

RAPORT ESG

2021



GRUPA KAPITAŁOWA
PKP ENERGETYKA

Styczeń

Realizacja projektu „Przeciwdziałanie wykluczeniu cyfrowemu dzieci pracowników GK PKP Energetyka” (ufundowanie 500 komputerów) oraz zdobycie tytułu dla najlepszych pracodawców - TOP Employer

Luty

Podpisanie listu intencyjnego z DB Cargo w zakresie programu Zielona Kolej®

Marzec

Projekt EMMA - edukacja pracowników z zakresu prawidłowych zachowań, nawyków i postaw podczas pracy biurowej

Kwiecień

Ruszyła pierwsza edycja Programu Rozwoju Talentów

Maj

Pierwszy przewoźnik pasażerski w programie Zielona Kolej – podpisanie listu intencyjnego z ŁKA

Czerwiec

Uruchomienie aplikacji SOS oraz uruchomienie Akademii Mocnego Składu

2021



Lipiec

Uruchomienie największego magazynu energii trakcyjnej w Europie

Sierpień

Prezentacja planu zeroemisyjności dla PKP Energetyka

Wrzesień

Powołanie nowego Rzecznika Etyki w PKP Energetyka

Październik

Obchody 20-lecia powstania spółki PKP Energetyka

Listopad

Wstąpienie do Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Grudzień

Zdobycie tytułu Lidera ESG

2021

Wywiad z prezesem Wojciechem Orzechem



Rok 2021 w PKP Energetyka to...

To w dużej mierze rok perturbacji związanych z pandemią, choć już nie tak odczuwalnych jak w 2020 r. Wypracowane na początku pandemii procedury i standardy działania sprawiły, że w 2021 r. byliśmy znacznie lepiej przygotowani do działania w trudnych warunkach. Skupiliśmy się przede wszystkim na analizowaniu możliwych konsekwencji pojawienia się nowych wariantów COVID-19 i przygotowaniu naszej reakcji na nie.

Z resztą cała branża kolejowa stanęła na wysokości zadania, zapewniając ciągłość świadczenia usług. Pracownicy PKP Energetyka z dużym zrozumieniem i odpowiedzialnością podeszli do wprowadzonych przez nas procedur, mających zabezpieczać przed przenoszeniem wirusa. Pracowaliśmy w sposób niezachwiany, dzięki czemu wszystkie usługi były świadczone nieprzerwanie. Jedynie niektóre łańcuchy dostaw pozostawały zaburzone.

Z drugiej strony rok 2021 był wyjątkowy z innego powodu. Nasz plan na zieloną transformację osiągnął pierwsze kamienie milowe. Podpisaliśmy umowę z pierwszym pasażerskim przewoźnikiem na dostawy odnawialnej energii, a po polskich torach w końcu zaczęły jeździć pociągi zasilane zieloną energią. To przetom, który zawdzięczamy naszej strategii i konsekwencji w jej wdrażaniu przez ostatnie lata.

Czy przewoźnicy są na taką rewolucję gotowi?

Dobłą stroną zielonej transformacji energetycznej kolei jest to, że przewoźnicy w zasadzie nie muszą się do niej przygotowywać technicznie. Z punktu widzenia przewoźnika to taka sama energia elektryczna. Dlatego przejście na OZE nie wymaga inwestycji od przewoźników, lecz od nas. Aby osiągnąć cel, który postawiliśmy sobie jako cała branża, w ramach Centrum Efektywności Energetycznej Kolei – 85% „zielonej” energii w 2030 r. – musimy działać innowacyjnie i być pionierami. Wymaga to integracji odnawialnych źródeł energii z naszą siecią. Specyfika ruchu kolejowego sprawia, że zużycie energii nie ma charakteru stałego i równomiernego. Nakłada się to na niestabilność generacji energii w źródłach odnawialnych; trudno więc o równowagę między podażą i popytem. Architektura zasilania kolei zieloną energią musi więc być bardzo dobrze przemyślana. Jakość i bezpieczeństwo dostaw, które chcemy zapewnić klientom, to właśnie kwestia zarządzania źródłami zasilania i magazynowania energii.

Jednym z elementów zapewniania tej jakości są magazyny energii – w 2021 r. uruchomiliśmy pierwszy taki obiekt na potrzeby trakcyjne, największy w Europie. Magazyny będą elementem jednej z 300 budowanych przez nas mikrosieci. Taka mikrosieć będzie dzięki magazynowi asymilowała energię z OZE i kierowała ją do trakcji kolejowej bez wprowadzania zakłóceń do systemu. W ten sposób stworzymy 300 obszarów, które w razie potrzeby będą zarządzane niezależnie, a jednocześnie będą składały się na jedną sieć dla całej polskiej kolei. Najważniejsze dla nas jest, że to rozwiązanie się sprawdza – w minionym roku nasz magazyn energii zadziałał ponad 7 tysięcy razy.

Zielona Kolej® i magazyny energii to element Państwa strategii 2030?

Tak, są to elementy III i IV filaru naszej strategii, które ukierunkowane są na ekologię i zrównoważony rozwój. Co więcej, działania te mamy zaadresowane zarówno w strategii biznesowej, jak i w strategii zrównoważonego rozwoju, którą przyjęliśmy w 2020 r.

Co ważne, cele naszej strategii są spójne z Celami Zrównoważonego Rozwoju ONZ. Od lat należymy bowiem do United Nations Global Compact, a członkostwo w tym elitarnym gronie zobowiązuje nas do podnoszenia standardów w zakresie ochrony środowiska i klimatu, ale także praw człowieka, warunków pracy oraz przeciwdziałania korupcji.

Czy 2021 r. przyniósł jakieś zmiany w tych dokumentach?

Jestem przeciwny częstemu dostosowywaniu strategii do bieżących, często krótkookresowych zmian – bardziej zależy mi na kształtowaniu rzeczywistości zgodnie ze strategią. Nie wykluczam jednak, że takie zmiany nie nastąpią. Uważnie przyglądamy się, jak realizowana jest nasza strategia i jak kształtuje się sytuacja na rynku. Nasza misja, nasze wartości, DNA organizacji oraz właśnie strategia zostały wypracowane w długim procesie dialogu z interesariuszami i nadal obowiązują. Strategia biznesowa z horyzontem do roku 2030 określa kierunek, w którym podążamy. Z kolei strategia zrównoważonego rozwoju obliguje nas do tego, żebyśmy stale pamiętali o odpowiedzialnym kształtowaniu naszego wpływu ekonomicznego, społecznego i środowiskowego.

Czy PKP Energetyka oczekuje tego samego od swoich dostawców?

Zdecydowanie. Jesteśmy dużą firmą działającą na styku energetyki i kolei, a wiele organizowanych przez nas przetargów i zapytań ofertowych to wielomilionowe kontrakty, bardzo atrakcyjne dla podwykonawców. Dzięki temu możemy wpływać na pozytywne zmiany zachodzące w tych firmach. Nasz kodeks postępowania dla dostawców m.in. jasno określa, że będziemy współpracować tylko z przedsiębiorstwami, które przestrzegają wszystkich norm środowiskowych, ale w swoich działaniach idą dalej i wdrażają np. energooszczędne technologie i dbają o bezpieczeństwo pracowników.

Jakie jeszcze obszary z zakresu zrównoważonego rozwoju są dla Państwa szczególnie istotne?

Najważniejsi są nasi pracownicy, dlatego szczególnie ważne jest dla nas tworzenie bezpiecznego, przyjaznego i różnorodnego miejsca pracy. Jesteśmy firmą z tradycjami, w której wielu pracowników ma staż 30, a nawet 40 lat. Część z nich już niebawem przejdzie na emeryturę. Jednocześnie zatrudniamy wielu młodych, zdolnych ludzi, którzy przynoszą do firmy świeże spojrzenie i „cyfrowe” kompetencje. Mimo że z pozoru jesteśmy firmą o typowo „męskim” profilu, to patrząc na liczbę kobiet na uczelniach technicznych, widzimy, że możemy zatrudniać ich zdecydowanie więcej. Połączenie tych dwóch światów pokoleniowych oraz większy udział kobiet w naszej firmie to z jednej strony wyzwanie, z drugiej – ogromna szansa płynąca z wzajemnych inspiracji, wymiany doświadczeń i wiedzy.

W obszarze bezpieczeństwa nieustannie dążymy do naszego celu, jakim jest bezwypadkowe miejsce pracy. Najważniejszym dla nas wskaźnikiem jest ten, który mierzy liczbę ciężkich wypadków – a ta w ostatnich latach spada. Wymagamy również zgłaszania i raportowania nawet najlżejszych wypadków, takich jak skaleczenia, potłuczenia czy otarcia – bo chcemy mieć pewność, że wyeliminujemy nawet najdrobniejsze z pozoru czynniki ryzyka utraty zdrowia lub życia. Kluczową jednak kwestią jest dla nas stosowanie zasady *stop*. Chcemy, aby wszyscy pracownicy wiedzieli, że powinni powiedzieć *stop* i przerwać wykonywaną pracę, jeżeli realizacja zadania może zagrozić ich życiu lub zdrowiu. W ten sposób budujemy kulturę bezpieczeństwa.



Wywiad z Wojciechem Orzechem, Prezesem PKP Energetyka 2

01. Odpowiedzialność PKP Energetyka 13

Strategia 2030 15

Strategia Zrównoważonego Rozwoju 19

Odpowiedzialny ład korporacyjny 23

02. Zapewniamy bezpieczne, przyjazne i różnorodne miejsce pracy 27

MOCny Skład 27

Bezpieczne miejsce pracy 28

Bezpieczeństwo w pandemii 34

Przyjazne miejsce pracy 34

Rekrutacja i troska o przyszłe kadry 37

Szkolenia 40

Różnorodność w PKP Energetyka 43

Wolontariat 44

03. Napędzamy transformację energetyczną 49

Program Zielona Kolej® 49

Zielona PKP Energetyka 53

04. Jesteśmy solidnym partnerem 61

Solidna infrastruktura i rozwój Kolei 61

Klimat dla środowiska – ekologiczna PKP Energetyka 64

Odpady 67

Woda 70



05. Formujemy zrównoważony łańcuch dostaw 75

Przeciwdziałanie korupcji i nadużyciom 78

Działamy etycznie 78

06. Tworzymy solidną firmę 85

System zarządzania 85

Zarządzanie ryzykiem 86

Cyberbezpieczeństwo 87

07. O raporcie 93

Metodologia 94

Index GRI 96

Global Compact – Communication on Progress 2021 102

Weryfikacja zewnętrzna 104



Od odpowiedzialna
PKP Energetyka

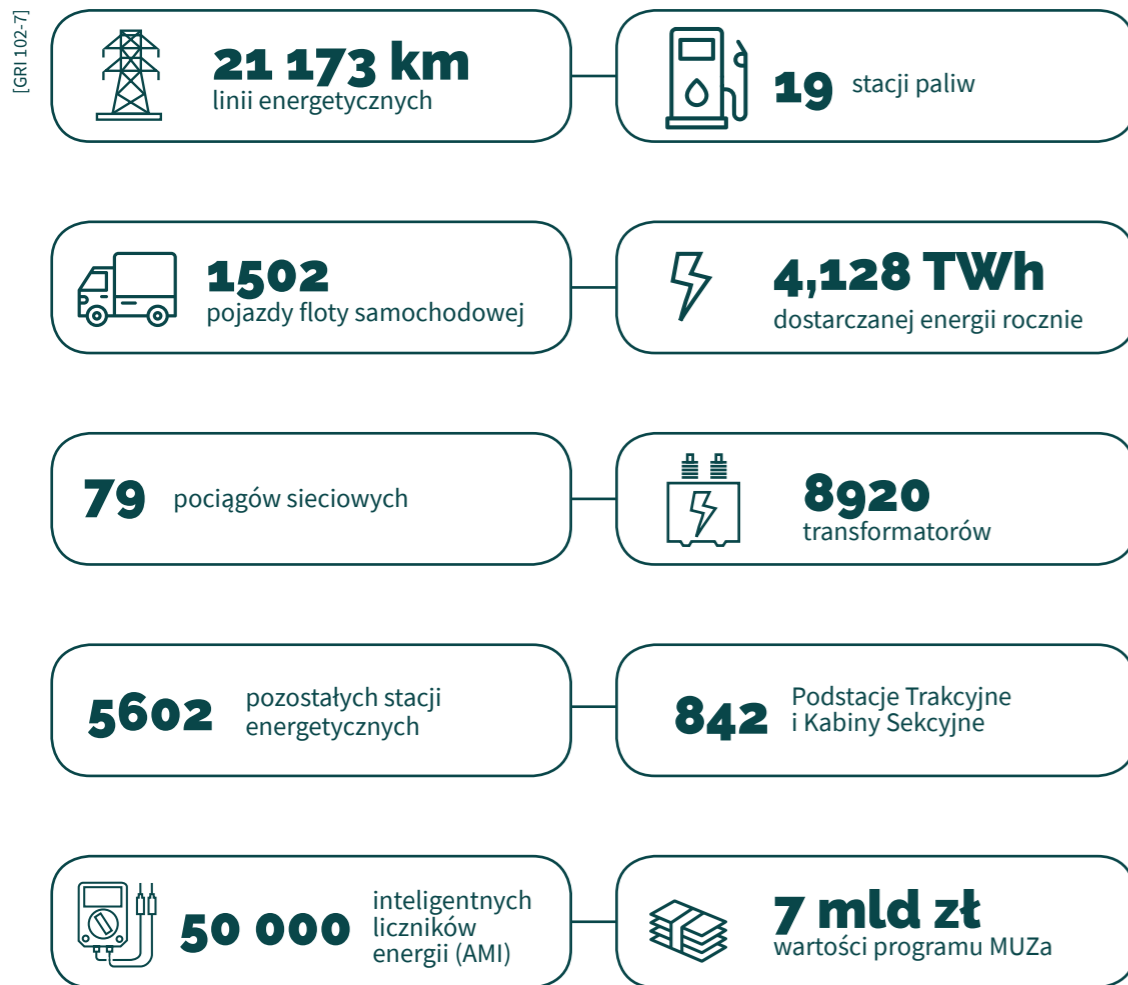
Odpowiedzialna PKP Energetyka

600 tys. obiektów, 21 tys. kilometrów linii energetycznych oraz ponad 4,2 tys. pracowników i 4 TWh energii dostarczanej rocznie – wszystko, co robimy w PKP Energetyka, służy utrzymaniu ruchu kolejowego w Polsce. Każdy w naszej firmie wie, że od jakości tego, jak wykonuje swoją pracę, zależą bezpieczeństwo ludzi, biznesowe powodzenie tysięcy firm oraz możliwość punktualnego załatwienia milionów codziennych spraw przez pasażerów pociągów. Działamy od 2001 r., a od 2015 r. jesteśmy częścią jednego z największych funduszy inwestycyjnych na świecie – CVC Capital Partners, działającego w kilkudziesięciu krajach Europy, Ameryki Północnej oraz Azji. Naszą działalność prowadzimy w tzw. obszarze regulowanym - podlegamy kontroli Urzędu Regulacji Energetyki (URE) oraz Urzędu Transportu Kolejowego (UTK).

Ogólnopolska sieć dystrybucyjna należąca do PKP Energetyka



1



Kulturę naszej organizacji definiują niezmiennie od lat wartości. Są to:

- 1 Jakość**
Dążymy do tego, by klienci postrzegali nas jako firmę o najwyższych standardach jakości.
- 2 Bezpieczeństwo**
Naszym celem jest działanie bezwypadkowe w bezpiecznym miejscu pracy.
- 3 Zaangażowanie**
Jesteśmy dumni z efektów naszej pracy. Dajemy z siebie jak najwięcej.
- 4 Efektywność**
Działamy gospodarnie, aby realizować nasze cele.

Na czterech wartościach opieramy DNA naszej organizacji:

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



Nasze wartości, firmowe DNA i Filary Strategii 2030 były inspiracją dla określenia naszej misji: „Wspieramy rozwój polskiej kolei”. Chcemy zmieniać branżę, wdrażając nowoczesną technologię oraz integrując istniejące i przyszłe rozwiązania.

Zobacz więcej online

Więcej informacji o naszej strategii 2030 można znaleźć w **Raporcie Niefinansowym Grupy Kapitałowej PKP Energetyka** za rok 2020 – dokument jest do pobrania tutaj <https://www.pkpenergetyka.pl/O-PKP-Energetyka/Spoleczna-odpowiedzialnosc/Raporty-spoleczne>



Strategia 2030

Filar I

WIĘCEJ MOCY – Rozwój infrastruktury dystrybucyjnej

| | |
|-------------------------------------|---|
| Cel: | / Ukończenie programu MUZa 4 ze zmodernizowanymi lub wybudowanymi 199 podstacjami |
| Programy: | <ul style="list-style-type: none"> / Klient w centrum naszego działania / Ciągła poprawa jakości dystrybucji energii elektrycznej wspierająca / Efektywność działania / Realizacja systemu zasilania 25 kV zgodnie z harmonogramem i potrzebami kolei / Realizacja programu MUZa |
| Wybrane działania w 2021 r.: | <ul style="list-style-type: none"> / Wybudowanie lub zmodernizowanie 18 podstacji w ramach naszego największego programu Inwestycyjnego MUZa / 62 podstacje w budowie / Wzrost mocy przyłączeniowej o 110 MW |

Filar II

WIĘCEJ JAKOŚCI - Doskonałość operacyjna

| | |
|-------------------------------------|--|
| Cel: | <ul style="list-style-type: none"> / Wzrost wskaźnika NPS do poziomu 20 w 2030 r. / Wzrost przewidywalności uzyskiwanych wyników realizowanych procesów |
| Programy: | <ul style="list-style-type: none"> / Jakość i efektywność w zakresie eksploatacji i utrzymania / Jakość i efektywność obszarów wsparcia / Digitalizacja i automatyzacja / Kultura ciągłego doskonalenia / Dostarczanie innowacyjnych, proklienckich rozwiązań / Doskonałość operacyjna w realizacji umowy utrzymaniowej |
| Wybrane działania w 2021 r.: | <ul style="list-style-type: none"> / Uruchomienie programu Stacja Klient / Rozpoczęcie prac nad wdrożeniem: <ul style="list-style-type: none"> Jednego standardu jakości dla całej organizacji Modernizacji aplikacji dla klientów oraz uruchomienia portalu dla klienta dla wszystkich klientów nietrakcyjnych Nowej strony WWW |

Filar III

WIĘCEJ ZIELENI - Polska Zielona Kolej®

| | |
|-------------------------------------|---|
| Cel: | <ul style="list-style-type: none"> / 85% energii dystrybuowanej przez PKP Energetyka z OZE / Neutralna klimatycznie PKP Energetyka |
| Programy: | <ul style="list-style-type: none"> / Zeroemisyjna PKP Energetyka / Efektywność energetyczna kolei (CEEK) / Zeroemisyjność firm kolejowych / Zmiana miksu energetycznego kolei z wykorzystaniem energii z OZE / Inwestycje w OZE (opcja strategiczna) |
| Wybrane działania w 2021 r.: | <ul style="list-style-type: none"> / Przejście z fazy planowania do fazy realizacji – podpisanie pierwszej umowy z przewoźnikiem na dostarczanie odnawialnej energii / 69 podpisanych umów na zakup odnawialnej energii / Realizacja 30 zadań, które ograniczą ślad węglowy PKP Energetyka o 4000 ton CO₂ / Rozpoczęcie procesu przystąpienia do Carbon Disclosure Project |

Filar IV

WIĘCEJ SATYSFAKCJI PRACOWNIKÓW - Odpowiedzialna firma

| | |
|-------------------------------------|---|
| Cel: | <ul style="list-style-type: none"> / Wskaźnik zaangażowania na poziomie najlepszej średniej pracodawców / Bezwypadkowe miejsce pracy / Osiągnięcie pozycji czołowego pracodawcy w branży |
| Programy: | <ul style="list-style-type: none"> / Misja ZERO Przywództwo / Misja ZERO Zarządzanie Ryzykiem / Misja ZERO Systemy / Misja ZERO Ludzie / Misja ZERO Bezpieczne maszyny, obiekty i miejsce pracy / Strategia Zrównoważonego Rozwoju / Budowa i rozwój Zwycięskiego Zespołu |
| Wybrane działania w 2021 r.: | <ul style="list-style-type: none"> / Budowa kultury bezpieczeństwa i prace nad zmniejszeniem ciężkości wypadków / Przeciwdziałanie luce pokoleniowej / Obliczenie śladu węglowego w Zakresie 1,2,3 / Wyznaczenie ścieżki dekarbonizacji / Stworzenie platformy do monitoringu wskaźników ESG |

