty Grantspołeczni 2022:

- Ekologiczny Start Dzieciaków – „Zielone Ośmiolatki”: Budowa ogrodu i kwietnika przy szkole w Katowicach.



- „Woda to życie – zielony zakątek Trójki”: Budowa ogrodu deszczowego w Pruszkowie z roślinami podmokłych łąk.
- „Razem stworzymy gminę zeroemisyjną”: Wymiana oświetlenia na energooszczędne w budynku Zakładu Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej w Wojcieszowie.
- „Kompostujemy – zdrowo żyjemy”: Montaż koszy do segregacji odpadów, kompostownika i budowa ogródka z ziołami przy szkole w Klembowie.
- Wykonanie ogrodu sensoryczno-deszczowego we Wrocławiu.
- Edukacja uczniów dotycząca oszczędzania wody oraz montaż systemu retencji wody deszczowej na terenie Szkoły Podstawowej nr 53 w Warszawie.



- Utworzenie ekologicznego miejsca odpoczynku: uporządkowanie skweru, dokonanie nasadzeń, postawienie tablic informacyjnych o gatunkach fauny i flory oraz lampy solarnej w Chudobie.
- „Graj w Zielone – Grantspołeczni – działaj z nami!”: Zakup zewnętrznego stołu do tenisa i oświetlenie lampami solarnymi w Warszawie.
- „Zielone płuca Służewa”: Dokonanie nasadzeń w parku, postawienie tablic informacyjnych i przeprowadzenie konkursu dla dzieci.



- „Radosny ekoprzedszkolak – Radosna planeta”: Dokonanie nasadzeń, postawienie kompostownika, budki lęgowych oraz domku dla owadów w Piasecznie. Przeprowadzenie warsztatów, eksperymentów, konkursów oraz gier ekologicznych.



NASZA FUNDACJA

wydatki pieniężne firmy na cele społeczne

Suma darowizn przeznaczanych na cele społeczne

	2020	2021	2022
PLN	146 000 zł	286 188 zł	2 130 005 zł

Filantropię w PGE Energetyka Kolejowa wspiera fundacja korporacyjna. Zrealizowała ona kilka dużych inicjatyw, m.in. przekazała dzieciom i młodzieży sprzęt komputerowy niezbędny do nauki zdalnej w czasie pandemii koronawirusa, uruchomiła programy wsparcia uchodźców z Ukrainy, ufundowała społecznościom lokalnym sprzęt do ratowania życia w ramach systemu ratownictwa obywatelskiego, a także podjęła działania z zakresu edukacji i ochrony środowiska. Wszystkie te inicjatywy pozwoliły wesprzeć już ponad trzy tysiące beneficjentów. W działania fundacji aktywnie angażują się nasi pracownicy.

DOBRA PRAKTYKA

Fundacja korporacyjna w 2022 r. realizowała program na rzecz uchodźców wojennych z Ukrainy. Pracownicy PGE Energetyka Kolejowa lub ich rodziny, którzy przyjęli pod swój dach uchodźcę, otrzymywali wsparcie finansowe. Na każdą przyjętą osobę pracownik otrzymywał jednorazową kwotę w wysokości 700 zł na zakup najbardziej potrzebnych artykułów oraz środki na wsparcie bieżącego utrzymania w wysokości 300 zł za każdy rozpoczęty tydzień. Program rozpoczął się 3 marca i zakończył 30 czerwca 2022 r.

Program „Razem wspieramy uchodźców wojennych z Ukrainy” w liczbach:

970 600 zł

kwota przekazana na wsparcie uchodźców

280

osoby, które otrzymały schronienie

120 dni

czas trwania programu

76

liczba osób które udzieliły schronienia

60

liczba pracowników naszej firmy, którzy udzielili schronienia





DBAŁOŚĆ PGE EK O ŚRODOWISKO I KLIMAT

NAPĘDZAMY TRANSFORMACJĘ ENERGETYCZNĄ

W PGE Energetyka Kolejowa namawiamy na zrównoważony rozwój innych i nie zapominamy o sobie. Z roku na rok w naszej firmie pojawia się coraz więcej projektów i rozwiązań, które zmniejszają nasz wpływ na środowisko, a kluczowe działania skierowane są na obniżenie naszych emisji i śladu węglowego.

Aby zmniejszyć konsumpcję paliw i energii, najpierw musieliśmy poznać dokładną strukturę ich zużycia w spółce. Dlatego zbudowaliśmy precyzyjne narzędzie informatyczne – hurtownię danych, która agreguje i monitoruje dane z naszych systemów. Mając dokładne dane, określiliśmy miejsca i procesy, w których emisja CO₂ jest największa, a to z kolei pozwoliło nam na opracowanie projektów redukujących zużycie energii. Są to m.in. modernizacja i optymalizacja wykorzystania floty samochodowej, zmiany systemu oświetleniowego czy termomodernizacja obiektów nieenergetycznych i energetycznych.

W całej organizacji wdrożyliśmy system zarządzania energią zgodny z normą PN-EN ISO 50001. Jednym z wymagań tej normy jest ustanowienie „zespołu energetycznego” wspierającego organizację w osiągnięciu jak najlepszej efektywności energetycznej. Do prac takiego zespołu zaprosiliśmy kilkunastu naszych menedżerów z tych obszarów, gdzie zużycie energii jest największe oraz z tych, gdzie widzimy największy potencjał do optymalizacji zużycia.

DOBRA PRAKTYKA

PGE Energetyka Kolejowa jest koordynatorem programu Zielona Kolej, który dzięki założonej redukcji emisji CO₂ jest odpowiedzią branży kolejowej na zmiany klimatu. Jego celem jest osiągnięcie na kolei poziomu 85% energii pochodzącej z OZE do 2030 r., a docelowo dojście do 100%. W efekcie redukcje emisji wyniosą 8 mln ton.

ENERGIA - ZUŻYCIE I REDUKCJA

GRI 302-1

Zużycie energii w organizacji¹⁾

	2019	2020	2021	2022
Zużycie energii z nieodnawialnych źródeł energii (MWh)	141,45	61 235,55	57 726,10	55 309,09 ²⁾
Węgiel kamienny energetyczny (Mg)	158	141,429	111,75	76
Węgiel kamienny energetyczny (MWh)	829,5	982,143	776,04	527,778
Gaz ziemny wysokometanowy (Mg)	232,54	203,985	208,94	214,704
Gaz ziemny wysokometanowy (MWh)	3100,48	2719,81	2785,89	2862,723
Benzyna silnikowa, bezołowiowa (Mg)	229,18	222,127	252,25	257,697
Benzyna silnikowa, bezołowiowa (MWh)	2820,22	2733,4	3104,11	3206,840
Oleje napędowe do silników (Mg)	3653,1	3811,14	4132,35	3962,350
Oleje napędowe do silników (MWh)	43 634,24	45 521,97	49 358,59	47 328,072
Gaz skroplony LPG propan i butan (Mg)	7,72	3,96	0,09	0,00
Gaz skroplony LPG propan i butan (MWh)	101,42	51,99	1,19	0,00
Olej opałowy lekki (Mg)	156,25	70,7	142,35	115,843
Olej opałowy lekki (MWh)	1866,35	844,477	1700,28	1383,679
Zużycie energii z odnawialnych źródeł energii (MWh)	b.d.	162,19	278,07	359,491
Zużycie energii elektrycznej (MWh)	197 721,76	186 351,06	204 864,34	209 785,687 ³⁾
Energia cieplna (ciepło w parze i gorącej wodzie) (MWh)	bd.	bd.	bd.	3114,155
Całkowite zużycie energii w organizacji (MWh)	252 990	188 370,06	265 999,84	268 568,424 ⁴⁾

¹⁾ Zużycie energii w organizacji zostało wyliczone zgodnie ze standardami GHG Protocol, a użyte współczynniki wartości opałowych są zgodne z 2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories.

