

2019

RAPORT NIEFINANSOWY GRUPY
KAPITAŁOWEJ PKP ENERGETYKA



GRUPA KAPITAŁOWA

PKP ENERGETYKA

4843
pracowników

130 000
złotych grantów
dla lokalnych
społeczności

Ponad
3000
dostawców



4 079 403,70
MWh
sprzedanej energii



1761
przeszkolonych
pracowników



149 721 TKM
(torokilometrów)
ogłędzin

Wskaźnik
zaangażowania
pracowników wg
niezależnych badań
65%

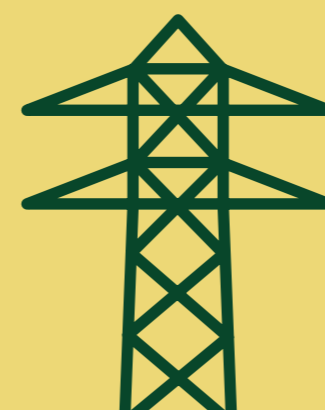
12 480 TKM
przeглядów sieci
trakcyjnej

PKP Energetyka

2019 w liczbach



Spadek
awaryjności
o **50%**
w czasie **2** lat



21 tys. km
linii energetycznych
- system PKP Energetyka
jest dwukrotnie dłuższy,
niż łączna długość
wszystkich rzek w Polsce

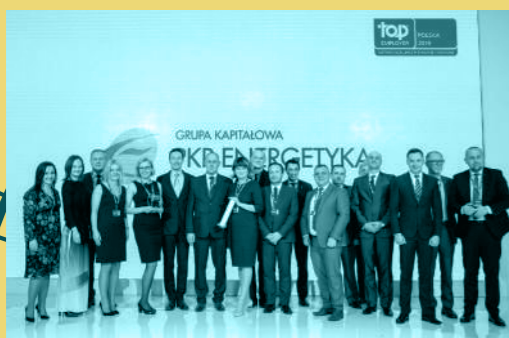


Moc zmian: Rok 2019

Styczeń:

Pierwszy raz w historii **Grupa Kapitałowa PKP Energetyka zdobyła prestiżową certyfikację TOP Employer**. Znaleźliśmy się w gronie najlepszych pracodawców na polskim rynku, którzy zapewniają wyjątkowe warunki pracy, dbają o pracowników i ich rozwój oraz dążą do ciągłego doskonalenia praktyk związanych z zatrudnieniem.

W cyfrowej firmie nie może zabraknąć **cyfrowej komunikacji**, dlatego rozszerzyliśmy nasz intranet o kolejne funkcjonalności. Narzędzie stało się bardziej interaktywne oraz wzbogaciło się o elementy znane z portali społecznościowych, tj. dodawanie like-ów, korzystanie z modułów dyskusyjnych oraz wiele innych.



Luty:

W lutym dotychczasową aplikację „ZPW”, zastąpiliśmy **nową platformą „Obserwacje BHP i OŚ”** za pośrednictwem której pracownicy spółki poprzez intranet czy służbowy telefon komórkowy, mogą zgłaszać zdarzenia potencjalnie wypadkowe, a także pozytywne obserwacje związane z bezpieczeństwem pracy i ochroną środowiska. To kolejne rozwiązanie mające na celu poprawę bezpieczeństwa w miejscu pracy.

Czerwiec:

Razem z pracownikami wypracowaliśmy plan minimalizacji negatywnych skutków działania tzw. ustawy prądowej na PKP Energetyka. **Wdrożony plan działania pozwolił na zaoszczędzenie 50 mln zł.**

Ponad **1000 pracowników wzięło udział w pierwszym czacie z Prezesem** PKP Energetyka Wojciechem Orzechem.



w PKP Energetyka

Marzec:

Jakość, Bezpieczeństwo, Zaangażowanie i Efektywność, to wartości którymi kierujemy się w PKP Energetyka. To wartości, którymi żyją nasi pracownicy. **Dwunastu z nich otrzymało tytuł Lidera Wartości** w głosowaniu wśród pracowników firmy.

Po raz pierwszy w historii naszej spółki **zorganizowaliśmy Kongres Techniczny**, w trakcie którego omówiono łącznie kilkanaście ważnych dla naszej branży zagadnień oraz wręczono **nagrody - Lokomotywy** dla jednostek, które osiągnęły najlepsze wyniki. W spotkaniu wzięło udział 200 uczestników z różnych poziomów i lokalizacji naszej organizacji.



Kwiecień:

Uruchomiliśmy **Akademię Misji ZERO**, której celem jest rekrutacja trenerów wewnętrznych, gotowych dzielić się swoimi doświadczeniami i wiedzą z innymi pracownikami.

W kwietniu ruszyła też kampania pod hasłem **MOCny Skład**, której celem jest budowa marki PKP Energetyka jako pracodawcy.

Maj:

Przedstawiciele **PKP Energetyka oraz PKP PLK podpisali umowę utrzymaniową na lata 2020-2023**. Tym samym z sukcesem zakończył się wielomiesięczny proces negocjacji kontraktu, którego podpisanie było możliwe dzięki ogromnemu zaangażowaniu pracowników PKP Energetyka i systematycznej pracy nad jakością usług.



Lipiec:

Po raz drugi, w ramach programu **GrantSpołeczni**, wybraliśmy 11 inicjatyw zgłoszonych przez naszych pracowników, które mają na celu poprawę jakości życia lokalnych społeczności.



Sierpień:

Brygada pociągu sieciowego EZSZ Krzyż Wielkopolski **błyskawicznie przystąpiła do akcji reanimacyjnej kolegi**, który został porażony prądem o napięciu 3kV. Dwoch pracowników przez 12 minut w profesjonalny sposób wykonywało masaż serca. W międzyczasie świadkowie zdarzenia zaalarmowali służby ratownicze. Poszkodowany przeżył i został bezpiecznie przewieziony do szpitala.

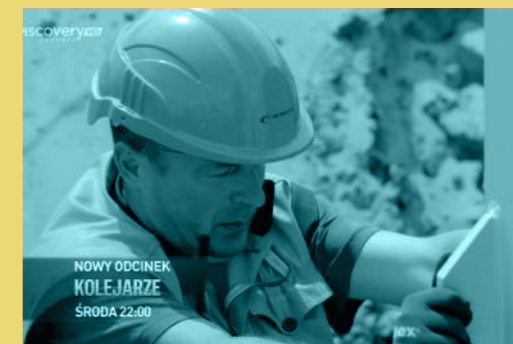
Grudzień:

Zainaugurowaliśmy **Program Zielona Kolej**, który ma przyczynić się do transformacji energetycznej polskiej kolei. W ten sposób rozwój kolei, biznes i ochrona środowiska osiągnęły wspólny mianownik.



Listopad:

Wraz z innymi podmiotami z branży zainicjowaliśmy projekt **Centrum Efektywności Energetycznej Kolei (CEEK)**, którego celem jest działanie na rzecz optymalizacji zużycia energii na kolei. W ramach CEEK, razem z firmami sektora kolejowego, planujemy ograniczyć zużycie energii elektrycznej o 1,2 TWh do 2030 roku. To ograniczenie emisji CO₂ o 1 mln ton.



Wrzesień:

Na kanale Discovery Channel w programie **„Kolejarze” mieliśmy przyjemność oglądać naszych kolegów** z Zakładu Mazowieckiego (sekcja EZSZ Warszawa Wschodnia). Panowie mierzyli się z codziennymi zadaniami wykonywanymi w terenie.

Zdobyliśmy **dwie prestiżowe nagrody** podczas **targów kolejowych TRAKO**, gdzie zaprezentowaliśmy symulator pojazdu szynowego oraz ekologiczne ogniwo paliwowe.

Październik:

Prezes Urzędu Regulacji Energetyki **wydał decyzję zatwierdzającą Taryfę dla usług dystrybucji energii elektrycznej**. Dokument określa wysokość opłat i zasady rozliczeń za dystrybucję energii elektrycznej oraz informację na temat pozostałych czynności realizowanych przez naszą spółkę na rzecz odbiorców przyłączonych do sieci dystrybucyjnej. Średni wzrost stawek dla odbiorców końcowych wyniósł 0,44%.



Spis treści

PKP Energetyka w liczbach	2
Moc zmian: rok 2019 w PKP Energetyka	4
List otwierający	10
01 Odpowiedzialność PKP Energetyka	13
Kim jesteśmy i co robimy?	14
Nasza struktura	18
Nasza wizja i misja	20
Działamy etycznie	22
Działamy skutecznie	24
Innowacje	25
Zarządzanie ryzykiem	26
Krok po kroku	30
Nasi interesariusze	32
02 MOCny Skład	35
Nasze wartości	36
Rekrutacja	38
Dobra energia płynie z różnic	39
Szkolenia	41
Świadczenia pozapłatcowe	45
Kluczowe zaangażowanie	46
Komunikacja	47
Drużyna po godzinach	49

03 Bezpieczeństwo w każdej sytuacji	51
Bezpieczeństwo pracowników	52
Misja ZERO	55
Pracownicy – bohaterowie	58
Bezpieczeństwo przejazdów	59
Współpraca na rzecz bezpieczeństwa	63
04 Zarządzanie środowiskowe	65
Nasze podejście	66
Awarie środowiskowe	69
Efektywność energetyczna	72
Nasze wyniki	73
Emisja gazów cieplarnianych	74
Odpady	76
Woda i ścieki	77
05 Zaangażowanie społeczne	79
Energia pomagania	80
GrantSpołeczni 2019	81
06 O Raporcie	85
Podstawowe informacje	86
Lista wskaźników ujętych w raporcie	90
Weryfikacja zewnętrzna	92
Kontakt	95





Szanowni Państwo,

Niewielu pasażerów wysiadając z pociągu, po bezpiecznym zakończeniu swojej podróży, zdaje sobie sprawę, że dojechali do celu między innymi dzięki PKP Energetyka. Wraz z wieloma innymi podmiotami tworzymy spójny system polskich kolei odpowiedzialny za ruch tysięcy pociągów każdego dnia. Odgrywamy w tym systemie ogromną rolę – utrzymujemy w sprawności sieć trakcyjną oraz dostarczamy do niej energię elektryczną.

PKP Energetyka od niemal 20 lat działa jako samodzielna spółka. Od pięciu lat jesteśmy spółką prywatną i tym czasie radykalnie podnieśliśmy jakość utrzymania infrastruktury energetycznej i dostaw energii. Bezpośrednio i bardzo konkretnie przełożyło się to na zwiększenie punktualności pociągów. Ale naszą rolę w systemie kolejowym postrzegamy szerszej niż zapewnienie niezawodnych dostaw energii – naszą misją jest bowiem wspieranie rozwoju polskiej kolei, a jednym z naszych celów, uczynienie z niej zeroemisyjnego środka transportu.

Wspieramy rozwój polskiej kolei w sposób odpowiedzialny. Partnerzy mogą na nas polegać, wywiązujemy się z zadań, dotrzymujemy zobowiązań. Jesteśmy skuteczną i nowoczesną firmą, co – mówię o tym z dumą – widzą i doceniają nasi klienci. Przez ostatnie lata nieodłączną częścią naszej strategii biznesowej była strategia ESG, która wyznaczała cztery priorytety – Bezpieczeństwo w każdej sytuacji, Przyjazne miejsce pracy, Zarządzanie środowiskowe oraz Zaangażowanie społeczne. W każdym z tych obszarów stawiamy ambitne cele, a wszystkie razem pozwalają nam rozwijać nasze przedsiębiorstwo w sposób zrównoważony.

Szczególnym wymiarem naszej codziennej odpowiedzialności jest bezpieczeństwo. Chcemy, aby każdy nasz pracownik zawsze bezpiecznie wracał do domu – nieustannie doskonalimy wszystkie procedury i rozwiązania, które mają mu to zapewnić. Nasz cel – budowę bezwypadkowego miejsca pracy – realizujemy poprzez nasz flagowy program Misja ZERO. Codziennie dbamy również o bezpieczny przejazd milionów Polaków podróżujących kolejami – czujemy się odpowiedzialni za bezpieczne i bezawaryjne dotarcie do celu tysięcy składów kolejowych każdego dnia.

W PKP Energetyka pracuje dziś blisko pięć tysięcy osób. Wielu z nas związanych jest z firmą od dziesięcioleci, niektórzy obchodzą 30, a nawet 40 rocznicę rozpoczęcia pracy. Ogromnie nas cieszy ta lojalność i zaufanie do firmy jako pracodawcy. Dbamy o to, aby dla każdego zatrudnionego być przyjaznym miejscem pracy – miejscem, w którym nie jest się tylko dla stałego wynagrodzenia i benefitów, ale przede wszystkim po to, aby poczuć się częścią wyjątkowej grupy ludzi, którą my wewnętrznie nazywamy MOCny Skład. Myślę, że miarą naszego podejścia do spraw pracowniczych może być otrzymany w 2019 roku – po raz kolejny z rzędu – znany na całym świecie tytuł TOP Employer.

Rok 2019 był dla naszego podejścia do odpowiedzialności rokiem szczególnym. Realizowaliśmy działania wynikające ze Strategii ESG, ale jednocześnie pracowaliśmy nad naszą nową Strategią 2030. Jej szczegóły zaprezentowane są w osobnym dokumencie, ale chciałbym już teraz zwrócić uwagę na dwa spośród czterech tworzących nową strategię filarów. Myślę, że pokazują one jednoznacznie, jak wielką rolę przykładamy do kwestii zrównoważonego i odpowiedzialnego rozwoju.

Filar III Strategii 2030 to Polska Zielona Kolej. Chcemy w PKP Energetyka wspierać powstawanie kolei zeroemisyjnej, zasilanej czystą energią. Wierzymy, że dzięki temu polskie pociągi mogą pozostać, w zmieniającym się świecie, atrakcyjnym i konkurencyjnym środkiem transportu, wzmacniającym pozycję całego sektora oraz naszej firmy.

Filar IV - Odpowiedzialna Firma to wyraz naszego przekonania, że chcąc osiągnąć długoterminowy rozwój musimy być organizacją opartą na wartościach, bezpieczną dla pracowników, uwzględniającą potrzeby otoczenia i lokalnych społeczności.

Zapraszam do lektury naszego drugiego raportu Zrównoważonego Rozwoju w przekonaniu, że znajdą w nim Państwo wiele ciekawych i inspirujących informacji. PKP Energetyka jest i pozostanie firmą odpowiedzialną wobec pracowników, klientów, społeczeństwa i środowiska. Wierzę, że tylko działając w ten sposób tak duża firma infrastrukturalna jaką jesteśmy może sprostać wyzwaniom przyszłości i nadal się rozwijać.

Wszystkim osobom, które przygotowały niniejszy raport serdecznie dziękuję za poświęcony czas i trud w zbieraniu danych. Czytelników zaś bardzo proszę o uwagi – zapewniam, że wszystkie zostaną starannie przeanalizowane i będą dla nas cennymi wskazówkami.

Wojciech Orzech
Prezes PKP Energetyka

01

Odpowiedzialność PKP Energetyka

“

Statystyczny Polak, gdy patrzy na trakcję kolejową myśli zwykle: „Kawałek drutu... pewnie pod prądem”. Ale za tym kawałkiem drutu – oczywiście, że „pod prądem” – kryje się sedno odpowiedzialności naszej firmy. Kilka tysięcy osób dba codziennie o to, aby miliony pasażerów mogły bezpiecznie dojechać do pracy, domów, znajomych. Możemy z dumą powiedzieć, że tworzymy organizację, na której może polegać i której może zaufać całe polskie społeczeństwo.

Odpowiedzialność firmy nie byłaby możliwa bez odpowiedzialności pracowników. Nasze brygady monterskie i pracownicy biurowi są świadomi, jak wiele od nich zależy, a praca w PKP Energetyka nie może być wykonana inaczej, niż najlepiej jak się da.

Jako pracodawca, jesteśmy również odpowiedzialni za bezpieczeństwo osób zatrudnionych w firmie. Cały czas organizujemy odpowiednie szkolenia, dbamy o wyposażenie i organizację najlepszych warunków pracy. Przyjazne miejsce pracy nie jest w PKP Energetyka pustym sloganem, ale zbiorem konkretnych działań, które podnoszą komfort i bezpieczeństwo wykonywanych obowiązków.

Krzysztof Kietmiński
Dyrektor Biura Komunikacji

Kim jesteśmy i co robimy?

PKP Energetyka to marka z historią i tradycją. Jesteśmy firmą infrastrukturalną, krajowym liderem budowy i utrzymania sieci trakcyjnej oraz elektroenergetyki kolejowej. Należymy do największych firm energetycznych w kraju. **Zatrudniamy dziś niemal 5 tysięcy pracowników w całej Polsce.**

Przez ostatnie lata - po zmianie właściciela - w firmie zaszło wiele zmian. I nadal zachodzą, ponieważ w dzisiejszym świecie to konieczność. Każda firma, która chce istnieć, musi się przeobrażać, aby sprostać wymaganiom klientów, pozyskiwać nowe kontrakty i realizować stabilnie swój rozwój. Chcemy, aby ludzie czuli satysfakcję z wykonywanej pracy, pracowali w zgranym zespole, byli zaangażowani, ufali sobie, czuli się bezpiecznie i z dumą mówili, że pracują w PKP Energetyka.

Centrala naszej firmy mieści się w Warszawie, lecz działamy na terenie całego kraju. Naszym podstawowym zadaniem jest utrzymanie oraz rozbudowa i modernizacja sieci trakcyjnej. **Codziennie odpowiadamy za techniczną sprawność i zasilanie około 21 tysięcy kilometrów kolejowej sieci trakcyjnej** – to w dużej mierze na nas spoczywa odpowiedzialność za bezpieczne i punktualne podróże milionów pasażerów i setek tysięcy ton towarów każdego dnia.

Działamy na styku transportu i energii – dwóch obszarów strategicznych i krytycznych dla rozwoju gospodarczego państwa. Naszą działalność prowadzimy w tzw. obszarze regulowanym - podlegamy kontroli Urzędu Regulacji Energetyki (URE) oraz Urzędu Transportu Kolejowego (UTK).



prawie **5 tys.**
pracowników w całej Polsce.

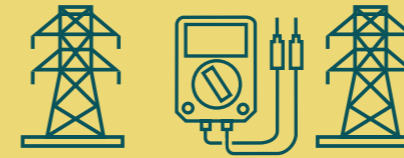


21 tys. km
kolejowej sieci trakcyjnej.

Działalność PKP Energetyka:

1 Dystrybucja

Jako **jedyni w Polsce dostarczamy energię elektryczną** na potrzeby kolejowe oraz na potrzeby obiektów zlokalizowanych **w pobliżu linii kolejowych.**



Nasza sieć jest **piątą pod względem wielkości w Polsce (21 tys. km).**



2 Usługi

Świadczymy usługi utrzymania sieci trakcyjnej – **odpowiada za to 8 zakładów i kilkadziesiąt sekcji** w całej Polsce.



Jesteśmy liderem w zakresie modernizacji kolejowej infrastruktury energetycznej.

3 Obrót

Zajmujemy się handlem energią elektryczną.

Jesteśmy wiodącym sprzedawcą energii dla kolei.



4 Paliwa

Jesteśmy liderem rynku sprzedaży oleju napędowego do spalinowych pojazdów trakcyjnych.

Tworzymy drugą największą sieć stacji dla kolei w Europie.



Posiadamy 18 samoobsługowych stacji na terenie całej Polski - pozwalają one przewoźnikom na swobodny i bezpieczny dostęp do paliwa.

5 Obsługa

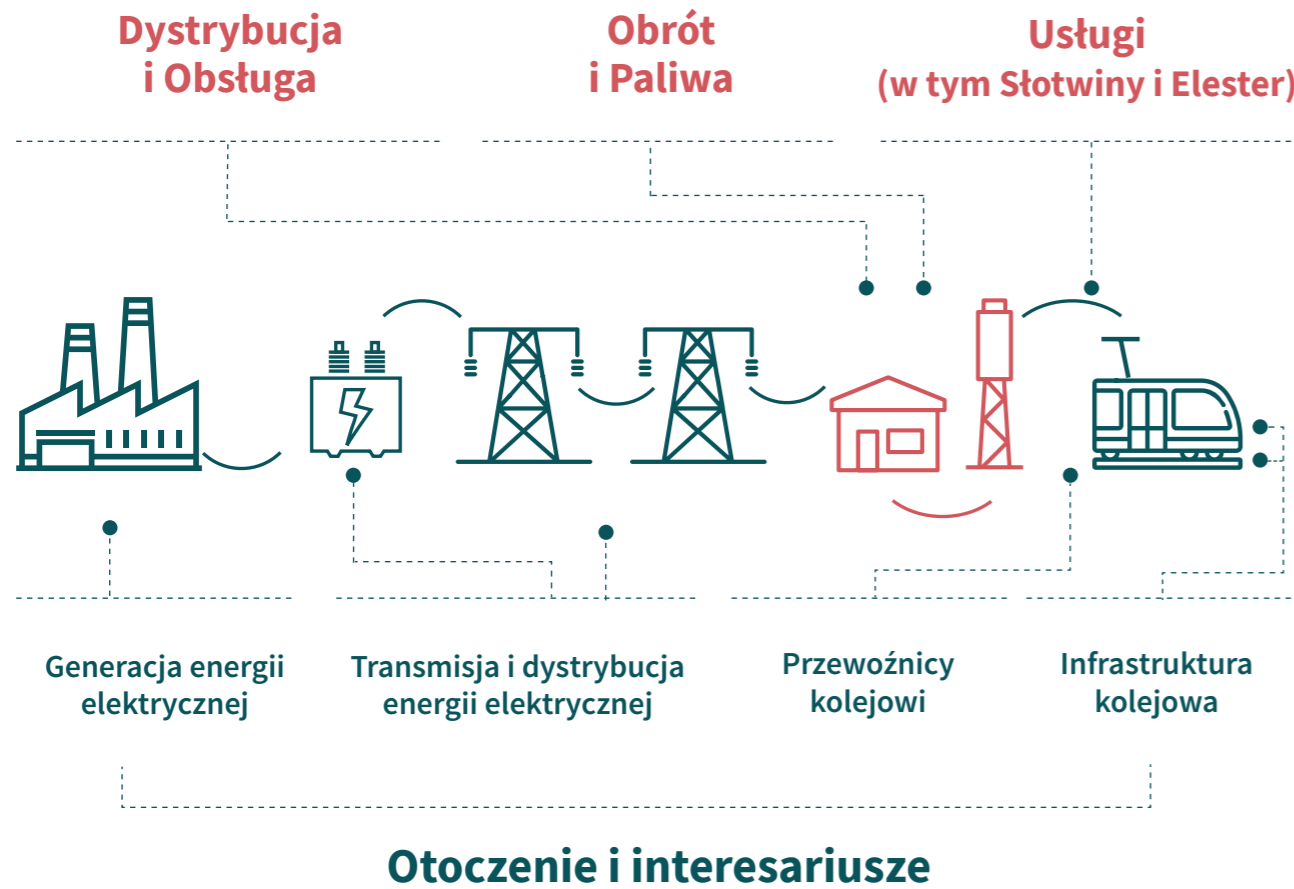
Utrzymujemy majątek dystrybucyjny.



Dbamy o **niezawodność** w dostawach energii elektrycznej.