Obszary strategii zrównoważonego rozwoju i nasze ambicje

Tworzymy bezpieczne, przyjazne i różnorodne miejsce pracy



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

Napędzamy transformację energetyczną



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

Jesteśmy solidnym partnerem



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

Formujemy zrównoważony łańcuch dostaw



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

Tworzymy solidną firmę



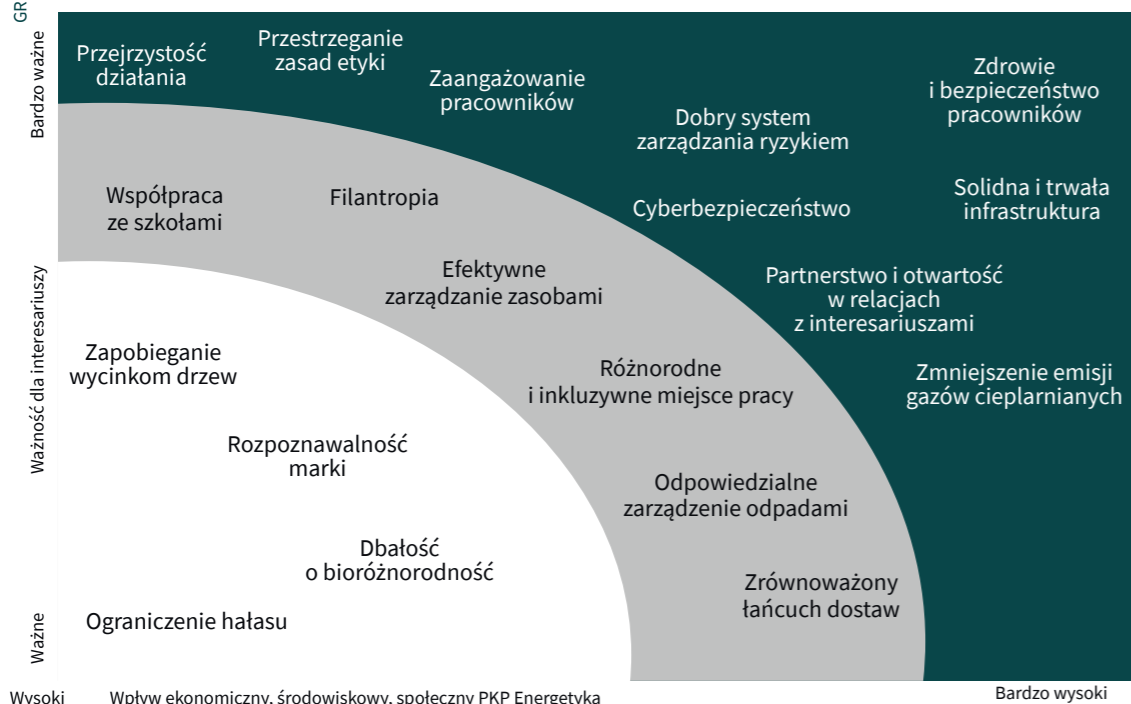
| Priorytet | Nasze ambicje i cele 2030 | Kluczowe wskaźniki |
|----------------------------|---|--|
| Cyberbezpieczeństwo | Pełna cyfryzacja kluczowych obszarów biznesowych, wskaźnik ryzyko/FTE < 6%. | Ustalane dla projektów i inicjatyw. |
| Przejrzystość | Firma na poziomie A we wskaźnikach referencyjnych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

Strategia Zrównoważonego Rozwoju

Z naszą Strategią 2030 nierozdzielnie łączy się Strategia Zrównoważonego Rozwoju, która bierze pod uwagę nasz wpływ ekonomiczny, środowiskowy i społeczny. W dokumencie określamy, jak chcemy w sposób odpowiedzialny zarządzać **19 kwestiami ESG najważniejszymi dla naszych interesariuszy**. Poznaliśmy je dzięki organizowanym cyklicznie panelom dyskusyjnym, warsztatom z pracownikami, wywiadowi wewnętrznym oraz analizie branżowej i wytycznym międzynarodowych standardów GRI/SASB. **Priorytety zostały ujęte w 16 grupach inicjatyw**. Za ich realizację odpowiada Komitet ds. Zrównoważonego Rozwoju, w którym zasiadają menedżerowie kluczowych obszarów. Komitet monitoruje postępy i usprawnia prace między departamentami. Za bieżące działania w obszarze ESG odpowiada Biuro Komunikacji i Zrównoważonego Rozwoju.

W przygotowanie Strategii Zrównoważonego Rozwoju zaangażowany był cały zarząd PKP Energetyka, a nadzór nad obszarem ESG pełni członkini zarządu nadzorujący HR i kwestie odpowiedzialności społecznej – Beata Górniak.

Kwestie istotne dla interesariuszy



Odpowiedzialny ład korporacyjny

Właścicielem PKP Energetyka jest jeden z największych funduszy inwestycyjnych na świecie – CVC Capital Partners. Polityka inwestycyjna Funduszu zgodna jest z międzynarodowymi Zasadami Odpowiedzialnego Inwestowania (*Principle for Responsible Investment*), a obok wyników finansowych kluczowymi kwestiami są standardy środowiskowe i zrównoważony wpływ społeczny.

Statutowymi organami PKP Energetyka są Walne Zgromadzenie, Rada Nadzorcza oraz Zarząd. W skład Rady Nadzorczej wchodzi przedstawiciel CVC Capital Partners oraz organizacji związkowych. Rada Nadzorcza nie powołała komisji ani innych organów wewnętrznych. Dodatkowa kontrola pełniona jest na poziomie spółki matki PKP Energetyka, czyli PKPE Holding, w której Rada Nadzorcza składa się z przedstawicieli CVC Partners. Podejmowanie przez Zarząd PKP Energetyka określonych czynności o większym znaczeniu dla spółki wymaga zgody CVC.

Przewodniczącym Rady Nadzorczej jest **Krzysztof Krawczyk** reprezentujący CVC Capital Partners. Pozostali członkowie to **Maciej Krzysztof Godek**, **István Szóke**, **Marek Klas**, **Jakub Canda** oraz **Stanisław Woch**.

Zarząd PKP Energetyka prowadzi wszystkie bieżące sprawy firmy z zastrzeżeniem ograniczeń wynikających z przepisów Kodeksu spółek handlowych oraz Statutu. Prezesem zarządu jest **Wojciech Orzech**, w skład zarządu wchodzi także:

- 1 **Christopher Biedermann**, nadzorujący finanse
- 2 **Beata Górniak**, nadzorująca HR i kwestie odpowiedzialności społecznej
- 3 **Leszek Hołda**, odpowiedzialny za usługi oraz program Zielona Kolej®
- 4 **Marek Kleszczewski**, nadzorujący dystrybucję

Biogramy członków naszego Zarządu są dostępne na stronie internetowej pod adresem <https://www.pkpenergetyka.pl/O-PKP-Energetyka/O-nas/Wladze>





Zapewniamy bezpieczne,
przyjazne i różnorodne
miejsce pracy

MOCny Skład

W PKP Energetyka tworzymy MOCny Skład – zespół ponad 4200 osób, które każdego dnia angażują się w swoją pracę, bo wiedzą, jak ważna jest ona dla milionów pasażerów i krajowej gospodarki. Zatrudniamy doskonałych fachowców, ale sama wiedza nie wystarcza, aby pracować w naszej organizacji – niezbędne są także wiarygodność i zaufanie członków zespołu, codzienna życzliwość oraz troska o bezpieczeństwo swoje i innych. W PKP Energetyka nie ma 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 cywilno-prawnych.

Struktura zatrudnienia w latach 2019–2021

| | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|-------------|-------------|-------------|
| Całkowita liczba pracowników | 4843 | 4304 | 4225 |
| Kobiety | 555 | 467 | 474 |
| Mężczyźni | 4288 | 3837 | 3751 |
| Zatrudnionych na czas nieokreślony | 4582 | 4117 | 3987 |
| Kobiety | 509 | 433 | 416 |
| Mężczyźni | 4073 | 3684 | 3571 |
| Zatrudnionych na czas określony | 261 | 187 | 238 |
| Kobiety | 46 | 34 | 58 |
| Mężczyźni | 215 | 153 | 180 |
| Zatrudnieni na pełen etat | 4805 | 4275 | 4193 |
| Kobiety | 540 | 454 | 459 |
| Mężczyźni | 4265 | 3821 | 3734 |
| Zatrudnieni na niepełny etat | 38 | 29 | 32 |
| Kobiety | 15 | 13 | 15 |
| Mężczyźni | 23 | 16 | 17 |

[GRI 102-8]

Bezpieczne miejsce pracy

Kwestie bezpieczeństwa pracy nie podlegają w PKP Energetyka kompromisom. To priorytet, który traktujemy niezwykle poważnie. Szczególne warunki naszej pracy sprawiają, że przestrzeganie zasad BHP to nie tylko kwestia wymagań, ale przede wszystkim ochrony zdrowia i życia ludzkiego.

Kwestiami bezpieczeństwa zarządzamy zgodnie z międzynarodową normą ISO 45001:2018. Każde stanowisko w naszej organizacji jest objęte procedurą oceny ryzyka zawodowego realizowaną przez wykwalifikowane służby BHP. Wszędzie, gdzie jest to możliwe, eliminujemy zagrożenia lub w najwyższym stopniu minimalizujemy ryzyko. O bezpieczeństwo pracowników dbamy również, realizując zakupy do naszej firmy. Wybieramy tylko takie urządzenia i substancje chemiczne, które niosą możliwie najmniejsze zagrożenia dla ludzi i środowiska. Jesteśmy także otwarci na pomysły pracowników – zapraszamy ich do współtworzenia zasad bezpieczeństwa, a reprezentacja pracowników regularnie uczestniczy w pracach Komisji BHP.

[GRI 403-1] [GRI 403-2] [GRI 403-4] [GRI 403-8]

DOBRA PRAKTYKA

Stale podnosimy poziom bezpieczeństwa przez zastosowanie technologii lub metod pracy na takie, które eliminują zagrożenie. W 2021 m.in.:

- > skonstruowaliśmy i wyprodukowaliśmy urządzenie do smarowania drutu jezdnego, które ogranicza ekspozycję pracowników na substancje chemiczne.

[GRI 403-3] [GRI 403-5]

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

Zasady bezpieczeństwa PKP Energetyka:

- 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. Dlatego od wielu lat realizujemy projekt Misja ZERO, który konsekwentnie podnosi standardy bezpieczeństwa w PKP Energetyka. Od pierwszego dnia ogłoszenia programu jego wizją 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

Przykładowe działania zrealizowane w 2021 r.:

/ Projekt „**identyfikacji prekursorów wypadkowych**”, którego celem jest systemowe ustalanie podstawowych przyczyn źródłowych wypadków przy pracy. Identyfikujemy je dzięki analizie przeprowadzanej metodą RCA (*Root Cause Analysis*). Zespoły analityczne – m.in. praktycy i organizatorzy pracy na danym stanowisku – analizują sytuacje, w których błąd lub odchylenie rozpoczyna łańcuch zdarzeń prowadzących do wypadku. Dzięki temu dowiadujemy się, co można zrobić, by wyeliminować podobne zdarzenia w przyszłości.

Filar II

Zarządzanie ryzykiem

Przykładowe działania zrealizowane w 2021 r.:

- / Utworzenie narzędzi do monitorowania stanu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony środowiska naturalnego, z wykorzystaniem tzw. hurtowni danych.
- / Aplikacja do zarządzania informacjami płynącymi z kontroli warunków bezpieczeństwa pracy oraz ochrony środowiska naturalnego i ochrony przeciwpożarowej.
- / Realizacja analiz RCA dla obszaru bezpieczeństwa pracy oraz uruchomienie analiz dla obszaru bezpieczeństwa ruchu kolejowego.

Filar III

Systemy

Przykładowe działania zrealizowane w 2021 roku:

/ Sporządzanie standardów i instrukcji bezpiecznej pracy, m.in. opracowanie szczegółowych wymagań dla **Planu Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia** oraz **Instrukcji Bezpiecznego Wykonania Robót**. To podstawowe etapy planowania i organizacji zarówno placu budowy, procesu budowlanego, jak i poszczególnych prac.

Filar IV

Bezpieczne maszyny

Przykładowe działania zrealizowane w 2021 r.:

/ Projekt **Bezpieczne obiekty i teren Zakładu**, w ramach którego przygotowano minimalne wymagania w zakresie zagospodarowania terenu, w tym m.in. składowania materiałów i odpadów, magazynowania i przechowywania gazów technicznych, ochrony drzew, ochrony siedlisk przyrodniczych, magazynowania mieszanin i substancji niebezpiecznych. W projekcie określono, jakie działania są konieczne, by w każdej z naszych lokalizacji osiągnąć stan zgodny z wymaganiami.

/ **Opracowanie Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Pożarowym** – pierwszym etapem projektu było wypracowanie jednorodnego standardu wymagań w zakresie wyposażenia w sprzęt i środki gaśnicze oraz zawartość instrukcji bezpieczeństwa pożarowego.

/ Projekt **Mobilne stanowiska pracy**, w którym rozwiązywane są istotne problemy związane np. z użytkowaniem i transportem drabin, zabudową samochodów technicznych, wyposażeniem w środki niezbędne do zabezpieczenia wycieków (apteczki ekologiczne), usytuowaniem defibrylatorów (pociągi) i materiałów do pierwszej pomocy.

Filar V

Ludzie

Przykładowe działania zrealizowane w 2021 r.:

/ Projekt **System Pierwszej Pomocy**, który obejmuje zarówno zakup sprzętu do udzielania pomocy osobom w stanie zagrożenia życia, jak i praktyczne szkolenia z podstawowych czynności ratunkowych. opracowanie matrycy kompetencji i szkoleń.

Dobra praktyka

Na początku sierpnia, w ramach **Misji ZERO**, przeprowadziliśmy wewnętrzny audyt bezpieczeństwa i higieny pracy w 20 naszych jednostkach. Jego celem było wsparcie kierowników naszych jednostek terenowych w organizowa-

niu bezpiecznej pracy, zgodnej z obowiązującymi w PKP Energetyka regulacjami. Swoim zakresem audyt obejmował także kwestie związane z ochroną środowiska i ochroną przeciwpożarową.

Od 2019 w PKP Energetyka obowiązuje 12 Zasad Ratujących Życie. Nasze zasady przypomnieliśmy pracownikom w ramach rozpoczętej w 2020 i zakończonej w 2021 r. Kampanii Bezpieczeństwa. Chcemy, aby zbiór 12 Zasad Ratujących Życie wpisał się na stałe w codzienność każdego pracownika – by były zawsze stosowane.

12 Zasad Ratujących Życie



Nigdy nie pracuję po spożyciu alkoholu lub środków odurzających.



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



Używam tylko sprawnych narzędzi zgodnie z ich przeznaczeniem.



Dbam o to, by zawsze być widocznym.



Nie chodzę na skróty, zawsze przestrzegam zasad i procedur.



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



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



Nie wchodzę w strefę pracy maszyn ruchu i strefę transportu ładunków.



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



Zawsze stosuję środki ochrony indywidualnej przy pracy na wysokości.



Przestrzegam zakazu palenia i używania otwartego ognia.



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

Żaden, nawet najlepiej opisany zbiór zasad nie będzie skutecznie wdrożony, jeżeli zabraknie odwagi, by w odpowiednim momencie powiedzieć STOP i przerwać pracę, która stwarza dla nas niebezpieczeństwo. Na każdym kroku przypominamy pracownikom, że mają prawo i obowiązek do przerywania pracy, gdy warunki nie są bezpieczne.

Wszyscy pracownicy PKP Energetyka mają możliwość zgłaszania – ustnie, telefonicznie lub pisemnie – **sytuacji potencjalnie niebezpiecznych**. Do dyspozycji są anonimowy telefon bezpieczeństwa oraz Linia Etyki (obsługiwany przez firmę zewnętrzną elektroniczny system przyjmowania zgłoszeń dotyczących nieprawidłowości) z zapewnieniem ochrony dla sygnalistów. W każdym przypadku zachowane są poufność informacji oraz ochrona osoby zgłaszającej.

Liczba wypadków w pracy

| | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|-------|-------|-------|
| Uszczerbek na zdrowiu pracowników organizacji (w tym śmiertelne) | 42 | 27 | 34 |
| Liczba ofiar śmiertelnych w wyniku urazu przy pracy | 1 | 1 | 1 |
| Wskaźnik ofiar śmiertelnych w wyniku urazu przy pracy | 0,126 | 0,132 | 0,142 |
| Liczba poważnych ciężkich wypadków przy pracy (z wyłączeniem ofiar śmiertelnych) | 0 | 1 | 1 |
| Odsetek poważnych wypadków przy pracy (z wyłączeniem ofiar śmiertelnych) | 0% | 4% | 3% |
| Liczba możliwych do zarejestrowania urazów przy pracy | 52 | 35 | 38 |
| Wskaźnik możliwych do zarejestrowania urazów przy pracy (na mln h) | 6,54 | 4,61 | 5,39 |

Liczba wypadków w podziale na rodzaj wypadków

| | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|--------|-------|-------|
| Wypadki lekkie | 40 | 27 | 32 |
| Wypadki ciężkie | 0 | 1 | 1 |
| Wypadki zbiorowe | 1 | 0 | 1 |
| Osoby poszkodowane w wypadkach zbiorowych | 2 | 0 | 2 |
| Wypadki śmiertelne | 1 | 1 | 1 |
| Ltifr | 5,41 | 3,82 | 4,83 |
| Liczba zdarzeń potencjalnie wypadkowych | 4572 | 1589 | 444 |
| Proces zrealizowanych/usuniętych zagrożeń | 76,75% | 68% | 67% |
| Wskaźnik ciężkości wypadków | 81,81 | 65,92 | 69,12 |

Dobra praktyka

W 2021 r. z zasad udzielania pierwszej pomocy przeszkoliliśmy 302 pracowników. Dążymy do tego, aby w każdym miejscu pracy w naszej organizacji pracownicy mogli uzyskać w sytuacji wypadku fachową pomoc.

Nasi pracownicy wzięli także udział w pierwszej inauguracyjnej **konferencji Safe Tech Forum 2021** poświęconej ratownictwu obywatelskiemu i w Krajowych Mistrzostwach Zakładowych Zespołów Ratownictwa. Formuła mistrzostw oparta była na pozoracji wypadków,

które mogą wydarzyć się zarówno w zakładach pracy, jak i w życiu codziennym. Weryfikowała umiejętności udzielania pierwszej pomocy w zakresie m.in. oceny bezpieczeństwa, tamowania krwotoków, defibrylacji, zaopatrywania urazów, resuscytacji krążeniowo-oddechowej, wstrząsu anafilaktycznego, postępowania w przypadku pożarów czy opieki psychologicznej. Uczestnicy musieli poradzić sobie z różnym rodzajem obrażeń. Nasze zespoły wygrały w kategorii wstrząsu anafilaktycznego oraz badania urazowego.

Od czerwca 2021 r. **działa nasza nowa aplikacja ratunkowa SOS**. Została ona domyślnie zainstalowana na telefonach służbowych pracowników liniowych i obsługujących klientów. Narzędzie umożliwia łatwiejsze i szybsze zgłaszanie sytuacji zagrożenia zdrowia i życia oraz pozwala połączyć się z telefonem 112 lub naszą Dyspozyturą. Niezależnie od wybranej opcji program wysyła do odpowiednich służb PKP Energetyka SMS z informacją o pracowniku oraz lokalizacji, w jakiej się znajduje – to szczególnie istotne w przypadku zdarzenia na szlaku kolejowym lub w znacznym oddaleniu od miast, zabudowań czy innych punktów orientacyjnych.

Dobra praktyka

O tym, jak wyjątkowi ludzie pracują w PKP Energetyka, wiemy nie od dziś. Nieraz jednak przekonują się o tym inni. W lutym 2021 r. jedna z naszych brygad była świadkiem dachowania samochodu osobowego. Pracownicy natych-

miast podjęli akcję ratowania uwięzionego w aucie kierowcy, który szczęśliwie nie doznał większych obrażeń. Zanim na miejsce dotarła straż pożarna, załoga zabezpieczyła teren i pokierowała ruchem.

