

***Sprawozdanie
na temat informacji niefinansowych
PGE Polskiej Grupy Energetycznej S.A.
oraz Grupy Kapitałowej PGE
za rok 2017***

zakończony dnia 31 grudnia 2017 roku

Spis treści

1. WSTĘP	3
2. OPIS MODELU BIZNESOWEGO	3
2.1. Model biznesowy Grupy Kapitałowej PGE	3
2.2. Model biznesowy PGE S.A.	7
3. ZARZĄDZANIE SPOŁECZNĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ BIZNESU I ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM W GK PGE I PGE S.A.	9
4. KWESTIE PRACOWNICZE	12
4.1. Polityki i nasze podejście do zarządzania w obszarze kwestii pracowniczych w GK PGE i PGE S.A.	12
4.2. Zidentyfikowane ryzyka i sposoby zarządzania w obszarze kwestii pracowniczych w GK PGE i PGE S.A.	18
4.3. Wybrane wskaźniki w obszarze kwestii pracowniczych w GK PGE i PGE S.A.	20
5. KWESTIE SPOŁECZNE	24
5.1. Odpowiedzialność wobec klientów	24
5.2. Odpowiedzialność wobec interesariuszy	27
5.3. Odpowiedzialność wobec partnerów biznesowych	29
5.4. Odpowiedzialność wobec społeczności lokalnych	29
5.5. Zidentyfikowane ryzyka i sposoby zarządzania w obszarze kwestii społecznych w GK PGE i PGE S.A.	34
5.6. Wybrane wskaźniki w obszarze kwestii społecznych w GK PGE i PGE S.A.	35
6. KWESTIE ŚRODOWISKOWE	36
6.1. Polityki i nasze podejście do zarządzania w obszarze kwestii środowiskowych w GK PGE i PGE S.A.	36
6.2. Zidentyfikowane ryzyka i sposoby zarządzania w obszarze kwestii środowiskowych w GK PGE	40
6.3. Wybrane wskaźniki w obszarze kwestii środowiskowych w GK PGE	43
6.4. Wybrane wskaźniki w obszarze kwestii środowiskowych w PGE S.A.	48
7. KWESTIE PRAW CZŁOWIEKA	49
7.1. Dialog społeczny i wolność stowarzyszania się	49
7.2. Polityki i nasze podejście do zarządzania w obszarze kwestii praw człowieka w GK PGE i PGE S.A.	50
7.3. Zidentyfikowane ryzyka i sposoby zarządzania w obszarze kwestii praw człowieka w GK PGE	51
7.4. Wybrane wskaźniki w obszarze kwestii praw człowieka w GK PGE	53
8. KWESTIE ZWIĄZANE Z PRZECIWDZIAŁANIEM KORUPCJI	54
8.1. Polityki i nasze podejście do zarządzania w obszarze związanym z przeciwdziałaniem korupcji w GK PGE i PGE S.A.	54
8.2. Zidentyfikowane ryzyka i sposoby zarządzania w obszarze kwestii związanych z przeciwdziałaniem korupcji w GK PGE i PGE S.A.	55
8.3. Wybrane wskaźniki w obszarze kwestii związanych z przeciwdziałaniem korupcji w GK PGE i PGE S.A.	58
9. ZATWIERDZENIE SPRAWOZDANIA ZARZĄDU	61
10. INDEKS WSKAŹNIKÓW GRI G4 I GLOBAL COMPACT	62

1. WSTĘP

Przedstawiamy Państwu sprawozdanie na temat informacji niefinansowych, które sporządziliśmy zgodnie z wymogami ustawy o rachunkowości, zobowiązującej nas do ujawniania danych pozafinansowych. Niniejsze sprawozdanie obejmuje informacje niefinansowe za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2017 r. Sprawozdanie zawiera dane skonsolidowane dla Grupy Kapitałowej PGE („Grupa Kapitałowa”, „Grupa PGE”, „GK PGE”, „Grupa”) oraz dla jednostki dominującej – PGE Polskiej Grupy Energetycznej S.A. („PGE S.A.”). Schemat bezpośredniego i pośredniego zaangażowania kapitałowego PGE S.A. znajdują Państwo na stronie 4.

Jako Grupa Kapitałowa odpowiedzialna społecznie stawiamy na transparentność i uczciwość w kontaktach z naszymi interesariuszami. Od 2013 roku przekazujemy wskaźniki pozafinansowe według standardu raportowania Global Reporting Initiative (GRI) w wersji G4, dlatego w niniejszym dokumencie nie mogło zabraknąć wybranych wskaźników zgodnych z tym standardem. Dodatkowo prezentujemy wskaźniki własne Grupy PGE. W liście wskaźników GRI odwołujemy się także do informacji zawartych w Sprawozdaniu Zarządu z działalności PGE Polskiej Grupy Energetycznej S.A. oraz Grupy Kapitałowej PGE za rok 2017.

2. OPIS MODELU BIZNESOWEGO

2.1. Model biznesowy Grupy Kapitałowej PGE

Grupa Kapitałowa PGE jest największym zintegrowanym pionowo producentem energii elektrycznej oraz ciepła w Polsce. Dzięki połączeniu własnej bazy surowcowej, wytwarzania energii elektrycznej oraz sieci dystrybucyjnej Grupa PGE gwarantuje bezpieczne i niezawodne dostawy energii elektrycznej do ponad 5 milionów gospodarstw domowych, przedsiębiorstw i instytucji.