[GRI 102-45] **Obszary biznesowe Grupy Kapitałowej PKP Energetyka**



[GRI 102-9, GRI 204-1] **Blisko 3300** małych, średnich i dużych firm współpracowało z naszą organizacją w 2019 roku dostarczając materiały lub usługi. **99%** z nich to przedsiębiorstwa krajowe. Ze względu na nasze strategiczne cele i długofalową współpracę, około 60 firm ma status Dostawców Kluczowych.

Jesteśmy firmą odpowiedzialną i tego samego oczekujemy od naszych dostawców. Od 2019 roku wdrażamy do umów z dostawcami klauzule dotyczące naszych wymagań w zakresie odpowiedzialności społecznej i środowiskowej. W pierwszym roku od wdrożenia nowymi umowami objęto 33% kontrahentów.

Dobra praktyka

W czerwcu 2019 roku uruchomiliśmy System dcDMS umożliwiający precyzyjne planowanie i zarządzanie realizowanymi dla nas dostawami. System skraca czas potwierdzania dostaw, poprawia skuteczność organizacji sprzętu do rozładunku materiałów wielkogabarytowych i ułatwia pozyskanie informacji o terminach realizacji dostaw.



W październiku 2019 roku rozpoczęła funkcjonowanie platforma zakupowa iValua. Rozwiązanie poprawia jakość i szybkość postępowań zakupowych oraz wprowadza możliwość monitorowania ich statusu.

Zarządzamy naszym tańcuchem dostaw poprzez:

Centralizację – wszędzie tam, gdzie jest to ekonomicznie uzasadnione wykorzystujemy efekt skali i dokonujemy centralnych zakupów dla różnych jednostek firmy. Przykładem mogą być materiały trakcyjne i elektroenergetyczne – w 2019 roku z 227 mln złotych wydanych na ten cel, 221 mln stanowiły zamówienia zorganizowane centralnie.

Digitalizację – używamy nowoczesnych narzędzi informatycznych i systemów logistyczno-magazynowych.

Wdrażanie jednolitych standardów dla dostawców.



Kluczowi dostawcy ze względu na obroty

Segment	2018	2019
A (80%)	58	64
B (15%)	313	319
C (5%)	3400	2915
Suma końcowa	3771	3298

Segment A
Jest to liczba około 60 kluczowych dostawców, z którymi łączne obroty roczne stanowią do 80% zakupów realizowanych przez PKPE Holding.

Segment B
Jest to liczba około 300 istotnych dostawców, z którymi łączne obroty roczne stanowią do 15% zakupów realizowanych w PKPE Holding.

Segment C
Jest to liczba około 3000 różnych dostawców, z którymi łączne obroty roczne stanowią do 5% zakupów realizowanych w PKPE Holding.

Nasza struktura

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

Zarząd PKP Energetyka nadzoruje Rada Nadzorcza. W jej skład wchodzi przedstawiciele CVC Capital Partners oraz partnerów społecznych. Rada Nadzorcza nie powołała komisji ani innych organów wewnętrznych. Podejmowanie przez zarząd PKP Energetyka określonych czynności o większym znaczeniu dla naszej spółki wymaga zgody CVC Capital Partners.

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

Statutowymi organami PKP Energetyka są:

- 1 **Walne Zgromadzenie**
- 2 **Rada Nadzorcza**
- 3 **Zarząd**

Rada Nadzorcza*

Krzysztof Krawczyk - przewodniczący

Maciej Krzysztof Godek

István Szóke

Marek Klas

Andrzej Łukasik

Struktura organizacyjna

Grupa Kapitałowa PKP Energetyka

PKP Energetyka

PKP Energetyka Obsługa

PKPE Holding

PKP Energetyka CUW

Railen

1 **Dystrybucja**

2 **Usługi**

3 **Centrala**

4 **Obrót**

5 **Paliwa**

*Stan na 31 grudnia 2019.

Wojciech Orzech Prezes



Zrównoważony rozwój to w XXI wieku jedyny możliwy kierunek dla firmy takiej jak PKP Energetyka. Dbając o potrzeby dzisiejszych pasażerów kolei nie chcemy i nie możemy zapominać o przyszłych pokoleniach i jakości ich życia. Umiemy połączyć sukces gospodarczy przedsiębiorstwa z troską o ludzi, środowisko i potrzeby lokalnych społeczności.

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

Leszek Hołda Usługi i Zielona Kolej



Albert Einstein mawiał, że „wszystko jest energią”. W przypadku PKP Energetyka chcielibyśmy, aby wszystko było energią zieloną. Choć dzisiaj jest to jeszcze niemożliwe, to myśląc o zrównoważonym rozwoju naszej firmy myślimy o energii odnawialnej. Chcemy, aby kolej stała się transportem zeroemisyjnym. Aby to zrealizować, dostarczana przez nas energia musi stać się energią ekologiczną i odnawialną.

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

Christopher Biedermann Finance



Inwestycje finansowe w przedsięwzięcia, które służą zrównoważonemu rozwojowi PKP Energetyka, to najlepiej wydane pieniądze. Jesteśmy firmą z bardzo długą historią i chcemy tę historię dalej budować. Nie myślimy o inwestycjach w kategoriach natychmiastowego zwrotu, nie myślimy tylko o dniu dzisiejszym. Chcemy tworzyć lepszą przyszłość i oczywiście jestem dumny, że mogę być częścią tego przedsięwzięcia.

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

Beata Górniak HR



W średniej i długiej perspektywie żadna firma nie może się rozwijać bez bardzo szeroko pojętej troski o swoich pracowników. W PKP Energetyka już dawno odeszliśmy jedynie od relacji opartych na wynagrodzeniu. Zrównoważony rozwój naszej firmy w obszarze HR oznacza budowę takiego miejsca pracy, do którego będzie się przychodziło po coś więcej niż tylko po wynagrodzenie. Tworzymy przyjazne i angażujące środowisko pracy, integrujemy załogę i wspieramy pracownicze pasje. Tworzymy MOCny Skład.

Ekspertka w procesach zarządzania zmianą oraz budowania relacji pracowniczych. Wcześniej zarządzała działaniami personalnymi i HR w takich przedsiębiorstwach jak: Tauron, Vattenfall, Saint Gobain i Tesco. W PKP Energetyka pracuje od 2017 roku. Z sukcesem przeprowadziła transformację procesów HR w firmie zatrudniającej obecnie blisko 5000 pracowników. Ekspertka w procesach zarządzania zmianą oraz budowania relacji pracowniczych. Efektem działań jej zespołu jest przyznanie spółce w 2019 i 2020 roku prestiżowego międzynarodowego certyfikatu Top Employer. Jest absolwentką Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego, ukończyła również Advanced Management Program w ICAN Institute.

Marek Kleszczewski Dystrybucja



„Myślę, że dla zwykłego pasażera dowolnego polskiego pociągu nasza firma jest organizacją odpowiedzialną społecznie wtedy, gdy pociąg ma zasilanie i na czas dojeżdża na stację. Jakość i trwałość budowanej i modernizowanej przez PKP Energetyka infrastruktury kolejowej jest jedną z miar naszego zaangażowania społecznego. Każdego roku zmniejszamy awaryjność sieci trakcyjnej i dystrybucyjnej, a jakość naszych usług zdobyła zaufanie największych krajowych spółek kolejowych.

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

Nasza wizja i misja

Wspieramy rozwój polskiej kolei.

DNA

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



Wartości



Jakość

Dążymy do tego, by klienci widzieli w nas przykład najwyższych standardów jakości.



Bezpieczeństwo

Naszym celem jest działanie bezwypadkowe w bezpiecznym miejscu pracy.



Zaangażowanie

Jesteśmy dumni z efektów naszej pracy. Dajemy z siebie jak najwięcej.



Efektywność

Działamy gospodarnie, aby zrealizować nasze cele.

Model strategii ESG Grupy PKP Energetyka

	Bezpieczeństwo w każdej sytuacji	Przyjazne miejsce pracy	Zarządzanie Środowiskowe	Zaangażowanie Społeczne
Obszary	Bezpieczeństwo pracowników. Bezpieczeństwo podwykonawców. Bezpieczeństwo dostaw energii. Bycie bezpiecznym i pewnym partnerem biznesowym.	Tworzenie angażującego pracowników i przyjaznego miejsca pracy. Warunki pracy oferujące pracownikom możliwości rozwoju. Wsparcie pracowników w radzeniu sobie ze zmianą.	Ograniczanie negatywnego wpływu na środowisko. Spełnianie norm środowiskowych.	Zaangażowanie społeczne w lokalizacjach PKP Energetyka poprzez inicjatywy społeczne łączące pracowników i społeczność lokalną.

	Wskaźnik wypadków (LTIFR).	Wskaźnik zaangażowania pracowników.	Procent wykonania Programów Środowiskowych.	Ocena programu grantowego.
Mierniki	Liczba obserwacji BHPiOŚ. Wskaźnik przerw w dostawie energii (SAIDI). Wskaźnik zdarzeń kolejowych zawinionych na 1 mln przejechanych pociągokilometrów. Wskaźnik awaryjności (liczba uszkodzeń sieci trakcyjnej w grupie 1 na 1000 torokilometrów). Wskaźnik dostępności stacji paliw (% czasu dostępności stacji paliw). Wskaźnik satysfakcji klientów w podziale na obszary biznesowe (NPS - Net Promoter Score). Wskaźnik SL (Service Level).	Wskaźnik odpadów niebezpiecznych. Liczba awarii środowiskowych. Wskaźnik azbestu. Monitoring zużycia zasobów w ramach organizacji.	Wskaźnik odpadów niebezpiecznych. Liczba awarii środowiskowych. Wskaźnik azbestu. Monitoring zużycia zasobów w ramach organizacji.	Wskaźnik odpadów niebezpiecznych. Liczba awarii środowiskowych. Wskaźnik azbestu. Monitoring zużycia zasobów w ramach organizacji.

Integracja ESG

Dobre praktyki zarządzania oparte o międzynarodowe standardy przyczyniające się do wysokiej oceny praktyk praktyk ładu korporacyjnego spółki.

- > Liczba przypadków naruszeń kodeksu etyki przez pracowników.
- > Panel interesariuszy wg standardu AA1000SES.
- > Półroczne raportowanie wewnętrzne (jest/brak).
- > Publikacja danych niefinansowych wg standardu Global Reporting Initiative od 2020.

Działamy etycznie

W całej firmie od 2018 roku obowiązuje Kodeks Etyki – zbiór norm, zasad i wytycznych, które obowiązują wszystkich pracowników firmy, niezależnie od rodzaju zawartej umowy, wymiaru współpracy oraz wykonywanych zadań. Kodeks powstał w oparciu o cztery kluczowe wartości PKP Energetyka – **jakość, bezpieczeństwo, zaangażowanie i efektywność**.

Kodeks gwarantuje osobom zatrudnionym w naszej organizacji dobrą, bezpieczną i efektywną pracę w przyjaznym otoczeniu. Pomaga też dbać o pozytywne relacje. Chcemy, aby uregulowania Kodeksu przyczyniały się do wzrostu świadomości na temat obowiązujących przepisów prawnych i przyjętych dobrowolnie zobowiązań – w tym zasad United Nations Global Compact – największej na świecie inicjatywy skupiającej biznes działający na rzecz zrównoważonego rozwoju w zakresie praw człowieka, standardów pracy, ochrony środowiska oraz przeciwdziałania korupcji. Ze względu na specyfikę naszego funkcjonowania, szczególny nacisk kładziemy na prowadzenie działalności w poczuciu odpowiedzialności za jakość i bezpieczeństwo podejmowanych prac.

Nasz Kodeks Etyki dostępny jest publicznie w internecie. **Każdy pracownik pisemnie potwierdza zapoznanie się z nim, a podpisane oświadczenia przechowywane są w aktach osobowych.** Znajomość i rozumienie zasad zawartych w Kodeksie zapewnia cykliczny system szkoleń. Szkolenia są obowiązkowe i powtarzane nie rzadziej niż raz na dwa lata.

W PKP Energetyka nigdy nie było, nie ma i nie będzie przyzwolenia na jakąkolwiek formę korupcji. Zakazane i dozwolone zachowania jasno określa przyjęta razem z Kodeksem Etyki Polityka Antykorupcyjna. Dokument precyzyjnie wylicza m.in. zasady przyjmowania i wręczania upominków, zaproszeń na konferencje oraz wyjazdy szkoleniowe, a także procedury związane z zamówieniami publicznymi oraz zakupami towarów i usług. Nadrzędną zasadą opisaną w Polityce Antykorupcyjnej jest zakaz zachowań, które w sposób nieformalny skutkują zobowiązaniem do wzajemności lub do podjęcia/zaniechania określonych działań. W 2019 roku w firmie wdrożyliśmy również Rejestr Korzyści.

W 2019 roku nie odnotowaliśmy ani jednego przypadku korupcji w naszej firmie.

Dobra praktyka

Kodeks ustanawia również funkcję Rzecznika Etyki. Do jego zadań należy m.in. wdrażanie i promowanie zasad etycznych, nadzór nad przestrzeganiem Kodeksu oraz przyjmowanie i rozpatrywanie zgłoszeń dot. nieprawidłowości. Rzecznik pełni również funkcję przewodniczącego Komisji Etyki, Komisji Antykorupcyjnej i Komisji Antymobbingowej.

Dobra praktyka

Każdy pracownik, który zauważył w swoim otoczeniu nieprawidłowości, nadużycia, mobbing, czy dyskryminację, powinien zgłosić ten fakt Rzecznikowi Etyki. Może to zrobić anonimowo lub imienne m.in. poprzez Linie Etyki, czyli intranetowy system przyjmowania zgłoszeń naruszeń etycznych obsługiwany przez zewnętrzną firmę. Zgłoszenia można też przekazywać e-mailem lub telefonicznie. Wszystkich pracowników, którzy zgłaszają nieprawidłowości chronimy przed jakimikolwiek działaniami odwetowymi.

W 2019 roku 19 zgłoszenia, które wpłynęły poprzez Linie Etyki lub jako zgłoszenia do przełożonych **były rozpatrywane przez Komisję Etyki oraz Komisję Antymobbingową.**

Wartym podkreślenia jest fakt, nigdy nie zgłoszono zastrzeżeń w stosunku do jakości i bezstronności pracy komisji.

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 znieśćwień

Równe szanse awansów i rozwoju zawodowego

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

Bezpieczeństwo pracy

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

Jasna polityka zatrudniania

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

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

Relacje z partnerami biznesowymi

- > wybór kontrahentów w oparciu o jasne i obiektywne kryteria
- > rzetelna ocena jakości i efektów pracy partnerów
- > konieczność stosowania Kodeksu Postępowania Dostawców i Wykonawców
- > zakaz kierowania się osobistymi preferencjami

Konflikt interesów

- > zakaz konkurencji

Ochrona środowiska

- > racjonalne wykorzystanie zasobów naturalnych
- > rozwiązania technologiczne przyjazne dla środowiska
- > wsparcie postaw ekologicznych wśród pracowników
- > minimalizacja wpływu na środowisko

System zarządzania programem etycznym uzupełniają Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa i Polityka Różnorodności. Nad zgodnością z prawem i regulacjami czuwa funkcja Compliance powołana w 2017 roku w ramach Biura Zarządzania Ryzykiem i Regulacji.

Dobra praktyka

W 2019 roku określiliśmy listę stanowisk najbardziej narażonych na działania korupcyjne, konflikt interesów czy inne nieprawidłowości. Dla osób pracujących na tych stanowiskach przygotowano specjalistyczne szkolenia, które były prowadzone przez ekspertów zewnętrznych.

Całkowita liczba i odsetek członków organu zarządzającego oraz pracowników, którzy przeszli szkolenie w zakresie przeciwdziałania korupcji w podziale na kategorie pracowników.

Kategoria pracowników	Łączna liczba przeszkolonych	Odsetek przeszkolonych w kategorii
Kadra zarządzająca	323	80%
Pracownicy administracyjni (centrala)	93	82,3%
Pracownicy administracyjni (pozostali)	532	43%
Pracownicy bezpośredni	79	2,6%

Działamy skutecznie

W codziennej pracy przestrzegamy przyjętych procedur oraz wytycznych. Od lat posiadamy certyfikaty systemu zarządzania jakością (ISO 9001:2000), środowiskiem (ISO 14001:1996) oraz bezpieczeństwem i higieną pracy (PN-N 18001:2007). W 2018 roku opracowaliśmy i wdrożyliśmy Zintegrowany System Zarządzania. Oparliśmy go m.in. na sprawdzonych normach dotyczących jakości (PN-EN ISO 9001:2015), środowiska (PN-EN ISO 14001:2015), BHP (PN-N-18001:2007).

Zintegrowany System Zarządzania pozwala nam m.in. na:

1. Doskonalenie usług, które odpowiadają na aktualne i przyszłe potrzeby klientów.
2. Wdrażanie nowoczesnych rozwiązań organizacyjnych i technologicznych.
3. Stwarzanie warunków do samokształcenia pracowników.
4. Rozwijanie świadomości, że za jakość pracy oraz bezpieczeństwo ludzi i środowiska odpowiedzialni są wszyscy pracownicy.

Dobra praktyka

W 2019 roku opracowaliśmy i wdrożyliśmy **Plan Poprawy Efektywności**. Była to odpowiedź naszej firmy na tzw. ustawę prądową i spowodowane nią znaczące straty finansowe. Plan zakłada m.in. sprzedaż niepotrzebnego majątku (w tym złomu), dbanie o kapitalizację czasu pracy i wykorzystywanie urlopów. Ograniczone zostały również koszty podróży służbowych, zmniejszone koszty usług zewnętrznych oraz IT, PR i marketingu. **W sumie Plan Poprawy Efektywności pozwoli nam oszczędzić około 50 mln złotych.**

Innowacje

Dobra praktyka

W 2019 roku PKP Energetyka zaprezentowała również symulator pojazdu szynowego. Szkolenie na symulatorze wiernie odwzorowuje jazdę konkretnym pociągiem sieciowym, a trasy odzwierciedlają realnie funkcjonujące szlaki. Największą zaletą symulatora są wprowadzone do bazy komputera zdarzenia kolejowe, które mogą faktycznie pojawić się na trasie, a nie ma możliwości przećwiczyć ich w inny sposób. Sprzęt symuluje charakterystyczny dla każdego pojazdu pulpit sterowniczy, ruch, trasy kolejowe istniejące w rzeczywistości oraz scenariusze różnych zachowań. Dzięki urządzeniu maszyniści wiedzą czego w przyszłości unikać lub jak mitygować dane zagrożenie.

Nie tylko wykorzystujemy najnowsze technologie, ale **tworzymy i wdrażamy również własne innowacyjne rozwiązania**. Doskonałym przykładem może być zaprezentowane w 2019 roku na targach ekologicznych ogniwo paliwowe, które jest nowoczesną alternatywą dla silnika diesla. Już teraz może działać ono jako awaryjne źródło zasilania w razie awarii sieci dystrybucyjnej, a w niedalekiej przyszłości może napędzać pojazdy na odcinkach niezelektryfikowanych i wyprzeć lokomotywy spalinowe. **Zaprezentowane na targach TRAKO 2019 urządzenie Off-Grid umożliwia zasilanie z energii słonecznej**. Kiedy produkcja energii ze słońca jest niewystarczająca, automatycznie załącza się ogniwo paliwowe. O efektywność procesu dba inteligentny algorytm, a samo urządzenie jest monitorowane w trybie 24/7. Ogniwo paliwowe może działać również na wodór, w zależności od potrzeb i możliwości odbiorcy.

Nasza firma otrzymała w 2019 roku nagrodę główną w konkursie Firma Odpowiedzialna Społecznie za dojrzałe podejście strategiczne do CSR oraz innowacyjne i autorskie projekty dobrych praktyk. Natomiast komisja konkursowa dziennika Rzeczpospolita i serwisu logistyka.rp.pl doceniła innowacyjne rozwiązanie dotyczące zarządzania infrastrukturą, przyznając spółce PKP Energetyka główną nagrodę. Do naszej spółki - ELESTER PKP, trafiły aż cztery nagrody, które są efektem wdrażanych rozwiązań technicznych i innowacji spółki. Razem jako Grupa zdobyliśmy zatem aż 6 nagród!

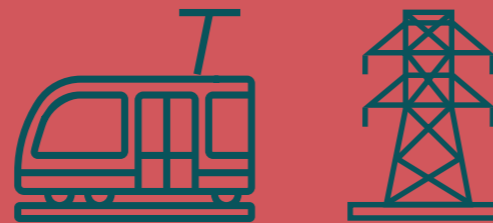


Zarządzanie ryzykiem

[GRI 102-1,5]

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

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



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

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

Ryzyka operacyjne, związane z realizacją bieżących procesów gospodarczych

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

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

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

Ryzyka finansowe, związane z prowadzoną gospodarką finansową

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

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

Nazwa ryzyka	Opis ryzyka	Podjęte działania ograniczające ryzyko
Ryzyko działania niezgodnie z przepisami prawa	Związane z możliwymi naruszeniami wynikającymi z dynamiki zmian wymogów środowiskowych.	Wśród pracowników budowana jest świadomość środowiskowa, m.in. poprzez szkolenia z zakresu ochrony środowiska zarówno dla pracowników liniowych, jak i kadry menedżerskiej. W firmowych biuletynach regularnie pojawiają się publikacje środowiskowe. Prowadzony jest również regularny proces oceny zgodności z wymaganiami prawnymi. Nad przestrzeganiem wymogów środowiskowych w Grupie czuwają inspektorzy ds. ochrony środowiska.
Ryzyko zanieczyszczeń	Związane z możliwymi zanieczyszczeniami środowiska wynikającymi z awarii lub aktów wandalizmu wobec infrastruktury.	Działania na rzecz ochrony środowiska udoskonalane są poprzez wdrażanie rozwiązania technologiczne i organizacyjne, zapewniające sprawne i efektywne zarządzanie tym obszarem, a także rozwiązania pozwalające minimalizować skutki zaistniałych wycieków. Zaobserwowane zdarzenia niebezpieczne skutkują wdrażaniem rozwiązań. Wprowadzono m.in. stosowanie w umowach zapisów kładących nacisk na ochronę środowiska. Pracownicy mają również możliwość zgłaszania wszelkich sytuacji mogących potencjalnie przyczynić się do zanieczyszczenia środowiska oraz powstania awarii środowiskowej.
Ryzyko nadmiernego negatywnego wpływu na środowisko	Związane z wpływem działań Grupy Kapitałowej na środowisko.	Działalność gospodarczą prowadzimy zgodnie z obowiązującymi przepisami prawnymi, w szczególności z normami dotyczącymi ochrony środowiska. Szacunek dla środowiska naturalnego łączymy z dbałością o ograniczenie negatywnego wpływu działalności na środowisko oraz respektowaniem wymogów i ograniczeń w tym zakresie. Prowadzimy również rejestr aspektów środowiskowych i podejmujemy działania w celu zmniejszania zidentyfikowanego negatywnego wpływu.
Ryzyka BHP, związane z możliwością wystąpienia niepożądanych zdarzeń (zagrożeń) związanych z wykonywaną pracą		
Nazwa ryzyka	Opis ryzyka	Podjęte działania ograniczające ryzyko
Ryzyko występowania incydentów BHP	Dotyczące pracy w warunkach szczególnie niebezpiecznych związanej z pracami energetycznymi w zakresie utrzymania, modernizacji i budowy sieci trakcyjnej, obiektów energetycznych i linii LPN.	Aby minimalizować incydenty BHP związane z pracami energetycznymi w zakresie utrzymania, modernizacji i budowy sieci trakcyjnej, obiektów energetycznych i linii LPN, występujące zagrożenia podlegają monitorowaniu i dokumentowaniu w formie oceny ryzyka zawodowego (okresowo aktualizowanej). W sposób ciągły kontynuujemy program doskonalenia bezpieczeństwa pracy Misja ZERO, którego celem jest eliminowanie wypadków. Program Misja ZERO odosi się do wielu aspektów niezbędnych dla zapewnienia bezpieczeństwa: przywództwa, zarządzania ryzykiem, ludzi, systemów oraz bezpiecznych maszyn i urządzeń.
Ryzyko powtarzalności incydentów BHP	Rozumiane jako incydenty BHP powielające się i mogące powodować straty oraz skutki dla zdrowia lub życia pracowników.	Zarządzanie tym zagrożeniem odbywa się poprzez budowanie środowiska pracy bez wypadków w ramach Misji ZERO, jak i dążenie do poprawy bezpieczeństwa pracowników dzięki wdrażaniu działań systemowych związanych z prewencją oraz zwiększeniem komunikacji w zakresie bezpieczeństwa np. alerty bezpieczeństwa. Budowany jest mechanizm analizy Obserwacji BHPiOŚ w celu prowadzenia działań zapobiegawczych oraz zaangażowania osób na stanowiskach kierowniczych w komunikację z pracownikami w formie tzw. wizyt bezpieczeństwa.
Ryzyko pracy w warunkach niestandardowych związanych z usuwaniem skutków awarii	Wynikające z nasilenia występowania ekstremalnych warunków atmosferycznych mających wpływ na prowadzone prace związane z usuwaniem skutków awarii.	Jednym z czynników wpływających na jakość i terminowość prac, a także utrudniających realizowane zadania, są niesprzyjające warunki klimatyczne. W przypadku usuwania awarii w szczególności trudnych warunkach atmosferycznych ochrona Pracowników przed zewnętrznymi czynnikami destrukcyjnymi jest priorytetem z punktu widzenia realizowanych czynności. Grupa na bieżąco monitoruje zagrożenia klimatyczne i wprowadza mechanizmy kontroli ryzyka, których ważnym elementem jest prawo każdego Pracownika do wstrzymania prac w przypadku zagrożenia zdrowia lub życia.