Bezpieczeństwo w pandemii

[GRI 403-6] Przez cały okres pandemii nasza firma łączyła zapewnienie bezpieczeństwa pracownikom z koniecznością utrzymywania zasilania dla kolejowego ruchu pasażerskiego i towarowego. Do dyspozycji pracowników oddaliśmy niezbędne środki ochrony osobistej, monitorowaliśmy ich samopoczucie i organizowaliśmy prace tak, aby zminimalizować bezpośredni kontakt pomiędzy pracownikami. Pracownicy biurowi zostali skierowani do pracy zdalnej, a osobom na kwarantannie organizowaliśmy w miarę potrzeb niezbędną pomoc w zakupach i załatwianiu codziennych spraw. O rozwoju sytuacji pandemicznej w Polsce i bieżących zaleceniach informowaliśmy również pracowników poprzez SMS i newslettery.

Aby wzmocnić prewencję przeciwko COVID-19, w kwietniu 2021 r. zorganizowaliśmy dla pracowników webinar z udziałem lekarza na temat korzyści szczepień przeciwko koronawirusowi. Od grudnia 2021 r. pracownicy, którzy umówili się na szczepienie, w dniu przyjęcia szczepionki mieli możliwość otrzymania dodatkowego dnia wolnego.

Przyjazne miejsce pracy

[GRI 401-2] [GRI 102-41] **Chcemy, aby PKP Energetyka była firmą, w której pracuje się z przyjemnością.** Traktujemy pracowników sprawiedliwie, dbamy o ich zawodowy rozwój, cenimy ambicję i inicjatywę oraz jesteśmy otwarci na wszystkie uwagi i propozycje. 90,45% naszych pracowników jest objętych w pełni układem zbiorowym pracy. Pozostałych pracowników układ zbiorowy dotyczy w niepełnym zakresie. Naszym pracownikom zapewniamy również ciekawy pakiet benefitów, które przysługują wszystkim osobom zatrudnionym na etacie w PKP Energetyka. Są to m.in.:

- 1 Zniżki na bilety PKP na terenie Polski i za granicą. Ulga przejazdowa u polskich przewoźników kolejowych na terenie kraju w drugiej klasie wynosi aż 99% dla pracownika i 80% dla dziecka oraz współmałżonka.

- 2 Dodatkowy dzień wolny – 25 listopada obchodzimy Święto Kolejarza.
- 3 Prywatna opieka medyczna dla wszystkich pracowników i członków ich rodzin. Współfinansowany przez nas program opieki medycznej umożliwia dostęp do specjalistów i placówek medycznych na terenie całego kraju.
- 4 Ubezpieczenie na życie.
- 5 Dofinansowanie do urlopu i wypoczynku, imprez kulturalnych, artystycznych i sportowych.
- 6 Pożyczka mieszkaniowa lub remontowa.

Zasady, którymi kierujemy się w codziennej pracy, znane są wszystkim pracownikom, a duża część z nich powstała z udziałem reprezentacji załogi. Są one opisane w wewnętrznych dokumentach, do których przestrzegania zobowiązana jest każda osoba zatrudniona w PKP Energetyka. Odpowiednie dokumenty regulują m.in. kwestie rekrutacji, rozwoju pracowników, różnorodności, etyki, przeciwdziałania mobbingowi i zapobiegania korupcji.

Atrybuty marki pracodawcy PKP Energetyka:

Lubimy wyzwania:

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

Jesteśmy zgranym zespołem:

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

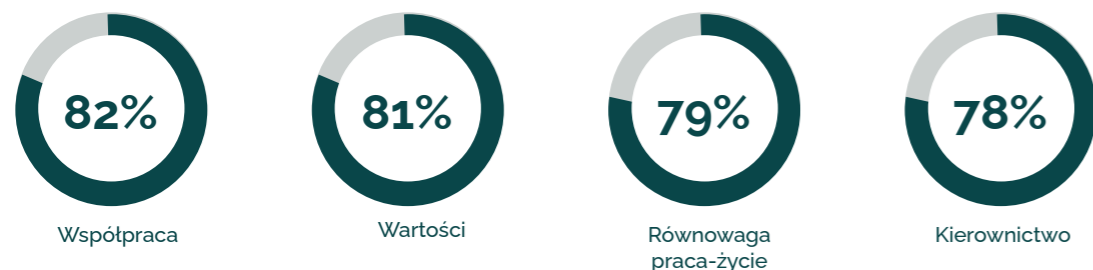
Jesteśmy solidnym pracodawcą:

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

Co roku przeprowadzamy badanie zaangażowania pracowników. W 2021 r. po raz pierwszy zostało one w całości zrealizowane z wykorzystaniem elektronicznego formularza, co wielu pracownikom ułatwiło udział i jednocześnie wpisało się w proces cyfryzacji naszej firmy i zmniejszenia zużycia papieru.

Frekwencja w badaniu wyniosła 91%, a wskaźnik zaangażowania wyniósł 71% – o 23 punkty procentowe więcej niż średnia w Polsce. **Tym samym po raz kolejny znaleźliśmy się w gronie 25% pracodawców z najlepszymi wynikami zaangażowania w Polsce.** Najwyżej ocenionymi obszarami są współpraca – 82% pozytywnych odpowiedzi (3 punkty procentowe więcej niż w 2020 r.), wartości – 81% pozytywnych wskazań (3 punkty procentowe więcej niż w 2020 r.), równowaga praca-życie – 79% pozytywnych wskazań (3 punkty procentowe więcej niż w 2020 r.) oraz kierownictwo – 78% (bez zmian w stosunku do 2020 r.).

| | 2019 | 2020 | 2021 |
|------------------------------------|------|------|------|
| wskaźnik zaangażowania pracowników | 65% | 71% | 71% |
| frekwencja w badaniu | 89% | 89% | 91% |



Dobra praktyka

Od grudnia 2018 r. w PKP Energetyka działa platforma Zarządzania Inicjatywami i Pomysłami, na której swoje inicjatywy mogą zgłaszać wszyscy pracownicy. Wśród ponad 110 wniosków zgłoszonych przez 750 pracowników skierowaliśmy do realizacji ponad 100 pomysłów. Ich autorzy zostali nagrodzeni punktami, które można wymienić m.in. na bony do popularnych sklepów stacjonarnych i internetowych. Wśród

zmian, które zawdzięczamy kreatywności naszych pracowników i inicjatywom zgłaszanym na platformie, są m.in. organizacja Dnia Bezpieczeństwa w PKP Energetyka, zautomatyzowany proces wystawiania faktur, interaktywny kalendarz rezerwacji domków sezonowych czy lepszy system weryfikujący poprawność wystawianych formularzy PIT.

Rekrutacja i troska o przyszłe kadry

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

Nowi pracownicy wg wieku i płci w Grupie Kapitałowej PKP Energetyka

| Podział wg | 2019 | 2020 | 2021 |
|----------------|-------------|-------------|-------------|
| Łącznie | 248 | 145 | 297 |
| Kobiety | 46 | 40 | 64 |
| Mężczyźni | 202 | 105 | 233 |
| Wiek do 30 | 113 | 64 | 160 |
| Wiek 30–50 | 129 | 76 | 123 |
| Wiek 50+ | 6 | 5 | 14 |
| Łącznie | 5,1% | 3,4% | 7,0% |
| Kobiety | 8,3% | 8,6% | 13,5% |
| Mężczyźni | 4,7% | 2,7% | 6,2% |
| Wiek do 30 | 35,4% | 22,4% | 48,0% |
| Wiek 30–50 | 6,5% | 4,3% | 7,3% |
| Wiek 50+ | 0,2% | 0,2% | 0,6% |

¹Według danych z grudnia 2021 r.

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

| Nowi pracownicy łącznie | 363 | 792 | 270 |
|-----------------------------|-------------|--------------|-------------|
| Kobiety | 52 | 138 | 48 |
| Mężczyźni | 311 | 654 | 222 |
| Wiek do 30 | 47 | 44 | 59 |
| Wiek 30-50 | 182 | 225 | 107 |
| Wiek 50+ | 134 | 523 | 104 |
| Współczynnik rotacji | 7,5% | 18,4% | 6,4% |
| Kobiety | 9,4% | 29,6% | 10,1% |
| Mężczyźni | 7,3% | 17,0% | 5,9% |
| Wiek do 30 | 14,7% | 15,4% | 17,7% |
| Wiek 30-50 | 9,2% | 12,7% | 6,4% |
| Wiek 50+ | 5,3% | 23,3% | 4,7% |

Zdajemy sobie sprawę, jak ważne dla przyszłości naszej firmy, ale również całej polskiej kolei jest kształcenie przyszłych kadr. **W czerwcu 2021 r. podpisaliśmy porozumienie o współpracy z kolejną szkołą – Zespołem Szkół Zawodowych w Rawiczu.** W ramach umowy umożliwiamy uczniom rawickiej szkoły poszerzenie wiedzy i jakości praktycznego kształcenia zawodowego w zawodzie technik elektryk. Nasza firma będzie organizować w szkole praktyki zawodowe oraz zapraszać uczniów na wycieczki do naszych jednostek, **aby zapoznać młodych ludzi z nowoczesną infrastrukturą PKP Energetyka.** Dla najzdolniejszych uczniów przewidujemy stypendia oraz zatrudnienie z możliwością dofinansowania dalszego kształcenia. Planujemy także doposażenie szkolnej pracowni dla uczniów.

Każdego roku przyjmujemy uczniów i studentów na praktyki i staże. Dzięki temu młodzi ludzie mogą poznać specyfikę pracy w naszej firmie oraz czerpać wiedzę od wysokiej klasy specjalistów. Wielu z nich zostaje z nami na dłużej, przekonując się że PKP Energetyka jest organizacją nie tylko ekspercką, ale też o kulturze wzajemnego szacunku i poszanowania różnorodności.

Gabriela Romanowska
Dyrektor Biura Rozwoju i Wsparcia Biznesu

We wrześniu 2021 wystartowała także pierwsza klasa objęta patronatem PKP Energetyka 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 zawodowym. Dla wyróżniających się młodych ludzi przewidujemy nagrody rzeczowe, a po zakończeniu nauki ewentualne współfinansowanie dalszej edukacji w zawodzie.

Dobra praktyka

Wzmacniamy nasz wizerunek atrakcyjnego pracodawcy i zachęcamy do udziału w uruchomionym w 2021 r. Programie Stażowym Mocny Start. **W pierwszej jego edycji spośród 1700 aplikacji wybraliśmy 27 stażystów. 18 studentów kierunków elektrotechnicznych**

i energetycznych trafiło do obszarów biznesowych ściśle związanych z trakcją oraz energetyką. Kolejne 9 osób w trakcie studiów na kierunkach ekonomicznych, finansowych i informatycznych trafiło do obszarów wsparcia w naszej organizacji.

Złożoność naszej branży (połączenie energetyki i kolei) i różnorodność obszarów biznesowych dały stażystom szansę rozwoju i szeroką możliwość poznania praktycznych aspektów pracy. Wielu z nich otrzymało do realizacji określony program zadaniowy, a z ośmioma osobami przedłużyliśmy współpracę.

Ofertę pracy i staży w PKP Energetyka w 2021 r. prezentowaliśmy na uczelnianych wydarzeniach i targach pracy – ze względu na pandemię wydarzenia odbywały się zdalnie.

- 1 Spotkaliśmy się ze studentami pierwszego roku kierunku transport kolejowy na Politechnice Śląskiej.
- 2 Zorganizowaliśmy spotkanie dla studentów elektrotechniki na Politechnice Gdańskiej.
- 3 Zostaliśmy sponsorem Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej Rachunkowości SIGMA MARATON.
- 4 W ramach Inżynierskich Targów Pracy Politechniki Warszawskiej poprowadziliśmy webinar „Zielona Kolej® – zmiany w kierunku 3D w PKP Energetyka”.
- 5 Informacje o ekologicznych zmianach na kolei prezentowaliśmy również na Inżynierskich Targach Pracy i Przedsiębiorczości Politechniki Śląskiej, Akademickich Targach Pracy na Politechnice Łódzkiej oraz podczas spotkań na Politechnice Gdańskiej i targach TRAKO.

Dobra praktyka

W ramach współpracy z uczelniami wyższymi przekazaliśmy darowiznę w kwocie 27 000 zł Politechnice Gdańskiej na zakup robota mobilnego, który jest wykorzystywany jako pomoc w nauce programowania w środowisku MatLab.

Spotkanie było też okazją do rozmowy na temat dalszej współpracy i prowadzenia prac dyplomowych, a także realizacji wspólnych prac badawczo-rozwojowych.

Szkolenia

Rozwój naszych pracowników traktujemy jako szansę na rozwój całej naszej firmy. Dlatego oferujemy szeroki program szkoleń dla wszystkich rodzajów stanowisk w PKP Energetyka. 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. Są to m.in. uprawnienia związane z bezpieczeństwem ruchu kolejowego oraz uprawnienia budowlane na różnych poziomach.

Zachęcamy każdego z pracowników do udziału w szkoleniach dobrowolnych. Są one dostępne np. online na platformie szkoleń, gdzie znaleźć można ciekawe materiały dotyczące m.in. efektywności pracy, współpracy w zespole czy komunikacji.

Liczba osób, które podjęły działalność rozwojową inną niż szkolenia obligatoryjne

| | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|------|------|------|
| Liczba osób, które podjęły inne działania rozwojowe niż szkolenia | 1761 | 543 | 513 |

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 nauczenia się zarządzania ruchem na większym niż dotychczas obszarze terytorialnym. Szkolenie przewidziane jest na dwa lata i zostali nim objęci wszyscy dyspozytorzy. Od 1 czerwca br. planowane jest wdrożenie programu zapewnienia sukcesji dla pracowników odchodzących na emeryturę.

Projekt zakłada odpowiednio wcześniejszą rekrutację, proces wdrażania do pracy i szkoleń dla nowych pracowników.

Dobra praktyka

W Słotwinach niedaleko Łodzi pracownicy PKP Energetyka podnoszą swoje kompetencje na innowacyjnym poligonie szkoleniowym. Wykorzystujemy multimedia, urządzenia *virtual reality*, *e-learning* i specjalny odcinek sieci trakcyjnej, aby realistycznie odtworzyć warunki pracy w naszej firmie. Na poligonie symulowane są sytuacje ekstremalne, których trenowanie w rzeczywistości nie byłoby możliwe. Specjalna baza wiedzy obejmuje scenariusze zdarzeń z kilkunastoletniego doświadczenia firmy. Poligon umożliwia w bezpiecznych warunkach poznanie i przeciwiczenie wszelkich czynności związanych z utrzymaniem kolejowej sieci trakcyjnej, w tym sprawdzanie jej stanu, a także konserwację oraz wymianę niezbędnych elementów. W 2021 r. w Słotwinach przeszkoliliśmy 456 pracowników.

Modernizacja sieci oznacza, że w naszych rozdzielniach pojawiają się coraz nowocześniejsze urządzenia energetyczne. Nowe rozwiązania wiążą się nierozdzielnie z potrzebą aktualizacji specjalistycznej wiedzy. W 2021 r. takie szkolenia zorganizowaliśmy m.in. z firmami SIEMENS oraz ABB z Bielska-Białej. Pracownicy mogli poszerzyć swoją wiedzę na temat budowy nowych rozdzielni, przygotowania miejsca pracy, czynności możliwych do wykonania zdalnie oraz zapoznali się z informacjami dotyczącymi obsługi sterowników. Szkolenie teoretyczne wsparły ćwiczenia praktyczne.

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

| Całkowita liczba pracowników | 2020 | | 2021 | |
|------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Kobiety | 389 | 10% | 415 | 10% |
| Mężczyźni | 3535 | 90% | 3714 | 90% |
| Łącznie | 3924 | 100% | 4129 | 100% |
| Kadra zarządzająca | | | | |
| Menedżerowie | 385 | 10% | 367 | 9% |
| Administracyjni | 1000 | 25% | 1020 | 25% |
| Bezpośredni | 2539 | 65% | 2742 | 66% |

Doceniamy i rozwijamy najbardziej uzdolnionych i zaangażowanych pracowników w naszej organizacji. Prowadzimy dwa Programy Rozwoju Talentów – jeden skierowany do menedżerów i drugi dla pracowników administracji.

[wskaznik własny]

[GRI 404-2]

[GRI 404-3]

[GRI 404-2]

Cele Programów Talentowych w PKP Energetyka

- 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.

Do edycji 2021/2022 do Programu Talentowego zostały zaproszone wszystkie osoby spośród pracowników administracyjnych i menedżerów, których ocena roczna wskazywała na przewyższający lub spełniający oczekiwania poziom efektywności i wysoki potencjał. W programie dla menedżerów uczestniczą 22 osoby, a dla pracowników administracyjnych – 25 osób. W ramach szkoleń uczestnicy spotykają się z mentorem i są angażowani w różnego rodzaju projekty firmowe. W kolejnym roku będą przygotowani do roli mentorów.

Dobra praktyka

1 Kompetencje liderkie i zarządzania zespołem rozwija nasze szkolenie ABC Menedżera. Programem zostali objęci dotychczasowi menedżerowie oraz nowe osoby, które objęły stanowiska menedżerskie w naszej firmie. Tematy szkoleniowe to m.in. komunikacja, stawianie celów, motywacja zespołu, rozmowy rekrutacyjne i zarządzanie zmianą. W 2021 r. w szkoleniu ABC Menedżera udział wzięło 211 osób.

2 W 2021 roku ze wsparciem Kazien Institute stworzyliśmy Matrycę kwalifikacji i umiejętności technicznych pracowników bezpośrednich. W duchu digitalizacji i usprawnień procesów zbudowaliśmy również autorskie narzędzie do obsługi matrycy – aplikację Fachowiec.

Matryca to odpowiedź na potrzebę zgromadzenia w jednym miejscu danych o kwalifikacjach i doświadczeniu zawodowym pracowników, szybkie i intuicyjne narzędzie do monitorowania, planowania i skutecznej realizacji planów rozwojowych w poszczególnych lokalizacjach.

Dzisiaj obok platformy wymiany wiedzy – Akademii Mocnego Składu, Fachowiec to kluczo-

we narzędzie do kompleksowego zarządzania kompetencjami i rozwojem. Aplikacja w pierwszej kolejności została udostępniona kierownikom i zastępcom, którzy mają bezpośredni wgląd w stan kwalifikacji oraz uprawnień podległego zespołu. Wspiera też pracowników Centrum Usług Wspólnych, którzy na co dzień organizują i realizują szkolenia techniczne w terenie. Można tu na bieżąco weryfikować wszystkie informacje o zakresie i terminach ważności kwalifikacji oraz umiejętności niezbędnych do wykonywania zadań. Fachowiec przyspiesza i ułatwia podejmowania decyzji w procesach zarządzania zespołami. Usprawnia planowanie obsady i ma bezpośredni wpływ na zwiększenie bezpieczeństwa pracy.

W naszej matrycy gromadzimy informacje na temat obecnie posiadanych maszyn i urządzeń oraz stanie kwalifikacji w poszczególnych lokalizacjach. To kluczowe dane do diagnozy potrzeb szkoleniowych i luk kompetencyjnych, jako podstawy do opracowania planu i budżetu szkoleń. Matryca to niezbędne wsparcie w eliminowaniu zagrożeń wynikających z luki pokoleniowej i ukierunkowaniu rozwoju na realizację ambitnej strategii.

Różnorodność w PKP Energetyka

Zatrudniamy ponad 4,2 tysiąca pracowników, których doświadczenie, wiedza, sposób pracy i indywidualny punkt widzenia są siłą PKP Energetyka i fundamentem naszego sukcesu. 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 PKP Energetyka to umiejętność zrozumienia zróżnicowanych potrzeb i źródło naszej przewagi konkurencyjnej.

Każdy może liczyć w PKP Energetyka na szacunek, tolerancję i równe traktowanie. Z formalnego punktu widzenia na straży różnorodności stoi w PKP Energetyka Polityka Różnorodności, do której przestrzegania zobowiązany jest każdy nasz pracownik. W 2021 r. nie odnotowaliśmy żadnego przypadku dyskryminacji w naszej organizacji.

Dobra praktyka

W 2021 r. zostaliśmy 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.