G4

G4-3

Działalność Grupy Kapitałowej PGE koncentruje się w pięciu segmentach:

- Energetyka Konwencjonalna

Zakres działalności: wydobywanie węgla brunatnego, wytwarzanie energii elektrycznej i ciepła w źródłach konwencjonalnych oraz przesyłanie i dystrybucja ciepła. W segmencie Energetyka Konwencjonalna została ujęta działalność PGE Energia Ciepła S.A. („PGE Energia Ciepła”, „PGE EC”), która obejmuje również obrót energią elektryczną, przy czym wolumen energii sprzedanej do odbiorców finalnych za okres objęty konsolidacją wynosi poniżej 1% wolumenu sprzedanego do odbiorców finalnych przez segment Obrót.

- Energetyka Odnawialna

Zakres działalności: wytwarzanie energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych oraz w elektrowniach szczytowo-pompowych.

- Obrót

Zakres działalności: obrót energią elektryczną na terenie całego kraju, hurtowy obrót energią elektryczną na rynku krajowym i zagranicznym, świadczenie usług na rzecz spółek z Grupy PGE związanych z zarządzaniem handlowym zdolnościami wytwórczymi Grupy Kapitałowej i wytworzoną energią elektryczną oraz obrót pozwoleniami do emisji CO₂, prawami majątkowymi i paliwami.

- Dystrybucja

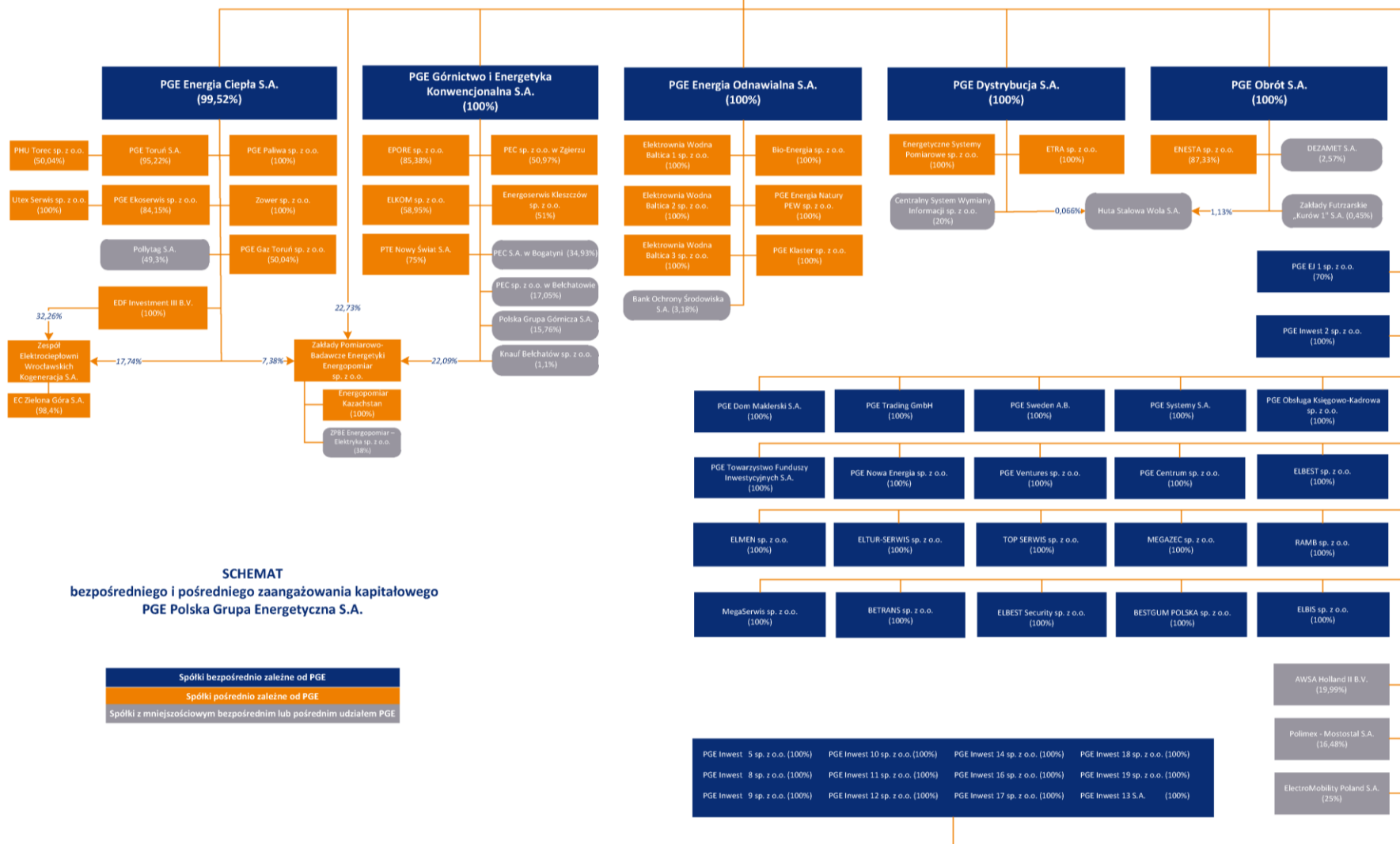
Zakres działalności: świadczenie usług dostaw energii elektrycznej do odbiorców końcowych za pomocą sieci i urządzeń elektroenergetycznych wysokich, średnich i niskich napięć.

- Pozostała działalność

Zakres: świadczenie usług przez spółki zależne na rzecz Grupy Kapitałowej PGE, m.in. organizacja pozyskiwania finansowania, świadczenie usług informatycznych, telekomunikacyjnych i księgowo-kadrowych. To także działalność spółek zależnych powołanych do przygotowania i realizacji projektu budowy elektrowni jądrowej, inwestycje w start-upy czy budowanie systemu elektromobilności.