²⁾ Nie uwzględniono energii cieplnej (zużytego ciepła w parze oraz gorącej wodzie).

³⁾ Bez zużycia energii z odnawialnych źródeł energii (MWh).

⁴⁾ Uwzględnia energię cieplną (ciepło w parze i gorącej wodzie).

GRI 302-2

Zużycie energii poza organizacją*

	2019	2020	2021	2022
Energia elektryczna, zużycie własne (MWh)	b.d.	1 116 613,52	1 254 821,64	
Zużycie paliwa (MWh)	b.d.	11 254,20	10 562,07	
Energia pierwotnie sprzedana (MWh)	b.d.	6 346 697,53	7 149 599,75	7 771 433,38
Energia na zagospodarowanie odpadów i ścieków (MWh)	b.d.	4559,15	3214,87	
Energia sprzedana w postaci oleju napędowego (MWh)	b.d.	347 470,59	386 580,66	

* Nie podano zużycia samej dystrybuowanej energii ze względu na brak informacji i wpływu na jej pochodzenie (klient kupuje ją od nieznanego PGE Energetyka Kolejowa sprzedawcy). Zużycie energii poza organizacją obliczono według zaleceń GHG Protocol Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions. Do obliczeń przyjęto wskaźniki DEFRA – UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting 2021.

Miarą efektywności energetycznej naszej działalności jest zużycie mediów energetycznych w przeliczeniu na dostarczoną odbiorcy końcowemu jednostkę energii elektrycznej; współczynnik ten wynosi 6,4 MWh/MWh. Efektywność energetyczna, w przeliczeniu na 1 pracownika pełnoetatowego (full-time employee, FTE), wynosi natomiast 62,17 MWh/FTE.

GRI 305-1

GRI 305-2

GRI 305-3

Emisja gazów cieplarnianych*

Emisje [t CO ₂ eq]	2019	2020	2021	2022
Zakres 1	16922,35	16190,99	15582,27	14626,74
Zakres 2	150150,87	142666,83	156388,21	160320,91
Zakres 3	b.d.	2375658,24	2673241,13	2449324,57

* Emisje CO₂ z energii zużytej poza organizacją obliczono według zaleceń standardu GHG Protocol Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions i dokonano podziału zgodnie z tą metodologią. Emisje w Zakresie 2 obliczono zgodnie z GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard oraz GHG Protocol Scope 2 Guidance (An amendment to the GHG Protocol Corporate Standard).

* Wyłączenia: nie podano emisji CO₂ dla dystrybuowanej energii ze względu na brak informacji i nt. jej pochodzenia i wpływu na wielkość emisji (klient kupuje ją od nieznanego PGE EK sprzedawcy).

* Do obliczeń przyjęto wskaźniki DEFRA – UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting 2021, dla kategorii 3 extraction, kategorii 11 i kategorii 5. Dla kategorii 3 generation - sprzedana energia elektryczna przyjęto wskaźnik location-based KOBIZE za 2020 r.

Inne emisje pośrednie*

	2019	2020	2021	2022
Upstream (energia elektryczna, zużycie własne)	b.d.	380 478,88	427 564,99	b.d.
Upstream (zużycie własne paliw)	b.d.	3 686,10	3 472,14	2 345 103,83
Upstream (emisja ze sprzedanej energii elektrycznej)	b.d.	1 904 009,26	2 144 879,93	b.d.
Upstream (energia na zagospodarowanie odpadów i ścieków)	b.d.	43,03	41,04	64,51
Downstream (emisja ze sprzedanego oleju napędowego)	b.d.	87 440,97	97 283,02	104 156,23

* Emisje zostały obliczone według zaleceń GHG Protocol Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions. Dokonano rekalkulacji danych dla roku 2019 ze względu na brak informacji o pochodzeniu energii elektrycznej dystrybuowanej dla klienta końcowego. Do obliczeń przyjęto wskaźnik DEFRA - UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting 2021.

GRI 305-4

Intensywność emisji gazów cieplarnianych*

2019	2020	2021	2022
41,51 kg CO ₂ /MWh per ilość dostarczonej energii	42,38 kg CO ₂ /MWh per ilość dostarczonej energii	41,66 kg CO ₂ /MWh per ilość dostarczonej energii	40,50 kg CO ₂ /MWh per ilość dostarczonej energii

* Do obliczeń składowa przyjęto sumę emisji z Zakresu 1 i 2 oraz wolumen energii dostarczonej klientowi końcowemu. Gazy cieplarniane uwzględnione w obliczeniach to CO₂, HFC5, SF6 dla Zakresu 1 oraz CO₂ dla Zakresu 2.

REALIZOWANE POLITYKI I STRATEGIE

Przygotowaliśmy konkretny, osadzony w czasie i mierzalny plan działań, który pozwoli nam sprostać wyzwaniu Net-Zero 2030 i do 2030 r. zredukować emisje CO₂ do poziomu gwarantującego neutralność klimatyczną w odniesieniu do średniej dla lat 2018-2020, a w dłuższej perspektywie – Net-Zero.

DOBRA PRAKTYKA

PGE Energetyka Kolejowa aktywnie współtworzy Centrum Efektywności Energetycznej Kolei – inicjatywę branży kolejowej na rzecz oszczędzania energii. Skupia ona prawie 70 podmiotów, w tym przewoźników i organizacje eksperckie. Jej celem jest ograniczenie zużycia energii elektrycznej o 1,2 TWh w perspektywie do 2030 r., m.in. poprzez rozwój instalacji OZE i rekuperacji oraz upowszechnianie eco-drivingu. Działania podejmowane w 2022 r. przez członków CEEK pozwoliły ograniczyć emisje CO₂ w sektorze kolejowym o blisko 172 tys. ton.

DOBRA PRAKTYKA

Od końca 2022 r. maszyniści Kolei Mazowieckich i Łódzkiej Kolei Aglomeracyjnej testowali działanie algorytmu SENSUM – systemu do eco-drivingu. Z jego wsparciem zrealizowano prawie 150 przejazdów. SENSUM nazywany jest „szóstym zmysłem maszynisty” – zbiera i analizuje dane dotyczące np. rozkładu jazdy, warunków atmosferycznych, frekwencji oraz parametrów pojazdu, które mają wspierać kierowców w prowadzeniu pojazdów zgodnie z zasadami eco-drivingu. Wdrożenie SENSUM oznacza, że więcej przejazdów będzie prowadzonych świadomie, umiejętnie i oszczędnie, co przełoży się na zmniejszenie zużycia ilości energii i paliwa, a także zwiększenie punktualności przejazdów oraz sprawną i bezpośrednią komunikację między maszynistami.