W styczniu 2022 zakończył się proces do którego przystąpiliśmy w 2021 roku i zostaliśmy sygnatariuszem Karty Różnorodności, dołączając do 240 innych firm i instytucji w Polsce. Karta to międzynarodowa inicjatywa pod patronatem Komisji Europejskiej, która jest zobowiązaniem do wprowadzenia zakazu dyskryminacji w miejscu pracy i działania na rzecz tworzenia i promocji różnorodności oraz wyraża gotowość firmy do zaangażowania wszystkich osób zatrudnionych oraz partnerów biznesowych i społecznych w te działania. Organizacje decydujące się na implementację tego narzędzia działają na rzecz spójności i równości społecznej.

Dobra praktyka

W 2021 r. zdobyliśmy po raz czwarty prestiżowy tytuł **TOP Employer**, przyznawany najlepszym pracodawcom w Polsce. Certyfikację prowadzi TOP Employers Institute, który w procesie oceny bierze pod uwagę takie obszary jak poszukiwanie talentów, strategię HR, szkolenia i rozwój czy budowę różnorodnego miejsca pracy.

W badaniu w roku 2021 uzyskaliśmy 80,88% i poprawiliśmy nasz wynik z roku 2020 o prawie 4 punkty procentowe. Obszarami, w których zanotowaliśmy największy postęp, są budowa przyjaznego miejsca pracy (przyrost o 22%), rozwój kariery (przyrost o 17%) oraz przywództwo (przyrost o 11%).

[GRI 406-1]

[GRI 102-13]

[GRI 405-1] **Skład ciał zarządzających i kadry pracowniczej w podziale na kategorie wg płci, wieku, kategorii pracownika, przynależności do mniejszości i innych wskaźników różnorodności**

| | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|------|------|------|
| Skład ciał zarządzających w podziale na kategorie wg płci, wieku oraz innych wskaźników różnorodności* | | | |
| kobiety | 61 | 56 | 53 |
| mężczyźni | 377 | 346 | 341 |
| wiek do 30 | 9 | 13 | 10 |
| wiek 30-50 | 275 | 260 | 258 |
| wiek powyżej 50 | 154 | 129 | 126 |
| cudzoziemcy | 1 | 1 | 0 |
| Amerykanin | 1 | 1 | 0 |
| niepełnosprawni | 1 | 1 | 2 |
| | 2019 | 2020 | 2021 |
| kobiety | 494 | 411 | 421 |
| mężczyźni | 3911 | 3491 | 3410 |
| wiek do 30 | 310 | 273 | 323 |
| wiek 30-50 | 1710 | 1510 | 1418 |
| wiek powyżej 50 | 2385 | 2119 | 2090 |
| cudzoziemcy | 0 | 0 | 0 |
| niepełnosprawni | 17 | 18 | 16 |

*Stan na 31 grudnia 2021 roku.

Wolontariat

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

W 2021 r. odbyła się już czwarta edycja Grantspotecznych. Pracownicy przedstawili dziewięć pomysłów działań, wpływających m.in. na ograniczenie emisji CO₂ oraz budowę postaw proekologicznych wśród dzieci i młodzieży. Każdy zgłoszony pomysł otrzymał dofinansowanie do trzech tysięcy złotych.

Wybrane programy Grantspoteczni 2021:

- 1** Zielone Bezpieczeństwo
Doświetlenie muszli koncertowej lampami solarnymi i wykonanie nasadzeń w Aleksandrowie Kujawskim.
- 2** Akademia Zielonej Białotęki II
Utworzenie ogrodu przy Szkole Podstawowej nr 368 im. "Polskich Olimpijczyków" w Warszawie.
- 3** Kupuj mądrze, żyj zdrowo!
Zajęcia z zasad prawidłowego segregowania odpadów wraz z zakupem pojemników w Szkole Podstawowej nr 3 im. Miry Zimińskiej-Sygietyńskiej w Pruszkowie.
- 4** Eko z Twoją Wolą, czyli uczniowie troszczą się o środowisko.
Zakup pojemników na odpady segregowane oraz montaż stojaków na hulajnogi w Szkole Podstawowej im. Władysława Broniewskiego w Wojcieszowie.
- 5** Ptaki, Owady, Jeże – Ochronimy Was – w To Wierzę!
Montaż budek lęgowych dla wróbli i jerzyków, hotelu dla owadów, domku dla jeża oraz posianie łąki kwietnej przy Przedszkolu nr 54 w Warszawie.

Dobra praktyka

W 2021 r. już po raz piąty uczestniczyliśmy w akcji Szlachetna Paczka. Poprowadziliśmy zbiórkę dla rodziny pani Jagody z Legionowa – w sumie nasi pracownicy zebrali ponad 3800 złotych oraz upominki przekazane bezpośrednio przez pracowników.

Dobra Energia – Fundacja PKP Energetyka

2021 rok to również czas pierwszej dużej akcji społecznej zorganizowanej przez naszą Fundację Dobra Energia. Dzieciom z najbardziej potrzebujących rodzin pracowników Grupy Kapitałowej PKP Energetyka oraz dzieciom z niepełnosprawnością w całej Polsce przekazaliśmy ponad pół tysiąca nowych zestawów komputerowych do nauki zdalnej. Obdarowani otrzymali także bezpłatny dostęp do sieci internetowej przez 12 miesięcy oraz zdalną pomoc techniczną. Tak stworzony pakiet pozwoli im w pełni uczestniczyć w edukacji zdalnej i umożliwił rozwijanie pasji i zainteresowań w cyfrowym świecie.

Na akcję przeznaczono w sumie 1,5 mln złotych. Pulę tę zasiliły w znacznym stopniu środki przekazane przez fundusz CVC Capital Partners oraz Pracowników PKP Energetyka, którzy zdecydowali się wpłacić środki na realizację projektu.

Dobra praktyka

W 2021 r. Fundacja przekazała do 5 szkół w: Lublinie, Terenisie, Rybniku, Krzyżu Wielkopolskim, Bydgoszczy, zestawy komputerowe na łączną kwotę 54 038,34 zł.

Fundacja zorganizowała także zajęcia dla dzieci i młodzieży ze szkół. Wśród proponowanych

tematów zajęć można wymienić: Jak radzić sobie ze stresem? Porozmawiajmy o pieniądzach. Oszczędzać, czy inwestować? Mamo, tato idę do pracy! – pierwsze kroki na rynku pracy. Radzenie sobie z przemocą lub wykluczeniem, Efektywna komunikacja i nauka.



Napędzamy
transformację
energetyczną

3

Unia Europejska wskazała kolej jako środek transportu, który pozwoli osiągnąć ambitne cele klimatyczne wyznaczone w ramach Zielonego Ładu. Europa jednoznacznie określa, gdzie leży przyszłość bezpiecznego, zielonego transportu, i decyduje się te rozwiązania promować – stąd rok 2021 ogłoszony został Europejskim Rokiem Kolei.

Program Zielona Kolej®

Chcemy, aby pociągi w Polsce były zasilane energią odnawialną. Bez względu na to, czy będzie to Pendolino z Rzeszowa do Szczecina, osobowy do Otwocka czy długi pociąg towarowy – każdy skład kolejowy w Polsce powinien korzystać z energii, która nie zanieczyszcza środowiska. Założenia programu Zielona Kolej® zostały wypracowane przez całą branżę kolejową zrzeszoną w Centrum Efektywności Energetycznej Kolei (www.cееek.pl). Konsekwencja w jego wdrażaniu zaczyna przynosić wymierne rezultaty. Rosnąca świadomość ekologiczna wśród pasażerów oraz firm korzystających z usług kolei idzie w parze z coraz większym zainteresowaniem odnawialną energią wśród przewoźników. To także coraz istotniejsza kwestia bezpieczeństwa energetycznego i potrzeba uniezależnienia się od węglowodorów ze wschodu. Jesteśmy przekonani, że polska kolej może stać się symbolem nowoczesnego, w pełni ekologicznego transportu osobowego i towarowego, który stanie się szkieletem elektromobilności w Polsce.

Dobra wiadomość jest taka, że zmiana na zasilanie z OZE nie wiąże się z koniecznością dodatkowych inwestycji w tabor. Mówiąc kolokwialnie – w sieci trakcyjnej płynie taki sam „prąd” bez względu na to, czy pochodzi ze słońca, wiatru czy węgla. Cena energii wytworzonej z OZE i dostarczona do pojazdu trakcyjnego nie będzie też wyższa niż cena energii wytwarzanej tradycyjnie. Dlatego zakup zielonej energii przez przewoźników to decyzja pro-środowiskowa i biznesowa, a nie inwestycyjna.

Mirostław Balicki
Dyrektor Departamentu Sprzedaży Energii Trakcyjnej

PKP Energetyka jest naturalnym zapleczem kompetencyjnym w kwestii transformacji energetycznej dla całej branży kolejowej. Naszym doświadczeniem dzielimy się, od początku działając w ramach Centrum Efektywności Energetycznej Kolei. CEEK to partnerska inicjatywa sektorowa, w którą zaangażowanych jest 95% wszystkich krajowych przewoźników oraz PKP PLK i eksperci z m.in. Instytutu Kolejnictwa, Politechniki Warszawskiej, Instytutu Jagiellońskiego i Klubu Jagiellońskiego. Działania Centrum dotyczą minimalizacji zużycia energii elektrycznej na kolei oraz przejścia na zasilanie z OZE. CEEK promuje rozwój technologii rekuperacji, *ecodrivingu* i wykorzystania instalacji OZE na terenach i obiektach kolejowych. Od 2019 r. Centrum realizuje program Zielona Kolej®, który zakłada, że w 2030 r. 2,5 TWh (85% energii trakcyjnej) będzie pochodziło z OZE, co przełoży się na redukcję emisji dwutlenku węgla o 8 mln ton. W zakresie efektywności energetycznej plany zakładają zmniejszenie zużycia energii w sektorze o 1,2 TWh do 2030 r. i redukcję do tego czasu emisji CO₂ o milion ton.

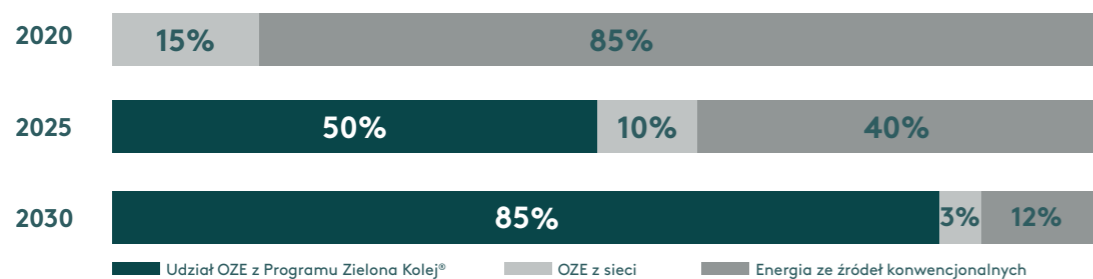
Co warto wiedzieć o zielonej energii dla kolei:

- 1 Około 60–70% energii będzie pochodzić z kilkuset farm fotowoltaicznych.
- 2 Około 30–40% energii będzie pochodzić z kilkudziesięciu farm wiatrowych.
- 3 System zostanie oparty na tzw. Lokalnych Obszarach Bilansowania posiadających niezależność energetyczną, w której ilość wytwarzanej energii jest równa zapotrzebowaniu.
- 4 Instalacje będą znajdować się w całej Polsce, a produkcja energii umiejscowiona zostanie najbliżej punktu jej odbioru, wzdłuż linii kolejowych, aby skrócić drogę przesyłu.

Warto wiedzieć

Nasza strategia wpisuje się w krajowe polityki – **Politykę Energetyczną Polski do roku 2040** oraz **Krajowy Plan na rzecz Energii i Klimatu**. Pierwszy dokument przewiduje, że udział OZE w końcowym zużyciu energii brutto wyniesie co najmniej 23% w 2030 r. Druga polityka zakłada udział OZE w transporcie na poziomie co najmniej 14%.

Planowany wzrost udziału OZE na kolei dzięki realizacji programu Zielona Kolej®



Dobra praktyka

O optymalizacji zużycia energii elektrycznej na kolei oraz dostosowaniu infrastruktury kolejowej do wymogów redukcji emisji dwutlenku węgla dyskutowaliśmy z przedstawicielami branży podczas zorganizowanej w 2021 r. konferencji „Zielony Ład na polskiej kolei”.

Rok 2021 stał się przełomowy dla programu Zielona Kolej® w Polsce. Program wszedł w fazę realizacji, obejmując sukcesywnie firmy kolejowe, które dołączają do wyzwania transformacji kolei jako pierwszego środka transportu niemal w pełni zasilanego energią ze słońca i wiatru. PKP Energetyka podpisała umowy na dostawy odnawialnej energii dla przewoźników towarowych i pasażerskich.

- 1 **Podpisaliśmy list intencyjny z DB Cargo Polska.** Naszym wspólnym celem jest wypracowanie zasad zasilania realizowanych przez DB Cargo Polska przewozów kolejowych energią pochodzącą z odnawialnych źródeł energii (OZE) w 100% w ciągu trzech lat.
- 2 **Kolejny list intencyjny podpisaliśmy w czasie Szczytu Klimatycznego TOGETAIR z CTL Logistics.** Przewoźnik dołącza do programu Zielona Kolej®, a celem współpracy jest przejście CTL Logistics na energię z OZE, która będzie wykorzystywana do zasilania pociągów. Dodatkowo zamierzamy wspólnie z CTL Logistics zainstalować na terenach i budynkach należących do przewoźnika instalacje fotowoltaiczne, które zasilą budynki, bocznice i pozostałą infrastrukturę.
- 3 **Listy intencyjne podpisały również:** Koleje Mazowieckie, Koleje Śląskie, Koleje Małopolskie, STK Rail, ECCO Rail, Raildox i Captrain.
- 4 **Na dostawę energii z OZE zdecydowała się** – jako pierwszy przewoźnik pasażerski w Polsce – Łódzka Kolej Aglomeracyjna. Zgodnie z podpisaną umową w 2022 r. co najmniej 30% energii zasilających pociągi ŁKA będzie ekologiczne. Odsetek ten będzie sukcesywnie rosł w kolejnych latach – co roku o minimum 10%. W 2024 r. będzie to więc co najmniej 50%, w 2026 r. – 70%, a już w roku 2028 pociągi elektryczne ŁKA będą jeździć wyłącznie na energii pochodzącej z odnawialnych źródeł.

Dobra praktyka

W PKP Energetyka dysponujemy analizami, które pokazują, że sam fakt wprowadzenia programu Zielona Kolej® powinien doprowadzić do wzrostu przewozów nawet do 12%. Coraz więcej firm budując swój łańcuch logistyczny, wyraża ambicje związane z naturalnością klimatyczną i oczekuje, że dostawcy usług transportowych będą wykazywali najmniejszy możliwy ślad węglowy.

Nowoczesne zasilanie kolei musi opierać się na nowoczesnych technologiach. W PKP Energetyka śledzimy nowości w branży odnawialnych źródeł energii i importujemy najlepsze praktyki z całego świata. Prowadzimy również własne prace badawczo-rozwojowe, a najlepszym tego przykładem jest uruchomiony w 2021 r. **największy w Europie trakcyjny magazyn energii**. Obiekt powstał w miejscowości Garbce niedaleko Żmigrodu na Dolnym Śląsku. Wykorzystaliśmy unikatowe w skali Europy technologie, a magazyn zasila w skali miesiąca tysiące pasażerskich pociągów regionalnych i dalekobieżnych oraz składy towarowe. Instalacja wzmacnia bezpieczeństwo i jakość dostaw energii trakcyjnej oraz bilansuje moc pobieraną z Krajowego Systemu Energetycznego. Magazyn ładuje się wolno, niską mocą z sieci dystrybucyjnej, a kiedy na torach pojawia się pojazd, oddaje szybko dużą ilość zgromadzonej energii, zapewniając jednocześnie wysoką jej jakość w sieci trakcyjnej. Dzięki 4,2 tys. nowoczesnych bateryjnych ogniw litowo-jonowych obiekt jednorazowo może zasilić przejazd pociągu poruszającego się z prędkością 160 kilometrów na godzinę. Nad pracą całości czuwa zaawansowany system informatyczny SCADA (*Supervisory Control and Data Acquisition*). Obiekt zmniejsza także – o ponad 60% – redukcję strat przesyłowych.

Nasz kolejowy „powerbank” jest największym tego rodzaju obiektem w Europie. Jego moc wystarczyłaby do zasilenia 55 tys. tradycyjnych żarówek 100-watowych, 110 tys. zmywarek kuchennych lub 2 tys. piekarników elektrycznych. Wartość inwestycji to prawie 20 mln złotych, a przy projektowaniu

magazynu współpracowaliśmy z ekspertami z Uniwersytetu Zielonogórskiego. Magazyn w Garb-
cach ma również znaczenie dla zwiększania wykorzystania odnawialnych źródeł energii. W jego
bezpośrednim sąsiedztwie powstaną instalacje fotowoltaiczne, które dodatkowo zasilą magazyn.
Docelowo w PKP Energetyka planujemy zbudować ok. 300 podobnych instalacji.

Dobra praktyka

W 2021 r. przygotowaliśmy – planowane na rok 2022 – uruchomienie nowej technologii pozwalającej naszym dystrybutorom zobaczyć na ekranach nie tylko elementy sieci dystrybucyjnej, lecz także precyzyjną informację o przepływie energii między nimi.

Innowacyjność naszego rozwiązania wzbudza uznanie wśród niezależnych ekspertów. Magazyn energii otrzymał m.in.:

- 1 Medal Prezesa Stowarzyszenia Elektryków Polskich
- 2 Nagrodę im. Czesława Jaworskiego przyznaną przez Stowarzyszenie Inżynierów i Techników Komunikacji RP
- 3 Nagrodę Diamentową w kategorii Innowacje w konkursie Liderzy ESG
- 4 Nagrodę w Konkursie Kultury Bezpieczeństwa organizowanym przez Urząd Transportu Kolejowego

Zobacz film:



Dobra praktyka

Wszędzie tam, gdzie nie dociera trakcja kolejowa – takich miejsc jest ciągle w Polsce dużo – chcemy zaproponować przewoźnikom możliwość korzystania z zasilania pociągów wodorem zamiast dotychczasowego oleju napędowego. Planujemy wybudować 50 stacji tankowania wodorem, które umożliwią naszym klientom zastąpienie lokomotyw dieslowskich. Nawiązaliśmy już współpracę z krajowymi wytwórcami wodoru, a tam, gdzie będzie to konieczne, będziemy samodzielnie przeprowadzać elektrolizę wodoru, wykorzystując energię ze źródeł odnawialnych.

Cieszy nas fakt, że technologie wodorowe są coraz bardziej rozwijane. **W 2021 podczas Międzynarodowych Targów Kolejowych TRAKO zaprezentowana została pierwsza polska lokomotywa wodorowa PESA.**

Lokomotywa SM42 6Dn jest manewrową lokomotywą 4-osiową z silnikami trakcyjnymi o mocy 4 × 180 kW. Za wytwarzanie energii odpowiedzialne są dwa ogniwa wodorowe, a wodór pobierany jest ze zbiorników o łącznej pojemności 175 kg. Jedno tankowanie pozwala na dobową pracę manewrową lokomotywy.

Zielona PKP Energetyka

W PKP Energetyka namawiamy na ekologię 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.** Przygotowaliśmy konkretny, osadzony w czasie i mierzalny plan działań, który pozwoli nam spełnić wyzwanie **Net-Zero 2030 i zredukować emisję CO₂ w 2030 do poziomu gwarantującego neutralność klimatyczną w odniesieniu do średniej 2018–2020**, a w dłuższej perspektywie Net-Zero.

Aby zmniejszyć ilość zużywanych paliw i energii, najpierw musieliśmy poznać dokładną strukturę ich zużycia w PKP Energetyka. 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.

Opracowanie projektów pozwoliło nam rozpocząć – toczące się w 2021 r. – prace nad szacowaniem kosztów związanych z ich wdrożeniem oraz pozyskaniem środków finansowych wewnętrznych i zewnętrznych na realizację.

Dobra praktyka

1 **W całej organizacji wdrożyliśmy system zarządzania energią wg normy 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. Obecnie zespół spotyka się raz na kwartał, a spotkania statusowe liderów operacyjnych odpowiedzialnych za zadania w poszczególnych priorytetach (obszarach) redukcyjnych odbywają się raz w miesiącu.