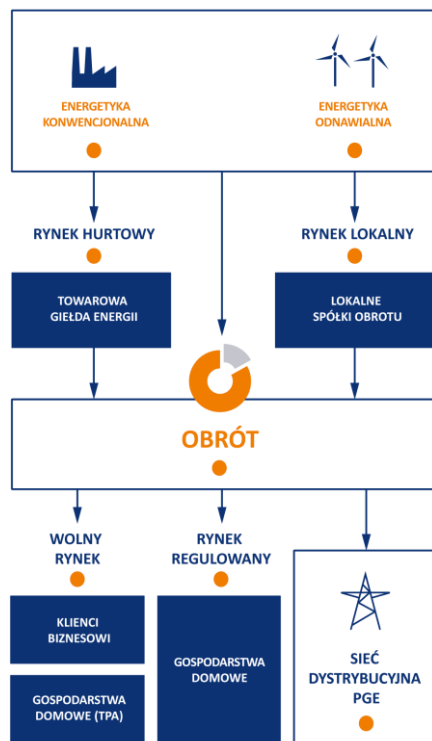
PGE Polska Grupa Energetyczna S.A.



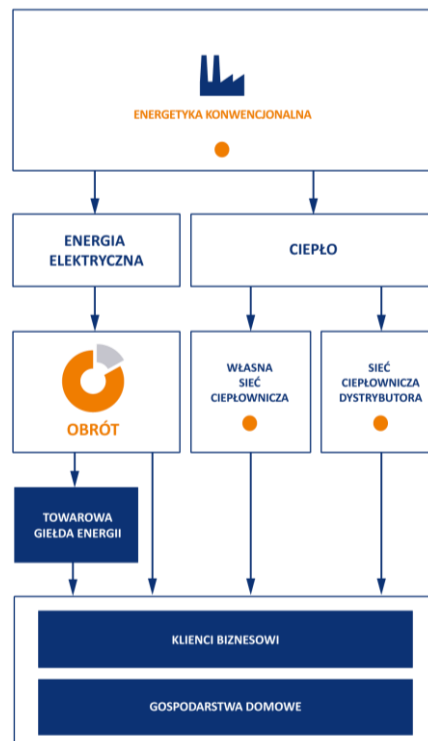
stan na 31 grudnia 2017 r.

MODEL BIZNESOWY GRUPY PGE

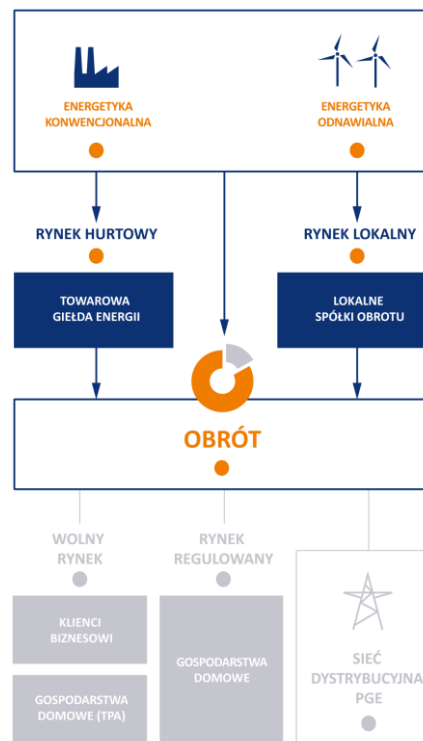
Wytwarzanie, obrót i sprzedaż energii elektrycznej na rynek



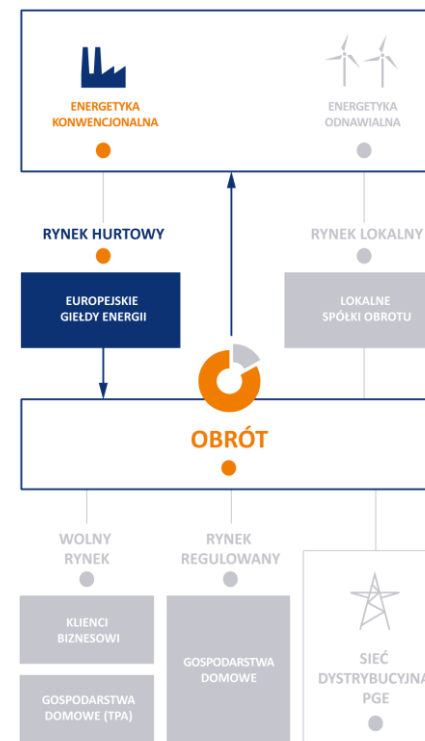
Wytwarzanie, przesył i sprzedaż ciepła na rynek



Wytwarzanie, obrót i sprzedaż praw majątkowych na rynek



Obrót uprawnieniami do emisji CO2



Opis do schematu modelu biznesowego Grupy PGE

Wytwarzanie, obrót i sprzedaż energii elektrycznej na rynek

Energia elektryczna jest wytwarzana przez aktywa posiadane przez Grupę PGE, zgrupowane w segmenty: Energetyka Konwencjonalna i Energetyka Odnawialna. Większa część energii elektrycznej wyprodukowanej przez Grupę PGE sprzedawana jest na podstawie transakcji bilateralnych między spółkami Grupy. W 2017 roku obowiązywało 15% minimum sprzedaży energii elektrycznej („obligo giełdowe”) w ramach rynku prowadzonego przez Towarową Giełdę Energii S.A. Od 18 stycznia 2018 roku obligo giełdowe dla wszystkich grup energetycznych w Polsce zostało podniesione do 30%. Ponadto zgodnie z nałożonym przez UOKiK warunkiem dla finalizacji transakcji zakupu aktywów EDF, Grupa PGE w latach 2018-2021 będzie sprzedawać na giełdzie ekwiwalent 100% energii elektrycznej wyprodukowanej przez Elektrownię Rybnik.