SENSUM składa się z dwóch elementów komunikujących się ze sobą: systemu centralnego („mózgu” rozwiązania) – czyli

algorytmu zbierającego i interpretującego dane oraz terminali pokładowych – tabletów z aplikacją umieszczonych w kabinach maszynistów. W trakcie testów sprawdzano, czy na tabletach na bieżąco, w czasie rzeczywistym wyświetlają się precyzyjne wskazówki i podpowiedzi odpowiadające realnym warunkom. Algorytm przetworzył ponad 500 tys. zapisów do systemu, każdy z 10-ciosekundowym zakresem danych. Uzyskane efekty potwierdziły wysoką dokładność modelu sieci w zasięgu prowadzonych przejazdów oraz zweryfikowały pozytywnie założenia odnośnie sposobu obsługi sygnałów telemetrycznych pozyskiwanych z pojazdów. Wyniki uzyskano w ciągu czterech tygodni monitorowania prawie 150 przejazdów rozkładowych o łącznym czasie trwania ok. 140 godzin. Przejazdy były prowadzone przez 17 wytypowanych maszynistów przy wykorzystaniu 8 terminali systemu.

ODPOWIEDZIALNIE GOSPODARUJEMY ODPADAMI

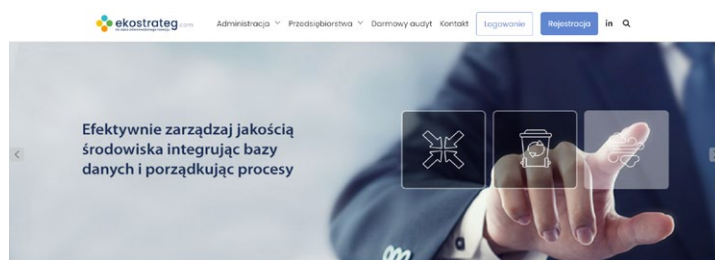
Wytworzone odpady

Odpady powstają w naszej firmie głównie przy okazji procesów utrzymania i budowy sieci trakcyjnej oraz obiektów zasilających. W trakcie modernizacji podstacji trakcyjnych wytwarzane są odpady typowo budowlane, takie jak gruz, odpady materiałów ceramicznych oraz zużyte urządzenia. Nie gospodarujemy odpadami podmiotów trzecich.

Wytwarzane przez nas odpady przekazywane są odbiorcom posiadającym stosowne zezwolenia. Na podstawie analizy tych uprawnień dokonano klasyfikacji metod zagospodarowania poszczególnych typów przekazywanych odpadów.

DOBRA PRAKTYKA

W 2021 r. rozpoczęliśmy wdrażanie nowatorskiego rozwiązania w zakresie monitorowania gospodarowania odpadami. Platforma do zarządzania danymi środowiskowymi ekostrateg.com jest rozwiązaniem współdzielącym z ministerialną bazą BDO, które zwiększa możliwości analizowania i szczegółowego nadzoru nad gospodarką odpadami.



GRI 306-3

Całkowita masa wytworzonych odpadów z podziałem ze względu na ich rodzaj [Mg]

	2019	2020	2021	2022
Razem:	3011,285	2694,405	1872,44	3924,891
Odpady niebezpieczne	457,898	527,979	300,63	898,001
Zużyty sprzęt elektryczny i elektroniczny	b.d.	462,598	231,703	831,536
Oleje odpadowe, rozpuszczalniki	b.d.	45,404	51,425	53,015
Stale: opakowania i sorbenty	b.d.	12,365	13,453	11,161
Remontowo-budowlane	b.d.	7,612	4,05	2,289
Odpady inne niż niebezpieczne	2553,387	2166,426	1571,81	3026,89
Tworzywa sztuczne i guma	b.d.	14,088	16,82	13,80
Spawalnicze i poszlifierskie	b.d.	0,122	0,00	0,00
Opakowania	b.d.	20,763	55,15	34,70
Złom elektryczny i elektroniczny	b.d.	57,876	18,40	83,98
Złom kolorowy	b.d.	102,751	72,89	80,22
Złom stalowy	b.d.	649,098	690,48	1641,91
Złom kabli	b.d.	89,615	46,23	42,65
Remontowo-budowlane	b.d.	1224,255	660,44	1128,91
Inne/pozostałe	b.d.	7,858	11,39	0,72

GRI 306-4

Odpady skierowane do odzysku [t]

		2019	2020	2021	2022
Całkowita masa odpadów skierowanych do odzysku z podziałem ze względu na rodzaj odpadu	Odpady niebezpieczne	b.d.	508,002	283,128	898,001
	Odpady inne niż niebezpieczne	b.d.	934,313	899,97	326,89
Odpady niebezpieczne skierowane do przygotowania do ponownego użycia		b.d.	0	0	0
Odpady niebezpieczne przekazane do recyklingu		b.d.	508,002	283,13	831,54
Odpady niebezpieczne podane odzyskowi w inny sposób		b.d.	0	0	66,47
Odpady niebezpieczne skierowane do przygotowania do ponownego użycia		b.d.	0	0	2971,20
Odpady inne niż niebezpieczne przekazane do recyklingu		b.d.	934,313	899,97	55,69
Odpady poddane odzyskowi wewnątrz organizacji	Odpady niebezpieczne	b.d.	0	0	0
	Odpady inne niż niebezpieczne	b.d.	0	0	0
Odpady poddane odzyskowi poza organizacją	Odpady niebezpieczne	b.d.	508,002	283,128	2971,20
	Odpady inne niż niebezpieczne	b.d.	934,313	899,97	55,69

Odzyskiwanie odpadów oraz GOZ

Opracowaliśmy jednolite standardy związane z gospodarowaniem odpadami i rozpoczęliśmy ich wdrażanie. System pozwala na systematyczne zmniejszanie związanych z odpadami obciążeń dla środowiska i stanowi podwaliny pod stworzenie pełnego cyklu gospodarki o obiegu zamkniętym.

WODA

Nie wykorzystujemy wody do procesów produkcyjnych, z wyjątkiem wody zużywanej do mycia pociągów. Nasza firma nie pobiera wód powierzchniowych, a woda wykorzystywana jest niemal w całości do celów socjalno-bytowych pracowników. Na potrzeby własne zaopatrujemy się w nią głównie z sieci miejskiej. Jeśli nie jest to możliwe, korzystamy z własnych ujęć wody podziemnej (pod koniec 2021 r. mieliśmy ich 88) lub korzystamy ze zbiorników na wodę wyposażonych w system jej uzdatniania.

Na wszystkie działania związane z zasobami wodnymi posiadamy stosowne pozwolenia wodnoprawne. W 2021 r. uzyskaliśmy 30 takich dokumentów w odniesieniu do wód podziemnych.

Zużyta woda jest odprowadzana do kanalizacji sanitarnej lub zbiorników bezodpływowych, z których odbierają ją uprawnione podmioty. Na dostawę wody i odprowadzanie ścieków zawarliśmy stosowne umowy. Nie wytwarzamy innego rodzaju ścieków, poza ściekami powstającymi w myjni pociągów oraz ściekami bytowymi. W spółce nie ma przypadków nieuregulowanego formalnoprawnie zrzutu ścieków bytowych do środowiska. Wszędzie tam, gdzie istnieje taka możliwość, korzystamy z sieci kanalizacyjnej.