2 Jednym z czynników wyboru 500 nowych komputerów, które zakupiliśmy w 2021 r., były niskie zużycie energii oraz ślad węglowy powstający w trakcie ich użytkowania.

Ograniczenie emisji w 2021 r.*:

36,17 MWh**

dzięki 12 pilotażowym instalacjom fotowoltaicznym na podstacjach trakcyjnych, zredukowaliśmy zużycie energii.

Ograniczenie emisji – 27,41 ton CO₂

1621 MWh

dzięki wymianie 130 pojazdów floty samochodowej na nową, mniej emisyjną, zredukowaliśmy zużycie oleju napędowego.

Ograniczenie emisji – 437 ton CO₂

775 MWh

dzięki likwidacji trzech kotłowni węglowych i zastąpieniu ciepłem sieciowym, zredukowaliśmy zużycie węgla kamiennego.

Ograniczenie emisji – 264 tony CO₂

13,75 MWh

dzięki wymianie 550 komputerowych stacji roboczych na nowe, energooszczędne urządzenia, zredukowaliśmy zużycie energii elektrycznej.

Ograniczenie emisji – 10,31 ton CO₂

* Baza, która została zastosowana do obliczenia redukcji zużycia energii to lata 2018-2020. Obliczenia zostały zrealizowane na podstawie danych pomiarowych z instalacji PV, zużycia paliw w samochodach, zakupu węgla oraz wskaźnika teoretycznego na zapotrzebowanie na energię przez komputerowe stacje robocze. Standardy użyte do obliczeń to IPCC, GHG Protocol oraz KOBIZE wskaźniki emisyjności energii.

**Tylko CO₂ został uwzględniony w obliczeniach. Instalacje PV Zielony Dach wchodzi w Zakres 2 emisji gazów cieplarnianych.

Dobra praktyka

W 2021 r. zorganizowaliśmy sesję dialogową z interesariuszami poświęconą kwestiom programu Zielonej Kolei® oraz PKP Energetyka jako organizacji dbającej o ekologię i środowisko. W spotkaniu uczestniczyło 28 osób reprezentujących klientów, dostawców, podwykonawców, administrację lokalną

i publiczną oraz 6 osób z PKP Energetyka w roli gospodarzy i obserwatorów. Celem spotkania było zebranie dobrych praktyk i inspiracji związanych z dążeniem do neutralności klimatycznej przez PKP Energetyka oraz dekarbonizacji polskiej kolei.

Zużycie energii w organizacji *

| | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|------------|------------|-----------|
| Zużycie energii z nieodnawialnych źródeł energii (MWh) | 141,45 | 61 235,55 | 57 726,10 |
| Węgiel kamienny energetyczny (Mg) | 158 | 141,429 | 111,75 |
| Węgiel kamienny energetyczny (MWh) | 829,5 | 982,143 | 776,04 |
| Gaz ziemny wysokometanowy (Mg) | 232,54 | 203,985 | 208,94 |
| Gaz ziemny wysokometanowy (MWh) | 3100,48 | 2719,81 | 2785,89 |
| Benzyna silnikowa, bezołowiowa (Mg) | 229,18 | 222,127 | 252,25 |
| Benzyna silnikowa, bezołowiowa (MWh) | 2820,22 | 2733,4 | 3104,11 |
| Oleje napędowe do silników (Mg) | 3653,1 | 3811,14 | 4132,35 |
| Oleje napędowe do silników (MWh) | 43 634,24 | 45 521,97 | 49 358,59 |
| Gaz skroplony LPG propan i butan (Mg) | 7,72 | 3,96 | 0,09 |
| Gaz skroplony LPG propan i butan (MWh) | 101,42 | 51,99 | 1,19 |
| Olej opałowy lekki (Mg) | 156,25 | 70,7 | 142,35 |
| Olej opałowy lekki (MWh) | 1866,35 | 844,477 | 1700,28 |
| Zużycie energii z odnawialnych źródeł energii (MWh) | bd | 162,19 | 278,07 |
| Zużycie energii elektrycznej (MWh) | 197 721,76 | 186 351,06 | 204864,34 |
| Zużycie energii cieplnej (MWh) | 803,00 | 3192 | 3131,33 |
| Całkowite zużycie energii w organizacji (MWh) | 252 990 | 188 370,06 | 265999,84 |

*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.

Zużycie energii poza organizacją*

| | 2020 | 2021 |
|---|--------------|--------------|
| | 7 826 594,98 | 8 804 778,99 |
| Energia elektryczna zużycie własne (MWh) | 1 116 613,52 | 1 254 821,64 |
| Zużycie paliwa (MWh) | 11 254,20 | 10 562,07 |
| Energia pierwotnie sprzedana (MWh) | 6 346 697,53 | 7 149 599,75 |
| Energia na zagospodarowanie odpadów i ścieków (MWh) | 4559,15 | 3214,87 |
| Energia sprzedana w postaci oleju napędowego (MWh) | 347 470,59 | 386 580,66 |

* Nie podano zużycia energii pochodzącej ze świadczenia samej usługi dystrybucyjnej ze względu na brak informacji i wpływu na pochodzenie energii. Energię klient kupuje od nieznanego sprzedawcy. Zużycie energii poza organizacją obliczono wg zaleceń standardu GHG PROTOCOL Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions, do którego odnosi się Guidance. Do obliczeń przyjęto wskaźniki DEFRA – UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting 2021.

Efektywność energetyczna w PKP Energetyka mierzona jest wg współczynnika zużycia mediów energetycznych w [MWh] na dostarczoną odbiorcy końcowemu jednostkę energii elektrycznej [MWh] i wynosi ona 6,4%. Miara ta obrazuje dostarczenie produktu finalnego, czyli jednej MWh do odbiorcy końcowego. Efektywność energetyczna, która jest mierzona na 1 pracownika FTE (*full-time employee*), wynosi natomiast 62,17 MWh/FTE.

Emisja gazów cieplarnianych*

| | 2019 | 2020 | 2021 | |
|----------|------------|--------------|--------------|---------|
| Zakres 1 | 16 922,35 | 16 190,99 | 15 582,27 | TCO2 eq |
| Zakres 2 | 150 150,87 | 142 666, 83 | 156388,21 | TCO2 eq |
| Zakres 3 | bd | 2 375 658,24 | 2 673 241,13 | TCO2 eq |

* Gazy cieplarniane, które zostały ujęte w obliczeniach to Zakres 1 CO₂, CH₄, N₂O, HFC5, NF₃ oraz SF₆, Zakres 2 tylko CO₂. Emisje biogenicznego CO₂ nie występują. Rok bazowy przyjęty do obliczeń to średnia z lat 2018-2020, są to lata, które najlepiej odzwierciedlają koniunkturę gospodarczą. W 2021 roku przeprowadzono ponownie inwentaryzację źródeł emisji oraz poprawiono metodologię pozyskiwania danych wchodzących w skład śladu węglowego. Standardy zostały zrealizowane zgodnie z GHG Protocol oraz IPCC.

W zakresie 3 nastąpiła rekalkulacja roku 2019 ze względu na brak informacji o pochodzeniu energii


| | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|------|--------------|--------------|
| Upstream (energia elektryczna zużycie własne) | bd | 380 478,88 | 427 564,99 |
| Upstream (zużycie własne paliw) | bd | 3686,10 | 3472,14 |
| Upstream (emisja ze sprzedanej energii elektrycznej) | bd | 1 904 009,26 | 2 144 879,93 |
| Upstream (energia na zagospodarowanie odpadów i ścieków) | bd | 43,03 | 41,04 |
| Downstream (emisja ze sprzedanego oleju napędowego) | bd | 87 440,97 | 97 283,02 |

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

Intensywność emisji gazów cieplarnianych*

| 2019 | 2020 | 2021 |
|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| CO₂ 41,51 | CO₂ 42,38 | CO₂ 41,66 |
| kg/MWh | kg/MWh | kg/MWh |
| per ilość dostarczonej energii | per ilość dostarczonej energii | per ilość dostarczonej energii |

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



Jesteśmy
solidnym
partnerem

4

Jesteśmy solidnym partnerem

Wiemy, że od naszej pracy – zarówno w terenie, jak i w centrali – zależą ludzkie życie i zdrowie, codzienne plany milionów osób oraz biznesowe powodzenie klientów. Dlatego w PKP Energetyka do naszych obowiązków podchodzimy z maksymalną uwagą, rzetelnością i jesteśmy świadomi odpowiedzialności za podejmowane decyzje i działania. Pracujemy w trybie 24/7, obsadzając stanowiska doświadczoną kadrą, na którą w każdej sytuacji mogą liczyć nasi klienci i pasażerowie kolei.

Solidna infrastruktura i rozwój kolei

Budujemy bezpieczną, nowoczesną i niezawodną infrastrukturę energetyczną w całym kraju. Wdrażamy innowacyjne rozwiązania, które zwiększają pewność zasilania i efektywność dystrybucji. Odpowiadamy tym samym na rynkowe zapotrzebowanie zwiększenia przepustowości linii kolejowych. Stawiamy sobie wysokie wymagania i tego samego oczekujemy od producentów używanego przez nas sprzętu. Dlatego opracowaliśmy – i aktualizujemy na bieżąco – niezbędne standardy techniczne dotyczące infrastruktury, które są bezwzględnie przestrzegane w czasie procedury zakupowej. Chcemy, aby nasza działalność i urządzenia były bezpieczne i w najwyższym możliwym stopniu ekologiczne. W tym celu realizowany jest proces standaryzacji materiałów, który zapewnia najwyższą jakość urządzeń wykorzystywanych do budowy sieci dystrybucyjnej oraz ich zgodność z obowiązującymi normami i aktami prawnymi.

[GRI 203-1]

Dobra praktyka

1 W grudniu 2021 r. uruchomiliśmy całkowicie zelektryfikowany, ponad 67-kilometrowy odcinek linii prowadzący z Ocic do Rzeszowa Głównego. To największa elektryfikacja w historii naszej firmy. Do projektu zużyliśmy 66 kilometrów liny uszynienia grupowego, wbiiliśmy 1972 fundamenty palowe, zamontowaliśmy 490 odciągów konstrukcji wsporczych, 1276 słupów indywidualnych oraz 73 bramki sieci trakcyjnej.

2 Wspieramy rozwój energetyki odnawialnej poprzez wydanie warunków przyłączenia dla farm fotowoltaicznych.

Zapewnienie wysokiej niezawodności dostaw energii elektrycznej wszystkim grupom odbiorców

Inwestujemy zarówno w budowę nowej sieci elektroenergetycznej, jak i modernizację obecnych linii. Zwiększamy parametry jakościowe energii elektrycznej w ramach dystrybucji oraz zmniejszamy przerwy w zasilaniu.

Naszą ambicją jest niezawodna sieć energetyczna, mimo, że w tak skomplikowanej infrastrukturze, w której współdziela ze sobą kilkaset tysięcy 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 pojawiają, by zostały usunięte jak najszybciej.

Sieć trakcyjna

Z dumą możemy powiedzieć, że liczba awarii sieci trakcyjnej utrzymywanej przez PKP Energetyka z roku na rok się zmniejsza. W roku 2017 wskaźnik awaryjności wynosił 1600, w 2019 – 788. W 2021 r. wskaźnik wyniósł 579 i jest to najlepszy rezultat w naszej historii. Wykonaliśmy wszystkie planowane przeglądy, a terminowość realizacji napraw wyniosła – znów rekordowe – 98,24%.

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

* Liczba uszkodzeń sieci trakcyjnej: w grupie 1 tzn. uszkodzenia zależne od urządzeń sieci trakcyjnej.

Jednym z kluczowych parametrów jakości zasilania jest SAIDI (*System Average Interruption Duration Index*), czyli wskaźnik przeciętnego systemowego czasu trwania przerwy długiej i bardzo długiej, wyrażony w minutach na odbiorcę na rok. W 2021 r. SAIDI wzrósł, co wynikało z masowych awarii spowodowanych niekorzystnymi warunkami atmosferycznymi oraz większą niż w latach poprzednich liczbą zaplanowanych wyłączeń dla prac planowych związanych z utrzymaniem i rozwojem sieci dystrybucyjnej.

SAIDI

| | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|--------|--------|--------|
| | 176,28 | 145,09 | 211,12 |

Dobra praktyka

Ograniczamy oddawanie do sieci energii biernej pojemnościowej. 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 2021 r. energia bierna pojemnościowa została zmniejszona o 11% w stosunku do roku 2020.**

Regularnie mierzymy opinie na temat PKP Energetyka badaniem NPS i bardzo cieszy nas zdecydowany wzrost ocen w 2021 r. Po zawirowaniach w 2020 r. spowodowanych procesem wdrożeniowym nowych systemów informatycznych nasza organizacja powróciła na właściwe tory.

Wyniki badania NPS

| | 2019 | 2020 | 2021 |
|----------------------|-------|-------|------|
| Klienci trakcyjni | 4,76 | -1,62 | 45,7 |
| Klienci nietrakcyjni | 12,22 | -9,73 | 1,59 |

[wskaźnik własny]

Dobra praktyka

Od 2020 r. w PKP Energetyka **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 funkcjonujące w naszej firmie. Wśród ogólnodostępnych w bibliotece raportów znajduje się m.in. dokument Misja Zero pokazujący poziom realizacji zadań w ramach programu.

Dobra praktyka

System zasilania zarządzany i przebudowywany przez PKP Energetyka podlega regulacjom z zakresu transportu kolejowego. Podstacje trakcyjne i kabiny sekcyjne stanowią część podsystemu Energia w rozumieniu przepisów kolejowych. Zgodnie z interpretacjami wydanymi przez Urząd Transportu Kolejowego w 2019 r. jesteśmy zobowiązani do prowadzenia wertyfikacji WE obiektów zasilania i uzyskiwania odpowiednich zezwoleń UTK.

W 2021 r. uzyskaliśmy certyfikaty weryfikacji WE dla 40 obiektów zasilania, a w sumie posiadamy już 53 obiekty, które uzyskały odpowiednie zezwolenia UTK. Docelowo chcemy przeprowadzić działania certyfikujące wszystkich obiektów realizowanych w ramach programu Modernizacji Układu Zasilania II i III oraz kolejnych.

Zaangażowanie interesariuszy

[GRI 102-42, GRI 102-43] Każdego dnia mamy w PKP Energetyka styczność z setkami firm, organizacji i instytucji. Do najważniejszych z naszych interesariuszy zaliczamy tych, z którymi mamy najczęstsze lub najgłębsze relacje. Są to pracownicy, klienci, dostawcy i podwykonawcy oraz organizacje branżowe i instytucje publiczne. Utrzymujemy stały kontakt nie tylko z tymi, którzy wpływają na naszą działalność, lecz także z organizacjami i instytucjami, które odczuwają wpływ podejmowanych przez nas działań.

Organizacje, do których należymy lub z którymi współpracujemy:

- [GRI 102-12, 102-13]
1. Konfederacja Lewiatan
 2. Polska Izba Producentów Urządzeń i Usług na rzecz Kolei
 3. Związek Przedsiębiorców i Pracodawców
 4. UN Global Compact
 5. Izba Kolei
 6. Centrum Efektywności Energetycznej Kolei – CEEK*
 7. Fundacja Grupy PKP
 8. Izba Gospodarcza Transportu Lądowego
 9. Klaster Luxtorpeda
 10. Fundacja Pro Kolej
 11. Polskie Towarzystwo Przesyłu i Rozdziału Energii Elektrycznej
 12. Pracodawcy RP
 13. Railway Business Forum
 14. Związek Pracodawców Kolejowych
 15. Towarzystwo Obrotu Energią
 16. Fundacja Czyste Powietrze
 17. Forum Odpowiedzialnego Biznesu

[GRI 102-40]

| | | Codziennie spotkania | Grupy robocze | Intranet | Magazyny i biuletyny wewnętrzne | Badania zaangażowania Pracowników | Badania satysfakcji Klientów | Panel interesariuszy | Konferencje | Strona internetowa | Media społecznościowe | Rady programowe | Briefingi | Raporty | Regularna komunikacja |
|---|--------------------------|----------------------|---------------|----------|---------------------------------|-----------------------------------|------------------------------|----------------------|-------------|--------------------|-----------------------|-----------------|-----------|---------|-----------------------|
| Pracownicy | Kluczowi | | | | | | | | | | | | | | |
| Klienci | | | | | | | | | | | | | | | |
| Grupa PKP | | | | | | | | | | | | | | | |
| Instytucje finansowe | | | | | | | | | | | | | | | |
| CVC Capital Partners | | | | | | | | | | | | | | | |
| Związki zawodowe | | | | | | | | | | | | | | | |
| Spółeczności lokalne | Blizsze 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 | | | | | | | | | | | | | | | |

Klimat dla środowiska – ekologiczna PKP Energetyka

Troska o środowisko naturalne jest wpisana w sens istnienia naszej organizacji – rozwijając kolej, rozwijamy najbardziej ekologiczny sposób transportu. Dodatkowo zmniejszamy oddziaływanie na środowisko, wdrażając idee Zielonej Kolei® opisywaną w rozdziale poświęconym transformacji energetycznej. Działania te łączymy z próśrodkowiskowymi zmianami wewnątrz PKP Energetyka.

PKP Energetyka 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

Potwierdzenie działania zgodnie z wymaganiami ISO jest ważne w kontekście realizacji Strategii 2030 w zakresie filarów: Zielonej Kolei (Neutralna emisyjnie PKP Energetyka), Doskonałość operacyjna (Kultura ciągłego doskonalenia) oraz Odpowiedzialna Firma (Misja ZERO).



Wybrane ekologiczne działania 2021 i poziom ich realizacji:

| Zadanie | Poziom realizacji 2021 |
|--|------------------------|
| Opracowanie planu zeroemisyjnej i efektywnej energetycznie GK na lata 2021–2030. | 75% |
| Wdrożenie ISO 50001 Zarządzanie Energią | 100% |
| Budowa kultury Net-Zero – budowa wiedzy, świadomości oraz kształtowanie postaw. Opracowanie programu | 75% |
| Sukcesywna wymiana floty samochodowej i opracowanie założeń dla „zielonej polityki samochodowej” – opracowanie planu zakupu pojazdów elektrycznych | 100% |
| Modyfikacja realizowanego programu Moja Szatnia w zakresie wymiany oświetlenia na LED oraz wyposażenia w urządzenia AGD klasy A+++; 20 szt. szatni | 100% |
| Likwidacja 2 kotłowni węglowych | 100% |
| Instalacja PV na podstacjach trakcyjnych: 500 szt. | 10% |
| Instalacje PV na obiektach nieenergetycznych 2 szt. | 25% |
| Rozbudowa efektywnego systemu zarządzania danymi, w tym automatyzacja raportowania – dotyczy raportowania w obszarze ochrony środowiska oraz bezpieczeństwa pracy – (kontynuacja zadania z 2020 r.) | 100% |
| Stworzenie i wdrożenie efektywnego systemu zarządzania informacją o stwierdzonych uchybieniach oraz sposobie ich usunięcia, budowanie bazy wiedzy pozwalającej na śledzenie trendów oraz analizę skuteczności podejmowanych działań (aplikacji do obiegu informacji z kontroli BHP i OŚ) | 100% |
| Wdrożenie systemu oceny i kwalifikacji dostawców/wykonawców uwzględniającego elementy ochrony środowiska. | 100% |

Przyjęta przez wykonawcę technologia montażu okazała się nieodporna na ekstremalne zjawiska pogodowe i z końcem roku 2021 na skutek przechodzących przez Polskę huraganowych wiatrów 7 instalacji zostało uszkodzonych. Projekt zawieszono do czasu opracowania programu naprawczego i akceptacji nowej technologii i przesunięto jego realizację na 2022 r.

W wyniku wykonanych ekspertyz konieczne było wykonanie uszczelnienia dachów, częściowo zadanie zostało zrealizowane w 2021, a pozostałe zadania realizowane będą w 2022.

W 2021 r. zostały wybrane firmy, które podlegały przekwalifikacji lub oceny dostawcy.