Energia elektryczna wytwarzana ze źródeł odnawialnych kupowana jest bezpośrednio przez segment Obrotu, jeśli instalacja znajduje się na obszarze dystrybucyjnym PGE, lub kupowana jest przez sprzedawcę działającego na danym terenie.

Segment Obrotu prowadzi hurtowy obrót energią elektryczną. Odpowiedzialny jest również za handel wszystkimi produktami powiązаныmi oraz paliwami na rynku krajowym i międzynarodowym, a także za sprzedaż energii i paliw odbiorcom końcowym:

- klientom biznesowym – przedsiębiorstwom i instytucjom, na zasadach wolnego rynku (rynek nieregulowany)
 - taryfa A – duże przedsiębiorstwa (wysokie napięcie), np.: huty, kopalnie, duże fabryki
 - taryfa B – duże i średnie przedsiębiorstwa (średnie napięcie), np.: centra handlowe, szpitale i klienci biznesowi
 - taryfa C – małe i średnie przedsiębiorstwa oraz instytucje (niskie napięcie), np.: sklepy, punkty usługowe, gospodarstwa rolne
- gospodarstwom domowym – zasada dostępu stron trzecich umożliwia sprzedaż energii gospodarstwom domowym poza obszarem dystrybucji danej Grupy w ramach konkurencyjnego rynku
- gospodarstwom domowym i spółdzielniom mieszkaniowym (taryfa G) w ramach rynku regulowanego.

Dodatkowo segment Obrotu sprzedaje energię elektryczną spółce PGE Dystrybucja S.A. („PGE Dystrybucja”) na pokrycie strat sieciowych związanych z dystrybucją energii elektrycznej.

Segment Dystrybucji prowadzony przez spółkę PGE Dystrybucja jest odpowiedzialny za dystrybucję energii elektrycznej do odbiorców końcowych na obszarze swojego działania poprzez sieci wysokiego, średniego i niskiego napięcia.

Wytwarzanie, przesył i sprzedaż ciepła na rynek

Elektrociepłownia wytwarza w jednym procesie technologicznym w sposób skojarzony energię elektryczną oraz ciepło do celów grzewczych i na potrzeby ciepłej wody użytkowej. Ciepło przesyłane jest do klienta końcowego za pośrednictwem sieci ciepłowniczych, należących do przedsiębiorstw dystrybucyjnych zajmujących się jego dostawą do odbiorców lub poprzez własne sieci ciepłownicze.

Obrót energią elektryczną wyprodukowaną w elektrociepłowniach odbywa się bilateralnie w ramach spółek Grupy PGE oraz w ramach rynku prowadzonego przez Towarową Giełdę Energii S.A.

Wytwarzanie, obrót i sprzedaż praw majątkowych na rynek

Kogeneracyjne świadectwa pochodzenia (w przypadku Grupy PGE czerwone i żółte) wydawane są podmiotom wytwarzającym energię elektryczną w elektrociepłowniach. Zielone certyfikaty poświadczają, że energia została wytworzona w instalacjach odnawialnych, ale również w instalacjach konwencjonalnych ze spalania i współspalania biomasy w elektrowniach i elektrociepłowniach.

Obrót certyfikatami odbywa się głównie za pośrednictwem Towarowej Giełdy Energii S.A. Niektóre umowy handlowe z lokalnymi dostawcami obejmują sprzedaż zielonych certyfikatów wraz z energią elektryczną. Segment Obrotu nabywa świadectwa pochodzenia, realizując obowiązki ich umorzeń w związku ze sprzedażą energii do odbiorców końcowych (aktualnie są to świadectwa zielone, czerwone, żółte, błękitne, fioletowe i białe).

Obrót uprawnieniami do emisji CO₂

Uprawnienia do emisji CO₂, będące przedmiotem handlu na rynkach międzynarodowych, kupowane są na europejskich giełdach energii oraz w ramach transakcji bilateralnych.

Segment Obrotu prowadzi zakup uprawnień do emisji CO₂ na pokrycie emisji w segmencie Energetyki Konwencjonalnej. Prowadzi również handel uprawnieniami do emisji CO₂. Segment Energetyki Konwencjonalnej umarza uprawnienia do emisji CO₂ odpowiednio do rzeczywistej emisji.

2.2. Model biznesowy PGE S.A.

PGE Polska Grupa Energetyczna S.A. jest jednostką dominującą Grupy Kapitałowej PGE.

Podstawowym przedmiotem działania spółki jest prowadzenie działalności obejmującej przede wszystkim:

- hurtowy obrót energią elektryczną oraz obrót produktami powiązаныmi i paliwami,
- nadzór nad działalnością firm centralnych i holdingów,
- świadczenie usług finansowych dla spółek Grupy Kapitałowej PGE.

Hurtowy obrót energią elektryczną i innymi produktami rynku energetycznego

PGE S.A. prowadzi sprzedaż energii elektrycznej na rynku i w Grupie Kapitałowej głównie na rzecz spółki PGE Obrót S.A. („PGE Obrót”), realizującej sprzedaż do większości klientów biznesowych i gospodarstw domowych, oraz na rzecz spółki PGE Dystrybucja na pokrycie strat sieciowych związanych z dystrybucją energii elektrycznej.

Zakup energii elektrycznej przez PGE S.A. jest realizowany w ramach umów bilateralnych zawieranych ze spółkami z Grupy Kapitałowej PGE: PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna S.A. („PGE GiEK”) oraz PGE Energia Odnawialna S.A. („PGE Energia Odnawialna”, „PGE EO”) oraz w ramach rynków prowadzonych przez Towarową Giełdę Energii, czyli na rynku terminowym oraz na rynku spot.