GRI 303-3

GRI 303-4

GRI 303-5

Pobór wody

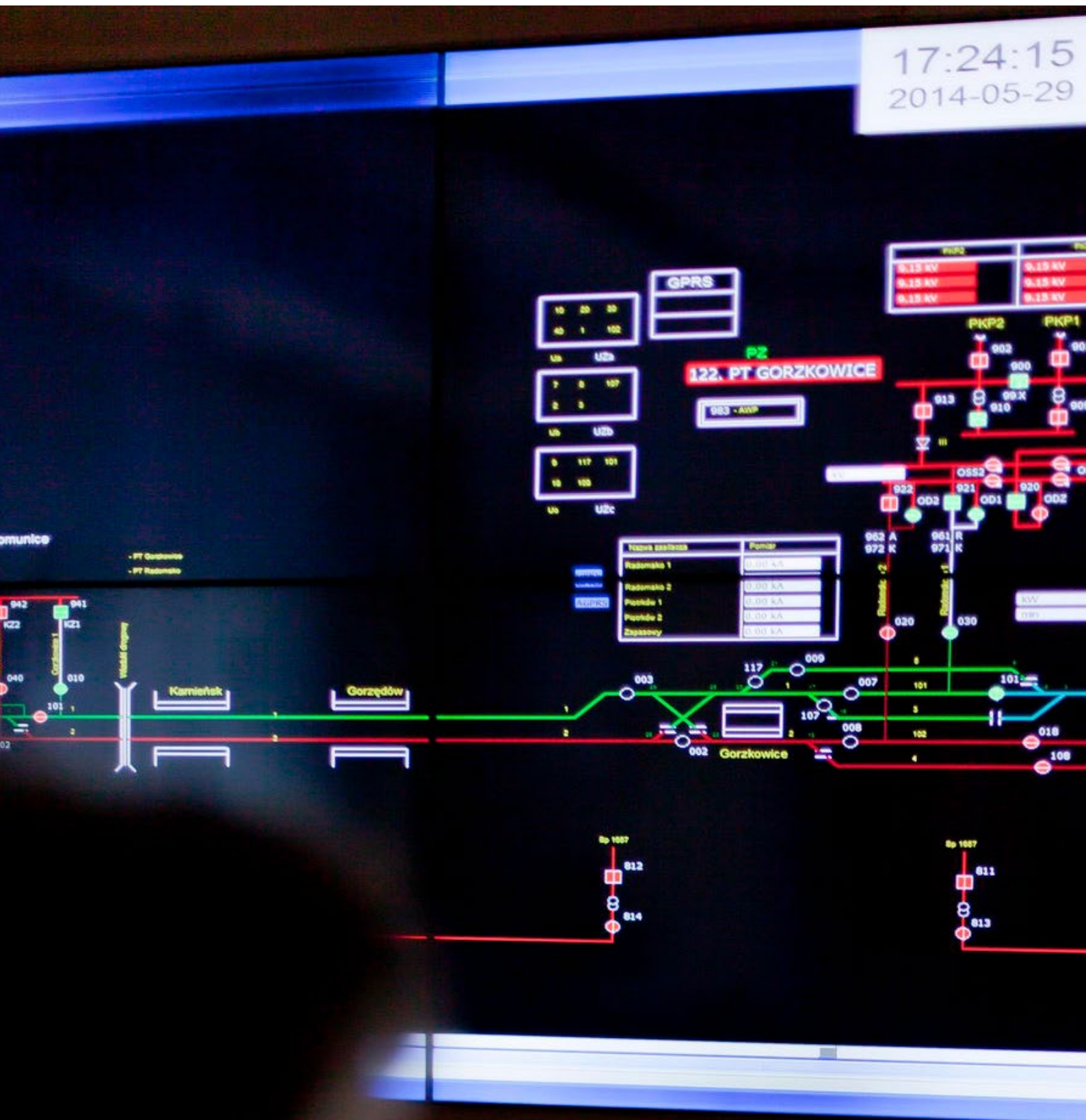
	2022 [m³]
Całkowity pobór wody (wody powierzchniowe, wody gruntowe, woda morska, woda wyprodukowana, woda z innych organizacji)*	44808,449
Całkowita objętość odprowadzonej wody	35656,068
Całkowita objętość zużytej wody	9 152,381

* Dane dotyczące zużycia wody gruntowej pochodzą z prowadzonych przez spółkę pomiarów na ujęciach własnych oraz z informacji przekazywanych do lokalnych zarządów zlewni Państwowego Gospodarstwa Wodnego Wody Polskie. Zużycie wody sieciowej pochodzącej od innych organizacji zostało obliczone na podstawie wskazań liczników wody i otrzymywanych rachunków dotyczących jej zużycia.

**DOBRA PRAKTYKA**

W 2022 r. wzięliśmy udział w badaniu Carbon Disclosure Project – międzynarodowej inicjatywy non-profit, która zarządza globalnym systemem ujawniania informacji na temat wpływu poszczególnych organizacji na środowisko. Uzyskaliśmy w nim ocenę C, oznaczającą

cy wysoki poziom świadomości niezbędnych dalszych działań w zakresie zarządzania środowiskowego. Taką samą lub wyższą ocenę przyznano jedynie 14 podmiotom z Polski (na 103 objęte badaniem).





ŁAD ZARZĄDCZY PGE EK

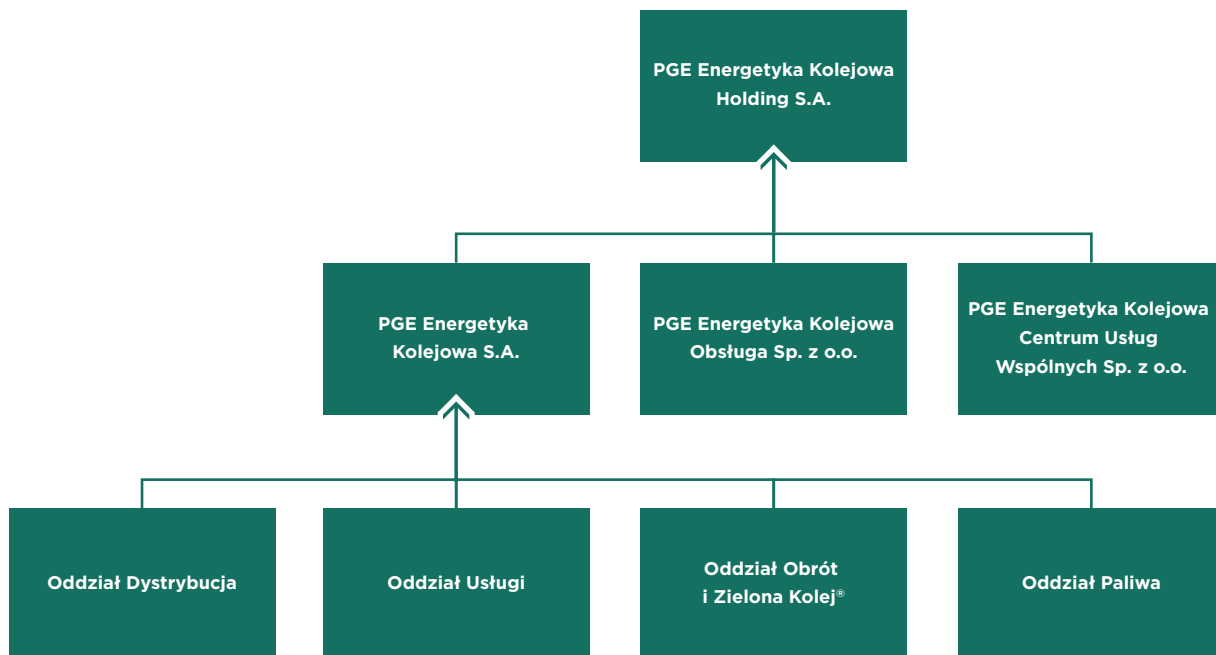
Dawna spółka PKP Energetyka **funkcjonuje obecnie pod nazwą PGE Energetyka Kolejowa S.A.** Jesteśmy operatorem infrastruktury energetycznej dla polskiej kolei oraz utrzymujemy 25 tys. torokilometrów sieci trakcyjnej, należącej do PKP Polskich Linii Kolejowych. PGE Energetyka Kolejowa S.A. posiada osobowość prawną zgodnie z postanowieniem Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie, XII Wydział Gospodarczy z dnia 27.04.2023 r. i została wpisana do Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS 0000322634.