Krok po Kroku

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

W filozofii Kaizen dużą zmianę osiąga się dzięki wielu, często niewielkim ulepszeniom. Doskonalenie zaczyna się od pojedynczego pracownika, a proces jest ciągły – jedna zmiana pociąga za sobą kolejne. W program zaangażowana jest cała firma, na wszystkich szczeblach.

Lepsza organizacja miejsc pracy oraz standaryzacja wykonywanych czynności to dla każdego pracownika oszczędność

24 minut dziennie.



Rocznie daje to ok. **12 dni**.

W skali całej firmy dzięki programowi **Krok po Kroku** każdego roku oszczędzamy ponad

360 000 roboczogodzin.

Zaoszczędzony czas wykorzystujemy na szkolenia, projekty innowacyjne oraz dbanie o poprawę jakości obsługi klienta. W 2019 roku na szkolenia pracowników przeznaczaliśmy 20 tys. godzin.

Dobra praktyka

Praktycznym przykładem jak działa Kaizen w PKP Energetyka mogą być... torby monterskie. **Ponad 3,5 tys. toreb z narzędziami to codzienny warsztat pracy naszych elektryków.**

Opracowany z udziałem pracowników standard, który określa zestaw narzędzi i sposób ich ułożenia w torbie pozwolił w niektórych przypadkach **zmniejszyć jej wagę prawie o połowę - z 13 do 6 kg.**



Nasi pracownicy dzięki Kaizen czują większą motywację do pracy. Widzą też, że lepsze uporządkowanie, regularne spotkania, poukładane procesy przyczyniają się do poprawy bezpieczeństwa. Rośnie efektywność, bo każdy członek brygady dokładnie wie, co powinien zrobić i czego oczekują od niego koledzy. To wzmacnia wzajemne zaufanie, poprawia komunikację i sprzyja integracji zespołu.

Wojciech Smardz

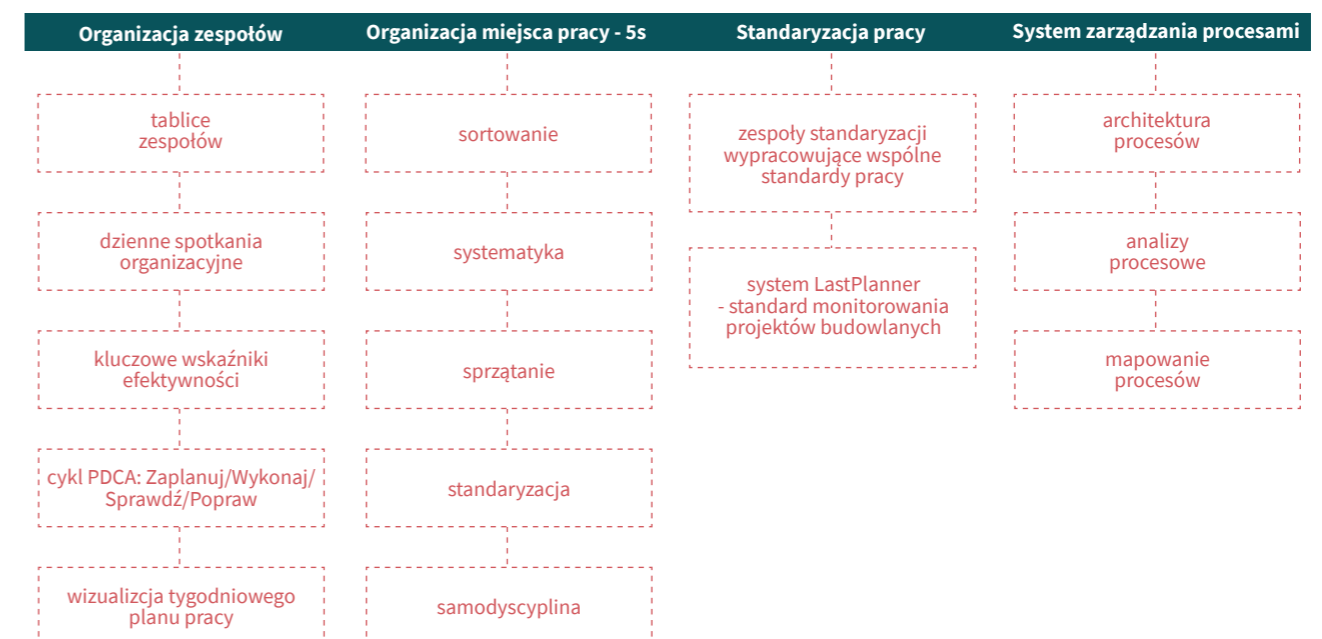
Dyrektor Biura Doskonalenia Procesów w PKP Energetyka, koordynator programu Krok po Kroku

Dobra praktyka

PKP Energetyka jako jedyna polska firma została **nominowana do nagrody Global Kaizen Award.**

W 2019 roku zakończyliśmy wdrażanie programu. **Działa on obecnie w 100 jednostkach naszej organizacji**, a kolejne lokalizacje są obejmowane programem. Blisko stu naszych pracowników pełni rolę trenerów wewnętrznych, których zadaniem jest przekazywanie wiedzy i kompetencji reszcie załogi. Pięćdziesiąt osób przeszło również specjalistyczne szkolenia Praktyków i Trenerów Kaizen.

Praktyki i standardy krok po kroku



Nasi interesariusze

Skala naszej działalności oznacza konieczność oraz przywilej nawiązywania relacji z setkami firm, organizacji i instytucji. **Do najważniejszych z naszych interesariuszy zaliczamy tych, z którymi mamy najczęstsze lub najgłębsze relacje.** Są to pracownicy, klienci, dostawcy i podwykonawcy oraz organizacje branżowe i instytucje publiczne. Utrzymujemy stały kontakt nie tylko z tymi, którzy wpływają na naszą działalność, ale także z organizacjami i instytucjami które odczuwają wpływ podejmowanych przez nas decyzji.

	Kluczowi													
	Codziennie spotkania	Grupy robocze	Intranet	Magazyny i biuletyny wewnętrzne	Badania zamykowania pracowników	Badania satysfakcji Klientów	Panel interesariuszy	Konferencje	Strona internetowa	Social Media	Rady programowe	Braining	Raporty	Regulama komunikacja
Pracownicy	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Klienci						■	■	■	■	■	■	■	■	■
Grupa PKP		■				■	■	■	■	■	■	■	■	■
Institucje finansowe							■	■	■	■	■	■	■	■
CVC Capital Partners		■									■	■	■	■
Związki zawodowe		■	■	■	■									■
Spółeczności lokalne								■	■	■	■	■	■	■
Organizacje środowiskowe								■	■	■	■	■	■	■
Dostawcy i podwykonawcy							■	■	■	■	■	■	■	■
Administracja publiczna (np. URE, UTK)							■	■	■	■	■	■	■	■
Administracja rządowa							■	■	■	■	■	■	■	■
Organizacje branżowe		■					■	■	■	■	■	■	■	■
Władze lokalne							■	■	■	■	■	■	■	■
Konkurencja							■	■	■	■	■	■	■	■
Media							■	■	■	■	■	■	■	■
Opinia publiczna							■	■	■	■	■	■	■	■
Uczelnie i szkoły techniczne							■	■	■	■	■	■	■	■
Organizacje społeczne							■	■	■	■	■	■	■	■
Organizacje eksperckie		■								■		■	■	■
	Blizsze otoczenie													

[GRI 102-40, GRI 102-42, GRI 102-43]

Dobra praktyka

We wrześniu 2019 roku zorganizowaliśmy spotkanie konsultacyjne, którego celem było poznanie opinii i oczekiwań interesariuszy wobec naszych działań na rzecz promocji oraz wdrażania zasad etycznych w codziennej działalności firmy. Spotkanie było prowadzone zgodnie z zasadami międzynarodowego standardu dialogu AA1000SES. W panelu wzięło udział 14 uczestników reprezentujących różne grupy interesariuszy PKP Energetyka – zarówno ze strony instytucji rządowych i urzędów centralnych, jak i największych firm współpracujących z naszą organizacją. Wnioski ze spotkania będą miały wpływ na planowanie dalszych kroków i rozwój działań z zakresu zarządzania etyką w PKP Energetyka. W czasie spotkania interesariusze przekazali również swoje rekomendacje dla zarządu oraz Rzecznika Etyki.

[GRI 102-44]

Organizacje do których należymy:

[GRI 102-13, GRI 102-12]

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



02

MOCny Skład

“

Chcemy, aby PKP Energetyka była przyjaznym miejscem pracy. To jeden z naszych priorytetów opisanych w strategii zrównoważonego rozwoju. Oferujemy stabilne miejsca pracy w zgranym zespole, ogromne możliwości rozwoju zawodowego, dostęp do najnowocześniejszych rozwiązań technologicznych w branży. W zamian wymagamy od siebie nawzajem wsparcia, zaangażowania w realizację zadań, poszukiwania jak najlepszych rozwiązań i odpowiedzialności.

Gabriela Romanowska
Dyrektor Biura Rozwoju i Wsparcia Biznesu

Nasze wartości

Za każdą firmą stoją ludzie, ale w PKP Energetyka jesteśmy pewni, że za naszą stoją ludzie wyjątkowi. Zatrudniamy blisko pięć tysięcy osób i wiemy, że nasz sukces nie byłby możliwy z inną załogą, a nasza przyszłość w największym stopniu zależy od naszych pracowników. Każdy z nich – niezależnie, czy pracuje u nas pierwszy miesiąc, czy właśnie świętuje 45-lecie pracy w firmie – jest dla nas ważny i zasługuje na najwyższe słowa uznania. Tworzymy silną drużynę – MOCny Skład.

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

- Polityka rekrutacji ①
- Polityka rozwoju pracowników ②
- Polityka różnorodności ③
- Kodeks etyki ④
- Polityka antymobbingowa ⑤
- Polityka antykorupcyjna ⑥

Struktura zatrudnienia w latach 2016-2019 w Grupie Kapitałowej PKP Energetyka*

	2016	2017	2018	2019
Kobiety	739	615	568	555
Mężczyźni	5191	4857	4414	4288
Liczba pracowników	5930	5472	4982	4843
Rodzaj zatrudnienia				
Umowa o pracę na czas nieokreślony				
Kobiety	647	516	496	509
Mężczyźni	5063	4765	4255	4073
Umowa o pracę (okres próbny, czas określony)				
Kobiety	92	99	72	46
Mężczyźni	128	92	159	215
Typ zatrudnienia				
Pełen wymiar godzin				
Kobiety	730	605	555	540
Mężczyźni	5179	4825	4386	4265
Niepełny wymiar godzin				
Kobiety	9	10	13	15
Mężczyźni	12	32	28	23

* stan na 31 grudnia 2016, 2017, 2018, 2019

Atrybuty marki pracodawcy PKP Energetyka:

Lubimy wyzwania:


Niezależnie od struktury i zajmowanego stanowiska, w codziennych obowiązkach **łączy-my 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 roli, 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.



Rekrutacja

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, we wszystkich jednostkach PKP Energetyka.

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

Nasze działania dotyczące budowania zaangażowanych zespołów skupiają się nie tylko na bieżących potrzebach przedsiębiorstwa. Stoimy w obliczu wyzwań wynikających z rosnącej populacji osób w wieku emerytalnym czy nieaktywnych zawodowo. Z drugiej strony borykamy się z małą liczbą szkół zawodowych przygotowujących do pracy w branży energetyczno-kolejowej i młodych ludzi zainteresowanych nauką w nich. Podejmujemy stale szereg działań promujących branżę, współpracujemy ze szkołami technicznymi i chętnie umożliwiamy uczniom praktyki w naszych zakładach. Opiekunowie praktyk zapoznają młodych ludzi z charakterem pracy w naszej firmie, dzielą się unikatową, praktyczną wiedzą o pracy w zawodzie. W 2019 roku w praktykach w PKP Energetyka udział wzięło 66 uczniów z 9 szkół średnich technicznych oraz 5 studentów z 5 uczelni wyższych.

Dobra praktyka

W 2018 roku uruchomiliśmy Program Poleceń Pracowniczych.

Program skierowany jest do wszystkich osób zatrudnionych w firmie, a jego celem jest pozyskanie do pracy kandydatów polecanych przez naszych pracowników, o poszukiwanych przez nas kwalifikacjach.

W 2019 roku dzięki Programowi Poleceń Pracowniczych trafiło do naszej firmy 37 nowych pracowników.

Dobra praktyka

Współpracujemy z **Fundacją Robinsona Crusoe**, która zajmuje się usamodzielnianiem i wszechstronnym wspieraniem młodzieży z instytucji opieki zastępczej (domy dziecka, rodziny zastępcze, rodzinne domy dziecka) zagrożonej wykluczeniem społecznym. Jej podopieczni mogą poznać tajniki pracy w naszej firmie i branży oraz przekonać się na ile realizowane przez nas zadania są dla nich ciekawe i jak mogłaby wyglądać ich praca u nas w przyszłości.

Łączna liczba i odsetek nowych pracowników zatrudnionych oraz łączna liczba odejść z pracy w okresie 2016 - 2019

	2016	2017	2018	2019				
Łączna liczba i odsetek pracowników nowozatrudnionych w stosunku do wszystkich pracowników danej kategorii w organizacji								
Kobiety	91	12,31%	74	12,03%	70	12,32%	46	8,29%
Mężczyźni	75	1,44%	108	2,22%	152	3,44%	202	4,71%
Łącznie	166	2,80%	182	3,33%	222	4,46%	248	5,13%
Łączna liczba pracowników nowozatrudnionych wg wieku								
Poniżej 30 roku życia	63		59		99		113	
30-50	95		117		111		129	
Powyżej 50 roku życia	8		6		12		6	
Łączna liczba i odsetek pracowników, którzy odeszli w stosunku do wszystkich pracowników danej kategorii w organizacji								
Kobiety	205	27,74%	157	25,53%	118	20,77%	52	9,37%
Mężczyźni	789	15,20%	350	7,21%	596	13,50%	311	7,25%
Łącznie*	994		507		714		363	
Łączna liczba pracowników, którzy odeszli wg wieku								
Poniżej 30 roku życia	95		51		56		47	
30-50	337		208		236		182	
Powyżej 50 roku życia	562		248		422		134	

*Z czego w ramach Programu Dobrowolnych Odejść – 2016 – 685, 2017 – 195, 2018 – 259; 2019 - 0

Dobra energia płynie z różnic

Jesteśmy silni różnorodnością pracowników. Różnorodność rozumiemy jako wyjątkowość każdej osoby. Wiemy, że każdy z naszych pracowników ma niepowtarzalne cechy, kompetencje i talenty, niezależnie od różnic, jakie między nami występują. 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.

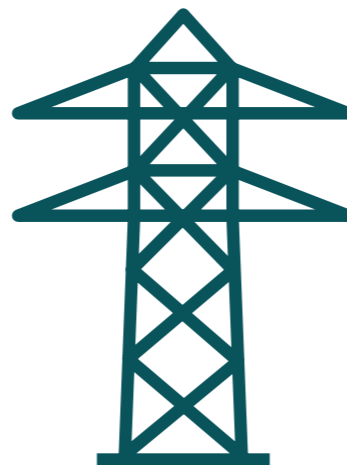
Wierzymy, że różnorodność w miejscu pracy sprzyja wzajemnemu uczeniu się i budowie kultury otwartości. Różnorodny zespół to również lepsze rozumienie potrzeb naszych klientów, co pozwala nam osiągać przewagę konkurencyjną.

Nasze podejście do kwestii różnorodności opisuje obowiązująca w całej firmie Polityka Różnorodności. Do jej przestrzegania zobowiązany jest każdy nasz pracownik.

W 2019 roku dzięki
Programowi Poleceń Pracowniczych

Trafiło do naszej firmy

37 nowych pracowników



Jak wspieramy różnorodność:

Budujemy różnorodną kadrę menadżerską



Zarówno **kobiety** jak i **mężczyźni**, niezależnie od wieku, mają równe szanse w obejmowaniu **stanowisk kierowniczych**.

Rekrutujemy kandydatów o zróżnicowanym profilu

Umożliwiamy wzięcie udziału w procesie rekrutacyjnym **każdej zainteresowanej osobie**.

Promujemy potrzeby utrzymania równowagi między pracą a czasem wolnym od zawodowych obowiązków i wspieramy taki sposób pracy, który to gwarantuje.

Przestrzegamy równości szans



Każdy pracownik ma **równy dostęp do szkoleń, awansów, benefitów** oraz **wynagrodzeń**. Podstawą awansu są kompetencje, osiągnięte wyniki oraz zaangażowanie w wykonywaną pracę.

Wspieramy rozwój zainteresowań pracowników



Zachęcamy do dzielenia się **swoimi pasjami** w środowisku zawodowym.

Edukujemy pracowników

Chcemy uwrażliwiać naszych pracowników na zjawiska takie jak **niepełnosprawność, różnice kulturowe i światopoglądowe**, a także promować postawę szacunku wobec siebie nawzajem. **Naszym celem jest niwelowanie stereotypów i uprzedzeń.**

Tworzymy różnorodne środowisko pracy i promujemy wymianę doświadczeń



Dbamy o to, aby każdy zespół składał się z pracowników **o różnym poziomie doświadczenia** i **był otwarty** na nowych pracowników.

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

	2016	2017	2018	2019
Kadra zarządzająca - podział wg płci				
Kobiety	14%	10%	12%	14%
Mężczyźni	86%	90%	88%	86%
Kadra zarządzająca - podział wg wieku				
Poniżej 30 roku życia	2%	2%	2%	2%
30-50	50%	58%	62%	63%
Powyżej 50 roku życia	48%	40%	36%	35%
Pozostali pracownicy - podział wg płci				
Kobiety	12%	11%	11%	11%
Mężczyźni	88%	89%	89%	89%
Pozostali pracownicy - podział wg wieku				
Poniżej 30 roku życia	7%	7%	7%	7%
30-50	44%	42%	41%	39%
Powyżej 50 roku życia	49%	51%	52%	54%

* stan na 31 grudnia 2016, 2017, 2018, 2019

Szkolenia

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

W firmie oferujemy dwa typy szkoleń – obowiązkowe oraz dobrowolne. Szkolenia obowiązkowe 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.

Szkolenia:

Akademia Brygadzysty:

W ramach działań rozwojowych nasi pracownicy korzystali z cyklu warsztatów w ramach przygotowanej specjalnie dla naszych Brygadzystów Akademii.

Celem Akademii było:

- przekazanie wiedzy o procesach menadżerskich i zdefiniowanie odpowiedzialności na stanowisku Brygadzysty,
- zbudowanie poczucia odpowiedzialności Brygadzystów za bezpieczeństwo, jakość, efektywność i zaangażowanie pracowników,
- poszerzanie wiedzy na temat systemów, praktyk i polityk obowiązujących w organizacji, tj. o systemie premiowym, o procesie rozmów rozwojowych itp.
- przekazanie wiedzy o mechanizmach i czynnikach wpływających na efektywność komunikacji w zlecaniu zadań do wykonania.

Przyszłościowo planujemy kontynuować Akademię Brygadzysty dla naszych Pracowników.

Szkolenia dla grupy ryzyka:

Szkolenia realizowane były dla pracowników pełniących kluczowe stanowiska z perspektywy polityki antykorupcyjnej. Głównym tematem szkoleń była: „**Korupcja - skala, mechanizmy i rodzaje odpowiedzialności za czyny korupcyjne**”.

Akademia Menadżera:

Akademia Menadżera to projekt rozwojowy obejmujący **całą kadrę kierowniczą** w organizacji. Projekt skupiał się na kompleksowym podejściu do rozwoju pracowników na 3 płaszczyznach: **indywidualnym, zespołowym, organizacyjnym.**

Celem było wzmocnienie autorytetu menadżerów na wszystkich poziomach oraz wzrost skuteczności współpracy pomiędzy działami i poprawa komunikacji pionowej.

Każdy pracownik zachęcany jest do udziału w szkoleniach dobrowolnych.

Każdy może skorzystać z **platformy szkoleń e-learningowych**, gdzie znaleźć można szereg materiałów szkoleniowych dotyczących np. komunikacji, pracy zespołowej, czy efektywności pracy własnej.

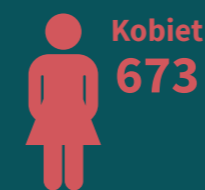


Program Apollo:

Szkolenia z tego cyklu realizowane były dla **grupy 40 top menadżerów**, których tematem była szeroko rozumiana efektywność w podziale na: **efektywność biznesową, osobistą, zespołową i przywódczą.**

Do końca 2019 roku ze szkoleń skorzystało 4395 osób.