Od 16 grudnia 2016 r. zmienił się sposób handlu energią elektryczną w ramach Grupy Kapitałowej PGE. Model handlu realizowany przez PGE S.A. został dostosowany do zmniejszonego tzw. obliża giełdowego. Do końca 2017 roku minimum 15% energii elektrycznej wytworzonej w ramach Grupy było sprzedane w ramach rynku prowadzonego przez Towarową Giełdę Energii. W związku z tym większa część obrotu energią elektryczną wyprodukowaną w ramach Grupy PGE odbywa się bilateralnie w ramach spółek Grupy.

PGE S.A. w oparciu o Umowę o Zarządzaniu Handlowym Zdolnościami Wytwórczymi („ZHZW”) odpowiada za zabezpieczenie mocy wytwórczych segmentu Energetyka Konwencjonalna i Energetyka Odnawialna. PGE S.A. odpowiada również za zakup uprawnień do emisji CO₂ na rzecz spółki PGE GiEK oraz zabezpiecza dostawy węgla kamiennego, gazu ziemnego i biomasy do oddziałów segmentu Energetyka Konwencjonalna.

PGE S.A. oprócz hurtowego obrotu energią elektryczną, aktywnie działa na rynku hurtowym gazu, głównie w celu zabezpieczenia sprzedaży detalicznej PGE Obrót.

Nadzór nad działalnością firm centralnych i holdingów

PGE S.A. realizuje zadania jednostki dominującej Grupy Kapitałowej, do których zalicza się między innymi opracowywanie strategii rozwoju i strategiczne zarządzanie Grupą Kapitałową, koncentrując się na efektywnym zarządzaniu portfelem wytwórczym Grupy PGE.

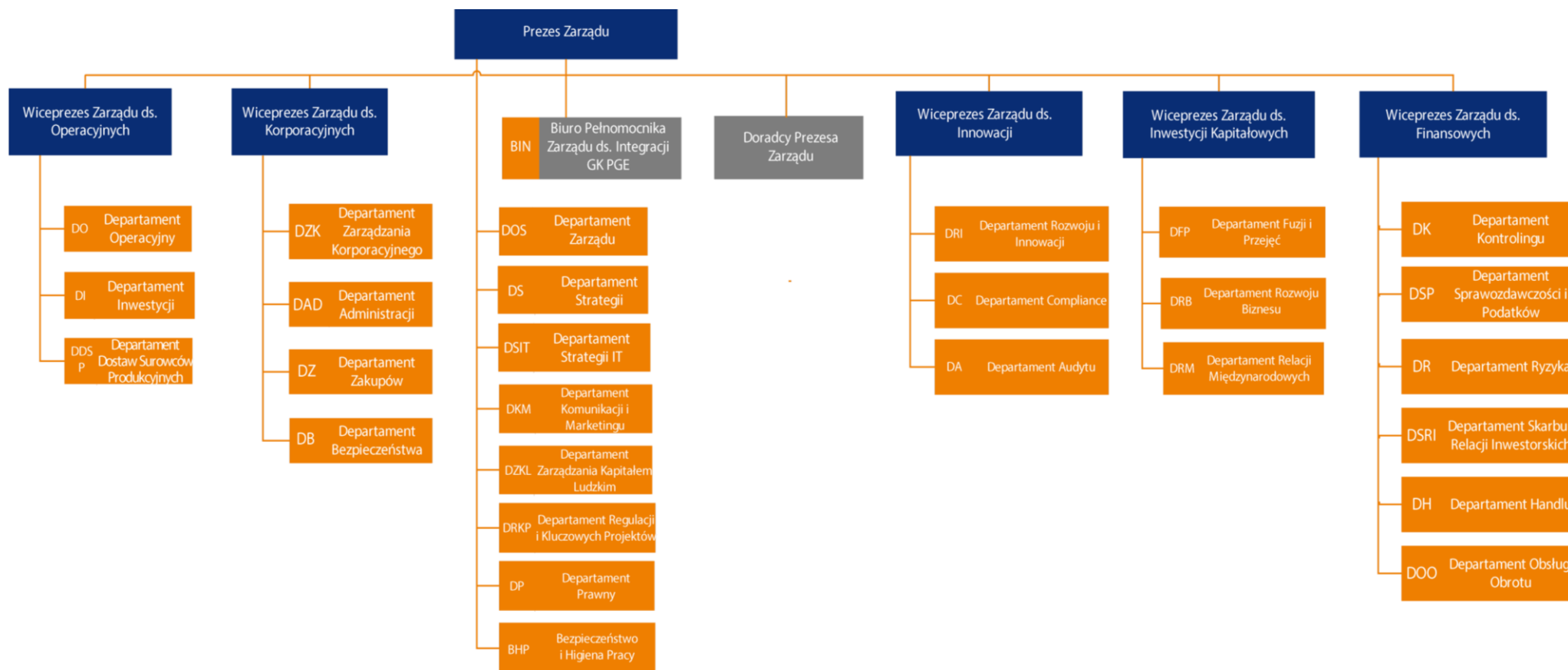
Świadczenie usług finansowych dla spółek Grupy Kapitałowej PGE

PGE S.A. pozyskuje średnio- i długoterminowe finansowanie zewnętrzne na projekty inwestycyjne związane z działalnością poszczególnych linii biznesowych Grupy Kapitałowej PGE.

PGE S.A., w ramach modelu finansowego funkcjonującego w Grupie Kapitałowej PGE, dokonuje realokacji środków finansowych pomiędzy spółkami zależnymi w Grupie. Środki te są pozyskiwane w ramach pożyczek od PGE Sweden AB – emitenta euroobligacji będącego spółką specjalnego przeznaczenia w ramach Grupy Kapitałowej PGE.