W kwietniu 2023 r. spółka PKP Energetyka, należąca do jednego z największych funduszy inwestycyjnych na świecie, CVC Capital Partners, przeszła zmianę właścicielską i dołączyła do PGE Polskiej Grupy Energetycznej. PGE jest największym przedsiębiorstwem elektroenergetycznym w Polsce, dostawcą energii elektrycznej oraz ciepła do ponad 5 mln klientów oraz liderem transformacji w polskiej energetyce.

W 2022 r. zajęliśmy 9. miejsce w klasyfikacji ogólnej Rankingu Odpowiedzialnych Firm. W zestawieniu firm z sektora transport, logistyka, usługi uplasowaliśmy się na drugiej pozycji.

Struktura segmentu energetyki kolejowej PGE

GRI 2-9



Statutowymi organami PGE Energetyka Kolejowa są Walne Zgromadzenie, Rada Nadzorcza oraz Zarząd. Rada Nadzorcza nie powołała komisji ani innych organów wewnętrznych.

Począwszy od kwietnia 2023 r. członkami Zarządu PGE EK są:

- Sylwester Szczensnowicz, prezes
- Adam Domański, wiceprezes
- Wojciech J. Zabłocki, wiceprezes
- Przemysław Skibiński, wiceprezes (od czerwca 2023)

Biogramy członków Zarządu dostępne są na stronie internetowej spółki (<https://pgeenergetykakolejowa.pl/strona/wladze>).

GRI 2-10

GRI 2-11

Członkowie zarządu PGE EK są także członkami zarządów spółek córek grupy, co wynika z faktu, że łączenie funkcji usprawnia zarządzanie w obrębie grupy.

Członkami i członkiniami Rady Nadzorczej są:

- Artur Olszewski
- Paweł Stępień
- Michał Zalewski
- Aleksandra Guziejko-Piątek
- Marcin Kiełczewski

PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI I NADUŻYCIOM

GRI 205-1

GRI 205-2

Tworzymy organizację wolną od jakichkolwiek działań korupcyjnych. Korupcję uznajemy za działanie nie tylko niezgodne z prawem, lecz także stojące w całkowitej sprzeczności z wartościami i zasadami, jakimi kierujemy się w PGE Energetyka Kolejowa. Wszyscy nasi pracownicy znają obowiązującą od lat Politykę Antykorupcyjną, która precyzyjnie opisuje nasze procedury związane z zakupami i zamówieniami publicznymi, i przestrzegają jej. Każda zatrudniona w naszej firmie osoba wie, że nie akceptujemy zachowań, które mogą rodzić zobowiązania do nieuczciwych działań. Otrzymane przez pracowników służbowe prezenty, wyrazy gościnności, zaproszenia – bez względu na ich wartość – muszą być bezwzględnie zgłoszone przełożonemu. Rejestr Dozwolonych Korzyści prowadzony jest w firmie od 2019 r.

W firmie mamy zidentyfikowane grupy pracowników szczególnie narażonych na ryzyko korupcyjne; wszyscy oni przeszli szczegółowe szkolenia z zakresu przeciwdziałania korupcji. Zapobiegamy też nadużyciom. W 2021 r. wdrożyliśmy w całej organizacji stosowną politykę w tym zakresie wraz z planem inicjatyw, które wspomagają jej realizację. Lista inicjatyw wspierających przeciwdziałanie nadużyciom podlega uzgodnieniu i aktualizacji co roku.

GRI 205-3

W 2022 r. zgłoszono 7 przypadków korupcji, z czego:

- 1 zgłoszenie oddalono po zapoznaniu się z otrzymanym materiałem,
- 6 zgłoszeń zostało rozpatrzonych przez Komisję Antykorupcyjną, przygotowano raporty z wnioskami i rekomendacjami, z tego:
 - o 4 zgłoszenia zostały połączone w jedną sprawę. Sformułowano rekomendacje dotyczące wdrożenia działań w obszarze zakupów, podjęto działania HR-owe, złożono zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa;
 - o 1 sprawa – sformułowano rekomendacje dotyczące wdrożenia działań w obszarze zakupów;
 - o 1 sprawa – złożono pozew o zapłatę.

DZIAŁAMY ETYCZNIE

GRI 2-25

GRI 2-26

PGE Energetyka Kolejowa działa zgodnie z regulacjami grupy kapitałowej PGE. Kodeks etyki Grupy Kapitałowej PGE jest zbiorem wartości i zasad, obowiązujących w całej Grupie PGE. W Kodeksie określono podstawowe wartości etyczne Grupy PGE oraz standardy, których oczekuje się od pracowników, w tym kadry zarządzającej.

Do znajomości Kodeksu, a przede wszystkim do przestrzegania wskazanych w dokumencie wartości i zasad zobowiązany jest każdy działający na rzecz i w imieniu Grupy PGE.

Kodeks etyki Grupy Kapitałowej PGE reguluje sposób zgłaszania nieprawidłowości w przypadku łamania i nieprzestrzegania obowiązujących wartości i zasad.

Pełna treść kodeksu etyki jest dostępna na stronie internetowej spółki PGE Energetyka Kolejowa.

Wybrane obszary Kodeksu Etyki:

Nasza firma

- Dbamy o zrównoważony i bezpieczny rozwój Grupy Kapitałowej PGE
- Jesteśmy dla naszych klientów
- Dbamy o środowisko naturalne

Ludzie w naszej firmie

- Dbamy o przyjazne warunki pracy
- Doskonalimy się i jesteśmy proaktywni, wykazujemy inicjatywę
- Bezpieczeństwo i zdrowie pracowników są naszym priorytetem

Jasna polityka zatrudniania

- przejrzyste zasady i kryteria oceny kandydatów
- decydująca rola kompetencji
- unikanie zależności służbowej w przypadku zatrudniania członków rodziny

Uczciwość w naszej firmie

- Konkurujemy uczciwie
- Nie tolerujemy korupcji ani nieuczciwych zachowań
- Odpowiedzialnie obchodzimy się z informacjami firmowymi

Uczciwe relacje zewnętrzne

- Dbamy o dobre relacje z partnerami biznesowymi
- Dbamy o dobre relacje ze społecznościami lokalnymi
- Budujemy zaufanie, rzetelnie informując o naszej działalności

Każdy kto jest w posiadaniu informacji na temat nieprawidłowości, skutkującej naruszeniem prawa lub Kodeksu etyki GK PGE przez osobę działającą na rzecz i w imieniu Grupy Kapitałowej PGE powinien to zgłosić.