Przekonujemy naszych klientów do zielonej energii i wskazujemy na konieczność klimatycznych zmian w transporcie i źródłach jego zasilania. Aby nasze argumenty były wiarygodne, musimy sami jako organizacja pokazać, że troska o środowisko jest nam bliska i jest dla nas ważna. Dlatego z roku na rok konsekwentnie wdrażamy mniejsze i większe projekty, które zmniejszają nasze oddziaływanie na przyrodę. Transformacja ekologiczna PKP Energetyka to nie sfera planów i przyszłości – to nasza teraźniejszość i konkretny, rozpisany na cele i terminy projekt zmian.

[wskaznik własny]

| | 2021 |
|--|--------|
| Liczba awarii środowiskowych | 2 |
| Procent wykonania programów środowiskowych | 78,40% |

[GRI 307-1]

W 2021 r. nie stwierdziliśmy niezgodności naszych działań z przepisami ochrony środowiska i nie nałożono na nas z tego tytułu również żadnych sankcji karnych. Wydarzenia zakwalifikowane jako awarie środowiskowe to w 2021 r. dwa pożary. Na podstacji w Skarżysku wybuchła bateria akumulatora praski hydraulicznej. Spalone urządzenia zostały oddane do naprawy w ramach gwarancji, a porządkowaniem i utylizacją odpadów zajęła się wyspecjalizowana firma zewnętrzna. W Gliwicach – prawdopodobnie wskutek podpalenia przez osoby trzecie – wybuchł pożar na piętrze jednego z naszych budynków. Nikt nie ucierpiał, a ogień i akcja gaśnicza straży pożarnej zniszczyły część pomieszczeń.

Dobra praktyka

Azbest – kiedyś uważany za doskonały materiał na pokrycia dachowe i używany również w urządzeniach elektroenergetycznych – od wielu lat stanowi dla naszej organizacji wyzwanie ekologiczne. Konsekwentnie co roku zmniejszamy jego ilość, a całkowitą eliminację planujemy do końca 2030 r. W 2021 r. usunęliśmy kolejnych ponad 6% azbestu, a w sumie od 2019 r. – ponad 18%.

[wskaznik własny]

| | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|------|------|------|
| Procent usuniętego azbestu w stosunku do całkowitej ilości azbestu w spółce | 7,71 | 4,33 | 6,15 |
| Założenia | 8,33 | 9,09 | 10 |

Pod swoją opieką posiadamy tereny w całej Polsce. To w sumie 4407 działek o łącznej powierzchni prawie 4,5 tys. hektarów. Na większości z nich lub w pobliżu występują różne formy ochrony przyrody – parki krajobrazowe, rezerваты czy pomniki przyrody. Nasze działania prowadzimy tak, aby w możliwie najmniejszym stopniu – jeśli to absolutnie niezbędne – zakłócać bioróżnorodność na tych terenach. Szczególnym miejscem jest niewielka działka – 0,32 hektara – znajdująca się na terenie Biebrzańskiego Parku Narodowego. Teren działki został formalnie wyłączony ze statusu chronionego, ale bezpośrednio z nim sąsiaduje ze wszystkich stron. Zamontowana na działce podstacja energetyczna – niezbędna z infrastrukturalnego punktu widzenia – praktycznie nie wpływa negatywnie na przyrodę.

[GRI 304-2] [GRI 304-1]

Dobra praktyka

Jesteśmy dużym i rzetelnym partnerem biznesowym. Nasz wpływ chcemy wykorzystać do promocji działań ekologicznych i zasad bezpieczeństwa. Dlatego wszyscy dostawcy są poddawani ocenie środowiskowej – wobec każdego stosujemy jednolite kryteria w zakresie BHP i ochrony środowiska.

Odpady

Odpady powstające w naszej firmie są głównie elementem ubocznym wynikającym z 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. W firmie nie prowadzimy gospodarki odpadami podmiotów trzecich.

[GRI 306-1] [GRI 306-2]

Dobra praktyka

Rozpoczęliśmy rozmowy z generalnymi wykonawcami, aby wspólnie wypracować standardy współpracy dotyczące wytwarzania i dalszego zagospodarowania odpadów powstających podczas realizacji inwestycji. Chcemy, aby efektem tych działań było takie prowadzenie prac, aby powstawało możliwie najmniej odpadów remontowo-budowlanych.

Opracowaliśmy jednolite standardy związane z gospodarowaniem odpadami i rozpoczęliśmy ich wdrażanie System – obowiązujący pod koniec 2021 r. w połowie naszych lokalizacji – pozwala na systematyczne zmniejszanie obciążeń środowiskowych odpadami i stanowi podwaliny pod stworzenie pełnego cyklu Gospodarki Obiegu Zamkniętego.

Dobra praktyka

W 2021 r. rozpoczęto wdrożenie nowatorskiego rozwiązania monitorowania gospodarowania odpadami w systemie informatycznym EKOSTRATEG, rozwiązaniu współdziałającym z ministerialną bazą BDO, lecz zwiększającym możliwości analizowania i szczegółowego nadzoru nad gospodarowaniem odpadami.

Całkowita masa wytworzonych odpadów z podziałem ze względu na ich rodzaj

| | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|--------------------|--------------------|-------------------|
| Razem: | 3011,285 Mg | 2694,405 Mg | 1872,44 Mg |
| Odpady niebezpieczne | 457,898 Mg | 527,979 Mg | 300,63 Mg |
| Zużyty sprzęt elektryczny i elektroniczny [Mg] | bd | 462,598 | 231,703 |
| Oleje odpadowe, rozpuszczalniki [Mg] | bd | 45,404 | 51,425 |
| Stałe: opakowania i sorbenty w [Mg] | bd | 12,365 | 13,453 |
| Remontowo-budowlane [Mg] | bd | 7,612 | 4,05 |
| Odpady inne niż niebezpieczne | 2553,387 Mg | 2166,426 Mg | 1571,81 Mg |
| Tworzywa sztuczne i guma [Mg] | bd | 14,088 | 16,82 |
| Spawalnicze i poszlifierskie [Mg] | bd | 0,122 | 0,00 |
| Opakowania [Mg] | bd | 20,763 | 55,15 |
| Złom elektryczny i elektroniczny [Mg] | bd | 57,876 | 18,40 |
| Złom kolorowy [Mg] | bd | 102,751 | 72,89 |
| Złom stalowy [Mg] | bd | 649,098 | 690,48 |
| Złom kabli [Mg] | bd | 89,615 | 46,23 |
| Remontowo-budowlane [Mg] | bd | 1224,255 | 660,44 |
| Inne/pozostałe [Mg] | bd | 7,858 | 11,39 |

Odpady skierowane do odzysku, podane w tonach

| | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|------|---------|---------|
| Całkowita masa odpadów skierowanych do odzysku z podziałem ze względu na rodzaj odpadu | | | |
| Odpady niebezpieczne | bd | 508,002 | 283,128 |
| Odpady inne niż niebezpieczne | bd | 934,313 | 899,97 |
| Odpady niebezpieczne skierowane do przygotowania do ponownego użycia | bd | 0 | 0 |
| Odpady niebezpieczne przekazane do recyklingu | bd | 508,002 | 283,13 |
| Odpady niebezpieczne podane odzyskowi w inny sposób | bd | 0 | 0 |

| | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|------|---------|---------|
| Odpady inne niż niebezpieczne do przygotowania do ponownego użycia | bd | 0 | 0 |
| Odpady inne niż niebezpieczne przekazane do recyklingu | bd | 934,313 | 899,97 |
| Odpady inne niż niebezpieczne poddane odzyskowi w inny sposób | bd | 0 | 0 |
| Odpady poddane odzyskowi wewnątrz organizacji | | | |
| niebezpieczne | bd | 0 | 0 |
| inne niż niebezpieczne | bd | 0 | 0 |
| Odpady poddane odzyskowi poza organizacją | | | |
| niebezpieczne | bd | 508,002 | 283,128 |
| inne niż niebezpieczne | bd | 934,313 | 899,97 |

Odpady skierowane do unieszkodliwienia, z podziałem na tony, podział ze względu na rodzaj odpadu*

| | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|------|---------|--------|
| Całkowita masa odpadów skierowanych do unieszkodliwienia (odpady niebezpieczne) | bd | 19,98 | 17,503 |
| Całkowita masa odpadów skierowanych do unieszkodliwienia (odpady inne niż niebezpieczne) | bd | 1232,11 | 681,83 |
| Odpady niebezpieczne skierowane do unieszkodliwienia poprzez spopielenie z odzyskiem energii | bd | 12,37 | 13,453 |
| Odpady niebezpieczne skierowane do unieszkodliwienia poprzez składowanie | bd | 7,61 | 4,05 |
| Odpady inne niż niebezpieczne skierowane do unieszkodliwienia poprzez składowanie | bd | 1232,11 | 681,83 |
| W tym odpady podane odzyskowi wewnątrz organizacji | bd | 0 | 0 |
| W tym odpady podane odzyskowi poza organizacją (odpady niebezpieczne) | bd | 19,98 | 17,503 |
| W tym odpady poddane odzyskowi poza organizacją (odpady inne niż niebezpieczne) | bd | 1232,11 | 681,83 |

* Ilości odpadów przekazanych w danym roku podmiotom zewnętrznym. Obecnie nie jest prowadzone monitorowanie uwzględniające postępowanie z przekazanymi odpadami.

Woda

[GRI 303-1] [GRI 303-2] Nie korzystamy z 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. W wodę na potrzeby własne zaopatrujemy się głównie z sieci miejskiej. Jeśli nie jest to możliwe, korzystamy z ujęć własnych wody podziemnej – w końcu 2021 r. mieliśmy 88 takich ujęć lub korzystamy ze zbiorników na wodę wyposażonych w system jej uzdatniania.

Na wszystkie działania związane z zasobami wodnymi posiadamy stosowne zezwolenie wodnoprawne. W 2021 r. uzyskaliśmy 30 takich dokumentów dotyczących wód podziemnych.

Zużyta woda jest odprowadzana do kanalizacji sanitarnej lub zbiorników bezodpływowych z których następuje odbiór przez uprawnione podmioty. Na dostawę wody i odprowadzanie ścieków podpisane są stosowne umowy. Poza wodami opadowymi i roztopowymi oraz ściekami bytowymi nie wytwarzamy innego rodzaju ścieków, poza ściekami powstającymi w myjni pociągów. W spółce nie występuje nieuregulowany formalnoprawnie zrzut ścieków bytowych do środowiska, a wszędzie tam, gdzie istnieje możliwość podłączenia do sieci kanalizacyjnej, jest to wykonywane.

Dobra praktyka

W 2021 r. zamontowaliśmy filtry i lampy UV na wybranych podstacjach, poprawiając jakość wody.





Zrównoważony
łańcuch dostaw

5

Zrównoważony łańcuch dostaw

Nasz łańcuch dostaw tworzy ponad 2300 małych, średnich i dużych firm. Prawie wszystkie z nich – ponad 99% – 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 PKP Energetyka wpływała na swoich podwykonawców również w kwestiach społecznych, bezpieczeństwa i ochrony środowiska. Kluczowymi dokumentami, które warunkują współpracę z naszą organizacją, są Kodeks Etyki oraz Kodeks Postępowania Dostawców i Wykonawców.

[GRI 102-9] [GRI 204-1]

Kodeks Etyki opiera się na czterech wartościach – **jakości, bezpieczeństwie, zaangażowaniu i efektywności**. Jego zapisy promują dobrą, bezpieczną i efektywną pracę w przyjaznym otoczeniu i są zgodne z najlepszymi światowymi praktykami, w tym z United Nations Global Compact. Ze względu na specyfikę PKP Energetyka szczególny nacisk położony jest na kwestię jakości i bezpieczeństwa podejmowanych prac. (Więcej o naszym Kodeksie Etyki piszemy w dalszej części tego rozdziału).

Kodeks Postępowania Dostawców i Wykonawców skupia się na kwestiach ochrony środowiska. Wymagamy od naszych partnerów biznesowych nie tylko bezwzględного przestrzegania norm środowiskowych, lecz także wydajności w wykorzystywaniu zasobów, zmniejszania oddziaływania na bioróżnorodność, przeciwdziałania zmianom klimatycznym oraz stosowania energooszczędnych technologii.

Liczba dostawców PKP Energetyka w podziale na segmenty wg wielkości dostaw

| | 2020 | 2021 |
|-----------------|------|------|
| Segment A (80%) | 49 | 85 |
| Segment B (15%) | 189 | 221 |
| Segment C (5%) | 2297 | 2009 |

Od 2019 r. konsekwentnie wdrażamy odpowiednie **klauzule do umów z podwykonawcami**. Pod koniec 2021 r. kwestie społeczne i środowiskowe zostały u 88% największych dostawców (segment A), 61% dostawców średnich (segment B) i 20% 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 PKP Energetyka z klauzulami zrównoważonego rozwoju

| | 2020 | 2021 |
|-----------------|------|------|
| Segment A (80%) | 79% | 88% |
| Segment B (15%) | 69% | 61% |
| Segment C (5%) | 30% | 20% |

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

Wspierane cele zrównoważonego rozwoju:

Kryteria oceny dostawców¹:



Pochodzenie materiałów nabywanych przez naszych dostawców
– premiowane będą firmy, które kupują polskie materiały

Wsparcie polskiej gospodarki
– premiowani będą dostawcy, którzy prowadzą pełną produkcję w Polsce

Posiadanie normy zarządzania środowiskowego ISO 14001
– premiowani będą dostawcy z wdrożonym systemem zarządzania

Odejście od dokumentacji papierowej
– premiowani będą dostawcy, którzy mają wdrożony cyfrowy obieg dokumentów wewnątrz organizacji

| | 5 | 8 | 7 | 10 | 12 | 13 | 15 |
|---|---|---|---|----|----|----|----|
| Pochodzenie materiałów nabywanych przez naszych dostawców | X | | | | X | | |
| Wsparcie polskiej gospodarki | X | | | | X | | |
| Posiadanie normy zarządzania środowiskowego ISO 14001 | | | | | | X | X |
| Odejście od dokumentacji papierowej | | | | | | X | X |

Kryteria oceny dostawców¹:



Wykorzystanie OZE
– premiowani będą dostawcy, którzy korzystają z odnawialnych źródeł energii

Ślad węglowy
– premiowani będą dostawcy podejmujący działania ograniczające swój ślad węglowy

Ograniczenie plastiku
– premiowani będą dostawcy podejmujący działania zmniejszające ilość powstających odpadów plastikowych

Logistyka zwrotna
– premiowani będą dostawcy, którzy wspierają gospodarkę obiegu zamkniętego

Troska o BHP
– premiowani będą dostawcy, którzy kompleksowo zarządzają kwestiami bezpieczeństwa w swojej organizacji

Ocena jako pracodawcy
– premiowani będą dostawcy z niskim wskaźnikiem rotacji, niskim wskaźnikiem absencji oraz wdrożonym kodeksem pracowników

Udział kobiet
– premiowani będą dostawcy z wyższym procentem kobiet w kadrze zarządzającej oraz na stanowiskach menedżerskich

| | 5 | 8 | 7 | 10 | 12 | 13 | 15 |
|-----------------------|---|---|---|----|----|----|----|
| Wykorzystanie OZE | | | X | | X | X | X |
| Ślad węglowy | | | | | X | X | |
| Ograniczenie plastiku | | | | | X | X | |
| Logistyka zwrotna | | | | | X | X | |
| Troska o BHP | | X | | | | | |
| Ocena jako pracodawcy | | X | | | | | |
| Udział kobiet | X | X | | X | | | |

Sprawdzamy również wiarygodność podmiotów i rzetelność finansową – m.in. podatkową – naszych partnerów biznesowych. Proces oceny w tym zakresie został zaktualizowany w 2021 r. i jest koordynowany przez Biuro Zarządzania Ryzykiem i Regulacji¹.

Dobra praktyka

W trakcie każdego procesu zakupowego w PKP Energetyka od 2021 r. automatycznie dodawana jest dla podwykonawców informacja o możliwości zgłoszenia podejrzeń zachowań nieetycznych.

¹ Program oceny wdrożony zostanie w 2022 r.

Przeciwdziałanie korupcji i nadużyciom

[GRI 205-1] [GRI 205-2] [GRI 205-3] Tworzymy organizację wolną od jakichkolwiek działań korupcyjnych. Korupcję uznajemy za działanie nie tylko niezgodne z prawem, lecz także stojące w zupełnej sprzeczności z wartościami i zasadami, jakimi kierujemy się w PKP Energetyka. **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 określonych 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 przeszli szczegółowe szkolenia z zakresu przeciwdziałania korupcji. W roku 2021 zrealizowaliśmy szkolenie przypominające z zakresu przeciwdziałania korupcji dla kadry menedżerskiej Grupy Kapitałowej PKP Energetyka (TOP-40) oraz dla kupców strategicznych w PKPE Holding. W 2021 roku prowadzone były postępowania wyjaśniające przez Komisję Antykorupcyjną, jednak nie stwierdziliśmy żadnego przypadku korupcji w PKP Energetyka.

[GRI 205-3] Przeciwdziałamy też nadużyciom. W 2021 r. wdrożyliśmy w całej organizacji stosowną politykę w tym zakresie wraz z planem inicjatyw, które wspomagają jej realizację. Lista inicjatyw wspierająca przeciwdziałanie nadużyciom podlega uzgodnieniu i aktualizacji co roku.

Działamy etycznie

Nasz **Kodeks Etyki obowiązuje wszystkich pracowników firmy**, niezależnie od rodzaju zawartej umowy, wymiaru współpracy oraz wykonywanych zadań. Kodeks gwarantuje dobrą, bezpieczną i efektywną pracę w przyjaznym otoczeniu i pomaga dbać o pozytywne relacje.

Kodeks Etyki jest jawny i dostępny na naszych stronach internetowych. Każdy z pracowników naszej organizacji pisemnie potwierdza zapoznanie się z dokumentem. Znajomość i rozumienie zasad zawartych w Kodeksie zapewniają cykliczny system szkoleń. Szkolenia są obowiązkowe i powtarzane nie rzadziej niż raz na dwa lata.

Wybrane obszary Kodeksu Etyki

Przyjazne miejsce pracy

- / budowa i utrzymanie życzliwych i pełnych szacunku relacji
- / przestrzeganie przepisów
- / brak akceptacji dla nadużyć
- / zakaz mobbingu, dyskryminacji i molestowania
- / poufność prywatnych informacji
- / niedopuszczanie do zniestawień

Równe szanse awansów i rozwoju zawodowego

- / rzetelna informacja zwrotna
- / merytoryczna ocena podwładnych
- / troska o rozwój zawodowy
- / jasna komunikacja i konstruktywny dialog

Jasna polityka zatrudniania

- / przejrzyste zasady i kryteria oceny kandydatów
- / decydujący wpływ dla kompetencji
- / brak zależności służbowej w przypadku zatrudniania członków rodziny

Bezpieczeństwo pracy

- / brak przyzwolenia na łamanie zasad BHP
- / kluczowa rola kadry kierowniczej
- / identyfikacja zagrożeń
- / ocena ryzyka
- / działania prewencyjne

Relacje z klientami

- / szacunek dla klienta
- / rzetelność w udzielaniu informacji o produktach i usługach
- / zakaz wykorzystywania niewiedzy i braku doświadczenia klientów
- / odpowiedzialność za produkty i usługi

Konflikt interesów

/ zakaz konkurencji

Relacje z partnerami biznesowymi

/ wybór kontrahentów na podstawie jasnych i obiektywnych kryteriów
 / rzetelna ocena jakości i efektów pracy partnerów
 / konieczność stosowania Kodeksu Postępowania Dostawców i Wykonawców
 / zakaz kierowania się osobistymi preferencjami

Ochrona środowiska

/ racjonalne wykorzystanie zasobów naturalnych
 / rozwiązania technologiczne przyjazne dla środowiska
 / wsparcie postaw ekologicznych wśród pracowników
 / minimalizowanie wpływu na środowisko

Za wdrożenie i promowanie zasad etycznych oraz sprawowanie nadzoru nad przestrzeganiem Kodeksu Etyki odpowiada Rzecznik Etyki. Wszyscy pracownicy, którzy mają informacje o złamaniu zasad etycznych, zachęceni są do zgłaszania swoich podejrzeń poprzez funkcjonujące w Grupie Kapitałowej PKP Energetyka kanały zgłaszania nieprawidłowości, w tym poprzez Linię Etyki. Linia Etyki obsługiwana jest przez zewnętrzny, elektroniczny system przyjmowania zgłoszeń.