Liczba przeszkolonych pracowników*



Liczba przeszkolonych osób

4395



Pracownicy
bezpośredni

2404

Kadra
kierownicza

955

Pracownicy
administracyjni

1036

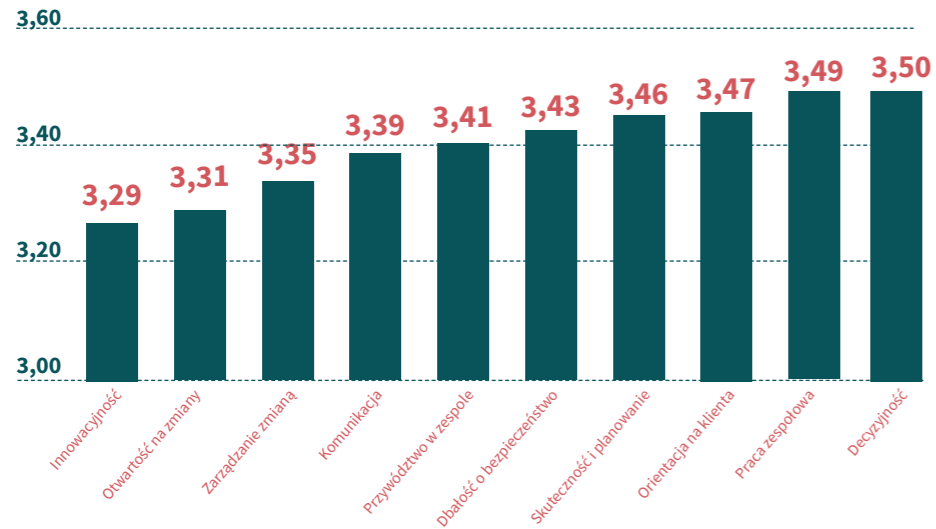
*Liczba osoboszkoleń

Liczba pracowników, którzy podjęli działalność rozwojową poza szkoleniami obligatoryjnymi

	2018	2019
Liczba osób, która podjęła działalność rozwojową (poza szkoleniami obligatoryjnymi) w podziale na płeć		
Kobiety	339	344
Mężczyźni	351	1417
Łącznie	690	1761
Liczba osób, która podjęła działalność rozwojową (poza szkoleniami obligatoryjnymi) w podziale na strukturę zatrudnienia		
Menadżerowie	218	413
Administracyjni	472	672
Bezpośredni	0	676
Łącznie	690	1761

W firmie wierzymy, że najlepiej swoje potrzeby szkoleniowe potrafią określić sami pracownicy. Dlatego wdrożyliśmy program rozmów rozwojowych, w których menadżer z pracownikiem rozmawiają na temat potrzeb pracownika, ale i organizacji, związanych z rozwojem zawodowym. Z jednej strony każdy z pracowników ma możliwość usłyszenia oczekiwań przełożonego w oparciu o zachowania i kompetencje ujęte w Modelu Kompetencji dla wskazanego stanowiska. Z drugiej strony – każdy pracownik może wyrazić swoje oczekiwania i propozycje działań rozwojowych w kolejnym okresie. Dzięki rozmowom rozwojowym wspólnie możemy zaplanować kosztowe i bezkosztowe działania, które pomogą w realizacji rozwoju kompetencji.

W naszej organizacji wykorzystujemy również metody diagnozy kompetencji w formie badań 360 stopni oraz 180 stopni. W 2019 roku przeprowadziliśmy Badanie 360 stopni dla ponad 200 menadżerów naszej organizacji oraz Badanie 180 stopni dla około 4,5 tysiąca pracowników. Celem takich badań jest ocena kompetencji i potencjału pracownika i wyznaczanie celów rozwojowych. Z dumą możemy poinformować, że wszystkie kompetencje zostały ocenione na poziomie spełniającym oczekiwania. Najwyżej oceniona kompetencja to decyzyjność (3,50), najniższej - choć nadal na poziomie spełniającym oczekiwania - innowacyjność (3,29).



Skala: 1 - zachowanie zdecydowanie nie występuje, choć jest oczekiwane; 2 - zachowanie występuje czasami, lecz niewystarczająco często; 3 - zachowanie występuje często i spełnia to standardowe oczekiwania; 4 - zachowanie występuje zawsze i może stanowić wzór do naśladowania.

Dobra praktyka

Do szkolenia pracowników wykorzystujemy najnowocześniejsze technologie. U uruchomiliśmy innowacyjny **poligon szkoleniowy z multimediami, urządzeniami virtual reality, e-learningiem i ćwiczebnym odcinkiem sieci trakcyjnej**. Obiekt przeznaczony jest do ciągłego doskonalenia jakości montażu, konserwacji i naprawy sieci trakcyjnej. Poligon jest miejscem, w którym pracownicy w bezpiecznych warunkach mają możliwość przećwiczenia czynności związanych z utrzymaniem kolejowej sieci trakcyjnej, w tym sprawdzaniem jej stanu, a także wymianą niezbędnych elementów. Szczególne wrażenie na pracownikach robią dwa specjalne pomieszczenia, w których szkolące się osoby wyposażone w specjalne **okulary 3D** mierzą się z sytuacjami, z którymi mogą spotkać się na co dzień w swojej pracy. Ten etap szkolenia odbywa się pod nadzorem instruktora, który patrząc w połączone z okularami monitory, śledzi poszczególne czynności uczestników.



Łącznie na 4710 pracowników zatrudnionych na dzień rozpoczęcia oceny, proces ukończyło 4307 osób. Oceną nie objęto osób zatrudnionych krócej niż 3 miesiące oraz osób będących w okresie wypowiedzenia lub mających mniej niż 3 miesiące do emerytury. 210 menadżerów uzyskało informację zwrotną w formule 360°.

Liczba i procent pracowników podlegających regularnym ocenom jakości i przeglądom rozwoju kariery zawodowej (wg płci, kategorii) w roku 2019.

	2019	
Administracyjni	1157	91%
Kobiety	423	
Mężczyźni	734	
Bezpośredni	2744	88%
Kobiety	11	
Mężczyźni	2733	
Menadżerowie	406	93%
Kobiety	46	
Mężczyźni	360	
Łącznie	4307	89%

[GRI 404-3] [Wskaźnik własny]

Świadczenia pozapłacowe

[GRI 401-2]

Atrakcyjne wynagrodzenia finansowe łączymy z wyjątkowym pakietem benefitów pracowniczych. Oferujemy m.in.:

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

Dodatkowy dzień wolny - 25-go listopada obchodzimy Święto Kolejarza i z tej okazji wszyscy pracownicy mają dzień wolny.

Prywatną opiekę medyczną dla wszystkich pracowników i członków ich rodzin. Współfinansowany przez nas program opieki medycznej umożliwia dostęp do wielu specjalistów i placówek medycznych na terenie całego kraju.

Ubezpieczenie na życie. Dofinansowanie do urlopu i wypoczynku, imprez kulturalnych, artystycznych i sportowych. Pożyczkę mieszkaniową lub remontową.



Kluczowe zaangażowanie

W PKP Energetyka wierzymy, że przyjazne miejsce pracy to miejsce, które angażuje pracowników. Regularnie prowadzimy badania zaangażowania i z dumą możemy powiedzieć, że od lat obserwujemy tendencję wzrostową.

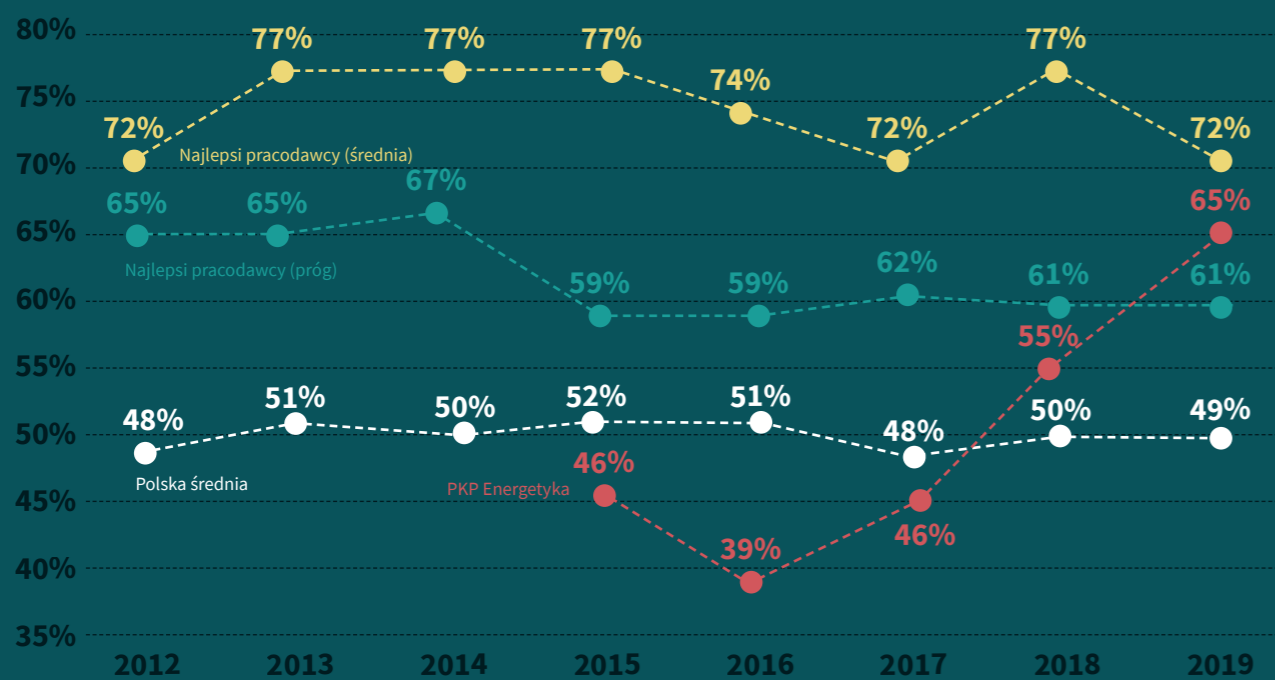
W 2019 roku badanie przeprowadziliśmy na przełomie listopada i grudnia. Organizacja procesu przez zewnętrzną firmę zapewniła pracownikom pełną dobrowolność udziału w badaniu, gwarancję anonimowości udzielonych odpowiedzi i pełną niezależność przy wypełnianiu ankiety. Wielokrotnie podkreślaliśmy też w komunikacji z pracownikami, że nie ma odpowiedzi dobrych ani złych i liczy się każdy głos. Zależy nam na jak największej liczbie odpowiedzi, bo to jest gwarancją rzetelności i reprezentatywności wyników, a co za tym idzie trafniejszego planowania działań skierowanych do pracowników.

Co roku, menadżerowie otrzymują dla swoich jednostek raporty z zespołowymi wynikami badania, na podstawie których, wspólnie ze swoimi pracownikami, opracowują inicjatywy mające na celu wzmacnianie satysfakcji i zaangażowanie pracowników.

Dobra praktyka

W 2019 roku nasza firma po raz kolejny **zdołała zdobyć prestiżową certyfikację Top Employer**. Badanie przeprowadzone przez Top Employers Institute oceniło nasze praktyki HR na podstawie analizy 100 pytań, które dotyczyły 600 praktyk HR. Sprawdzano m.in. jak rozwijamy talenty w organizacji i wdrażamy nowych pracowników, jakie oferujemy szkolenia i rozwój kariery oraz na jakie warunki finansowe i świadczenia dodatkowe mogą liczyć nasi pracownicy.

Wskaźnik zaangażowania pracowników w latach 2015 - 2019



W intranecie pracownicy mogą znaleźć informacje dotyczące m.in.:

- Bieżących rekrutacji
 - Benefitów pracowniczych
 - Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (wnioski o przyznanie pomocy materialnej, w tym na cele mieszkaniowe, pożyczek itd)
 - Wynagrodzeń i systemów premiowania
 - Rozwoju i szkoleń
 - Bezpieczeństwa w miejscu pracy Misja ZERO
 - Delegacji
 - Zaliczek
 - Kart płatniczych
 - Telefonów służbowych
 - Artykułów biurowych, BHP czy IT
 - Przewodnika dla nowo zatrudnionych
 - Standardów etyki
 - Lokalizacji pracowników z różnych jednostek
 - Ochrony danych osobowych
 - Ogólnofirmowych projektów
 - Zarządzania pomysłami i inicjatywami
 - Materiałów wizerunkowych
 - Biuletynów pracowniczych w wersji elektronicznej
- oraz wielu innych.

Komunikacja

W 2019 roku największy nacisk został położony na inicjatywy związane z komunikacją wewnętrzną, w tym wzmocnienie kanałów dotarcia do pracowników pracujących w terenie, nie mających bieżącego dostępu do informacji w formie online, oraz z działaniami wzmacniającymi wizerunek pracodawcy. Uruchomionych zostało także wiele programów związanych z rozwojem pracowników i adaptacją nowo przyjętych osób.

Komunikacja była, jest i zawsze będzie naszym priorytetowym obszarem działania w budowaniu angażującego miejsca pracy. Stawiamy na szczerą i otwartą komunikację w firmie i przekazywanie na bieżąco wszystkich ważnych komunikatów, bo rozumiemy jak ogromne ma to znaczenie dla pracowników. **W 2019 roku uruchomiliśmy nową odsłonę firmowego intranetu - czyli portalu dedykowanego dla naszych pracowników.** Narzędzie stało się bardziej interaktywne od poprzedniej wersji. Wzbogacono je m.in. o elementy znane z portali społecznościowych. Pracownicy mają możliwość komentowania publikowanych informacji, co jest bardzo dla nas ważne. Na bieżąco mogą zadawać nurtujące ich pytania, a my możemy szybko na nie odpowiadać. Wierzymy, że otwarcie się na dwustronną komunikację, także w narzędziu jakim jest intranet, jest jednym z kluczowych elementów zaangażowania pracowników. Dlatego za pośrednictwem intranetu odbywają się również czaty z naszymi ekspertami, podczas których każdy pracownik może zadać pytanie np. prezesowi zarządu. W intranecie pracownicy znajdą także specjalne zakładki z najważniejszymi informacjami przydatnymi im w codziennej pracy, min. informacje o firmie i wszystkie nasze polityki, regulacje i zasady.

Z dumą możemy poinformować, że nasz portal intranetowy zajął pierwsze miejsce w kategorii „Portal/Intranet dla Pracowników” podczas 19. edycji ogólnopolskiego Konkursu Biuletynów Firmowych, organizowanego przez Agape Custom Publishing. Jest to już druga nagroda za nasz intranet, po przyznaniu dwa lata wcześniej wyróżnieniu Nielsen Norman Group za jeden z najlepszych intranetów firmowych na świecie.

Regularnie komunikujemy się z pracownikami również za pomocą naszych wewnętrznych biuletynów wydawanych w formie papierowej – „MOCny Skład” oraz „Dobra Energia”. To publikacje, w których opisujemy najnowsze wydarzenia z życia firmy, dzielimy się najlepszymi praktykami oraz prezentujemy pasje i zainteresowania naszych pracowników. Magazyny te w szczególności kierujemy do naszych pracowników, którzy na co dzień, nie mają możliwości śledzenia informacji publikowanych w intranecie, gdyż pracują w terenie.



Kierując się naszą wartością „Zaangażowanie” zachęcamy naszych pracowników do dzielenia się swoją wiedzą i informacjami o prowadzonych projektach. Chcemy, aby komunikacja firmowa była również autorstwem naszych pracowników, aby to oni dzielili się ze wszystkimi kolegami i koleżankami informacjami o ważnych dla nich tematach. W naszych magazynach prezentujemy autorskie teksty pracowników i oferujemy publikacje w naszych elektronicznych kanałach komunikacji wewnętrznej, w tym wsparcie w przygotowaniu grafik oraz pomoc przy redakcji tekstu.

Każdego roku organizujemy spotkanie kadry menedżerskiej TOP400. Podczas dwudniowego spotkania menadżerowie dyskutują na temat planów spółki, pracują nad inicjatywami i pomysłami na jej dalszy rozwój. TOP400 jest mostem łączącym zarząd spółki z jej pracownikami. Po każdym spotkaniu, w poszczególnych zespołach odbywają się spotkania komunikacyjne, podczas których menadżerowie przekazują swoim pracownikom informacje pozyskane podczas eventu.

Dobra praktyka

W czerwcu 2019 roku po raz pierwszy w PKP Energetyka zorganizowaliśmy chat, którego gospodarzem był prezes Wojciech Orzech. Prezes odpowiadał na pytania zadawane przez pracowników, które dotyczyły m.in. kierunku rozwoju naszej firmy, wyzwań biznesowych, spraw pracowniczych, bezpieczeństwa pracy oraz wielu innych tematów. Spotkanie to spotkało się z ogromnym zainteresowaniem naszych pracowników i postanowiliśmy przyjąć tę formułę spotkań również w kolejnych latach.

Drużyna po godzinach

Nie ma chyba lepszego dowodu na świetne relacje w pracy, niż chęć wspólnego spędzania czasu również „po godzinach”. W PKP Energetyka z radością wspieramy wiele sportowych i artystycznych pasji naszych pracowników. Kibicujemy im na biegowych ścieżkach, rajdach turystycznych, boiskach sportowych i rodzinnych piknikach.

[GRI 403-6]

W 2019 roku nasi pracownicy już po raz drugi wzięli udział w EKIDENIE – maratonie sztafet firmowych w Warszawie.



Każdy z zawodników w sześciuosobowej drużynie miał za zadanie pokonać swój odcinek: pierwszy – 7,195 km, dwaj następni po 10 km, a trzej kolejni po 5 km. Łączny przebyty przez drużynę dystans był równy długości maratonu – 42 km 195 m. W tym wydarzeniu mieliśmy aż 3 drużyny, więc wspólnie przebiegliśmy tego dnia ponad 126 kilometrów!

Nasi piłkarze dzielnie walczyli podczas X Turnieju Piłki Nożnej Kolejarzy i Wykonawców PLK CUP 2019



03

Bezpieczeństwo w każdej sytuacji

“

Bezpieczeństwo w każdej sytuacji – to jeden z filarów naszej strategii odpowiedzialnego biznesu oraz kluczowa wartość naszej organizacji. Kwestie bezpieczeństwa traktujemy bardzo szeroko i podchodzimy do nich w kompleksowy sposób.

Urszula Gawrysiak
Dyrektor Biura BHP, PPoż i Ochrony Środowiska

Bezpieczeństwo pracowników

[GRI 403-4] Kulturę bezpieczeństwa w naszej firmie chcemy budować we współpracy i przy zaangażowaniu wszystkich pracowników. Konsultacje prowadzone są w ramach Komisji Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w działających w Centrali oraz Zakładach i Obszarach Serwisowych. Posiedzenia komisji, podczas których są omawiane i uzgadniane zmiany w procesach zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, odbywają się w okresach kwartalnych. Aktywny udział w powołanych komisjach BHP biorą przedstawiciele związków zawodowych i zakładowi społeczni inspektorzy pracy. W takiej formie wspólnie wypracowaliśmy zasady, które decydują o codziennej bezpiecznej pracy w naszej organizacji. Regularnie aktualizujemy wszystkie procedury i dbamy o to, aby były przejrzyste i zrozumiałe dla każdej zatrudnionej osoby. Nieustannie szkolimy i edukujemy pracowników oraz dostarczamy im wymagane do bezpiecznej pracy narzędzia.

Nasze zasady bezpieczeństwa:

Dbamy o bezpieczeństwo swoje i innych.

Przewidujemy zagrożenia i przeciwdziałamy im.

Aktywnie proponujemy rozwiązania, mające na celu poprawę bezpieczeństwa.

Nie tolerujemy przypadków nieprzestrzegania zasad bezpieczeństwa.

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

Nie powtarzamy błędów – wyciągamy z nich wnioski.



[403-1] **Kwestie bezpieczeństwa stanowią część Zintegrowanego Systemu Zarządzania (ZSZ). Spełniamy wymagania i wytyczne normy PN-N 18001:2007.**



Ogromna większość z nas ma rodziny, do których wraca codziennie po pracy albo po dłuższym pobycie w delegacji. Nasi mężowie, żony, dzieci czy wnuki mają pełne prawo oczekiwać, że wrócimy do domu cali i zdrowi. Dlatego tak ważne jest, aby w każdej minucie swojej pracy, w każdym miejscu i o każdej porze pamiętać o przestrzeganiu procedur, właściwym przygotowaniu narzędzi i miejsca pracy oraz zadbaniu o wszelkie inne elementy, które mają wpływ na bezpieczeństwo.

Krystian Harasimiuk
specjalista ds. BHP

Dobra praktyka

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

- 1. Badanie wypadków i chorób zawodowych (monitorowanie reaktywne).**
- 2. Identyfikacja zagrożeń (monitorowanie aktywne).**
- 3. Ocena ryzyka zawodowego (monitorowanie aktywne).**
- 4. Planowanie poprawy warunków bezpieczeństwa pracy.**
- 5. Pomiar czynników szkodliwych i uciążliwych (monitorowanie reaktywne).**
- 6. Monitorowanie bezpieczeństwa i higieny pracy.**
- 7. Identyfikacja zdarzeń potencjalnie wypadkowych.**
- 8. Wizyty Bezpieczeństwa.**

[GRI 403-5] Przed rozpoczęciem pracy w naszej firmie pracownicy przechodzą obowiązkowe szkolenie wstępne BHP. Każdy zapoznaje się z podstawowymi przepisami i zasadami BHP oraz specyfiką zakładu pracy. Dodatkowo organizujemy cykliczne szkolenia, podczas których pracownicy aktualizują wiedzę i umiejętności z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zapraszamy również pracowników na szkolenia z pierwszej pomocy – program dopasowany jest do zagrożeń, na które mogą być narażeni pracownicy. Obejmuje postępowanie na okoliczność urazu, nagłych stanów medycznych i edukację nt. podstawowych mechanizmów psychologicznych podczas wypadku.

[GRI 403-2] Każde stanowisko pracy w PKP Energetyka jest przez nas starannie oceniane pod kątem ryzyka zawodowego. Ocena prowadzona jest nowoczesną pięciostopniową metodą risk score, a dodatkowo jest cyklicznie aktualizowana. Przed podjęciem prac identyfikujemy ryzyka i maksymalnie staramy się je ograniczyć – dla prac szczególnie niebezpiecznych przygotowujemy Karta Oceny Ryzyka ze wskazaniem ryzyk i podjętych działań zapobiegawczych. Nasze Służby BHP regularnie dokonują też przeglądu stanowisk i procesów pracy w organizacji. Każda kontrola zakończona jest raportem z opisem zaleceń pokontrolnych.

Nasze normy zarządzania BHP są systematycznie badane przez niezależnych audytorów. Wszyscy nasi pracownicy Służby BHP posiadają wymagane przepisami wykształcenie, wiedzę i umiejętności. Regularnie organizujemy szkolenia, a każdy z pracowników przechodzi cykliczną ocenę. Powołaliśmy również Sztab Bezpieczeństwa, w skład którego wchodzi członkowie zarządu, kadra i pracownicy firmy. Zadaniem Sztabu jest monitorowanie bezpieczeństwa pracy.