PGE S.A. świadczy także inne usługi związane z realizacją powyższych zadań.

Schemat organizacyjny PGE S.A. na dzień 31 grudnia 2017 roku przedstawiał się następująco:



3. ZARZĄDZANIE SPOŁECZNĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ BIZNESU I ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM W GK PGE I PGE S.A.

Podejście Grupy PGE, w tym i PGE S.A., do odpowiedzialnego prowadzenia biznesu wynika wprost z obowiązującej strategii biznesowej, która została zaktualizowana w 2016 roku. To właśnie podejmowane decyzje biznesowe świadczą o naszej odpowiedzialności względem środowiska naturalnego, klientów, gospodarki oraz społeczności lokalnych. PGE skupia się na zapewnieniu stałych dostaw energii i ciepła dla klientów przy jednoczesnej modernizacji dotychczasowej infrastruktury, zwiększaniu udziału odnawialnych źródeł energii oraz ochronie przyrody, zmniejszaniu wpływu firmy na środowisko naturalne i rekultywacji obszarów po zakończeniu ich eksploatacji.



Realizujemy działania na rzecz odpowiedzialnego biznesu w całym łańcuchu wartości – od wydobycia i wytwarzania, po odbiorcę końcowego energii elektrycznej. Na każdym etapie produkcji, dystrybucji i sprzedaży energii elektrycznej przywiązujemy dużą wagę do działań w trosce o szeroko pojęte otoczenie.

Wszystkie przedsięwzięcia podejmujemy z uwzględnieniem opinii i potrzeb naszych interesariuszy, co przekłada się na stabilny i zgodny z wartościami korporacyjnymi rozwój firmy. Etyczne, transparentne i uczciwe prowadzenie działalności biznesowej jest podstawą odpowiedzialnego postępowania i funkcjonowania w biznesie. Przypisujemy duże znaczenie zasadom, standardom i wartościom, jakimi powinien kierować się każdy pracownik oraz partner biznesowy. Wśród kluczowych grup interesariuszy GK PGE wymienić można m.in. pracowników, akcjonariuszy, administrację rządową, samorządy lokalne, organizacje branżowe oraz pozarządowe, dostawców, partnerów, klientów oraz społeczności lokalne związane z obszarami, na terenie których prowadzimy naszą działalność. Dopasowujemy sposób komunikacji i prowadzimy dialog z każdą grupą interesariuszy. Ważnym aspektem jest współpraca na rzecz zrównoważonego rozwoju.

Zaangażowanie w inicjatywy CSR i współpracę branżową

Nasze podejście do CSR wyraża się także formalnym udziałem w wielu inicjatywach o zasięgu zarówno krajowym, jak i światowym. Jesteśmy największym koncernem energetycznym w Polsce, tym bardziej jesteśmy świadomi naszego wpływu na otoczenie i bierzemy odpowiedzialność za naszą działalność:

- od 2008 roku uczestniczymy w inicjatywie Sekretarza Generalnego ONZ – Global Compact. Jest to jeden z przejawów naszego poparcia dla przestrzegania praw człowieka.
- od 2011 roku jesteśmy obecni w składzie RESPECT Index – indeksu spółek odpowiedzialnych społecznie, notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Tworzą go tylko te spółki, które spełniają wysokie standardy środowiskowe i społeczne, a także związane z szeroko rozumianym łańcem korporacyjnym i informacyjnym.
- od 2015 roku jesteśmy Partnerem Strategicznym Forum Odpowiedzialnego Biznesu. Jako jedno z 99 polskich przedsiębiorstw podpisaliśmy „Deklarację polskiego biznesu na rzecz zrównoważonego rozwoju”. To wyraz naszego zaangażowania na rzecz zrównoważonego rozwoju i dążenia do realizacji celów wyznaczonych w Wizji Zrównoważonego Rozwoju dla Polskiego Biznesu 2050.
- w 2016 roku uczestniczyliśmy w pracach nad stworzeniem standardu dla firm w zakresie etyki w ramach Grupy Roboczej Koalicji Rzeczników Etyki przy Global Compact Poland Network.
- od 2017 roku aktywnie włączamy się w realizację wybranych Celów Zrównoważonego Rozwoju Organizacji Narodów Zjednoczonych. Wyzaczyliśmy trzy kluczowe cele, którymi są dla nas:
 - Cel 7. Czysta i dostępna energia
 - Cel 9. Innowacyjność, przemysł, infrastruktura
 - Cel 11. Zrównoważone miasta i społeczności

Jako Grupa Kapitałowa PGE bierzemy udział w pracach wielu organizacji i stowarzyszeń krajowych i międzynarodowych. Zasady przystępowania do międzynarodowych organizacji i stowarzyszeń branżowych zostały ujęte w Procedurze Ogólnej Działania Grupy Kapitałowej PGE w Obszarze Międzynarodowym, regulującej m.in.:

- inicjowanie i koordynowanie działań międzynarodowych z branżowymi organizacjami międzynarodowymi,
- współpracę Linii Biznesowych oraz spółek GK PGE bezpośrednio zależnych od PGE S.A. z organizacjami i instytucjami międzynarodowymi.

Zgodnie z tą procedurą uzyskanie akceptacji ze strony PGE S.A., wyrażonej w postaci pozytywnej opinii, jest niezbędne do uczestnictwa w organizacji międzynarodowej przez Spółki Zarządzające Liniami Biznesowymi oraz Spółki bezpośrednio zależne od PGE S.A. Przystąpienie do określonej organizacji, wystąpienie z niej lub prowadzenie z nią współpracy objęte są koordynacją i obowiązkiem monitorowania.