Kanały dostępne dla sygnalistów:

1

elektroniczny formularz



2

specjalny adres e-mail



3

anonimowy numer telefoniczny



4

tradycyjny list do Rzecznika Etyki



Gwarantujemy ochronę sygnalistów, czyli osób, które w dobrej wierze zgłaszają przypadki i podejrzenia naruszenia zasad etycznych, włączając w to pracowników, współpracowników i partnerów biznesowych naszej firmy.

Dobra praktyka

We wrześniu nowym Rzecznikiem Etyki Grupy Kapitałowej PKP Energetyka został Radosław Lewandowski, dyrektor Biura Zarządzania Ryzykiem i Regulacji w PKP Energetyka. Informację o powołaniu Rzecznika wykorzystaliśmy w komunikacji wewnętrznej w firmie do przypomnienia pracownikom o kanałach zgłaszania sygnałów o nieprawidłowościach.

W roku 2021 kontynuowane były cykliczne spotkania Rady Etyki Grupy Kapitałowej PKP Energetyka. Rada Etyki wspiera i promuje w Grupie Kapitałowej standardy etyczne celem budowania firmy opartej na zrównoważonym rozwoju i odpowiedzialności społecznej. Spotkaniom Rady Etyki patronuje Członek Zarządu Spółki PKP Energetyka.

W 2021 r. poprzez **Linię Etyki** lub **bezpośrednio do przełożonych trafiło 16 zgłoszeń**. 15 z nich było bezpośrednio rozpatrywane przez Rzecznika Etyki, Komisję Etyki oraz Komisję Antymobbingową – jedno anonimowe zgłoszenie nie zawierało bowiem treści. Jedno ze zgłoszeń dotyczyło problemów z zakresu dyskryminacji/mobbingu. Po jego rozpatrzeniu wdrożono plany naprawcze. W roku 2021 wpłynęło jedno zgłoszenie w ramach Kodeksu Postępowania Dostawców i Wykonawców, które zostało przeanalizowane w ramach współpracy z podmiotem zgłaszającym. Dodatkowo w roku 2021 prowadzone były postępowania przez Komisję Antykorupcyjną, a sygnały o potencjalnych nieprawidłowościach wynikały z obserwacji Spółki.

Dobra praktyka

1 Spółka PKP Energetyka była zaangażowana w powstanie raportu „Whistleblowing – dobre praktyki etycznego biznesu”, którego autorem jest Kancelaria Domański Zakrzewski Palinka sp. k. przy wsparciu United Nations Global Compact Network Poland.

PKP Energetyka Radosław Lewandowski w artykule „W PKP Energetyka bezpieczeństwo pracy traktujemy jako najwyższe prawo człowieka” przybliżył podejście Grupy Kapitałowej do kwestii bezpieczeństwa i standardów etyki.

2 Spółka PKP Energetyka była zaangażowana w powstanie raportu United Nations Global Compact Network Poland „**Biznes a prawa człowieka**”. Rzecznik Etyki Grupy Kapitałowej

3 Rzecznik Etyki Grupy Kapitałowej PKP Energetyka uczestniczy w spotkaniach wdrożeniowych nowych pracowników (*onboarding*), opowiadając o standardach etycznych Grupy Kapitałowej PKP Energetyka.



Tworzymy
solidną firmę

6

Zarządzanie

Od jakości naszej pracy zależy bezpieczeństwo pasażerów pociągów – nie możemy pozwolić sobie na improwizację, prowizorkę i niedbalstwo. Dlatego w PKP Energetyka 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), 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 wdrożenia architektury procesów.
- 4 Kłarowne 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 lokalną społecznością.
- 8 Zaawansowane i dobrze nadzorowane systemy wspomagające kompleksową ochronę przed zagrożeniami i bezpieczeństwo sieci.

Zarządzanie ryzykiem

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

Polityka nie zastępuje funkcjonujących już unormowań dotyczących analizy ryzyka w konkretnym obszarze, np. bezpieczeństwo ruchu kolejowego i utrzymanie pojazdów kolejowych, bezpieczeństwo informacji czy ocena ryzyka przetwarzania danych osobowych.

W 2021 r. zweryfikowaliśmy i zaktualizowaliśmy 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 wpływu konsekwencji wystąpienia ryzyka. Wszystkie te działania pozwoliły nam na optymalizację oraz podniesienie poziomu dojrzałości procesu oraz efektywniejsze i systematyczniejsze działanie w obszarze zarządzania ryzykiem korporacyjnym.

Zrewidowaliśmy również kryteria 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 przeprowadzamy analizy ryzyka korporacyjnego, weryfikujemy zidentyfikowane wcześniej ryzyka, określamy środki kontroli, wyceniamy skutki. Każde ryzyko oszacowywane jest na podstawie kryteriów prawdopodobieństwa i wpływu. Wycena wpływu ryzyka na PKP Energetyka 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 rezydualnym, które pozwalają tymczasowo tolerować wyższe ryzyko rezydualne bez konieczności zmiany planu zarządzania ryzykiem.

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

Dobra praktyka

1 W grudniu 2021 r. otrzymaliśmy nagrodę Lidera ESG w konkursie Giełdy Papierów Wartościowych, NN Investment Partners oraz PwC. Wyróżnienia przyznano nam w kategoriach Strategia Zrównoważonego Rozwoju oraz Innowacja w obszarze ESG za magazyn energii na potrzeby trakcyjne uruchomiony w Garbcach pod Wrocławiem.

2 Aby przeciwdziałać ewentualnym nadużyciom – a podstawie przyjętej w 2021 r. Polityki w tym zakresie – na 2022 r. przewidujemy wypracowanie metodyki analizy ryzyka fraudów oraz przeprowadzenie pilotażowej analizy ryzyka fraudów w wybranym obszarze.



Nasz model biznesowy jest dostosowywany do zmian zachodzących we wszystkich segmentach działalności.

Cyberbezpieczeństwo

Bezpieczne linie przesyłowe

Nowoczesna energetyka kolejowa opiera się na technologii. Rozwiązania stosowane w PKP Energetyka są w pełni skomputeryzowane, a nad bezpieczeństwem i niezawodnością naszej sieci i sprzętu opiekę sprawują wysoce wykwalifikowane służby IT. Korzystamy tylko ze sprawdzonych, najwyższej klasy zabezpieczeń, które są na bieżąco aktualizowane i zgodne z najlepszymi praktykami branży informatycznej. Szczegóły naszych działań w tym zakresie objęte są tajemnicą przedsiębiorstwa i nie są upubliczniane.

Nad bezpieczeństwem i ciągłością funkcjonowania naszej sieci dystrybucyjnej **czuwa zaawansowany system SCADA (Supervisory Control And Data Acquisition)**. Wdrażane przez ostatnie lata rozwiązanie pozwala w czasie rzeczywistym nadzorować dostarczanie energii elektrycznej. System ogromnie przyspiesza rozwiązywanie ewentualnych problemów – zakłóceń i awarii, a jedną z kluczowych jego cech jest zastępowalność. W przypadku zakłóceń w działaniu jednej z dyspozytorni dzięki SCADA jesteśmy w stanie prowadzić ruch sieciowy zdalnie z każdej innej lokalizacji. Od 2020 r. w firmie działa także wersja SCADA Lite, która umożliwia wybranym pracownikom dostęp do systemu SCADA przez przeglądarkę internetową.

Dzięki SCADA możemy również realizować nasz największy program inwestycyjny, czyli Modernizację Układów Zasilania na polskiej kolei. SCADA dzięki swej skalowalności umożliwia nam podłączenie planowanej we wspomnianym programie liczby urządzeń sterujących, co w starych systemach, z uwagi na ich technologię nie było możliwe.

Bezpieczne dane

Po nowoczesne rozwiązania informatyczne sięgamy też w celu ochrony firmowych dokumentów. **W PKP Energetyka obowiązuje Procedura Ochrony Tajemnicy Przedsiębiorstwa**, a w 2021 r. zainstalowaliśmy dodatkowe oprogramowanie, które zapewnia klasyfikację przetwarzanych danych. Nowy system dostosowuje działania PKP Energetyka do wymagań Ustawy o Krajowym Systemie Cyberbezpieczeństwa i zobowiązuje każdego pracownika do odpowiedniej klasyfikacji dokumentów, informacji i e-maili w zależności od stopnia ich znaczenia dla organizacji. Wystanie wiadomości e-mail czy zapisanie dokumentu, bez określenia poziomu bezpieczeństwa, nie jest w PKP Energetyka możliwe.

Nowe oprogramowanie uzupełnia funkcjonujący od 2020 r. system oparty na technologii DLP, która wspomaga ochronę danych wrażliwych w postaci elektronicznej. DLP wykrywa dane o szczególnym znaczeniu w ruchu sieciowym (inteligentne skanowanie ruchu), klasyfikuje i przypisuje znaczniki plikom w lokalnym systemie na podstawie zawartości danych, a następnie kontroluje przesyłanie tych plików przez sieć lub zapisywanie ich na nośnikach zewnętrznych. Wprowadzone przez nas rozwiązania uniemożliwiają zapis danych o szczególnym znaczeniu na nieautoryzowanych nośnikach i kontrolują ich przesyłanie e-mailem lub za pomocą usług chmurowych. Jednocześnie DLP w czasie rzeczywistym szyfruje i deszyfruje ważne dokumenty, tak by nigdy nie opuszczały one naszej organizacji w formie niezaszyfrowanej.

Dobra praktyka

Nowe technologie **pomogły nam zagwarantować bezpieczeństwo pracowników** również w okresie pandemii. Od marca 2020 r. w firmie działa platforma pozwalająca na organizowanie telekonferencji i wideokonferen-

cji w ramach firmowej sieci komputerowej. System umożliwił bezpieczną komunikację w rozproszonych zespołach roboczych i jest wykorzystywany również po zniesieniu obostrzeń pandemicznych.

Technologia dla bezpieczeństwa pracowników

Precyzyjne zrozumienie zakresu koniecznych prac i jasna komunikacja w tym zakresie są w naszej branży kluczowe. W PKP Energetyka kierujemy pracowników do określonych zadań, wystawiając dokument, który nazywamy **Poleceniem na Pracę**. Od 2021 r. digitalizujemy ten proces, a wystawiane dotychczas papierowe polecenia są zastępowane przez ich cyfrowe odpowiedniki. Rozwiązanie to ma wiele korzyści. Daje w każdym momencie zdalny dostęp do aktualnego statusu polecenia dla każdego pracownika sekcji lub regionu, automatycznie weryfikuje status upoważnień i zapewnia gwarancję tożsamości osób wydających i realizujących dane polecenia. Cyfryzacja tego procesu oznacza również, że technicznie niemożliwa jest zmiana treści polecenia. Rozwiązanie podnosi też bezpieczeństwo – umożliwiając stosowanie zasady STOP poprzez specjalny przycisk w telefonie każdego pracownika, wpisuje się w nasz cel, jakim jest „zero wykonywanych prac na podstawie błędnych poleceń na pracę”.

Dobra praktyka

W 2021 r. otrzymaliśmy złoty medal od EcoVadis – firmy, która ocenia organizacje na całym świecie pod kątem zrównoważonego rozwoju. **W audycie EcoVadis uzyskaliśmy 70 na 100 możliwych punktów** – o dziewięć więcej niż w czasie ostatniego badania. Uzyskany wynik uplasował nas w 96. percentylu, co oznacza,

że prowadzone przez nas działania **zostały ocenione lepiej niż 96% firm** z naszej branży na całym świecie. Pytania w kwestionariuszu dotyczyły naszego wpływu na środowisko, podejścia do spraw społecznych, etyki w przedsiębiorstwie oraz łańcucha dostaw.



A large spool of copper wire is mounted on a yellow industrial machine. The spool is made of wood and is filled with a thick coil of copper wire. The machine is yellow and has various mechanical parts visible. The background is a clear blue sky with some power lines. A dark teal overlay is present in the bottom right corner, containing the text "O raporcie".

O raporcie

O raporcie

Raport za 2021 r. to czwarty raport zrównoważonego rozwoju Grupy Kapitałowej PKP Energetyka. Opracowaliśmy go przy zastosowaniu międzynarodowego standardu raportowania GRI Standards poziom Core. Raport obejmuje okres od 1.01.2021 do 31.12.2021 r., chyba że w treści raportu wskazano inaczej. Raport jest także zgodny z wytycznymi Dyrektywy 2014/95/UE.

Jeżeli są elementy, gdzie pojawia się znacząca różnica wartości względem lat poprzednich, zostało to odpowiednio oznaczone i wyjaśnione.

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

W zakresie wybranych danych zastosowano analizę porównawczą pomiędzy rokiem raportowanym a rokiem 2020 oraz latami wcześniejszymi.

Oś raportu zrównoważonego rozwoju PKP Energetyka za rok 2021 stanowią zagadnienia ujęte w przyjętych w 2020 r. Strategii Zrównoważonego Rozwoju oraz Strategii 2030, które wyznaczają kierunki podejmowanych przez nas działań na najbliższe lata. Raport został podzielony na rozdziały odpowiadające strategicznym planom PKP Energetyka – są to:

Odpowiedzialność PKP Energetyka

- 1 Strategia 2030
- 2 Strategia Zrównoważonego Rozwoju
- 3 Odpowiedzialny Ład Korporacyjny

Zapewniamy bezpieczne, przyjazne i różnorodne miejsce pracy

- 1 MOCny Skład
- 2 Bezpieczne miejsce pracy
- 3 Bezpieczeństwo w pandemii
- 4 Przyjazne miejsce pracy



- 5 Rekrutacja i troska o przyszłe kadry
- 6 Szkolenia
- 7 Różnorodność w PKP Energetyka
- 8 Wolontariat

Napędzamy transformację energetyczną

- 1 Program Zielona Kolej®
- 2 Zielona PKP Energetyka

Jesteśmy solidnym partnerem

- 1 Jesteśmy solidnym partnerem
- 2 Solidna infrastruktura i rozwój kolei
- 3 Klimat dla środowiska – ekologiczna PKP Energetyka
- 4 Odpady
- 5 Woda

Formujemy zrównoważony łańcuch dostaw

- 1 Przeciwdziałanie korupcji i nadużyciom
- 2 Działamy etycznie

Tworzymy solidną firmę

- 1 Zarządzanie
- 2 Zarządzanie ryzykiem
- 3 Cyberbezpieczeństwo

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

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

Interesariusze, którzy wzięli udział w ankiecie, która zawierała kilkanaście pytań związanych z raportem i działaniami grupy PKP Energetyka w obszarze odpowiedzialności korporacyjnej.

Partnerzy zewnętrzni konsultujący oraz przygotowujący treść oraz szatę graficzną raportu z firmy INSPIRED | Corporate Responsibility.

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

Zachęcamy do kontaktu i wysłania opinii na adres:

Biuro Komunikacji i Zrównoważonego Rozwoju
Krzysztof Kielmiński
Dyrektor
k.kielminski@pkpenergetyka.pl

Grzegorz Siwek
Starszy Specjalista
g.siwek@pkpenergetyka.pl

PKP Energetyka S.A.
Hoża 63/67
00-681 Warszawa
www.pkpenergetyka.pl

Lista wskaźników ujętych w raporcie

| Numer wskaźnika | Nazwa wskaźnika | Poziom raportowania | Numer strony |
|---|--|-----------------------------------|--------------|
| GRI 102: Wskaźniki profilowe 2016 (General disclosures 2016) | | | |
| GRI 102-1 | Nazwa organizacji | Pełny | 13 |
| GRI 102-2 | Opis działalności | Pełny | 13 |
| GRI 102-3 | Lokalizacja siedziby głównej organizacji | Pełny | 13 |
| GRI 102-4 | Lokalizacja działalności operacyjnej | Pełny | 13 |
| GRI 102-5 | Forma własności i struktura prawna | Pełny | 13 |
| GRI 102-6 | Obsługiwane rynki | Pełny | 13 |
| GRI 102-7 | Skala działalności | Częściowy, bez danych finansowych | 14 |
| GRI 102-8 | Dane dotyczące pracowników oraz innych osób świadczących pracę na rzecz organizacji | Pełny | 25 |
| GRI 102-9 | Opis łańcucha dostaw | Pełny | 75 |
| GRI 102-10 | Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności, łańcucha wartości | Brak znaczących zmian | 13 |
| GRI 102-11 | Wyjaśnienie, czy i w jakim stopniu organizacja stosuje zasadę ostrożności | Pełny | 77, 86 |
| GRI 102-12 | Zewnętrzne przyjęte lub popierane przez organizację ekonomiczne, środowiskowe i społeczne deklaracje, zasady i inne inicjatywy | Pełny | 62, 64 |
| GRI 102-13 | Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach | Pełny | 41, 62 |
| GRI 102-14 | Oświadczenia kierownictwa najwyższego szczebla | Pełny | 3 |
| GRI 102-15 | Opis kluczowych wpływów, szans i ryzyk | Pełny | 86, 87 |
| GRI 102-16 | Wartości organizacji, kodeks etyki, zasady i normy zachowań | Pełny | 79 |
| GRI 102-17 | Sposoby szukania pomocy lub zgłaszania wątpliwości w kwestiach etycznych | Pełny | 79 |
| GRI 102-18 | Struktura nadzorcza organizacji wraz z komisjami podlegającymi pod najwyższy organ nadzorczy | Pełny | 21 |
| GRI 102-19 | Proces kaskadowania odpowiedzialności w obszarze wpływu środowiskowego, społecznego i ładu korporacyjnego | Pełny | 20 |
| GRI 102-22 | Skład organu zarządczego i komitetów | Pełny | 21 |
| GRI 102-23 | Przewodniczący najwyższego organu zarządczego | Pełny | 23 |
| GRI 102-40 | Lista interesariuszy | Pełny | 63 |
| GRI 102-41 | Pracownicy objęci umowami zbiorowymi | Pełny | 32 |

| | | | |
|---|--|--|------------|
| GRI 102-42 | Podstawy identyfikowania i selekcji interesariuszy zaangażowanych przez organizację | Pełny | 62 |
| GRI 102-43 | Podejście do angażowania interesariuszy, włączając częstotliwość angażowania według typu i grupy interesariuszy | Pełny | 62 |
| GRI 102-44 | Kluczowe tematy i problemy poruszane przez interesariuszy | Pełny | 20 |
| GRI 102-45 | Ujęcie w raporcie jednostek gospodarczych ujmowanych w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym | Pełny | 14 |
| GRI 102-46 | Proces definiowania treści raportu | Pełny | 20, 93 |
| GRI 102-47 | Zidentyfikowane tematy istotne | Pełny | 19, 86, 93 |
| GRI 102-48 | Wyjaśnienie dotyczące efektów jakichkolwiek korekt zawartych w poprzednich raportach z podaniem powodów ich wprowadzenia oraz ich wpływu | Efektów znaczących nie ma | 93 |
| GRI 102-49 | Znaczące zmiany w stosunku do poprzedniego raportu dotyczące zakresu, zasięgu lub metod pomiaru zastosowanych w raporcie | Pełny | 93 |
| GRI 102-50 | Okres raportowania | Pełny | 93 |
| GRI 102-51 | Data publikacji ostatniego raportu | Pełny | 93 |
| GRI 102-52 | Cykl raportowania | Pełny | 93 |
| GRI 102-53 | Dane kontaktowe | Pełny | 95 |
| GRI 102-54 | Wskazanie, czy raport został przygotowany zgodnie ze standardem Core, czy Comprehensive | Raport został przygotowany zgodnie z wytycznymi standardu raportowania GRI Standards, w opcji Core | 93 |
| GRI 102-55 | Indeks treści GRI | Pełny | 96 |
| GRI 102-56 | Polityka i obecna praktyka w zakresie zewnętrznej weryfikacji raportu | Raport został poddany zewnętrznej weryfikacji | 93 |
| GRI 103: Podejście do zarządzania 2016 | | | |
| GRI 103-1 | Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń | Pełny | 20 |
| GRI 103-2 | Podejście do tematów zidentyfikowanych jako istotne | Pełny | 20 |
| GRI 103-3 | Ocena podejścia do zarządzania w ramach tematów zidentyfikowanych jako istotne | Pełny | 20 |
| GRI 203: Niebezpośredni wpływ ekonomiczny (2016) | | | |
| GRI 203-1 | Inwestycje w infrastrukturę i usługi | pełny | 59 |
| GRI 204: Polityka zakupowa 2016 | | | |
| GRI 204-1 | Proporcje wydatków zakupowych na lokalnych dostawców produktów i usług | Pełny | 75 |
| GRI 205: Polityka antykorupcyjna 2016 | | | |

| | | | |
|------------------|---|-------|----|
| GRI 205-1 | Działanie operacyjne ocenione pod kątem ryzyka wystąpienia korupcji | Pełny | 78 |
| GRI 205-2 | Komunikacja oraz szkolenia z zakresu polityk antykorupcyjnych | Pełny | 78 |
| GRI 205-3 | Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania | Pełny | 78 |