W całej firmie wdrożyliśmy system **12 Zasad Ratujących Życie**. Zasadą nadrzędną jest „Zasada STOP: W sytuacji zagrożenia zdrowia lub życia nie podejmuję pracy i zatrzymuję innych”. Nieustannie przypominamy pracownikom, że mają prawo i obowiązek do przerwania pracy, gdy warunki nie są bezpieczne. W 2019 roku uruchomiliśmy również **Telefon Bezpieczeństwa** – dzwoniąc pod numer **22 391 91 91** każdy pracownik może anonimowo poinformować o zaobserwowanych zagrożeniach związanych z bezpieczeństwem w miejscu pracy. W firmie działa też aplikacja „Obserwacje BHP i OŚ” za pośrednictwem której osoby zatrudnione w spółce mogą przez intranet lub służbowy telefon komórkowy zgłaszać zdarzenia potencjalnie wypadkowe.

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.

Dobra praktyka

Ponad 100 naszych pracowników z Lublina i okolic ukończyło trzyletni program szkoleń przeciwpożarowych - poznali m.in. budowę i przeznaczenie podręcznego sprzętu gaśniczego oraz techniki gaszenia z użyciem różnych typów gaśnic. Swoją wiedzę sprawdzali w praktyce podczas gaszenia pożarów testowych.

Dobra praktyka

Do poprawy bezpieczeństwa wykorzystujemy również najnowsze technologie. Cały czas rozwijamy system **Automatycznego Ostrzegania Maszynisty**. Odpowiada on na zdarzające się w ruchu kolejowym przypadki, w których maszynista przejeżdża na czerwonym świetle, gdyż nie zauważa sygnalizacji stop. **System AOM** za pomocą nowoczesnych kamer wysokiej klasy skanuje otoczenie pociągu i rozpoznaje wskazania semaforów, jak również wszystkie inne znaki, które znajdują się przy torach. Przy wykorzystaniu sygnałów świetlnych i dźwiękowych ostrzega maszynistę, **dzięki czemu zmniejsza ryzyko**, że przeoczy on jakieś ostrzeżenie.

Dobra praktyka

Bezpieczeństwo pracowników naszych partnerów biznesowych jest dla nas równie istotne, jak osób zatrudnionych w PKP Energetyka. Wszystkie wymagania w tym zakresie zawarliśmy w Kodeksie Postępowania Dostawców i Wykonawców Grupy Kapitałowej PKP Energetyka. Z dokumentem muszą zapoznać się wszystkie firmy, które chcą podjąć z nami współpracę.

Zgodnie z zapisami Kodeksu:

> Każdy dostawca musi stale dążyć do zapewniania wszystkim pracownikom miejsc pracy zgodnych z obowiązującymi przepisami BHP.

> Dostawca powinien dysponować procedurami i zatrudniać pracowników na bieżąco monitorujących przestrzeganie norm i przepisów związanych ze zdrowiem oraz bezpieczeństwem i higieną pracy.

> Wszelkie zagrożenia w kwestii BHP powinny zostać zidentyfikowane i właściwie zarządzane.

> Dostawca zobowiązany jest zapewnić pracownikom co najmniej niezbędny poziom wiedzy z zakresu BHP.

[GRI 403-7]

Misja ZERO

Misja ZERO to kluczowy projekt stojący na straży bezpieczeństwa pracy w PKP Energetyka. To program budowy bezwypadkowego miejsca pracy dla każdego pracownika. Misja ZERO to wizja - nie tylko cel numeryczny - której podstawą jest to, by nikt nie uległ urazom lub wypadkom śmiertelnym przy pracy.

Filary programu zostały wypracowane podczas warsztatów, w których brało udział kilkuset pracowników naszej firmy. Wspólnie ustaliliśmy, że Misja ZERO opierać się będzie na:

przywództwie 1

zarządzaniu ryzykiem 2

systemach 3

bezpiecznych maszynach 4

ludziach 5



Misja ZERO to nie jednorazowe działanie, czy inwestycja – to rozpisany na lata program mniejszych i większych zmian w wielu obszarach. W każdym filarze określiliśmy od kilkunastu do kilkudziesięciu czynności i zadań do wykonania. Ich efektem ma być całkowite wyeliminowanie wypadków w naszej firmie.

Za przygotowanie planu działań i jego realizację w ramach każdego filarów Misji ZERO odpowiedzialne są interdyscyplinarne zespoły.

Jednym z najważniejszych zainaugurowanych w 2019 roku projektów w ramach Misji ZERO była Akademia Misji ZERO. Głównym **celem Akademii jest skorzystanie z wiedzy i doświadczenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa**, które wzbogacone o wiedzę zdobytą podczas specjalistycznych szkoleń będą mogli przekazywać swoim współpracownikom.

W całej organizacji rygorystycznie przestrzegane są wszystkie przepisy Medycyny Pracy.

Wszystkie informacje zwrotne od pracowników, wyniki kontroli, audytów, przeglądów stanowisk pracy są analizowane. Na ich podstawie podejmowane są decyzje o wdrożeniu usprawnień i zmian. Jednocześnie starannie badamy okoliczności każdego zdarzenia wypadkowego. Specjalny zespół ekspertów ustala jego przyczyny i przygotowuje propozycje działań korygujących oraz profilaktycznych dla organizacji.

Misja ZERO w 2019:

Filar I Przywództwo



Przez cały rok we wszystkich jednostkach biznesowych przeprowadzone były **regularne wizyty bezpieczeństwa** oraz zgłaszane zdarzenia potencjalnie niebezpieczne.

Odbyto **3938** wizyt bezpieczeństwa Zarejestrowano **4573** zgłoszenia.

Filar II Zarządzanie ryzykiem



Zrealizowano **analizę RCA**, czyli poszukiwania przyczyn wypadków, jednego z poważnych zdarzeń, które miało miejsce w PKP Energetyka.

Filar III System

Zespół Filaru III pracował nad rozbudowaniem procedury „**Nadzorowanie podwykonawców**” oraz nad kolejnymi standardami bezpiecznej pracy na wysokości, tj.: dobór sprzętu, sposoby kotwienia oraz ewakuacja z wysokości.



Opracowano draft „**Pozwolenia na pracę**” dotyczący prac zaliczanych do szczególnie niebezpiecznych.

Rozpoczęły się również prace nad procedurą zarządzania podwykonawcami.

Przygotowano **Procedurę monitorowania** bezpieczeństwa i higieny pracy.

Filar IV Bezpieczne maszyny



Program **Moja Szatnia** - zakończono remont zapleczy socjalnych w sześciu lokalizacjach.



700 samochodów służbowych wyposażono w apteczki pierwszej pomocy zgodne z **normą DIN 13164**



Zakończono **testy wybranych elektronarzędzi** w czterech sekcjach firmy. **Opracowano** również **standard elektronarzędzi** dla Oddziału Usługi.

Filar V Ludzie

1. Rozpoczęto opracowywanie **tematyki szkoleń** organizowanych przez firmy zewnętrzne.



2. Prowadzono działania wdrożeniowe **standardu 5S** w Sekcjach (9 lokalizacji) w halach pociągu, pociągach sieciowych i Rejonach Serwisowych (5 lokalizacji) w warsztatach, samochodach pogotowia energetycznego i torbach monterskich.

3. Zrealizowano **24** wizyty wsparcia przez Zespół Ambasadorów

w zakresie utrzymania wdrożonych **praktyk 5S** – organizacja miejsca pracy.

4. Przygotowano materiały do drugiej akcji **Misja Zdrowie** oraz związane z bezpieczeństwem w ruchu drogowym: **Bezpieczny Samochód, Idzie Zima, Bezpieczna Rozmowa Podczas Jazdy, Sprawny Samochód.**

5. Zrealizowano **film instruktażowy** w ramach akcji **Bezpieczne Schody.**



Dobra praktyka

Drugi dzień spotkania kadry zarządzającej TOP 400 - 2019 poświęcony był **praktycznym warsztatom z szeroko rozumianego bezpieczeństwa**. Tematem przewodnim były rozwiązania z zakresu poprawy bezpieczeństwa w obszarze uszynień elektrycznych, ochrony przeciwpożarowej, ochrony środowiska, prac na wysokości oraz technik bezpiecznej jazdy.

Wybrane tematy planowanych szkoleń w Akademii Misji ZERO:

1. bezpieczna jazda
2. organizacja procesu budowlanego
3. ocena ryzyka w pracy
4. ochrona środowiska
5. ręczne prace transportowe
6. hałas i wibracje
7. środki ochrony indywidualnej
8. praca na wysokości
9. bezpieczeństwo chemiczne
10. bezpieczeństwo pożarowe
11. organizacja prac elektroenergetycznych

Wykładowcami w Akademii są trenerzy wewnętrzni – pracownicy, którzy po odpowiednim kierunkowym przeszkoleniu będą poszerzali wiedzę wszystkich pracowników PKP Energetyka.

Liczba i rodzaj wypadków w pracy

	2016	2017	2018	2019
Uszczerbek na zdrowiu pracowników organizacji (w tym śmiertelne)	27	33	30	43
Liczba ofiar śmiertelnych w wyniku urazów przy pracy	0	1	1	1
Wskaźnik ofiar śmiertelnych w wyniku urazów przy pracy (na milion przepracowanych godzin)	0	0,111	0,116	0,126
Liczba ciężkich wypadków przy pracy (z wyłączeniem ofiar śmiertelnych)	0	2	0	0
Odsetek ciężkich wypadków przy pracy (z wyłączeniem ofiar śmiertelnych)	0	4,76%	0	0
Liczba zarejestrowanych urazów przy pracy	34	42	36	52
Wskaźnik zarejestrowanych urazów przy pracy (na milion przepracowanych godzin)	3,44	4,64	4,16	6,54

Liczba wypadków w podziale na rodzaj wypadku

	2016	2017	2018	2019
Wypadki lekkie	25	30	25	40
Wypadki ciężkie	0	2	0	0
Wypadki zbiorowe	1	0	1	1
Osoby poszkodowane w wypadkach zbiorowych:	2	0	4	2
Wypadki śmiertelne	0	1	1	1
LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate) - Liczba wypadków x 1mln podzielona przez efektywną liczbę przepracowanych godzin w analizowanym okresie)	2,76	3,65	3,46	5,41
Liczba zdarzeń potencjalnie wypadkowych	Brak danych	1311	4536	4572
Procent zrealizowanych/usuniętych zagrożeń	Brak danych	68%	78%	78,57%
Wskaźnik ciężkości wypadków (liczba dni zwolnienia lekarskiego z tytułu wypadków przy pracy dzielona przez liczbę wypadków w roku kalendarzowym)	50,26	89	78,7	84,95

Pracownicy - bohaterowie

Bohater to słowo nieczęsto padające w raportach niefinansowych. Ale w PKP Energetyka nie wahamy się go użyć opisując niektóre zachowania naszych pracowników. Specyfika zawodu naszych ekip monterów, elektryków i brygad sprawia, że często przebywają w mało uczęszczanych miejscach. Zdarza się, że jako pierwsi i jedyni widzą sytuacje niebezpieczne zagrażające życiu lub mieniu. **Zawsze reagują – nie dla nagród czy splendoru, ale ze zwykłej ludzkiej przyzwoitości.** Nam pozostaje jednie duma, że ludzie są częścią naszej firmy.

W sierpniu podczas robót na stacji Piła doszło do groźnego wypadku. Jeden z naszych pracowników został porażony prądem o napięciu 3kV. Był nieprzytomny, nie oddychał. W miejscu zdarzenia swoją pracę wykonywała brygada pociągu sieciowego EZSZ Krzyż Wielkopolski, która błyskawicznie przystąpiła do akcji reanimacyjnej. Dwóch naszych pracowników przez 12 minut w profesjonalny sposób wykonywało masaż serca. W międzyczasie świadkowie zdarzenia zaalarmowali służby ratownicze. Poszkodowany przeżył i został bezpiecznie przewieziony do szpitala.

W styczniu 2019 roku podczas prac związanych z przeglądem sieci trakcyjnej przebiegała rozjazdowa na stacji Sosnowiec Jęzor, pracownicy brygady zlokalizowali, a następnie zgłosili dyżurnemu ruchu, pęknięcie szyny. Pęknięta szyna mogłaby doprowadzić do dramatycznego w skutkach wypadku kolejowego.

W styczniu 2019 roku brygada PKP Energetyka, przy sprawdzaniu sytuacji torowej na szlaku Mysłowice-Kosztowy zauważyła zatrzymaną lokomotywę spalinową. Po krótkiej rozmowie z mechanikiem lokomotywy stwierdzono podejrzenie stanu nietrzeźwości, co niezwłocznie zgłoszono dyżurnej ruchu. Na miejsce zostały też wezwane służby porządkowe – policja i SOK.

W maju 2019 roku pracownicy Sekcji Opole Groszowice otrzymali zgłoszenie o powstaniu na rzece przy moście kolejowym Kanał Ulgi w Opolu zatorze, zagrażającym jego konstrukcji. Na miejsce zdarzenia niezwłocznie wysłano zespół pracowników pociągu sieciowego wyposażonego w podnośnik typu palfinger. Dodatkowo teren został zabezpieczony przez zastępy Straży Pożarnej. Po odłączeniu napięcia i uszynowaniu sieci trakcyjnej przystąpiono do usunięcia potamanych kawałków drzew zalegających przy moście. Sukcesywnie, kawałek po kawałku doprowadzono do udroźnienia przepływu. Prace zakończono po sześciu godzinach od otrzymania zgłoszenia. Dzięki ciężkiej pracy pracowników Sekcji Opole Groszowice most został ocalony, w efekcie pociągi kursujące na tym odcinku nadal mogą bezpiecznie przewozić podróżnych.

Dobra praktyka

W lipcu przed Dworcem Centralnym w Warszawie zainaugurowaliśmy trzecią edycję akcji „**Kolej na Ciebie. Uratuj życie!**”. Jej celem jest promowanie honorowego krwiodawstwa. Podobne spotkania odbyły się także na dworcach w Bydgoszczy, Częstochowie, Gdańsku, Gdyni, Katowicach, Krakowie, Poznaniu, Rzeszowie, Szczecinie, Tarnowie i Wrocławiu.

Dobra praktyka

Od 2015 roku w spółce działa Zintegrowany System Zapewnienia Sprawności Sieci Trakcyjnej. Jednym z kluczowych systemów wchodzących w jego skład jest **e-Tabor**. Pozwala on na bieżąco rejestrować i analizować zdarzenia kolejowe oraz śledzić informacje dotyczące przeglądów eksploatowanego taboru i kwalifikacji pracowników. Gromadzi w jednym miejscu tak ważne dokumenty jak badania techniczne, przeglądy, rozkłady jazdy i najbardziej aktualne instrukcje bezpieczeństwa ruchu kolejowego i utrzymania pojazdów kolejowych. **System „pilnuje” terminów wykonywania przeglądów i napraw na pojazdach, zminimalizowane zostało ryzyko** związane z wykorzystaniem pociągów nieposiadających aktualnych badań technicznych. Jednocześnie dzięki wchodzącej w skład e-Taboru **aplikacji m-Rails** maszyniści mają dostęp online do aktualnych instrukcji i dokumentacji związanych z utrzymaniem pojazdów i prowadzeniem ruchu kolejowego.

E-Tabor pozwala również na nieprzerwany dostęp do dokumentów poświadczających uprawnienia pracowników. Kierownicy sekcji, maszyniści oraz kierownicy pociągów mogą na bieżąco kontrolować ważność autoryzacji na poszczególne pojazdy i szlaki kolejowe.

Bezpieczeństwo przejazdów

Utrzymanie sieci trakcyjnej na terenie całej Polski to ogromna odpowiedzialność za bezpieczeństwo przejazdów. W PKP Energetyka robimy wszystko, aby zminimalizować liczbę awarii i zapewnić bezpieczne przejazdy ludziom i towarom.

Przyczyny zmniejszenia liczby awarii:

01

Podnoszenie standardów jakościowych wykonywanych usług utrzymania urządzeń sieci trakcyjnej, m.in. poprzez uruchomienie wewnętrznych kontroli jakości realizowanych usług.

02

Wprowadzenie systemu **PLANER**, co umożliwiło sprawniejsze planowanie zadań, a tym samym **lepsze wykorzystywanie zamknięć torowych** i terminowe wykonywanie przeglądów i oględzin sieci trakcyjnej.

03

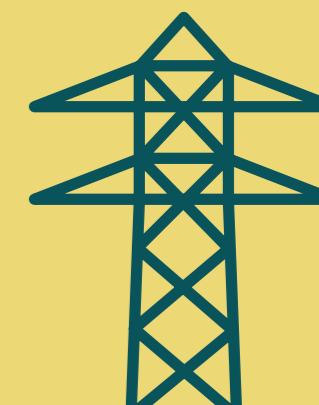
Realizacja programu **Krok po Kroku**, który przyczynia się do poprawy jakości, właściwej organizacji stanowiska pracy oraz standaryzacji wykonywanych czynności.

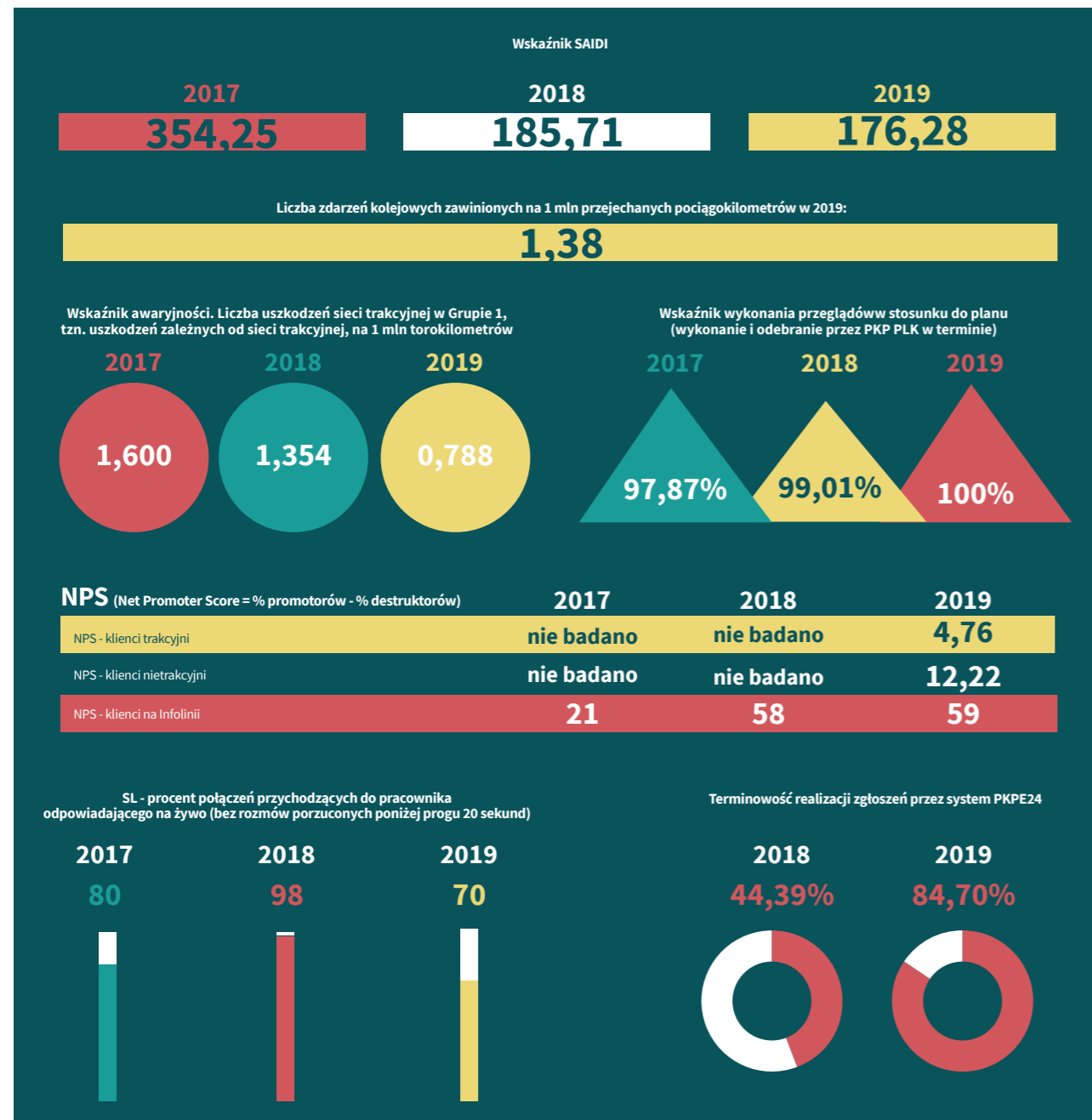
04

Wdrożenie nowych rozwiązań informatycznych **m.in. aplikacji umożliwiającej zgłaszanie usterek w trybie online**, co powoduje szybsze ich usuwanie, a w konsekwencji przekłada się na eliminację potencjalnych uszkodzeń i tym samym spadek liczby awarii.

05

Zwiększone nakłady zarządcy linii kolejowych na **modernizację i wykonywanie zaległości remontowych** infrastruktury kolejowej.





Naszą ambicją w PKP Energetyka jest przeciwdziałanie awariom zanim wystąpią. Pracujemy nad wdrożeniem innowacyjnych projektów, które poprawią jakość utrzymania urządzeń sieci trakcyjnej. Jedną z nich jest system zapobiegający obładaniu sieci trakcyjnej. Precyzyjny monitoring kluczowych parametrów – wilgotności i temperatury – pozwala jednoznacznie określić miejsca, w których może wystąpić oblodzenie. Następnie system automatycznie wymusza w tym miejscu sieci przepływ prądu o niskim natężeniu – wystarczającym, aby podgrzać sieć do temperatury, która uniemożliwi osadzenie się szronu i powstanie oblodzenia. Obecnie w celu zapobiegania oszronieniu i oblodzeniu sieci jezdnej wykonywane jest smarowanie przewodów jezdnych preparatem antyoblodzeniowym. Jest też wykonywana usługa przecierania przewodów jezdnych.

Dobra praktyka

W lipcu 2019 roku przedłużyliśmy nasze wyłączne prawo do korzystania z systemu **No-Frost**, zapobiegającemu obładaniu sieci trakcyjnej i opracowanego wspólnie z naukowcami z Politechniki Warszawskiej. Wykorzystanie innowacyjnego systemu pozwoli na dalsze zredukowanie liczby awarii sieci trakcyjnej (w ciągu trzech lat ich liczbę obniżono aż 10-krotnie), co przełoży się na zmniejszenie opóźnień pociągów, a w konsekwencji podwyższenie satysfakcji pasażerów.

Dobra praktyka

Dbamy o cyberbezpieczeństwo. W firmie wdrożone są zaawansowane zabezpieczenia techniczne. Duży nacisk kładziemy również na budowę odpowiedzialnych i bezpiecznych zachowań pracowników. W ramach Programu Budowania Świadomości Bezpieczeństwa uruchomiliśmy cykl szkoleń e-learningowych z tego zakresu. W ramach podnoszenia poziomu dojrzałości realizowany jest projekt Systemu Zarządzania Ciągłością Działania, który wpływa na zmniejszanie ryzyka dla ciągłości działania usług ICT (*Information and Communication Technologies*).



Aby przyspieszyć usuwanie ewentualnych usterek sieci trakcyjnej wdrożyliśmy **on-linowy system** do zgłaszania usterek – **PKPE24**. **Rozwiązanie – oparte o nasz intranet** – skróciło czas usuwania awarii. PKPE24 pozwala na automatyzację przekazywanej nam przez klienta informacji o usterce oraz umożliwia dołączenie dokumentacji zdjęciowej. Po rozwiązaniu problemu w taki sam sposób przekazujemy informację zwrotną. System daje też możliwość powiadomień mailowych i SMS o dodaniu zgłoszenia oraz zmianie jego statusu. W 2019 roku PKPE24 został poszerzony o aplikację na urządzenia mobilne.