PGE rozwija wewnątrzorganizacyjną kulturę sygnalizowania nieprawidłowości, wdrażając możliwość dobrowolnego zgłoszenia w sposób anonimowy.

Osoba zgłaszająca informację o działaniach, których skutki mogą być szkodliwe dla Grupy PGE, jej pracowników lub kontrahentów otrzymuje status Sygnalisty. Sygnalistą może być każdy, w szczególności pracownik, współpracownik, partner biznesowy lub klient.

Kanały dostępne dla sygnalistów



Gwarantujemy ochronę sygnalistów, czyli osób, które w dobrej wierze zgłaszają przypadki i podejrzenia naruszenia zasad etycznych przez pracowników, współpracowników lub partnerów biznesowych naszej firmy. Osoby z zewnątrz spółki mogą zgłaszać naruszenia etyczne za pośrednictwem następującego adresu mailowego: OpiniaCompliance.pgesa@gkpge.pl.

ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

Od jakości naszej pracy zależy bezpieczeństwo pasażerów pociągów – nie możemy pozwolić sobie na improwizację, prowizorkę i niedbalstwo. Dlatego w PGE Energetyka Kolejowa wdrożyliśmy wiele procedur i wytycznych, które precyzyjnie regulują naszą pracę. Nasz Zintegrowany System Zarządzania opieramy na sprawdzonych normach dotyczących jakości (PN-EN ISO 9001:2015), środowiska (PN-EN ISO 14001:2015) oraz BHP (PN-N-18001:2007). Jego wdrożenie w 2018 r. pozwoliło naszej organizacji m.in. na doskonalenie usług, wprowadzenie nowoczesnych rozwiązań organizacyjnych i technologicznych oraz stwarzanie warunków do samokształcenia pracowników.

Konieczność działania w określonych ramach i zgodnie z procedurami łączymy z elastycznością i szybkością podejmowania decyzji. Jesteśmy „zwinną” organizacją, która dostosowuje się do potrzeb rynku, zachowując ustalony kurs na najwyższą jakość.

CO NAS WYRÓŻNIA:

1	Wytyczone kierunki strategiczne.
2	Program Zielona Kolej®.
3	Kompetencje i zaangażowanie w zakresie tworzenia i wdrażania architektury procesów.
4	Klarowne zasady związane z zarządzaniem inicjatywami i pomysłami.
5	Wykorzystanie technik i wdrożeń Kaizen do doskonalenia Zintegrowanego Systemu Zarządzania.
6	Działania w obszarach operacyjnych w zakresie doskonalenia poprzez wdrażanie narzędzi wspomagających realizowane procesy.
7	Liczne działania proekologiczne, współpraca z lokalnymi społecznościami.
8	Zaawansowane i dobrze nadzorowane systemy wspomagające kompleksową ochronę przed zagrożeniami i bezpieczeństwo sieci.

DOBRA PRAKTYKA

W kwietniu 2023 r. w grupie została wdrożona wewnętrzna regulacja ograniczająca możliwość zawierania transakcji z podmiotami z krajów lub terytoriów stosujących szkodliwą konkurencję podatkową (tzw. rajów podatkowych). W rezultacie takie transakcje są zabro-

nione, a odstępstwo od tej reguły jest możliwe wyłącznie po uzyskaniu uprzedniej zgody Zarządu. Regulacja ta chroni PGE Energetyka Kolejowa przed negatywnymi konsekwencjami finansowymi i prawnymi za wspieranie szkodliwej konkurencji podatkowej.

SYSTEM ZARZĄDZANIA RYZYKIEM

GRI 2-25

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

Polityka nie zastępuje funkcjonujących już unormowań dotyczących analizy ryzyka w konkretnych obszarach, takich jak bezpieczeństwo ruchu kolejowego i utrzymanie pojazdów kolejowych, bezpieczeństwo informacji czy przetwarzanie danych osobowych.

W 2021 r. zweryfikowaliśmy nasze dokumenty systemowe dotyczące zarządzania ryzykiem. Zaktualizowane zostały reguły dotyczące efektywnego i spójnego funkcjonowania systemu zarządzania ryzykiem, wymagania procesu zarządzania ryzykiem oraz role i zakresy odpowiedzialności. Uaktualniliśmy również opis kryteriów oceny konsekwencji materializacji ryzyka. Wszystkie te działania pozwoliły nam na optymalizację oraz podniesienie poziomu dojrzałości procesu oraz efektywniejsze i bardziej systematyczne działanie w obszarze zarządzania ryzykiem korporacyjnym.

Zrewidowaliśmy również aspekty środowiskowe oraz BHP jako istotne czynniki z zakresu ESG. Te aspekty wpływają na ocenę ryzyka, dlatego bierzemy je pod uwagę przy podejmowaniu decyzji biznesowych. Holistyczny sposób podejścia do kwestii środowiskowych oraz bezpieczeństwa pracy pozwolił na przeprowadzenie wnikliwej analizy tych obszarów.

Cyklicznie realizujemy analizy ryzyka korporacyjnego, weryfikujemy zidentyfikowane wcześniej ryzyka, określamy środki kontroli, wyceniamy skutki. Każde ryzyko szacowane jest na podstawie kryteriów prawdopodobieństwa i wpływu. Ocena wpływu ryzyka na PGE EK rozpatrywana jest w kilku aspektach, odnoszących się również do kwestii wpływu społecznego, środowiskowego i zarządczego firmy (ESG):

- wzrost kosztów lub spadek zysku w skali roku,
- pracownicy i inne osoby,
- środowisko,
- reputacja,
- ciągłość działania kluczowych procesów biznesowych,
- realizacja strategii,
- zgodność z prawem, umowami oraz innymi regulacjami.

Kryteria akceptacji ryzyka zdefiniowaliśmy w naszej Polityce ERM. Każde ryzyko jest minimalizowane, aby spełnić kryteria akceptacji i regułę ALARP (tak niskie ryzyko, jak to praktycznie możliwe). Większość zidentyfikowanych ryzyk posiada bufora na poziomie rezydującym, które pozwalają tymczasowo tolerować wyższy poziom ryzyka bez konieczności zmiany planu zarządzania tym ryzykiem.

W następnych latach będziemy optymalizować nasz system zarządzania ryzykiem korporacyjnym poprzez m.in. monitoring skuteczności działań mitygujących ryzyko oraz audyty wybranych mechanizmów kontrolnych.

CYBERBEZPIECZEŃSTWO

Budując odporność na cyberzagrożenia koncentrujemy się na czynniku ludzkim, będącym kluczowym elementem każdego systemu bezpieczeństwa. W oparciu o to założenie skonstruowaliśmy program „CyberBezpieczni”, w ramach którego w 2022 r. zrealizowaliśmy:

- 26 phishingowych testów podatności pracowników na phishing
- 11 kampanii szkoleniowych
- 12 biuletynów informacyjnych
- 7 infografik

Ponadto udostępniliśmy pracownikom 8 odcinków serialu sensacyjnego o cyberbezpieczeństwie „The Inside Man”.

wskaźnik phish-prone

Wdrożenie programu „CyberBezpieczni” przełożyło się na mierzalną redukcję ryzyka w cyfrowych operacjach biznesowych. Podstawowym punktem odniesienia jest tutaj poziom tzw. wskaźnika phish-prone odzwierciedlającego podatność personelu na ataki phishingowe. Jest to stosunek łącznej liczby błędów takich jak kliknięcie, wprowadzenie danych, otwarcie załącznika czy wykorzystanie kodu QR do liczby użytkowników, którzy wzięli udział w teście. **Wskaźnik ten udało nam się 4-krotnie obniżyć – zmniejszyliśmy liczbę błędów popełnianych przez pracowników (o 75,0%).** Oznacza to, że w styczniu 2022 r. odsetek użytkowników popełniających błędy stwarzających ryzyko dla cyberbezpieczeństwa wynosił 16%, by pod koniec roku kalendarzowego spaść do poziomu 4%.