GRI 302: Energia 2016

| | | | |
|------------------|----------------------------------|-------|----|
| GRI 302-1 | Zużycie energii w organizacji | Pełny | 53 |
| GRI 303-2 | Zużycie energii poza organizacją | Pełny | 54 |
| GRI 302-3 | Efektywność energetyczna | Pełny | 54 |
| GRI 302-4 | Zmniejszenie konsumpcji energii | Pełny | 52 |

GRI 303: Woda 2016

| | | | |
|------------------|--|-------|----|
| GRI 303-1 | Całkowity pobór wody | Pełny | 70 |
| GRI 303-2 | Zarządzanie skutkami związanymi z wodą odpływową | Pełny | 70 |

GRI 304: Bioróżnorodność 2016

| | | | |
|------------------|--|-----------|----|
| GRI 304-1 | Lokalizacje działalności będące własnością, dzierżawione, zarządzane lub sąsiadujące z obszarami chronionymi i obszarami o dużej wartości pod względem bioróżnorodności poza obszarami chronionymi | Pełny | 67 |
| GRI 304-2 | Znaczący wpływ działań, produktów i usług na różnorodność biologiczną | Częściowy | 67 |

GRI 305: Emisje 2016

| | | | |
|------------------|--|-----------|----|
| GRI 305-1 | Łączne bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1 – Scope 1) | Pełny | 55 |
| GRI 305-2 | Łączne pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 2 – Scope 2) | Pełny | 55 |
| GRI 305-3 | Łączne inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 3 – Scope 3) | Częściowy | 55 |
| GRI 305-4 | Intensywność emisji gazów cieplarnianych (na MWh sprzedanej energii) | Pełny | 55 |
| GRI 305-5 | Zmniejszenie emisji gazów cieplarnianych | Częściowy | 52 |

GRI 306: Odpady 2020

| | | | |
|-------------------|--|-------|----|
| GRI 306-1 | Powstawanie odpadów w wyniku działalności oraz ich istotny wpływ na środowisko | Pełny | 67 |
| GRI 306-2 | System zarządzania odpadami | Pełny | 67 |
| GRI 306-3 | Całkowita masa odpadów ze względu na ich rodzaj | Pełny | 68 |
| GRI 306-4 | Postępowanie z odpadami przeznaczonymi do usunięcia | Pełny | 68 |
| GRI 306-5a | Całkowita waga odpadów, które trafiły na wysypiska | Pełny | 69 |

GRI 307: Polityka środowiskowa 2016

| | | | |
|------------------|--|-------|----|
| GRI 307-1 | Kary finansowe i niefinansowe, wynikające z nieprzestrzegania przepisów środowiskowych | Pełny | 66 |
|------------------|--|-------|----|

GRI 401: Zatrudnienie 2016

| | | | |
|------------------|---|-------|----|
| GRI 401-1 | Nowo zatrudnieni pracownicy (wg wieku – do 30, 30–50, 50+, płci, regionu) – liczba i wskaźnik; liczba oraz współczynnik rotacji pracowników | Pełny | 35 |
| GRI 401-2 | Świadczenia dodatkowe (benefity) zapewniane pracownikom pełnoetatowym | Pełny | 32 |

GRI 403: Bezpieczeństwo i higiena pracy 2016

| | | | |
|------------------|---|-------|----|
| GRI 403-1 | System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy | Pełny | 26 |
| GRI 403-2 | Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i badanie incydentów | Pełny | 26 |
| GRI 403-3 | Usługi medycyny pracy | Pełny | 26 |
| GRI 403-4 | Udział pracowników, konsultacje i komunikacja w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy | Pełny | 26 |
| GRI 403-5 | Szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy | Pełny | 26 |
| GRI 403-6 | Promocja zdrowia pracowników | Pełny | 32 |
| GRI 403-7 | Zapobieganie i łagodzenie wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy powiązane bezpośrednio z działalnością | Pełny | 26 |
| GRI 403-8 | Pracownicy objęci systemem zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem | Pełny | 26 |
| GRI 403-9 | Liczba wypadków w pracy | Pełny | 30 |

GRI 404: Szkolenia i edukacja 2016

| | | | |
|------------------|---|-----------|----|
| GRI 404-2 | Programy rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego | Pełny | 39 |
| GRI 404-3 | Procent pracowników podlegających regularnym ocenom jakości i przeglądom rozwoju kariery zawodowej (wg płci, kategorii) | Częściowo | 39 |

GRI 405: Różnorodność i równość szans 2016

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

GRI 406: Przeciwdziałanie dyskryminacji 2016

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

Wskaźniki własne:

| | |
|---|----|
| Wskaźnik zaangażowania pracowników | 34 |
| Liczba osób, które podjęły działalność rozwojową inną niż szkolenia obligatoryjne w podziale na płeć i strukturę zatrudnienia | 38 |
| Liczba wypadków w podziale na rodzaj wypadku | 30 |

| | |
|---|----|
| LTIFR | 30 |
| Liczba zdarzeń potencjalnie wypadkowych | 30 |
| Wskaźnik SAIDI | 61 |
| Wskaźnik awaryjności (liczba uszkodzeń sieci trakcyjnej w grupie 1 na 1 000 000 torokilometrów) | 60 |
| NPS | 61 |
| Wskaźnik wykonania przeglądu w stosunku do planu | 60 |
| SL – procent odebranych rozmów na infolinii przychodzącej | 65 |
| Terminowość realizacji zgłoszeń przez system PKPE24 | 62 |
| Liczba awarii środowiskowych | 66 |
| Wskaźnik azbestu (ilość usuniętego azbestu w stosunku do całego azbestu w spółce) | 66 |

Nasza firma należy do United Nations Global Compact, czyli największej na świecie inicjatywy skupiającej biznes działający na rzecz zrównoważonego rozwoju



| Oświadczenie PKP Energetyka | GRI |
|---|--|
| Prawa człowieka | |
| <p>1. Firmy powinny przestrzegać i wspierać ochronę międzynarodowo uznanych praw człowieka</p> <p>Działalność i rozwój PKP Energetyka opieramy na wiedzy i doświadczeniu ponad czterech tysięcy pracowników, z którymi zbudowaliśmy relacje oparte na otwartości, uczciwości i wzajemnym zaufaniu.</p> <p>W całej organizacji obowiązuje Kodeks Etyki. Każdy pracownik jest zobowiązany do zapoznania się z jego zapisami i przestrzegania w codziennej pracy. Kodeks zawiera zbiór zasad postępowania – związanych m.in. z przestrzeganiem praw człowieka – i pozwala pracownikom zorientować się, jakich zachowań oczekujemy w naszej organizacji. Znajomość i rozumienie zasad zawartych w Kodeksie zapewnia cykliczny system szkoleń.</p> <p>Od 2018 r. zapewniamy nie tylko naszym pracownikom, lecz także partnerom biznesowym możliwość anonimowego zgłoszenia przypadku naruszenia Kodeksu Etyki. Wszystkich pracowników, którzy zgłaszają nieprawidłowości, chronimy przed jakimikolwiek działaniami odwetowymi.</p> <p>W spółce funkcjonują też Komisja Etyki i Komisja Antymobbingowa, których celem jest analizowanie zgłaszanych przez sygnalistów spraw i sygnałów oraz podejmowanie działań zmierzających do eliminowania wszelkich niepokojących zdarzeń. Nie tolerujemy żadnych form molestowania i znęcania się, zarówno fizycznego, jak i psychicznego.</p> | <p>Prawa człowieka: GRI 103-1, 103-2, 103-3, 412-2</p> <p>Różnorodność i równość: GRI 103-1, 103-2, 405-1, 405-2</p> <p>Brak dyskryminacji: GRI 103-1, 103-2, 103-3, 406-1</p> <p>Ocena dostawców pod względem społecznym: GRI 103-1, 103-2, 414-2</p> |
| <p>2. Firmy powinny eliminować wszelkie przypadki łamania praw człowieka przez firmę</p> | |
| Standardy pracy | |
| <p>3. Firmy powinny popierać wolność zrzeszania się i w praktyce uznawać prawo do zbiorowych negocjacji</p> <p>W PKP Energetyka nie akceptujemy dyskryminacji wobec współpracowników, klientów oraz kontrahentów, zarówno ze względu na wiek, płeć, niepełnosprawność, przynależność rasową, wyznanie, orientację seksualną, narodowość, pochodzenie, jak i ze względu na działalność polityczną lub związkową. W różnorodności naszej załogi widzimy siłę i szanse dla naszego przedsiębiorstwa. Zapewniamy szacunek i tolerancję dla każdej osoby i jej wyjątkowości. Równo traktujemy wszystkich pracowników i wierzymy, że tylko w takich warunkach możliwy jest rozwój ich kompetencji i wiedzy. Różnorodność w PKP Energetyka sprzyja wzajemnemu uczeniu się i budowie kultury otwartości. W organizacji od 2018 r. obowiązuje Polityka Różnorodności.</p> | <p>Brak dyskryminacji: GRI 103-1, 103-2, 406-1</p> <p>Brak dyskryminacji: GRI 103-1, 103-2, 406-1 GRI 103-1, 103-2, 406-1</p> <p>Szkolenia: GRI 103-1, 103-2, 103-3, 404-2, 404-3</p> |
| <p>4. Firmy powinny wspierać eliminację wszelkich form niewolnictwa i pracy przymusowej</p> | |
| <p>5. Firmy powinny przyczynić się do faktycznego zniesienia pracy dzieci</p> <p>W PKP Energetyka dbamy o równe i zrozumiałe warunki rekrutacji nowych pracowników. Nasza polityka rekrutacji precyzyjnie określa warunki procesu rekrutacji i selekcji oraz zatrudniania nowych pracowników lub zmiany stanowisk.</p> | |
| <p>6. Firmy powinny przeciwdziałać dyskryminacji w sferze zatrudnienia</p> <p>Naszym pracownikom zapewniamy pełną wolność zrzeszania się. W firmie działają dwa międzyzakładowe reprezentatywne związki zawodowe.</p> | |

Ochrona środowiska

| | |
|---|---|
| <p>7. Firmy powinny wspierać zapobiegawcze podejście do problemów środowiska naturalnego</p> <p>W PKP Energetyka działamy zawsze w zgodzie ze wszystkimi środowiskowymi przepisami, niejednokrotnie wdrażając rozwiązania wykraczające poza obowiązkowe normy. W firmie obowiązuje Program Środowiskowy, a priorytetami organizacji są:</p> <ul style="list-style-type: none"> ograniczenie szkodliwych emisji do atmosfery, podniesienie świadomości ekologicznej pracowników, ochrona gleby i wód przed zanieczyszczeniem, ograniczenie zużycia energii elektrycznej i ciepłej, usuwanie wyrobów zawierających azbest. <p>Ponadto w 2021 r. wdrożony został system ISO 50100 wdrażający wymogi z zakresu efektywności energetycznej dla dostawców.</p> | <p>Materiały: GRI 103-1, 103-2, 103-3, 301-1, 301-2</p> <p>Energia: GRI 103-1, 103-2, 103-3, 302-1, 302-2</p> <p>Woda: GRI 103-1, 103-2, 103-3, 303-1</p> <p>Emisje: GRI 103-1, 103-2, 103-3, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5</p> <p>Odpady: GRI 103-1, 103-2, 103-3, 306-2</p> <p>Ocena dostawców pod względem środowiska: GRI 103-1, 103-2, 308-1</p> |
| <p>8. Firmy powinny podejmować inicjatywy propagujące większą odpowiedzialność środowiskową</p> <p>Regularnie prowadzimy przeglądy środowiskowe, monitorujemy zgodność działalności z normami i prowadzimy odpowiedzialną gospodarkę odpadami. Propagujemy ideę zrównoważonego rozwoju w naszym łańcuchu dostaw, czego wyrazem jest ujęcie zagadnień środowiskowych w Kodeksie Dostawców i Wykonawców Grupy Kapitałowej PKP Energetyka.</p> | <p>Wspieramy rozwój technologii przyjaznych środowisku. Nasza wizja to Polska Zielona Kolej®, czyli kolejowy transport zeroemisyjny, zasilany czystą energią. Naszym celem jest zasilanie polskiej kolei w 2030 r. w 85% energią pochodzącą z OZE. W 2021 r. uruchomiliśmy największy w Europie magazyn energii na potrzeby trakcyjne który stanowi ważny element realizacji wizji Zielonej Kolei.</p> |
| Przeciwdziałania korupcji | |
| <p>10. Firmy powinny przeciwdziałać korupcji we wszystkich jej formach, w tym łapówkarstwu i wymuszeniu</p> <p>W PKP Energetyka decydującym kryterium, którym kierujemy się, podejmując decyzje o zakupie lub nawiązaniu współpracy, jest jakość. Nie tolerujemy żadnych form korupcji. Zakazane i dozwolone zachowania jasno określone są przyjętą razem z Kodeksem Etyki Polityką Antykorupcyjną. Dokument precyzyjnie wylicza m.in. zasady przyjmowania i wręczania upominków, zaproszeń na konferencje oraz wyjazdy szkoleniowe, a także procedury związane z zamówieniami publicznymi oraz zakupami towarów i usług.</p> <p>Nadrzędną zasadą opisaną w Polityce Antykorupcyjnej jest zakaz zachowań, które w sposób nieformalny skutkują zobowiązaniem do wzajemności lub do podjęcia/zaniechania określonych działań. Od 2019 r. obowiązuje w firmie również Rejestr Korzyści. W spółce funkcjonuje Komisja Etyki i Komisja Antykorupcyjna, których celem jest analizowanie zgłaszanych przez sygnalistów spraw i sygnałów oraz podejmowanie działań zmierzających do eliminowania wszelkich niepokojących zdarzeń. Dodatkowo nad zgodnością z prawem i regulacjami czuwa funkcja Compliance powołana w 2016 r. w ramach Biura Zarządzania Ryzykiem i Regulacji.</p> | <p>Wskaźnik profilowy: GRI 102-16</p> <p>Przeciwdziałania korupcji: GRI 103-1, 103-2, 103-3, 205-1, 205-2</p> <p>Polityka publiczna: GRI 103-1, 103-2, 103-3, 415-1</p> |



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

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

Raport z wykonania niezależnej usługi atestacyjnej dającej ograniczoną pewność

Zostaliśmy zaangażowani przez Zarząd **PKP Energetyka S.A.** z siedzibą w Warszawie przy ulicy Hożej 63/67 (zwaną dalej „Spółką”) do przeprowadzenia niezależnej usługi atestacyjnej dającej ograniczoną pewność, której przedmiotem była ocena zgodności wybranych wskaźników (zwanymi dalej „wskaźnikami”) przedstawionych w Raporcie ESG Grupy Kapitałowej PKP Energetyka za rok 2021 (zwanym dalej „Raportem”) sporządzonym przez Spółkę w oparciu o wytyczne GRI Standards wydane przez Global Reporting Initiative.

Przeprowadzona usługa dotyczyła weryfikacji poniższych wskaźników za rok 2021 i nie obejmowała weryfikacji pozostałych informacji zawartych w Raporcie:

302-1; 302-2; 302-4; 305-1; 305-2; 305-3; 305-4; 305-5; 403-9; 405-1; SAIDI.

Odpowiedzialność Zarządu

Zarząd Spółki jest odpowiedzialny za przygotowanie Raportu oraz za rzetelność i jasność informacji w nim zawartych. Odpowiedzialność ta obejmuje również zaprojektowanie, wdrożenie i utrzymanie systemu kontroli wewnętrznej umożliwiającego sporządzenie Raportu zgodnie z wytycznymi GRI Standards oraz prezentację i kalkulację wskaźników wolnych od istotnych zniekształceń powstałych wskutek oszustw lub błędów.

Odpowiedzialność podmiotu wykonującego usługę atestacyjną

Naszym zadaniem było przeprowadzenie usługi atestacyjnej dającej ograniczoną pewność oraz przedstawienie wniosku z wykonanej pracy. Usługę przeprowadziliśmy zgodnie z postanowieniami Międzynarodowego Standardu Usług Atestacyjnych 3000 „Usługi atestacyjne inne niż badanie lub przegląd historycznych informacji finansowych” wydanego przez Radę Międzynarodowych Standardów Rewizji Finansowej i Usług Atestacyjnych (IAASB). Standard ten nakłada na nas obowiązek zaplanowania i wykonania procedur w taki sposób, aby uzyskać ograniczoną pewność, że wskaźniki podlegające weryfikacji zawarte w Raporcie, zostały przedstawione we wszystkich istotnych aspektach, zgodnie z wytycznymi GRI Standards.

Wybór procedur zależy od naszego osądu oraz zrozumienia zagadnienia będącego przedmiotem usługi oraz innych okoliczności zlecenia, a także od naszej oceny ryzyka wystąpienia istotnego zniekształcenia wskaźników podlegających weryfikacji. Przeprowadzając ocenę tego ryzyka, bierzemy pod uwagę kontrolę wewnętrzną związaną ze sporządzeniem Raportu oraz przedstawieniem wskaźników, w celu zaplanowania stosownych procedur, nie zaś w celu wyrażenia opinii na temat skuteczności jej działania.

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

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

KPMG Advisory Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k., polska spółka komandytowa i członek globalnej organizacji KPMG składającej się z niezależnych firm członkowskich stowarzyszonych z KPMG International Limited, prywatną spółką angielską z odpowiedzialnością ograniczoną do wysokości gwarancji.



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

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

Nasze procedury obejmowały w szczególności:

- Uzyskanie zrozumienia systemu kontroli wewnętrznej umożliwiającego sporządzenie Raportu oraz prezentację i kalkulację wskaźników;
- Uzyskanie w drodze wywiadów, zrozumienia metod gromadzenia danych źródłowych oraz zastosowanych założeń dotyczących przygotowania wskaźników podlegających weryfikacji;
- Sprawdzenie kompletności informacji oraz ocena adekwatności zawartości wskaźników podlegających weryfikacji z wytycznymi GRI Standards;
- Uzgodnienie informacji zawartych we wskaźnikach podlegających weryfikacji do dokumentów, raportów lub innych źródeł informacji przedstawionych przez Spółkę;
- Sprawdzenie matematycznej poprawności kalkulacji wskaźników o charakterze liczbowym;

Nasza Niezależność i Kontrola Jakości

Jako firma stosujemy Zasady wewnętrznej kontroli w podmiocie uprawnionym do badania sprawozdań finansowych w brzmieniu Międzynarodowego Standardu Kontroli Jakości I IAASB, który wymaga od nas wdrożenia i utrzymywania kompleksowego systemu kontroli jakości z udokumentowaną polityką i procedurami dotyczącymi zgodności z zasadami etyki, standardami zawodowymi oraz mającymi zastosowanie regulacjami i przepisami prawa.

Spełniamy wymogi dotyczące niezależności i etyki wynikające z Kodeksu Etyki Zawodowych Księgowych wydanego przez Radę Międzynarodowych Standardów Etycznych dla Księgowych, który jest oparty na podstawowych zasadach dotyczących uczciwości, obiektywizmu, zawodowych kompetencji i należytej staranności, zachowania tajemnicy informacji oraz profesjonalnego postępowania.

Wniosek

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

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

Na podstawie przeprowadzonych procedur nie stwierdziliśmy niczego, co pozwalałoby sądzić, że wskaźniki podlegające weryfikacji przedstawione w Raporcie nie zostały przedstawione we wszystkich istotnych aspektach zgodnie z Wytycznymi GRI Standards.

KPMG Advisory Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k.

Warszawa, 23 sierpnia 2022 roku

KPMG Advisory Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k., polska spółka komandytowa i członek globalnej organizacji KPMG składającej się z niezależnych firm członkowskich stowarzyszonych z KPMG International Limited, prywatną spółką angielską z odpowiedzialnością ograniczoną do wysokości gwarancji.



GRUPA KAPITAŁOWA

PKP ENERGETYKA