Pracujemy również nad Inteligentnym **Systemem Zarządzania Siecią SCADA**, którego zadaniem będzie dalsza poprawa niezawodności sieci trakcyjnej oraz redukcji przerw w zasilaniu, czyli w konsekwencji mniej opóźnień pociągów. SCADA umożliwia stałą obserwację sieci trakcyjnej oraz sterowanie nią dzięki informacjom pochodzącym z tysięcy urządzeń - obecnie posiadamy kilkadziesiąt tysięcy urządzeń połączonych w sieć, w tym około 40 tysięcy liczników energetycznych. Wszystkie te dane stanowią podstawę centralnego systemu SCADA. Dodatkowo, system nie tylko nadzoruje parametry sieci energetycznej, ale pobiera również np. dane pogodowe oraz informacje o pracach prowadzonych na poszczególnych odcinkach sieci. Niewątpliwą zaletą SCADA jest fakt, że stanowi odporny na awarie system rozproszony i umożliwia zastępowanie jednego centrum sterowania przez drugie. W projekcie przewidziane są funkcjonalności, które pozwalają na automatyczne wykrycie miejsca usterki i samodzielne, bez ingerencji dyspozytora, przełączenia przywracające zasilanie dla jak największej liczby urządzeń.

Naszym największym programem inwestycyjnym – który jednocześnie stanowi jeden z kluczowych elementów zmian na rynku kolejowym w Polsce – jest **Projekt Modernizacji Układów Zasilania MUZ II/III**. MUZ II/III to następca MUZ I – zakończonego w terminie programu, dzięki któremu wybudowaliśmy i zmodernizowaliśmy 86 obiektów.

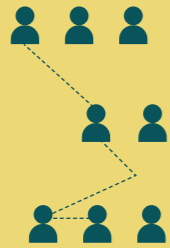
MUZ II/III obejmuje 200 obiektów, a w jego ramach kompleksowo modernizujemy układy zasilania sieci trakcyjnej. To dzięki tym działaniom możliwa jest jazda po polskich torach tak nowoczesnych pociągów jak Pendolino i rozwój szybkiej kolei w kraju.

Modernizowane w ramach MUZ obiekty są przyłączane do sieci dystrybucyjnej PKP Energetyka i praktycznie natychmiast paszportyzowane w oparciu o centralny system ewidencyjny naszej firmy. Stworzyliśmy system, który umożliwia planowanie pracy w ramach MUZ w sposób dostosowany do potrzeb prowadzenia ruchu pociągów. Nasze dyspozytury prowadzą współpracę operacyjną w tym zakresie przez całą dobę i na wszystkich szczeblach zarządzania.

Wartość MUZ II wynosi około miliarda złotych.

Nasze działania przygotowujące PKP Energetyka do największego programu inwestycyjnego polskiej kolei

1
Reorganizacja struktury firmy i dostosowanie jej do nowych wyzwań – powołano m.in. spółki wyspecjalizowane w konkretnych działalnościach.



2
Zapewnienie **zasobów umożliwiających równoczesną realizację kilkudziesięciu inwestycji w jednym czasie**. Podpisaliśmy umowy ramowe z czołowymi wykonawcami, nawiązaliśmy współpracę z biurami projektowymi, a także wprowadziliśmy newralgiczne dla realizacji **Programu MUZ** kompetencje w wydzielonych jednostkach firmy.

W sumie zaangażowaliśmy ponad 600 pracowników.



3 **Powołanie struktury projektowej**

skupiającej doświadczonych kierowników projektów dysponujących **odpowiednimi certyfikatami**, m.in. **International Project Management Association (IPMA)**, **Projects In Controlled Environments (Prince2)** oraz **Agile Project Management (AgilePM)**.

4 **Powołanie Komitetu Sterującego**

składającego się m.in. **z członków zarządu firmy** do podejmowania w razie konieczności natychmiastowych decyzji.



5
Wdrożenie nowoczesnych narzędzi informatycznych wspierających m.in. zwinny proces zarządzania projektami, m.in:

- PPM**
zarządzanie portfelem projektów
- Planer**
zarządzanie pracą brygad w terenie
- GIS**
system informacji przestrzennej o majątku dystrybucyjnym
- ZMS**
zarządzanie majątkiem sieciowym
- KAIZEN**
praktyki ciągłego doskonalenia

6 **Przeprowadzenie programu rozwoju kadry technicznej** – m.in. poprzez dedykowane szkolenia ukierunkowane na realizację **MUZ**.

7 Zapewnienie **parku maszynowego** oraz **rozwiązań technicznych** umożliwiających realizację prac na czynnych obiektach i prowadzenie ruchu kolejowego w minimalnych ograniczeniach.



8 **Opracowanie standardów technicznych**, zapewniających wymaganą jakość i niezawodność zasilania.



Współpraca na rzecz bezpieczeństwa

Dobra praktyka

Weryfikacja i nadzór, jaki prowadzi Urząd Transportu Kolejowego, potwierdza spełnienie rygorystycznych wymogów obowiązujących certyfikowane podmioty odpowiedzialne za utrzymanie pojazdów kolejowych. Dzięki posiadaniu certyfikatu oraz corocznym wizytom organu nadzoru potwierdzamy, iż prowadzony we własnym zakresie proces utrzymania taboru kolejowego jest na wysokim poziomie.

W PKP Energetyka rozumiemy, że aby rzetelnie wypełniać nasze zobowiązania potrzebujemy sprawdzonych i rzetelnych dostawców i podwykonawców. Co roku współpracujemy z ponad trzema tysiącami z nich i chcemy, aby ta **współpraca zawsze była transparentna i opierała się na wzajemnym zaufaniu**. Przygotowaliśmy w firmie Kodeks Postępowania Dostawców i Wykonawców, którego celem jest umacnianie wysokich standardów uczciwości zarówno wewnątrz organizacji, jak i w relacjach biznesowych z kontrahentami.

Od dostawców i podwykonawców oczekujemy przestrzegania obowiązujących w naszej firmie zasad i standardów, jak również przepisów prawa. Cechami charakterystycznymi dla naszej współpracy jest wysoka dostępność i jakość kupowanych materiałów oraz usług i terminowość realizowanych dostaw. Zawierane przez nas umowy zawierają również zestaw klauzul środowiskowych. Prowadzimy również audyty dostawców w przypadku otrzymania sygnałów o możliwych nieprawidłowościach np. w oparciu o doniesienia medialne.

Nad całością naszych procesów zakupowych czuwa centralna jednostka realizująca potrzeby zakupowe wszystkich spółek Grupy Kapitałowej PKP Energetyka. **W 2019 rok wdrożyliśmy platformę zakupową obejmującą między innymi proces kwalifikacji i oceny dostawców oraz E-aukcje**. Równolegle pracujemy nad uruchomieniem procesu planowania sprzedaży i operacji tzw. S&OP (z jęz. ang. Sales and Operations Planning) w naszej organizacji w celu dalszej poprawy wskaźników obsługi logistycznej klienta.



04

Zarządzanie środowiskowe

“

Ekologia to jeden z filarów naszej nowej strategii przyjętej w 2020 roku. Projekt Polska Zielona Kolej to prawdziwa ekologiczna rewolucja w kwestii zasilania transportu kolejowego. Chcemy odejść od energii produkowanej z węgla i „przetawić zwrotnicę” energetyczną w branży kolejowej. Zakładamy, że do 2030 roku polskie koleje będą zasilane w 85% energią odnawialną. Wierzymy, że można stworzyć zeroemisyjny transport kolejowy, który będzie znakomitą odpowiedzią na wyzwania środowiska oraz rosnące oczekiwania społeczne.

Marcin Śmiech
Dyrektor ds. Programu Polska Zielona Kolej

Nasze podejście

Chcemy i potrafimy pracować ekologicznie. Działamy zawsze w zgodzie ze wszystkimi środowiskowymi przepisami, a w wielu przypadkach robimy dla ochrony środowiska więcej niż wymagają regulacje. W całej firmie obowiązuje Program Środowiskowy. Naszymi priorytetami są:

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

Zarządzanie kwestiami środowiskowymi w PKP Energetyka odbywa się na kilku poziomach. O konieczności troski o środowisko mówimy m.in. w Kodeksie Etyki, naszej strategii innowacyjności oraz strategii ESG. Regularnie prowadzimy przeglądy środowiskowe, monitorujemy zgodność naszej działalności z normami i prowadzimy odpowiedzialną gospodarkę odpadami. W firmie zostały również opracowane odpowiednie procedury postępowania w przypadku ewentualnych awarii środowiskowych, w tym awaryjnego usuwania drzew koniecznego do naprawy trakcji kolejowej.

Z wymogami dotyczącymi ochrony środowiska zapoznawany jest każdy pracownik PKP Energetyka.



Do zarządzania obszarem ochrony środowiska powołaliśmy w strukturze naszej firmy Wydział Ochrony Środowiska i Bezpieczeństwa Pożarowego. Jego pracownicy regularnie oceniają stopień wpływu naszych działań na środowisko naturalne. Ocenie poddajemy również działania realizowane przez podwykonawców.

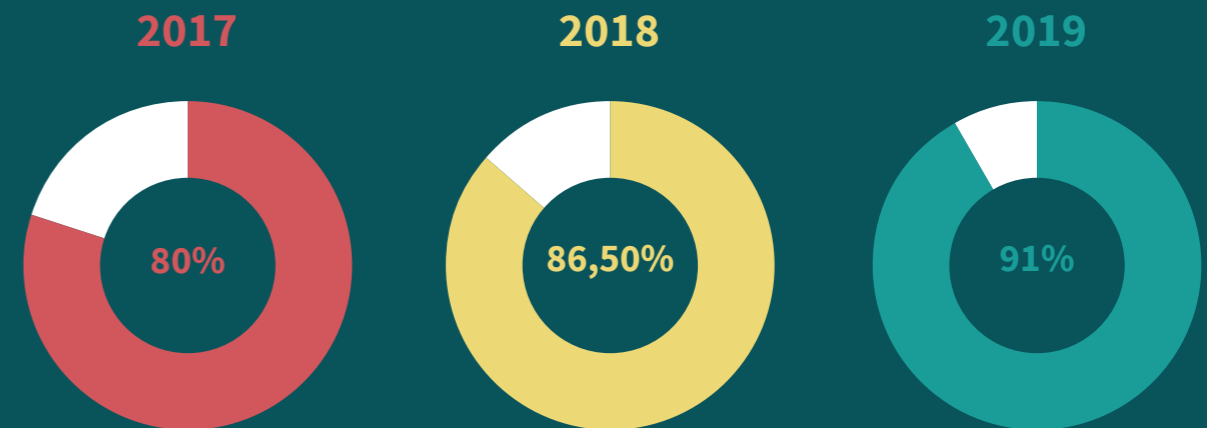
Dobra praktyka

Redukujemy zużycie plastiku. Co roku zużywaliśmy w firmie ponad dwa miliony półlitrowych butelek plastikowych.

Aby zmniejszyć tę liczbę zainstalowaliśmy w wybranych lokalizacjach dystrybutory z wodą.

Planujemy również rozdać pracownikom butelki wielokrotnego użytku.

Procent wykonanych programów środowiskowych*



*Stan na 31 grudnia 2017, 2018, 2019

Specyfika naszej pracy uniemożliwia prowadzenie jej bez wpływu na przyrodę – wszędzie tam, gdzie to możliwe chcemy jednak minimalizować nasze oddziaływanie. Starannie analizujemy ryzyka środowiskowe. Punktem odniesienia są potencjalne skutki, jakie może dla środowiska wywołać działalność firmy. W procesie analizy ryzyka poszukujemy przyczyn mogących wywołać niepożądane skutki, a następnie dokonujemy oceny istniejących rozwiązań, które zapobiegają występowaniu niepożądanych zdarzeń. Jeśli analiza wykaże, że ryzyko nie jest akceptowalne, podejmujemy dodatkowe działania minimalizujące.

Standardowymi działaniami jakie podejmujemy w celu minimalizacji ryzyk naszej aktywności biznesowej są:

- 1 zabezpieczanie obiektów i infrastruktury
- 2 przeprowadzanie niezbędnych przeglądów
- 3 stosowanie systemów monitorujących szczelność zbiorników
- 4 szkolenia pracowników

Analiza ryzyka jest przeprowadzana co najmniej raz w roku.

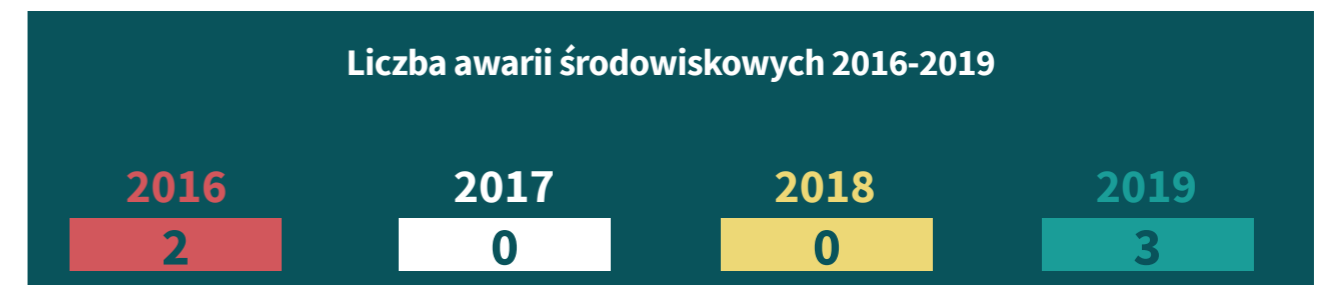
Najistotniejsze aspekty środowiskowe w Grupie Kapitałowej PKP Energetyka

Aspekt środowiskowy	Źródło występowania aspektu
1 Wytwarzanie odpadów niebezpiecznych, np. takich jak zużyte sorbenty, odpady opakowaniowe po substancjach niebezpiecznych.	Prace inwestycyjne i remontowe wykonywane na rzecz spółek Grupy oraz podmiotów zewnętrznych.
2 Wytwarzanie odpadów innych niż niebezpieczne takich jak: szkło, drewno, opakowania z tektury, gruz, złom, odpady materiałów ceramicznych.	Prace utrzymaniowe, inwestycyjne i remontowe prowadzone na rzecz spółek Grupy oraz podmiotów zewnętrznych.
3 Wytwarzanie olejów odpadowych.	Wymiana olejów w samonapędnych pojazdach szynowych, sprzęcie i samochodach, transformatorach.
4 Wytwarzanie odpadów takich jak baterie i akumulatory ołowiowe.	Wymiana akumulatorów w pojazdach szynowych, samochodach, maszynach oraz bateriach zainstalowanych w obiektach podstacji trakcyjnych.
5 Wytwarzanie odpadów - auta wycofane z eksploatacji.	Wymiana floty samochodowej na nową.
6 Wytwarzanie odpadów - działalność środowiskowa wykonawców, podwykonawców i dostawców usług.	Prace utrzymaniowe, inwestycyjne i remontowe prowadzone na rzecz spółek Grupy oraz podmiotów zewnętrznych.
7 Emisje NO ₂ , CO, CO ₂ , pył (bez kotłowni).	Spalanie paliw w pociągach do naprawy sieci trakcyjnej, pojazdach samochodowych oraz maszynach.
8 Emisje do atmosfery szkodliwych substancji w czasie pożaru m.in. dioksyn.	Pożary budynków i maszyn.
9 Emisje fluorowanych gazów cieplarnianych.	Emisje z urządzeń elektroenergetycznych oraz klimatyzacyjnych i systemów przeciwpożarowych wynikające z awarii urządzenia, np. rozszczelnienie układu.
10 Emisje NO ₂ , SO ₂ , CO, CO ₂ (kotłownie).	Spalanie paliw w kotłowniach gazowych/olejowych/węglowych.
11 Emisje z przetadunku ON.	Przeladunek oleju napędowego do zbiorników podziemnych i naziemnych oraz tankowania pojazdów szynowych oraz samochodowych.
12 Emisja pola elektromagnetycznego.	Użytkowane urządzenia elektroenergetyczne i linie zasilające o napięciu zmianowym co najmniej 110kV.
13 Emisje hałasu - transport drogowy i szynowy, praca maszyn.	Prace utrzymaniowe, inwestycyjne i remontowe prowadzone na rzecz spółek Grupy oraz podmiotów zewnętrznych.
14 Wycieki oleju hydraulicznego, smarowego, elektroizolacyjnego, paliwa.	Awarie techniczne pojazdów szynowych i drogowych lub urządzeń elektroenergetycznych.
15 Wycinka drzew i krzewów.	Wycinka drzew wrastających w linie i obiekty energetyczne wykonywana w ramach prac inwestycyjnych i utrzymaniowych na rzecz spółek Grupy oraz podmiotów zewnętrznych.
16 Prowadzenie prac ziemnych.	Wykopy wykonywane w trakcie prac inwestycyjnych i remontowych prowadzonych na rzecz spółek Grupy oraz podmiotów zewnętrznych.
17 Użytkowanie urządzeń i obiektów zawierających azbest.	Obiekty elektroenergetyczne oraz administracyjno-warsztatowe, w których zlokalizowane są urządzenia lub wyroby zawierające azbest.
18 Pobór wód podziemnych.	Obiekty elektroenergetyczne, w których użytkowane są ujęcia własne.
19 Potencjalne skażenie gruntu (wycieki ze zbiornika bezodpływowego - szamba).	Zbiorniki bezodpływowe użytkowane w obiektach elektroenergetycznych oraz administracyjno-warsztatowych.
20 Zużycie wody i odprowadzanie ścieków bytowych.	Woda wykorzystywana na cele gospodarcze, m.in. do palowania oraz na cele socjalno-bytowe pracowników. Ścieki powstające w obiektach Grupy.
21 Odprowadzanie wód opadowych i roztopowych z terenów utwardzonych do środowiska.	Obiekty elektroenergetyczne oraz administracyjno-biurowe z utwardzoną nawierzchnią.
22 Zużycie energii elektrycznej.	Praca urządzeń elektroenergetycznych, oświetlenie obiektów, ogrzewanie budynków.

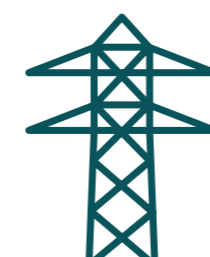
Awarie środowiskowe

W codziennej działalności analizujemy ryzyka i mamy wdrożony Zintegrowany System Zarządzania. **Przyjęliśmy własny wskaźnik „Liczba awarii środowiskowych”**, który monitoruje efektywność naszych działań i rozwiązań. W naszym podejściu definiujemy awarię środowiskową jako zdarzenie powstałe w wyniku niekontrolowanego rozwoju sytuacji w czasie eksploatacji materiałów, urządzeń lub instalacji, prowadzące do powstania, natychmiast lub z opóźnieniem, na terenie organizacji lub poza jej terenem, zagrożenia dla zdrowia ludzkiego i/lub środowiska.

Spółka wyciąga wnioski i uczy się na własnych doświadczeniach. Każdy incydent poddawany jest dogłębnej analizie przyczyn, a wnioski i działania są komunikowane i implementowane w całej organizacji.



Trzy awarie środowiskowe, które odnotowaliśmy w 2019 roku to:



Pożar instalacji elektrycznej drezyny, prawdopodobnie na skutek zwarcia.



Pożar i zniszczone dwa transformatory, a w konsekwencji niewielki wyciek oleju (około 100 litrów).



Wypięcie się przewodu paliwowego z okucia zbiornika z olejem i wyciek 860 litrów oleju. Grunt oczyszczono metodą bioremediacji.

Skutki wszystkich awarii zostały usunięte.

W 2019 podobnie jak rok wcześniej kontrole wewnętrzne jak i zewnętrzne nie stwierdziły naruszenia przepisów ochrony środowiska skutkującymi sankcjami karnymi.

Dobre praktyki środowiskowe w Grupie Kapitałowej PKP Energetyka

Obszar	Dobre praktyki
Zarządzanie	<ul style="list-style-type: none"> > Wdrożona polityka ZSZ, System Środowiskowy zgodny z Normą 14001:2015, Procedury Zarządzania Ochroną Środowiska. > Audyty wewnętrzne i zewnętrzne ZSZ. > Przeglądy środowiskowe, kontrolne. > Aplikacja zgłaszania Obserwacji BHP i Ochrony Środowiska (BHPiOŚ). > Tworzenie odpowiednich procedur np. dotyczących wycinki drzew. Ich celem jest unormowanie i ujednoczenie w Grupie Kapitałowej PKP Energetyka zasad postępowania przy usuwaniu drzew, w taki sposób, aby każdy z uczestników postępowania był świadomy zagrożeń prawnych, jakie wynikają z samowolnych działań bez wymaganych decyzji administracyjnych i zgody właścicieli nieruchomości.
Efektywność energetyczna	<ul style="list-style-type: none"> > Wprowadzanie zmian w wyniku audytu energetycznego. > Oświetlenie: stosowanie energooszczędnych źródeł światła, światło na czujniki, LED. > Centralny system wydruku. > Informatyzacja firmy - zmniejszenie obiegu dokumentów papierowych. > Termomodernizacja obiektów. > Modernizacja kotłowni.
Przeciwdziałanie skażeniom gleby i wyciekom	<ul style="list-style-type: none"> > Bezobsługowe akumulatory żelowe z ogniwami zamkniętymi zamiast kwasowych. > Misy, kuwety pod akumulatory kwasowe/pojemniki z substancjami niebezpiecznymi. > Wymiana baterii akumulatorowych. > Stosowanie sorbentów sypkich. > Maty ochronne. > Stosowanie mis olejowych i separatorów w nowych oraz modernizowanych obiektach elektroenergetycznych. > Regularne przeglądy urządzeń dystrybucyjnych.
Zarządzanie odpadami i wyrobami zawierającymi azbest	<ul style="list-style-type: none"> > Sukcesywne usuwanie azbestu. > Przyjęcie wcześniejszego terminu niż ustawowy na całkowite usunięcie azbestu z obiektów Grupy. > Segregacja odpadów: kosze tylko na korytarzach - w centrali, odpowiednie pojemniki na odpady, np. specjalne pojemniki na zużyte świetlówki oraz baterie. > Umowa ramowa na odbiór zużytych baterii i akumulatorów.

Dobra praktyka

Zachęcamy wszystkich pracowników do zgłaszania wszelkich sytuacji, które potencjalnie mogą przyczynić się do zanieczyszczenia środowiska oraz powstania awarii środowiskowej. W 2018 roku uruchomiliśmy **specjalną aplikację**, w której zgłaszane mogły być zarówno zdarzenia BHP jak i z zakresu ochrony środowiska. Przykładowe zagrożenia środowiskowe, które należy zgłosić w aplikacji:

- możliwość wycieku substancji, np. wskutek awarii urządzeń,
- niewłaściwe magazynowanie substancji niebezpiecznych i odpadów,
- nieuszczelnienie zbiorników/pojemników z różnego rodzaju substancjami.