Ponadto, przygotowany został dokument „Dobre praktyki we współpracy z krajowymi i międzynarodowymi organizacjami branżowymi”, zawierający szczegółowe wytyczne w zakresie współpracy spółek Grupy Kapitałowej PGE z branżowymi organizacjami krajowymi i międzynarodowymi.

W 2017 roku spółki GK PGE kontynuowały prace w organizacjach i stowarzyszeniach branżowych, krajowych i zagranicznych. Uczestnictwo w strukturach eksperckich tych organizacji pozwala przede wszystkim na reprezentowanie interesów Grupy na arenie krajowej i międzynarodowej oraz wpływanie na decyzje dotyczące funkcjonowania sektora elektroenergetycznego. Jest również elementem promocji całej Grupy i sposobem na podnoszenie jej wartości. Udział w krajowych i międzynarodowych organizacjach branżowych umożliwia aktywne kształtowanie otoczenia biznesowego Grupy i stanowi ważny element budowania jej wizerunku.

PGE S.A. jako członek krajowego stowarzyszenia Polskiego Komitetu Energii Elektrycznej (PKEE) należy do Unii Przemysłu Elektroenergetycznego EURELECTRIC. Stowarzyszenie to reprezentuje interesy europejskich przedsiębiorstw elektroenergetycznych zajmujących się wytwarzaniem, dystrybucją i dostawami energii elektrycznej. Jest najsilniejszą organizacją branżową uczestniczącą w dialogu z instytucjami europejskimi. Wpływa opiniotwórczo na kształtowanie otoczenia regulacyjnego, sprzyjającego rozwojowi energetyki, zarówno w Polsce, jak i Unii Europejskiej.

PGE S.A. należy także do Central Europe Energy Partners (CEEP), organizacji międzynarodowej, która w swoich pracach interesuje się m.in. zagadnieniami takich nośników energii, jak węgiel, gaz czy ropa naftowa, a także paliwa odnawialne i energia jądrowa. CEEP odgrywa istotną rolę w opiniowaniu regulacji unijnych i kształtowaniu otoczenia regulacyjnego zgodnie z interesami sektorów energetycznych państw regionu Europy Środkowo-Wschodniej.

PGE S.A. należy również do takich branżowych organizacji krajowych, jak:

- Izba Gospodarcza Energetyki i Ochrony Środowiska,
- Towarzystwo Obrotu Energią,
- Polski Komitet Światowej Rady Energetycznej,
- Stowarzyszenie Elektryków Polskich,
- Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych,
- Pracodawcy RP.

Spośród organizacji i stowarzyszeń międzynarodowych, do których należą spółki GK PGE można wymienić m.in.:

- European Association for Storage of Energy (EASE),
- WindEurope,
- EDSO for Smart Grids,
- World Nuclear Association (Światowe Stowarzyszenie Energetyki Jądrowej),
- FORATOM.

Ponadto, spółki GK PGE należą m.in. do następujących organizacji i stowarzyszeń krajowych:

- Związek Pracodawców Porozumienie Producentów Węgla Brunatnego (ZPPPWB) – poprzez tę organizację GK PGE jest też reprezentowana w międzynarodowej organizacji Euracoal,
- Izba Gospodarcza Ciepłownictwo Polskie,
- Izba Gospodarcza Energetyki i Ochrony Środowiska,
- Towarzystwo Gospodarcze - Polskie Elektrownie,
- Polskie Towarzystwo Nukleoniczne,
- Polskie Towarzystwo Przesyłu i Rozdziału Energii Elektrycznej,
- Związek Pracodawców Dystrybucji Energii,
- Towarzystwo Obrotu Energią,
- Towarzystwo Elektrowni Wodnych,
- Polskie Towarzystwo Elektrociepłowni Zawodowych,
- Pracodawcy RP,
- Stowarzyszenie Elektryków Polskich,
- Polskie Stowarzyszenie Energetyki Wiatrowej,
- Stowarzyszenie Energii Odnawialnej.

4. KWESTIE PRACOWNICZE

Zgodnie ze strategią biznesową Grupa Kapitałowa PGE dąży do budowania kultury organizacji opartej na partnerstwie, rozwoju i odpowiedzialności, tworzonej przez zaangażowanych pracowników o odpowiednich kompetencjach. Przyjęte w naszej organizacji wartości mają znaczenie nie tylko dla jakości procesów biznesowych, ale także w relacjach pracowniczych oraz kształcie programów rozwoju.

CSR – obszar: budowa wartości

Cele strategii biznesowej	Kierunki CSR oparte o zasady Kodeksu Etyki	Działalności operacyjna
<p>Kultura oparta na wartościach GK</p> <p>Zaangażowani pracownicy o odpowiednich kompetencjach</p>	<p>BUDOWA WARTOŚCI</p> <p>Jesteśmy atrakcyjnym pracodawcą</p> <p>Ludzie w naszej firmie</p>	<p>Działamy w oparciu o zasady etyczne</p> <p>Promujemy bezpieczeństwo, dbamy o satysfakcję i zaangażowanie pracowników</p> <p>Stwarzamy warunki do rozwoju innowacyjnych pomysłów</p>

4.1. Polityki i nasze podejście do zarządzania w obszarze kwestii pracowniczych w GK PGE i PGE S.A.

Kodeks etyki

Kluczowym dokumentem określającym kulturę etyczną organizacji jest „Kodeks etyki GK PGE”. Do przestrzegania kodeksu zobowiązani są pracownicy, w tym kadra kierownicza oraz wszystkie osoby pracujące na rzecz GK PGE. Kodeks obejmuje swym zakresem zarówno działalność operacyjną, jak i relacje GK PGE z pracownikami, klientami, partnerami biznesowymi oraz szeroko rozumianym otoczeniem firmy.