Ponadto udało nam się zmniejszyć liczbę błędów związanych z wprowadzaniem danych przez pracowników o 84,2%; zredukowaliśmy liczbę osób popełniających więcej niż 2 błędy na 6 miesięcy o 94,7% i o 28% zwiększyliśmy rozpoznawanie zagrożeń i ich zgłaszalność.

GRI 2-29

Każdego dnia mamy w styczność z setkami osób i podmiotów prawnych. 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, lecz także z podmiotami, które odczuwają skutki naszych aktywności. Interesariusze włączają się w różne nasze działania i mają wpływ na politykę firmy, m.in. poprzez uczestnictwo w procesach analizy istotności, regularnych spotkaniach poświęconych kwestiom operacyjnym czy współudział w opracowywaniu strategii firmy.

Efektywnej komunikacji z naszymi interesariuszami służy także nowa, uruchomiona w 2023 r., strona www.pgeenergetykakolejowa.pl. Stanowi ona kompendium wiedzy o naszej firmie, posiada odświeżoną szatę graficzną, a dzięki intuicyjnej strukturze dostęp do informacji o nas i naszych usługach jest szybszy i pełniejszy.

GRI 2-28

Organizacje, do których należymy lub z którymi współpracujemy:

- | | | | |
|---|--|----|------------------------------------|
| 1 | Polska Izba Producentów Urządzeń i Usług
Na Rzecz Kolei | 9 | Międzynarodowy Związek Kolei (UIC) |
| 2 | UN Global Compact | 10 | Railway Business Forum |
| 3 | Instytut Kolejnictwa | 11 | Związek Pracodawców Kolejowych |
| 4 | Centrum Efektywności Energetycznej Kolei | 12 | Towarzystwo Obrotu Energią |
| 5 | Fundacja Dobra Energia | 13 | Fundacja Nasza Ziemia |
| 6 | Izba Gospodarcza Transportu Lądowego | 14 | Forum Odpowiedzialnego Biznesu |
| 7 | Fundacja „Pro Kolej” | 15 | Fundacja Grupy PKP |
| 8 | Polskie Towarzystwo Przesyłu i Rozdziału
Energii Elektrycznej | | |

[illegible]

Kanały kontaktu z najważniejszymi grupami interesariuszy

		Codziennie spotkania	Grupy robocze	Intranet	Magazyny i biuletyny dla pracowników	Badania zaangażowania pracowników	Badania satysfakcji klientów	Panel interesariuszy	Konferencje	Strona internetowa	Media społecznościowe	Rady programowe	Briefingi	Raporty	Regularna komunikacja
Społeczności lokalne	BLIŻSZE OTOCZENIE														
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															

PODPISANE ZOBOWIĄZANIA

Od 2017 r. należymy do sieci United Nations Global Compact, czyli największej na świecie inicjatywy skupiającej biznes działający na rzecz zrównoważonego rozwoju. Cele promowane przez UNGC wpisujemy w nasze strategie biznesowe oraz podejmujemy liczne inicjatywy towarzyszące, mające wzmacniać zrównoważony rozwój w obrębie firmy. Aktualizacje dotyczące statusu członkostwa spółki w sieci można śledzić pod tym linkiem: https://bit.ly/PGEK_UNGC.

W 2022 r. spółka PGE Energetyka Kolejowa została po raz kolejny wyróżniona przez agencję ratingową EcoVadis. Nasza firma poprawiła wynik o 9 punktów od ostatniego badania i uzyskała 70 na 100 możliwych punktów, co zaowocowało otrzymaniem złotego medalu.

Audyt zrównoważonego rozwoju przeprowadzany był po raz drugi, a uzyskany wyniki uplasował nas w 96 percentylu, co oznacza, że prowadzone przez nas działania zostały ocenione lepiej niż 96% firm z naszej branży na całym świecie, które audytowane są przez EcoVadis. Złoty medal w rankingu EcoVadis otrzymaliśmy również w 2023 r., uzyskując 72 punkty. Uplasowało nas to wśród 8% najlepiej ocenianych firm w branży na całym świecie.

Sięgamy także do zewnętrznej certyfikacji. PGE EK otrzymała potwierdzenie zgodności z wymaganiami norm ISO w zakresie:

- 1 systemu zarządzania jakością (ISO 9001:2015)
- 2 systemu zarządzania środowiskowego (ISO 14001:2015)
- 3 systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy (ISO 45001:2018)
- 4 systemu zarządzania bezpieczeństwem informacji (ISO 27001:2017)
- 5 systemu zarządzania energią (ISO 50001:2018)





O RAPORCIE

GRI 2-1

GRI 2-2

GRI 2-3

GRI 2-4

GRI 2-5

Niniejsza publikacja to piąty raport zrównoważonego rozwoju Grupy Kapitałowej PGE Energetyka Kolejowa (dawniej PKP Energetyka). Opracowaliśmy go przy zastosowaniu międzynarodowych standardów raportowania GRI Standards (poziom Core). Raport obejmuje okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2022 r., chyba że w treści wskazano inaczej. Jest zgodny z wytycznymi Dyrektywy 2014/95/UE.

Gdy pojawia się znacząca różnica wartości liczbowych względem lat poprzednich, zostało to odpowiednio oznaczone i wyjaśnione. W zakresie wybranych danych zastosowano analizę porównawczą pomiędzy rokiem objętym raportem, a rokiem 2021 oraz latami wcześniejszymi.

Tegorocznej edycji raportu nie poddano weryfikacji audytowej.

Raport jest efektem zaangażowania wielu osób. Są to przede wszystkim:

- Pracownicy wszystkich szczebli, którzy brali udział w przygotowaniu poprzednich edycji raportu, wypełniali ankiety, uczestniczyli w warsztatach oraz dostarczyli dane za 2022 r.
- Interesariusze, którzy wzięli udział w ankiecie zawierającej pytania związane z raportowaniem ESG i działaniami Grupy PGE Energetyka Kolejowa w obszarze odpowiedzialności korporacyjnej.
- Menedżerowie PGE Energetyka Kolejowa, którzy konsultowali aktualizację listy istotnych tematów raportowania.

Proces przygotowania raportu był wspierany i koordynowany przez partnerów zewnętrznych: KPMG Consulting oraz ArtGroup.

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

INDEKS GRI I INNYCH WSKAŹNIKÓW

Grupa PGE Energetyka Kolejowa sporządziła raport zgodnie ze Standardami GRI za okres od 1.01.2022 do 31.12.2022.

STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	NUMER WSKAŹNIKA	NAZWA WSKAŹNIKA	LOKALIZACJA/ KOMENTARZ
Ogólne ujawnienia			
GRI 2: Ogólne ujawnienia 2021	Organizacja i jej praktyki raportowania		
	2-1	Dane na temat organizacji	10, 60
	2-2	Podmioty objęte raportowaniem zrównoważonego rozwoju w organizacji	60
	2-3	Okres objęty raportem, częstotliwość raportowania i dane kontaktowe	60
	2-4	Korekty informacji	60
	2-5	Weryfikacja zewnętrzna	60
	Działalność i pracownicy		
	2-6	Rodzaje działalności, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	10
	2-7	Pracownicy	20
	2-8	Osoby świadczące pracę niebędące pracownikami	20
	Zarządzanie		
	2-9	Struktura i skład organów zarządzających	51
	2-10	Powolywanie i wybór najwyższych organów zarządzających	51
	2-11	Przewodniczący najwyższych organów zarządzających	51
	2-12	Rola najwyższych organów zarządzających w nadzorowaniu zarządzania wpływem	Informacja nieujawniona w raporcie. Dane poufne.
	2-13	Delegowanie odpowiedzialności za zarządzanie wpływem	Informacja nieujawniona w raporcie. Dane poufne.
	2-14	Rola najwyższych organów zarządzających w raportowaniu zrównoważonego rozwoju	Informacja nieujawniona w raporcie. Dane poufne.
	2-15	Konflikty interesów	Informacja nieujawniona w raporcie. Dane poufne.
	2-16	Komunikacja kwestii krytycznych	Informacja nieujawniona w raporcie. Dane poufne.
	2-17	Zbiorowa wiedza najwyższych organów zarządzających	Informacja nieujawniona w raporcie. Dane poufne.
	2-18	Ocena działań najwyższych organów zarządzających	Informacja nieujawniona w raporcie. Dane poufne.
	2-19	Polityki wynagrodzeń	Informacja nieujawniona w raporcie. Dane poufne.
	2-20	Proces ustalania wynagrodzeń	Informacja nieujawniona w raporcie. Dane poufne.
	2-21	Roczny wskaźnik całkowitego wynagrodzenia	Informacja nieujawniona w raporcie. Dane poufne.
	Strategie, polityki i procedury		
	2-22	Oświadczenie w sprawie strategii zrównoważonego rozwoju	6
	2-23	Zobowiązania w ramach polityk	Informacja nieujawniona w raporcie. Dane poufne.
	2-24	Realizacja zobowiązań w ramach polityk	Informacja nieujawniona w raporcie. Dane poufne.
	2-25	Procesy łagodzenia negatywnego wpływu	52
	2-26	Mechanizmy zasięgania porad i sygnalizowania potencjalnych nieprawidłowości	52
	2-27	Zgodność z prawem i regulacjami	Informacja nieujawniona w raporcie. Dane poufne.
	2-28	Członkostwo w organizacjach	57

STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	NUMER WSKAŹNIKA	NAZWA WSKAŹNIKA	LOKALIZACJA/ KOMENTARZ
Ogólne ujawnienia			
GRI 2: Ogólne ujawnienia 2021	Organizacja i jej praktyki raportowania		
	2-29	Podejście do angażowania interesariuszy	57
	2-30	Układy zbiorowe	20
Istotne zagadnienia			
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-1	Proces określania istotnych zagadnień	8
	3-2	Lista istotnych zagadnień	8
Etyka i przejrzystość firmy			
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	52
GRI 205: Zapobieganie korupcji 2016	205-1	Jednostki biznesowe poddane analizie pod kątem ryzyk związanych z korupcją	52
	205-2	Komunikacja oraz szkolenia w zakresie polityk i procedur antykorupcyjnych	52
	205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	52
Dobry system zarządzania ryzykiem			
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	54
GRI 207: Podatki 2019	207-2	Zarządzanie tematem podatków, kontrola i zarządzanie ryzykiem	55
Zmniejszenie emisji gazów cieplarnianych			
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	37
GRI 302: Energia 2016	302-1	Zużycie energii w organizacji	41
Woda i ścieki			
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	47
GRI 303: Woda i ścieki 2018	303-3	Pobór wody	48
	303-4	Odprowadzanie wody	48
	303-5	Zużycie wody	48
Emisje			
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	40

STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	NUMER WSKAŹNIKA	NAZWA WSKAŹNIKA	LOKALIZACJA/ KOMENTARZ
Emisje			
GRI 305: Emisje 2016	305-1	Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 1)	42
	305-2	Pośrednie energetyczne emisje gazów cieplarnianych (Zakres 2)	42
	305-3	Inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 3)	42
	305-4	Intensywność emisji gazów cieplarnianych	43
Odpowiedzialne zarządzanie odpadami			
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	44
GRI 306: Odpady 2020	306-3	Wytworzone odpady	45
	306-4	Odpady nieskierowane do unieszkodliwienia	46
Przeciwdziałanie luce pokoleniowej			
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	27
GRI 401: Zatrudnienie 2016	401-1	Nowi pracownicy i rotacja pracowników	28
Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników			
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	19
GRI 403: BHP 2018	403-1	System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	22
	403-2	Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i badanie wypadków	22, 23
	403-3	Służby bezpieczeństwa i higieny pracy	23
	403-4	Wpływ pracowników na decyzje, konsultacje i komunikacja w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	23
	403-5	Szkolenia dla pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	24, 25
	403-7	Zapobieganie i łagodzenie wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo związanego z relacjami biznesowymi organizacji	22
	403-8	Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	22
	403-9	Urazy związane z pracą	26
	Wskaźnik własny	Liczba zdarzeń potencjalnie wypadkowych	26
Różnorodne i przyjazne miejsce pracy			
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	32
GRI 404: Szkolenia i edukacja 2016	404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika	32
GRI 404: Szkolenia i edukacja 2016	404-2	Programy podnoszenia kwalifikacji pracowników i programy pomocy w okresie przejściowym	30
GRI 405: Różnorodność i równość szans 2016	405-1	Różnorodność organów zarządzających i pracowników	32
GRI 406: Zapobieganie dyskryminacji 2016	406-1	Przypadki dyskryminacji i podjęte działania naprawcze	32

STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	NUMER WSKAŹNIKA	NAZWA WSKAŹNIKA	LOKALIZACJA/ KOMENTARZ
Solidna i trwała infrastruktura			
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	13
	Wskaźnik własny	SAIDI MED	16
	Wskaźnik własny	Wskaźnik awaryjności	18
	Wskaźnik własny	Wskaźnik wykonania przeglądu w stosunku do planu	18
	Wskaźnik własny	Terminowość realizacji zgłoszeń przez PKPE24	18
	Wskaźnik własny	Net Promoter Score (NPS)	18
Cyberbezpieczeństwo			
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	56
	Wskaźnik własny	Wskaźnik phish-prone	56
Pozostałe wskaźniki			
Zaangażowanie społeczne			
	Wskaźnik własny	Zainteresowanie programem Grantospołeczni	36
Łańcuch dostaw			
GRI 308: Ocena środowiskowa dostawców 2016	308-1	Nowi dostawcy, którzy zostali poddani ocenie pod kątem spełniania kryteriów środowiskowych	34

Zachęcamy do kontaktu i wysyłania opinii na adres:

Grzegorz Siwek
 Ekspert
grzegorz.siwek@gkpge.pl

PGE Energetyka Kolejowa S.A.
 ul. Hoża 63/67
 00-681 Warszawa
pgeenergetykakolejowa.pl



Energetyka Kolejowa

PGE Energetyka Kolejowa S.A.

ul. Hoża 63/67
00-681 Warszawa

pgeenergetykakolejowa.pl