Dobra praktyka

Wdrożyliśmy procedurę stosowania wymagań ochrony środowiska w ramach realizowanych zamówień na rzecz PKP Energetyka. Określiśmy klauzule środowiskowe, które należy uwzględnić w podpisywanych umowach. Wszyscy pracownicy prowadzący postępowania zakupowe są zobowiązani do zamieszczania odpowiednich klauzul środowiskowych w treści zawieranych umów.

Propagujemy ideę zrównoważonego rozwoju w naszym łańcuchu dostaw czego wyrazem jest ujęcie zagadnień środowiskowych w Kodeksie postępowania Dostawców i Wykonawców Grupy Kapitałowej PKP Energetyka. Zgodnie z postanowieniami Kodeksu: „Dostawca i/lub Wykonawca Grupy zobowiązany jest działać zgodnie ze stosownymi przepisami prawa i międzynarodowymi normami dotyczącymi ochrony środowiska, jak również podejmować działania w celu minimalizowania zanieczyszczeń środowiska i stałego wprowadzania usprawnień w jego ochronie, w szczególności: wykorzystywać zasoby w sposób wydajny, zmniejszać oddziaływanie na bioróżnorodność i zmianę klimatu oraz stosować energooszczędne technologie”.

Ponadto Biuro BHP Ppoż. i Ochrony Środowiska współpracuje bezpośrednio z Biurem Zarządzania Ryzykiem i Regulacji. Jeżeli identyfikowane są kwestie wymagające zaangażowania Biura BHP Ppoż. i Ochrony Środowiska jest ono włączane do postępowania. W 2017 roku UCHWAŁĄ Nr 566 Zarządu PKP Energetyka S.A. wdrożona została procedura stosowania wymagań ochrony środowiska w ramach realizowanych zamówień na rzecz spółek Grupy Kapitałowej PKP Energetyka. Stosowanie w umowach zapisów z procedury jest obligatoryjne. Na przełomie 2019 i 2020 roku wspólnie z biurami Budowy MUZ-a został opracowany poszerzony zakres zapisów, w którym określono kary umowne za nieprzestrzeganie przepisów BHP i ochrony środowiska. Podzielono je na dwie kategorie: kary możliwe do nałożenia oraz obligatoryjne do nałożenia. Analogiczne rozwiązania są planowane do wdrożenia w pozostałych umowach. Przy projektach realizowanych z dofinansowań (takie jak np. magazyn energii) ryzyka środowiskowe są definiowane już na etapie składania wniosków.



Efektywność Energetyczna

Chcemy oszczędzać energię elektryczną i współpracujemy w tym temacie z całą branżą kolejową. **Działamy w Centrum Efektywności Energetycznej Kolei (CEEK), gdzie wspólnie wypracujemy i wdrażamy rozwiązania efektywne energetycznie i proekologiczne, które służą wszystkim uczestnikom rynku kolejowego.**

CEEK to przestrzeń wymiany wiedzy i pomysłów, a także edukacji w zakresie efektywności energetycznej i racjonalnego gospodarowania zasobami. Centrum jest partnerską inicjatywą Krajowej Agencji Poszanowania Energii oraz PKP Energetyka. Do CEEK przystąpiło 95% wszystkich krajowych przewoźników, zarządca infrastruktury PKP PLK oraz eksperci m.in. z Instytutu Kolejnictwa, Politechniki Warszawskiej, Instytutu Jagiellońskiego i Klubu Jagiellońskiego.

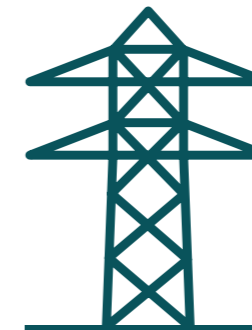
Misją Centrum Efektywności Energetycznej Kolei jest rozwijanie zielonej i konkurencyjnej branży transportu kolejowego. Centrum jest platformą dialogu przewoźników kolejowych, ekspertów branżowych i naukowców na temat działań w zakresie minimalizacji zużycia energii elektrycznej na kolei. CEEK ma także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



Nasze wyniki

Energia elektryczna

W PKP Energetyka wykorzystujemy następujące rodzaje energii:



- 1 Energię elektryczną.
- 2 Energię ze spalania paliw ciekłych.
- 3 Ciepło dostarczane z sieci ciepłowniczych lub wytwarzane z lekkiego oleju opałowego, gazu lub węgla kamiennego.

Prowadzimy wsparcie elektroenergetyczne na terenie całej Polski.



Przedmiotem naszej działalności jest sprzedaż i dystrybucja energii elektrycznej. Dostarczamy energię elektryczną zarówno do dużych koncernów jak i mniejszych firm, a także do klientów indywidualnych. Jesteśmy właścicielem linii napowietrznych i kablowych, a także infrastruktury umożliwiającej dystrybucję energii elektrycznej do odbiorców końcowych na napięciu niskim i średnim.

Poza sprzedażą i dystrybucją energii elektrycznej prowadzimy wsparcie elektroenergetyczne na terenie całej Polski. Wykonujemy usługi oświetleniowe i prowadzimy całodobowy serwis awaryjny urządzeń energetycznych. Budujemy, modernizujemy i utrzymujemy sieć trakcyjną, prowadzimy m.in. roboty związane z regulacją sieci trakcyjnej, montażem osprzętu sieciowego. Bardzo często uczestniczymy w pracach związanych z modernizacją infrastruktury linii kolejowej, robotach związanych z budową linii telekomunikacyjnych i elektroenergetycznych.

Największe zużycie energii występuje w obszarze zużycia energii elektrycznej w instalacjach elektroenergetycznych. Wykorzystujemy urządzenia technologicznie dedykowane, co oznacza, że ich efektywność energetyczna nie jest czynnikiem decydującym o ich właściwościach użytkowych. Mając na względzie specyficzny profil naszej działalności, aspekty energetyczne są integralnym elementem naszego systemu zarządzania. Poświęcamy im należyłą uwagę i prowadzimy bieżące działania optymalizacyjne. Zakłady Oddziału Usługi oraz Obszary Serwisowe prowadzą nadzór nad racjonalnym zużyciem nośników energii cieplnej. Prowadzimy prace termomodernizacyjne, w szczególności staramy się modernizować obiekty których jesteśmy właścicielem.

Emisja gazów cieplarnianych

Nasza działalność generuje wpływ na środowisko w postaci emisji gazów cieplarnianych. Jej głównym źródłem jest transport oraz użytkowane kotłownie. W miarę możliwości modernizujemy kotłownie węglowe - w szczególności w zakresie przejścia na piece zasilane innym źródłem ciepła niż węgiel. Sukcesywnie również wymieniamy flotę samochodową.

Spełniając wszelkie wymagania sprawozdawczości środowiskowej, ze szczególną uwagą podchodzimy do naliczania i uiszczania opłat za gospodarcze korzystanie ze środowiska.

Emisja gazów cieplarnianych (Zakres 1)

2017

stan na 31.12.2017

1757,444975 Mg CO₂
17,731013 Mg CO

2018

stan na 31.12.2018

1352,939016 Mg CO₂
22,510821 Mg CO

2019

stan na 31.12.2019

1137,352762 Mg CO₂
7,252074 Mg CO

Montaż kotłowni gazowych i olejowych oraz ogrzewania elektrycznego

Zakup pojazdów oraz maszyn spełniających wyższe normy emisyjne

Modernizacje kotłowni

Termomodernizacyjna budynków administracyjnych i zaplecza technicznego

Stosowanie energooszczędnych źródeł światła

Jak ograniczamy emisję CO₂

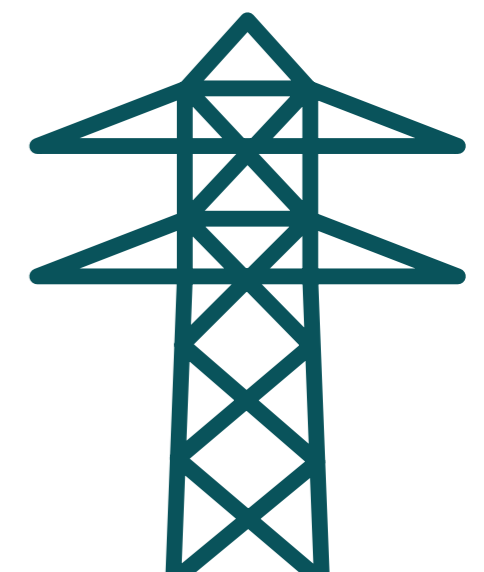
[GRI 302-1] [Wskazniki własne]

Zużycie energii w organizacji 2017-2019*

	2017	2018	2019
Całkowite zużycie paliwa w organizacji ze źródeł nieodnawialnych, z uwzględnieniem użytych rodzajów paliwa			
Węgiel kamienny energetyczny z wyłączeniem brykietów (Mg).	279.6	128.6	158.5
Gaz ziemny w stanie ciekłym lub gazowym, wysokometanowy (Mg).	316.8	264	301.3
Węgiel brunatny (lignit) (Mg).	2.7	0	0
Gaz ziemny w stanie ciekłym lub gazowym, zaazotowany (dam3)	11.1	11	7.0
Benzyna silnikowa, bezołowiowa (Mg).	170.5	237.8	1108.4
Oleje napędowe do silników (diesla) (Mg).	4805.6	3998.6	3026.1
Olej opałowy lekki (Mg).	142.3	79.3	156.5
Gaz skroplony (LPG) – propan i butan skroplone (Mg).	0	0	0
Łącznie w magawatogodzinach lub gigadżulach			
Pobór prądu	39783.71	39409.69	34971.31
Zużycie ciepła	39279	37906	39076
Łącznie w megawatogodzinach			
Sprzedana energia	3395604.7	3734360.0	4079403.7

* stan na 31 grudnia 2017, 2018, 2019

Zmiany w strukturze zużycia nośników energii wynikają przede wszystkim ze zmian we flocie samochodowej. Sukcesywna wymiana pojazdów napędzanych olejem napędowym na nowoczesne jednostki benzynowe powoduje wyraźne korzyści środowiskowe. w 2019 rozpoczęto prace nad przygotowaniem do wdrożenia systemu zarządzania energią wg. standardu ISO 50001.



[GRI 305-1]

[GRI 305-5]

Odpady

Monitorujemy ilości wytwarzanych odpadów, które są następnie weryfikowane podczas corocznych audytów wewnętrznych przez audytorów środowiskowych. Ilości odpadów jakie generujemy jest uzależniona w dużej mierze od ilości prowadzonych inwestycji przez PKP PLK.

[GRI 306-1] W PKP Energetyka powstające odpady są elementem ubocznym wynikającym z prowadzonej działalności jaką jest utrzymanie i budowa sieci trakcyjnej oraz obiektów zasilających. W trakcie modernizacji podstacji trakcyjnych zasilających trakcje kolejową wytwarzane są odpady typowo budowlane, takie jak gruz, odpady materiałów ceramicznych oraz zużyte urządzenia. Grupa Kapitałowa PKP Energetyka nie prowadzi gospodarki odpadami podmiotów trzecich. Odpady powstają wyłącznie w wyniku prowadzonej działalności.

Szczególnym nadzorem obejmujemy kwestię odpadów niebezpiecznych, które również powstają w wyniku naszej działalności. Przyjęliśmy własne miary dotyczące ich przekazywania uprawnionym podmiotom. Procentowy wskaźnik „Gospodarka odpadami niebezpiecznymi” wyraża wzór - ilość (w Mg) przekazanych odpadów niebezpiecznych podzielona przez ilość wytworzonych odpadów niebezpiecznych plus ilość magazynowanych odpadów niebezpiecznych.

Całkowita masa wytworzonych odpadów w Mg wg kategorii uciążliwości dla środowiska

	2017	2018	2019
Odpady niebezpieczne	39,848	239,944	458,898
Odpady inne niż niebezpieczne	3194,536	2044,497	2554,387

W 2019 roku wzrosła masa wytworzonych odpadów niebezpiecznych. Wynika to z konieczności likwidacji transformatorów zawierających olej dielektryczny, klasyfikowany jako odpady niebezpieczne.

Sukcesywnie wycofujemy też azbest, który w obiektach budowlanych eksploatowanych przez naszą firmę występuje głównie w postaci płyt azbestowo-cementowych stanowiących pokrycia dachów i wiat magazynowych obiektów zaplecza technicznego. Azbest występuje również w eksploatowanych przez nas urządzeniach elektroenergetycznych lub ich częściach, takich jak komory łukowe styczników próby linii, komory łukowe wyłączników APU, rezystory próby linii. **Całkowite usunięcie wyrobów zawierających azbest planujemy do 31 grudnia 2030 roku.** W perspektywie realizowanych projektów MUZ II i MUZ III ilość azbestu w firmie powinna jednak w najbliższych latach znacząco spaść.

Szczególnym nadzorem obejmujemy kwestię odpadów niebezpiecznych



Sukcesywnie wycofujemy też azbest



Procent usuniętego azbestu*



[Wskaźniki własne]

Woda i ścieki

W PKP Energetyka wodę wykorzystujemy do działań związanych z działalnością gospodarczą oraz do celów socjalno-bytowych. Tam, gdzie istnieje taka możliwość, dążymy do podłączenia do sieci kanalizacyjnych. Część zakupywanej od przedsiębiorstw wodociągowych wody używamy podczas prac budowlanych m.in. w procesie palowania słupów betonowych. W 165 miejscach w całej Polsce – tam, gdzie nie istnieje możliwość podłączenia do sieci wodociągowych – posiadamy ujęcia własne. Pochodząca z nich woda wykorzystywana jest na cele socjalno-bytowe, a jej pobór jest bardzo mały ze względu na bezobsługowy charakter obiektów oraz brak konieczności poboru wody do celów technologicznych. Nie pobieramy wody z wód powierzchniowych, w tym morskich.

Ścieki, które generujemy to ścieki socjalno-bytowe zrzucane do zbiorników bezodpływowych. Nie zrzucamy ścieków bezpośrednio do środowiska.

Nasza polityka wodna jest zgodna z prawem. W związku ze zmianami przepisów od stycznia 2018 roku rozpoczęliśmy procedury uzyskiwania stosownych pozwoleń wodnoprawnych od Wód Polskich. Wszystkie pozwolenia będą uzyskane do sierpnia 2021 roku.

Całkowity pobór wody wg źródeł

	2018	2019
Ujęcia własne	843,15 m ³	2831,00 m ³
Sieć wodociągowa	39981,52 m ³	36128,54 m ³

[GRI 303-1]



05

Zaangażowanie społeczne

“

Pomaganie to tradycja PKP Energetyka. Inicjujemy programy społeczne oraz wspieramy naszych pracowników w realizacji naszego flagowego projektu GrantSpołeczni. Zaangażowanie społeczne to jeden z filarów realizowanej w 2019 roku Strategii ESG.

Grzegorz Siwek
Starszy Specjalista, Biuro Komunikacji

Energia pomagania

Energia dla Życia to inicjatywa, którą od wielu lat realizujemy wraz z Polskim Czerwonym Krzyżem. Celem programu jest promocja honorowego krwiodawstwa – idei, która jest mocno zakorzeniona w kolejowej tradycji. Pierwsze Kluby Honorowych Dawców Krwi zostały założone w naszej spółce w roku 2007 - by wesprzeć ich działalność stworzono specjalny program „**Energia dla Życia**”. Zasady programu ściśle opierają się na promocji honorowego krwiodawstwa poprzez m.in. organizowanie akcji krwiodawstwa w siedzibach zakładów oraz zachęcanie do indywidualnego oddawania krwi i promocji zdrowego stylu życia. Polski Czerwony Krzyż wspiera program wiedzą merytoryczną i pomaga przy organizacji klubów we wszystkich zakładach spółki.

W PKP Energetyka działa obecnie 18 Klubów Honorowych Dawców Krwi. W 2019 roku ich członkowie oddali 364 litry krwi.

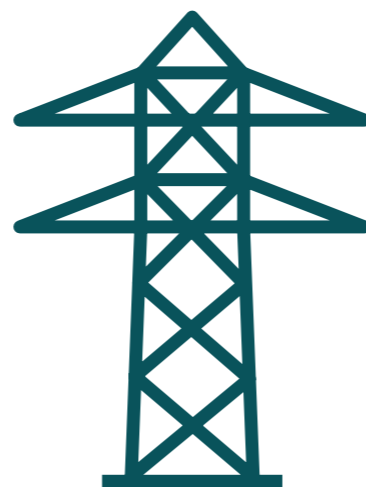
Naszych krwiodawców łączy z PCK również cyklicznie prowadzona zbiórka monet 1-, 2- i 5-groszowych pod hasłem Gorączka złota PCK „Detektyw Grosik”. Organizatorem programu jest Mazowiecki Oddział Okręgowy PCK. Wspólnie z Klubem Honorowych Dawców Krwi w Warszawie, działającym przy PKP Energetyka w 2019 roku zebraliśmy 79 kilogramów monet. Zebrane środki zostały przeznaczone na letni wypoczynek i wyprawki szkolne dla dzieci z najuboższych rodzin.

„Energia dla Życia”



W 2019 roku ich członkowie oddali

364 l krwi



Dobra praktyka

W 2019 roku po raz kolejny uczestniczyliśmy w akcji **Szlachetna Paczka**, której inicjatorem jest Stowarzyszenie Wiosna. Jej celem jest pomoc osobom potrzebującym wsparcia, poprzez przygotowanie paczki zawierającej artykuły, sprzęt czy meble dostosowane do potrzeb konkretnej rodziny. Dzięki zaangażowaniu pracowników **PKP Energetyka udało się zebrać ponad sześć tysięcy złotych** oraz wiele artykułów do przygotowania paczek świątecznych dla dwóch rodzin.

GrantSpołeczni 2019

Od 2017 roku prowadzimy w naszej firmie wyjątkowy program **GrantSpołeczni** zachęcający pracowników do zaangażowania społecznego. Historia programu zaczęła się od zwyczajnej, ludzkiej chęci niesienia pomocy. Wielu z naszych aktywnych społecznie pracowników dzieliło się ze swoimi kolegami i przełożonymi spostrzeżeniami na temat potrzeb, z którymi się zetknęli w lokalnej społeczności. Właśnie ta chęć niesienia pomocy i zmiany najbliższego otoczenia zainspirowała nas do umożliwienia realizacji tych projektów i stworzenia programu GrantSpołeczni.

Reguły są proste. Każdy z pracowników PKP Energetyka może zgłosić swój projekt społeczny. Wcześniej musi jednak stworzyć co najmniej trzyosobowy zespół, wspólnie sprecyzować zadanie do realizacji i znaleźć lokalną organizację, szkołę lub fundację, z którą chce się współpracować przy realizacji. Następnie trzeba precyzyjnie opisać inicjatywę i wystąpić wniosek do Komisji Programu Grantowego. **Każdego roku na realizację najlepszych projektów nasza firma przyznaje granty w łącznej wysokości 30 000 zł.**



GrantSpołeczni to dla nas okazja, aby udowodnić, że nie tylko widzi się problemy, ale często można próbować je rozwiązać. Wiadomo, że nie zbudujemy obwodnicy, ani oczyszczalni ścieków – ale często najbardziej ludzi denerwują stosunkowo małe niedogodności w najbliższym otoczeniu. I tutaj może pomagać program Grantspołeczni. Wielu z nas, pracujących w PKP Energetyka program zmienił postrzeganie najbliższego otoczenia – inaczej się patrzy na świat jak wiadomo, że jest szansa na małe, ale ważne zmiany.

Konrad Walczak
Starszy Specjalista, Oddział Obrót

Zrealizowane w ramach GrantSpołeczni programy to ogromna wartość tej inicjatywy. Ale projektując program chcieliśmy, aby stał się on również okazją do integracji naszego zespołu oraz promocji postaw zaangażowania społecznego. Dlatego postawiliśmy wymóg stworzenia co najmniej trzyosobowych zespołów pracowniczych, które zgłaszają swoje projekty. W praktyce to wygląda tak, że jedna osoba z pomysłem „zaraża” swoim entuzjazmem kolegów i koleżanki, zaczynają wspólnie wymyślać najlepsze rozwiązania i wzajemnie motywować się do realizacji projektu.

Edyta Cielebąk
Główny Specjalista, Departament Kontraktacji i Realizacji Usług

Pierwsze roboty za płoty!

Stowarzyszenie WitaLis



Podniesienie poziomu wiedzy na temat bezpieczeństwa dzieci w sieci oraz uzależnień od Internetu poprzez zorganizowanie warsztatów dla dzieci i rodziców.

Szkoła Podstawowa nr 359 im. Zawiszków Proporca „Victoria” w Warszawie

Święto Niepodległości na wojcieszowskich trasach pieszych, biegowych i rowerowych.

Stowarzyszenie Ziemia Aktywnych

Siatkarski turniej sportowy.

Uczniowski Klub Sportowy „Victoria” przy Publicznym Gimnazjum nr 2 we Włoszczowie



W 2019 roku do programu GrantSpołeczni pracownicy przedstawili 20 pomysłów.

Wykonanie zacienienia ochronnego nad piaskownicą w ogrodzie przedszkolnym.

Przedszkole Publiczne nr 11 w Rzeszowie



Mieszkańcy wsi poznają kulturę wyższą.

Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Wsi „Dla Chudoby”



Sportowe oblicze Korwinowa.

Stacja rozwoju „Słowikor”

Przedszkolak na rowerze.

Przedszkole nr 54 w Warszawie

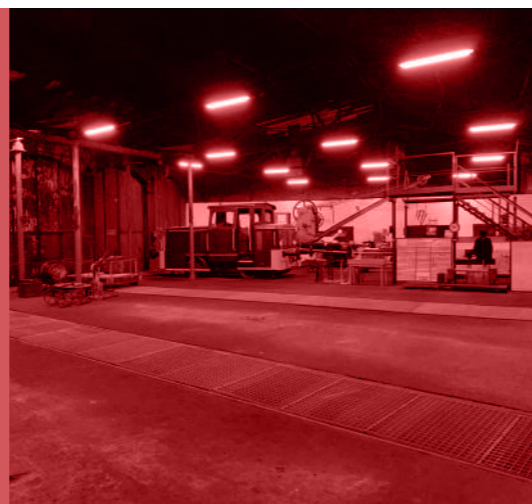
GrantSpołeczni 2019 – wybrane

projekty i organizacje współpracujące:



Rozbudowa sieci elektrycznej i oświetlenia.

Parowozownia Gniezno



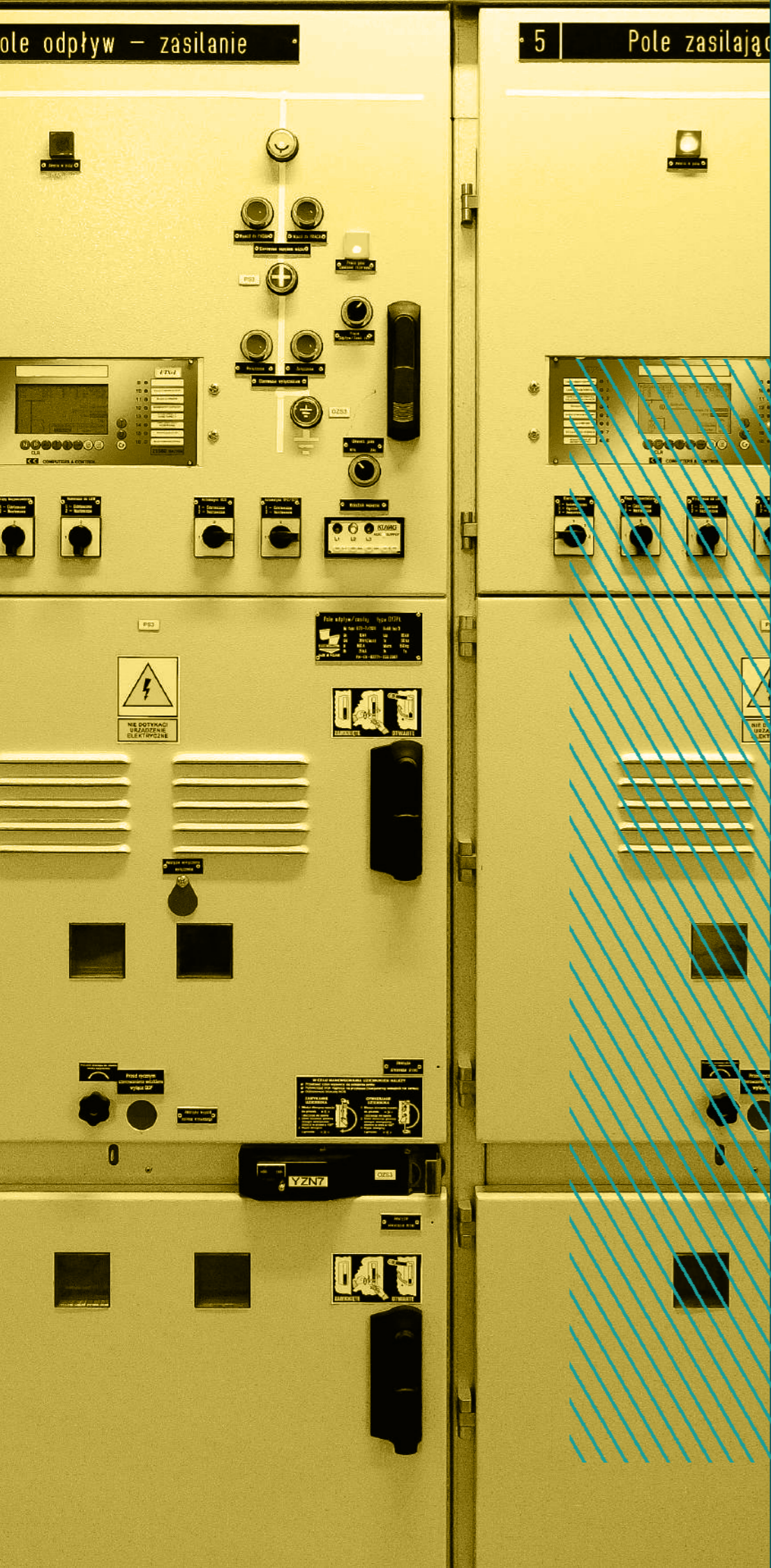
Adaptacja patio Szkoły Podstawowej nr 1 im. Św. Kazimierza w Kartuzach na „zielony zakątek”.

Stowarzyszenie Przyjaciół Jedynki w Kartuzach

Zdrowy kręgosłup!!!

Stowarzyszenie Gospodyń i Gospodarzy w Bartnikach





06

O raporcie

O raporcie

Niniejszy raport jest drugim raportem zrównoważonego rozwoju Grupy Kapitałowej PKP Energetyka. Dokument został opracowany przy zastosowaniu międzynarodowego standardu raportowania GRI Standards poziom Core wg zakresu standardowego. Raport obejmuje okres od 1.01.2019 do 31.12.2019 roku, chyba że w treści raportu wskazano inaczej. Publikacja raportu dopiero w czwartym kwartale roku 2020 spowodowana jest ograniczeniami wynikającymi z pandemii COVID-19. Raport nie zawiera korekt lub istotnych zmian dotyczących lat poprzednich – poprzedni raport, za rok 2018, ukazał się w czwartym kwartale 2019 roku. Raport został poddany weryfikacji wewnętrznej i audytowi przez niezależną firmę audytorską.

W raporcie znajdują się wszystkie zidentyfikowane tematy istotne w kontekście zrównoważonego rozwoju PKP Energetyka. Szeroko przeanalizowano działalność spółki i uwzględniono jej wpływ na otoczenie społeczne, gospodarcze i środowiskowe. Przy definiowaniu zagadnień do raportu wykorzystano cztery zasady standardu GRI dotyczące treści: kontekst zrównoważonego rozwoju, interesariuszy, istotność i kompletność. Dokument w przeważającej części przygotowano zgodnie z zasadami GRI 2016 (wskaźniki dotyczące odpadów są zgodne ze standardem GRI 2020).

Dobra praktyka

W przygotowaniu raportu pomocne były spotkania Komitetu ESG w PKP Energetyka, w czasie których omawiano bieżące decyzje dotyczące realizacji strategii oraz analizowano raport za rok 2018.

W 2019 roku zorganizowaliśmy również panel interesariuszy wg standardu AA1000SES. Dyskusje poświęcone były kwestiom etyki w PKP Energetyka oraz wdrożeniu naszego Kodeksu Etycznego.

Jaki jest istotny temat raportowania?	Dlaczego jest on istotny?
Bezpieczeństwo pracowników i podwykonawców	Nasza podstawowa działalność związana jest z robotami budowlanymi, modernizacyjnymi, pracą pod wysokim napięciem. Są to zajęcia o wysokim ryzyku wypadkowości dlatego zapewnienie bezpieczeństwa i zdrowia zarówno pracowników i współpracowników jest dla nas priorytetem.
Niezawodność i jakość usług	Świadczymy usługi o strategicznym publicznym znaczeniu jak dostawy prądu, utrzymanie sieci trakcyjnej, od których zależy kondycja wielu podmiotów gospodarczych oraz społecznych.
Zaangażowanie Pracowników	Zaangażowanie naszych pracowników świadczy z jednej strony o jakości miejsc pracy jakie tworzymy, a z drugiej, pozwala nam jako spółce realizować ambitne plany modernizacji, podnosić jakość i budować niezawodność usług. Wskaźnik zaangażowania jest dla nas sygnałem, czy we właściwy sposób osiągamy nasze cele.
Zarządzanie środowiskowe	Prowadząc działania ingerujemy w środowisko naturalne i czerpiemy z niego zasoby. Nasz wpływ w tym zakresie jest istotny i wiąże się z nim szereg kwestii formalnych, których nie zachowanie może wpłynąć na naszą zdolność do świadczenia usług. Dlatego jest to dla nas ważny temat.
Zaangażowanie społeczne w miejscach działalności PKP Energetyka	Mamy rozproszoną strukturę organizacyjną i działamy w wielu mniejszych miejscowościach, których społeczność tworzą rodziny i przyjaciele naszych pracowników. Dlatego zwróciliśmy uwagę na ten obszar naszego wpływu.
Podnoszenia standardów ładu korporacyjnego	Silny ład korporacyjny i wprowadzenie międzynarodowych standardów uwzględniających czynniki ESG organizację i wpływa na ciągłość osiągania dobrych wyników.

W raporcie opisano zarówno sukcesy w obszarze zrównoważonego rozwoju, jak i obszary, które wymagają dalszych prac. W zakresie wybranych danych zastosowano analizę porównawczą pomiędzy rokiem raportowanym, a rokiem 2018.

Oś raportu zrównoważonego rozwoju PKP Energetyka za rok 2019 stanowią zagadnienia ujęte w Strategii ESG oraz wartości firmy. Poniżej prezentujemy ich listę:

Serdecznie dziękujemy wszystkim osobom, których wiedza i wysiłek przyczyniły się do powstania niniejszego raportu. Pracownikom dziękujemy za konsultacje, zaangażowanie i pomoc przy zbieraniu materiałów i danych, interesariuszom zewnętrznym – za czas poświęcony na dyskusje o raporcie oraz życzliwe uwagi związane z jego treścią. Czekamy na sugestie i pytania od wszystkich czytelników raportu.

Jakie jest jego miejsce występowania?	Na jakich Interesariuszy ma on kluczowy wpływ?	Jakiego obszaru strategii ESG dotyczy?
W miejscach naszych operacji. Wpływ bezpośredni.	Na naszych pracowników, współpracowników, kontrahentów oraz ich rodziny.	Bezpieczeństwo w każdej sytuacji.
W miejscu naszych operacji. W miejscu operacji klientów i interesariuszy. Wpływ bezpośredni i pośredni.	Klienci, interesariusze branży kolejowej, instytucje publiczne, społeczeństwo ogółem.	Bezpieczeństwo w każdej sytuacji.
W miejscu naszych operacji. Wpływ bezpośredni.	Pracownicy i ich rodziny.	Przyjazne miejsce pracy.
Środowisko naturalne w miejscu operacji. Wpływ bezpośredni i pośredni.	Środowisko naturalne w sposób bezpośredni, a pośrednio społeczeństwo, w szczególności w miejscach naszych operacji.	Zarządzanie środowiskowe.
Bepośrednio w miejscach naszych operacji.	Pracownicy i ich rodziny oraz przyjaciele, beneficjenci działań społecznych np. instytucje oświatowe, organizacje społeczne.	Zaangażowanie społeczne.
Bepośredni wypływ. Miejsce prowadzenia naszych operacji.	Inwestor, otoczenia finansowe, kontrahenci, pracownicy, pozostali interesariusze.	Integracja ESG.

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	14
GRI 102-2	Opis działalności	Pełny	14
GRI 102-3	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	Pełny	14
GRI 102-4	Lokalizacja działalności operacyjnej	Pełny	14
GRI 102-5	Forma własności i struktura prawna	Pełny	18
GRI 102-6	Obsługiwane rynki	Pełny	15
GRI 102-7	Skala działalności	Częściowy, bez danych finansowych	15
GRI 102-8	Dane dotyczące pracowników oraz innych osób świadczących pracę na rzecz organizacji	Częściowy, bez podziału na województwa	36
GRI 102-9	Opis łańcucha dostaw	Pełny	16
GRI 102-10	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności, łańcucha wartości	Nie dotyczy. Brak znaczących zmian	18
GRI 102-11	Wyjaśnienie czy i w jakim stopniu organizacja stosuje zasadę ostrożności	Pełny	71
GRI 102-12	Zewnętrzne przyjęte lub popierane przez organizację ekonomiczne, środowiskowe i społeczne deklaracje, zasady i inne inicjatywy	Pełny	33
GRI 102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach	Pełny	33
GRI 102-14	Oświadczenia kierownictwa najwyższego szczebla	Pełny	10
GRI 102-15	Opis kluczowych wpływów, szans i ryzyk	Pełny	26
GRI 102-16	Wartości organizacji, kodeks etyki, zasady i normy zachowań	Pełny	22
GRI 102-17	Sposoby szukania pomocy lub zgłaszania wątpliwości w kwestiach etycznych	Pełny	22
GRI 102-18	Struktura nadzorcza organizacji wraz z komisjami podlegającymi pod najwyższy organ nadzorczy	Pełny	18
GRI 102-22	Skład organu zarządczego i komitetów	Pełny	19
GRI 102-23	Przewodniczący najwyższego organu zarządczego	Pełny	19
GRI 102-40	Lista interesariuszy	Pełny	32
GRI 102-41	Pracownicy objęci umowami zbiorowymi	Nie dotyczy. Brak umów tego typu.	45
GRI 102-42	Podstawy identyfikowania i selekcji interesariuszy zaangażowanych przez organizację	Pełny	32
GRI 102-43	Podjęcie do angażowania interesariuszy, włączając częstotliwość angażowania według typu i grupy interesariuszy	Częściowy, bez częstotliwości	32
GRI 102-44	Kluczowe tematy i problemy poruszane przez interesariuszy	Pełny	33
GRI 102-45	Ujęcie w raporcie jednostek gospodarczych ujmowanych w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym	Pełny	16
GRI 102-46	Proces definiowania treści raportu	Pełny	86

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Poziom raportowania	Numer strony
GRI 102-47	Zidentyfikowane tematy istotne	Pełny	21
GRI 102-48	Wyjaśnienia dotyczące efektów jakichkolwiek korekt zawartych w poprzednich raportach z podaniem powodów ich wprowadzenia oraz ich wpływu	Nie dotyczy. Brak tego typu zmian.	86
GRI 102-49	Znaczące zmiany w stosunku do poprzedniego raportu dotyczące zakresu, zasięgu lub metod pomiaru zastosowanych w raporcie	Nie dotyczy. Brak tego typu zmian.	86
GRI 102-50	Okres raportowania	Pełny	86
GRI 102-51	Data publikacji ostatniego raportu	Pełny	86
GRI 102-52	Cykl raportowania	Pełny	86
GRI 102-53	Dane kontaktowe	Pełny	95
GRI 102-54	Wskazanie czy raport został przygotowany zgodnie ze standardem Core czy Compherensive	Raport został przygotowany zgodnie z wytycznymi standardu raportowania GRI Standard w opcji Core	86
GRI 102-55	Indeks treści GRI	Pełny	88
GRI 102-56	Polityka i obecna praktyka w zakresie zewnętrznej weryfikacji raportu	Raport został poddany zewnętrznej weryfikacji	92
GRI 103: Podejście do zarządzania 2016			
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	86
GRI 103-2	Podejście do tematów zidentyfikowanych jako istotne	Pełny	66
GRI 103-3	Ocena podejścia do zarządzania w ramach tematów zidentyfikowanych jako istotne	Pełny	66
GRI 204: Polityka zakupowa 2016			
GRI 204-1	Proporcje wydatków zakupowych na lokalnych dostawców produktów i usług	Pełny	16
GRI 205: Polityka antykorupcyjna 2016			
GRI 205-2	Komunikacja oraz szkolenia z zakresu polityk antykorupcyjnych	Pełny	24
GRI 205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	Pełny	22
GRI 302: Energia 2016			
GRI 302-1	Zużycie energii w organizacji	Pełny	75
GRI 303: Woda 2016			
GRI 303-1	Całkowity pobór wody	Pełny	77
GRI 305: Emisje 2016			
GRI 305-1	Łączne bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 1 - Scope 1)	Pełny	74
GRI 305-5	Zmniejszenie emisji gazów cieplarnianych	Pełny	74
GRI 306: Odpady 2020			
GRI 306-1	Powstawanie odpadów w wyniku działalności oraz ich istotny wpływ na środowisko	Pełny	76

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Poziom raportowania	Numer strony
GRI 306-2	System zarządzania odpadami	Pełny	68
GRI 306-3	Powstawanie odpadów	Pełny	76
GRI 306-5 e	Inne istotne informacje (patrz: wskaźniki własne)	Patrz: wskaźniki własne	88
GRI 307: Polityka środowiskowa 2016			
GRI 307-1	Kary finansowe i niefinansowe wynikające z nieprzestrzegania przepisów środowiskowych	Pełny	70
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	39
GRI 401-2	Świadczenia dodatkowe (benefity) zapewniane pracownikom pełnoetatowym	Pełny	45
GRI 403: Bezpieczeństwo i higiena pracy 2016			
GRI 403-1	System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	Pełny	52
GRI 403-2	Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i badanie incydentów	Pełny	53
GRI 403-3	Usługi medycyny pracy	Pełny	54
GRI 403-4	Udział pracowników, konsultacje i komunikacja w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy	Pełny	52
GRI 403-5	Szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	Pełny	57
GRI 403-6	Promocja zdrowia pracowników	Pełny	49
GRI 403-7	Zapobieganie i łagodzenie wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy powiązane bezpośrednio z działalnością	Pełny	53
GRI 403-8	Pracownicy objęci systemem zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem	Pełny	54
GRI 403-9	Liczba wypadków w pracy	Pełny	57
GRI 403-10	Liczba trwałych uszczerbków na zdrowiu	Pełny	57
GRI 404: Szkolenia i edukacja 2016			
GRI 404-1	Średnia liczba godzin szkoleń rocznie na pracownika (wg płci, kategorii)	Częściowy, liczba osoboszkoleń	43
GRI 404-2	Programy rozwoju umiejętności menadżerskich i kształcenia ustawicznego	Pełny	41
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	41
Wskaźniki własne			
GRI 404-3	Procent i liczba pracowników podlegających regularnym ocenom jakości i przeglądom rozwoju kariery zawodowej (wg płci, kategorii)	Pełny	45
	Wskaźnik zaangażowania pracowników - SWZ	Pełny	46
	Liczba osób, które podjęły działalność rozwojową inną niż szkolenia obowiązkowe w podziale na płeć i strukturę zatrudnienia	Pełny	43
	LTIFR	Pełny	57

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Poziom raportowania	Numer strony
	Liczba zdarzeń potencjalnie wypadkowych	Pełny	57
	Proces zrealizowanych/usuniętych zagrożeń	Pełny	57
	Wskaźnik ciężkości wypadków	Pełny	57
	Wskaźnik SAIDI	Pełny	60
	Liczba zdarzeń kolejowych zawinionych przez 1 milion przejechanych pociągokilometrów poziom raportowania	Pełny	60
	Wskaźnik awaryjności (liczba uszkodzeń sieci trakcyjnej w grupie na 1 mln torokilometrów)	Pełny	60
	Wskaźnik wykonania przeglądów w stosunku do planu (wykonane i odebrane przez PKP PLK w terminie)	Pełny	60
	NPS	Pełny	60
	SL (Procent odebranych rozmów na infolinii przychodzącej)	Pełny	60
	Terminowość realizacji zgłoszeń przez system PKPE24	Pełny	60
	Liczba awarii środowiskowych	Pełny	69
	Procent wykonania Programów Środowiskowych (wykonane/zaplanowane)	Pełny	67
	Wskaźnik azbestu (ilość usuniętego azbestu w stosunku do całego azbestu w spółce)	Pełny	77
	Wyniki programu grantowego	Pełny	81

Weryfikacja zewnętrzna



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

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

Raport z wykonania niezależnej usługi atestacyjnej dającej ograniczoną pewność

Zostaliśmy zaangażowani przez Zarząd **PKP Energetyka S.A.**, z siedzibą w Warszawie przy ulicy Hożej 63/67 (zwaną dalej „Spółką”) do przeprowadzenia niezależnej usługi atestacyjnej dającej ograniczoną pewność, której przedmiotem była weryfikacja kalkulacji wybranych wskaźników (zwanymi dalej „wskaźnikami”) zawartych w Raporcie Zrównoważonego Rozwoju PKP Energetyka za 2019 rok (zwanym dalej „Raportem”) sporządzonym przez Spółkę zgodnie z wytycznymi i metodykami kalkulacji wskaźników opisanymi w Raporcie.

Przeprowadzona usługa dotyczyła weryfikacji poniższych wskaźników za rok 2019 i nie obejmowała weryfikacji pozostałych informacji zawartych w Raporcie:

- LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate);
- Skład ciał zarządzających i kadry pracowniczej w podziale na kategorie według płci, wieku oraz innych wskaźników różnorodności;
- Liczba zdarzeń kolejowych zainicjowanych przez 1 milion przejechanych pociągokilometrów;
- SAIDI;
- Wskaźnik awaryjności. Liczba uszkodzeń sieci trakcyjnej w Grupie 1, tzn. uszkodzeń zależnych od sieci trakcyjnej, na 1 mln torokilometrów;
- Struktura zatrudnienia w roku 2019 w Grupie Kapitałowej PKP Energetyka;
- SL – procent połączeń przychodzących do pracownika odpowiadającego na żywo (bez rozmów porzuconych poniżej progu 20 sekund);
- NPS;
- Łączne bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 1);
- Powstawanie odpadów;
- Wskaźnik azbestu (ilość usuniętego azbestu w stosunku do całego azbestu w spółce);
- Zużycie energii w organizacji;
- Liczba i procent pracowników podlegających regularnym ocenom jakości i przeglądom rozwoju kariery zawodowej (wg płci, kategorii);
- Liczba zgłoszeń potencjalnych naruszeń Kodeksu Etyki rozpatrywanych przez Komisję Etyki.

Odpowiedzialność Zarządu

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

1

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.
Spółka zarejestrowana w Sądzie Rejonowym dla m.st. Warszawy w Warszawie, 12 Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego.
KRS: 0000285070
NIP: 527-254-88-78
REGON: 141054713



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

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

Odpowiedzialność podmiotu wykonującego usługę atestacyjną

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

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

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

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

Nasze procedury obejmowały w szczególności:

- Uzyskanie zrozumienia systemu kontroli wewnętrznej umożliwiającej sporządzenie Raportu i wyliczenie wskaźników.
- Rozmowy z osobami odpowiedzialnymi za dostarczanie informacji, utrzymanie systemu kontroli wewnętrznej oraz procedury konsolidacji danych na potrzeby kalkulacji wskaźników.
- Uzgodnienie wskaźników do dokumentów, raportów lub innych źródeł informacji przedstawionych przez Spółkę.
- Uzgodnienie części wskaźników do Raportu Środowiskowego za rok 2019 Grupy Kapitałowej PKP Energetyka lub Sprawozdania bilansowego nośników energii i infrastruktury ciepłowniczej.
- Sprawdzenie matematycznej poprawności wyliczenia wskaźników o charakterze liczbowym.

Nasza Niezależność i Kontrola Jakości

- Jako firma stosujemy Międzynarodowy Standard Kontroli Jakości 1 „Kontrola jakości firm przeprowadzających badania i przeglądy sprawozdań finansowych oraz wykonujących inne zlecenia usług atestacyjnych i pokrewnych” wydany przez Radę Międzynarodowych Standardów Rewizji Finansowej i Usług Atestacyjnych („IAASB”), który wymaga od nas wdrożenia i utrzymywania kompleksowego systemu kontroli jakości z udokumentowaną polityką i procedurami dotyczącymi zgodności z zasadami etyki, standardami zawodowymi oraz mającymi zastosowanie regulacjami i przepisami prawa.

2

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.
Spółka zarejestrowana w Sądzie Rejonowym dla m.st. Warszawy w Warszawie, 12 Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego.
KRS: 0000285070
NIP: 527-254-88-78
REGON: 141054713



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

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

- Jesteśmy niezależni od Jednostki zgodnie z Międzynarodowym Kodeksem Etyki Zawodowych Księgowych (w tym międzynarodowymi standardami niezależności) Rady Międzynarodowych Standardów Etycznych dla Księgowych („Kodeks IESBA”), który jest oparty na podstawowych zasadach dotyczących uczciwości, obiektywizmu, zawodowych kompetencji i należytej staranności, zachowania tajemnicy informacji oraz profesjonalnego postępowania.

Wniosek

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

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

Przeprowadzone przez nas procedury nie wykazały niczego, co pozwalałoby sądzić, że analizowane wskaźniki za rok 2019 wykazane w Raporcie sporządzonym przez Spółkę za rok 2019 nie zostały wyliczone, we wszystkich istotnych aspektach, zgodnie z wytycznymi i metodykami kalkulacji wskaźników opisanymi w Raporcie.

KPMG Advisory Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k.

Warszawa, 28 grudnia 2020 roku

**Zachęcamy do kontaktu i wysyłania opinii
na adres:**

[GRI 303-1]

Krzysztof Kiełmiński
Dyrektor

Biuro Komunikacji

k.kielmiński@pkpenergetyka.pl

www.pkpenergetyka.pl

Biuro Komunikacji

PKP Energetyka S.A.

Hoża 63/67

00-681 Warszawa