Kodeks etyki wyznacza system wartości i zasad, jakimi należy kierować się w codziennej pracy na każdym stanowisku. Jest potwierdzeniem deklaracji Grupy Kapitałowej PGE w zakresie woli działania z zachowaniem przepisów prawa, jak również regulacji wewnętrznych oraz najwyższych standardów. Zawiera praktyczne wskazówki oraz sposoby realizacji podjętych zobowiązań.

Ponadto w całej Grupie Kapitałowej prowadzone są intensywne działania w zakresie edukacji i komunikacji kwestii dotyczących compliance w ramach organizacji, jak i na zewnątrz, jako istotne wsparcie dla Systemu Zarządzania Zgodnością.

Struktury compliance działają obecnie w 21 spółkach GK PGE. Kolejnym etapem realizacji zobowiązań przyjętych w Kodeksie etyki było przyjęcie w 2017 roku Kodeksu Postępowania dla Partnerów Biznesowych Spółek GK PGE oraz Polityki Antykorupcyjnej GK PGE.

Strategia Zarządzania Kapitałem Ludzkim

4 września 2017 roku Zarząd PGE S.A. podjął uchwałę o przyjęciu aktualizacji Strategii Zarządzania Kapitałem Ludzkim, potwierdzając tym samym kierunek zmian wyznaczony w 2015 roku Strategia ZKL obowiązuje w Liniach Biznesowych: PGE GiEK, PGE Dystrybucja, PGE Obrót, PGE EO, PGE EJ 1 sp. z o.o. („PGE EJ 1”) oraz w spółkach: PGE S.A., PGE Systemy S.A. („PGE Systemy”), PGE Obsługa Księgowo-Kadrowa sp. z o.o. („PGE OKK”, 31 stycznia 2018 roku nastąpiła zmiana nazwy spółki PGE Obsługa Księgowo-Kadrowa sp. z o.o. na PGE Synergia sp. z o.o.) oraz PGE Dom Maklerski S.A. („PGE Dom Maklerski”). W pozostałych spółkach działają HR funkcjonują według własnych standardów i procedur.

W latach 2015-2017 zrealizowaliśmy dwie pierwsze grupy inicjatyw strategicznych, których efektem były regulacje porządkujące obszar HR w Liniach Biznesowych (LB) oraz w spółkach: PGE S.A., PGE Systemy, PGE OKK oraz PGE Dom Maklerski. Wprowadzone zostały Korporacyjne Zasady ZKL oraz nowe narzędzia HR.

G4

G4-56

GC

GC-10

Przyjęte zostały następujące dokumenty:

- Korporacyjne zasady współpracy Obszaru ZKL
- Korporacyjne zasady szkoleń i rozwoju
- Korporacyjne zasady systemowego zarządzania Kluczową Kadrami
- Korporacyjne zasady mobilności
- Korporacyjne zasady zatrudnienia
- Korporacyjne zasady relacji społecznych
- Korporacyjne zasady kontrolingu HR
- Korporacyjne zasady architektury stanowisk

Część Korporacyjnych Zasad wymagała uszczegółowienia na poziomie procedur, dlatego zapadła decyzja o stworzeniu wspólnego wzorca procedur dla Linii Biznesowych i spółek: PGE S.A., PGE Systemy, PGE OKK oraz PGE Dom Maklerski. Przedstawiciele LB i spółek we współpracy z PGE S.A. przygotowali rozwiązania precyzujące strategię DZKL. Zarządzający HR w poszczególnych spółkach są odpowiedzialni za przyjęcie i stosowanie korporacyjnych zasad Obszaru ZKL oraz dodatkowo za dostosowanie zapisów procedur do potrzeb LB i spółek oraz za ich akceptację przez poszczególnych pracodawców. Realizacja procesów HR powinna przebiegać wedle standardów zawartych w korporacyjnych zasadach oraz w procedurach. Dla tej grupy inicjatyw opracowane zostały także nowe narzędzia HR.

Wspólne procedury i narzędzia HR wdrożone w 2017 roku w kluczowych spółkach

Ocena i ukierunkowany rozwój	Elastyczne zatrudnienie	Kluczowa Kadra	Narzędzia HR
Procedura szkoleń i rozwoju	Procedura rekrutacji i zatrudnienia	Procedura monitoringu i rozwoju kadry kluczowej	Architektura Stanowisk wraz z MAPĄ
Procedura adaptacji	Procedura staży i praktyk	Procedura identyfikacji stanowisk kluczowych	SAP HRM
Procedura oceny kompetencji i oceny pracy		Zarządzanie sukcesją	Model Kompetencji

Stworzyliśmy wspólną dla całej Grupy Architekturę Stanowisk, która jest punktem wyjścia dla następnych rozwiązań i narzędzi HR. Odbyły się pierwsze edycje Akademii HR Biznes Partnera oraz Akademii Menedżera Procesów Kadrowo-Płacowych, w których wzięło udział łącznie ok. 80 pracowników działów HR. We wszystkich LB oraz spółkach: PGE S.A., PGE Systemy, PGE OKK i PGE Dom Maklerski uruchomiony został także system SAP HR.

W wybranych lokalizacjach wdrażamy model HR – Partnerem Biznesu, który odpowiada wizji i inicjatywom ogłoszonym w Strategii ZKL. Wiąże się z rozdzieleniem funkcji transakcyjnych i strategicznych w obszarze HR, który będzie funkcjonował w oparciu o trzy filary:

- transakcje kadrowo-płacowe (działy obsługujące pracowników w ramach transakcyjnych procesów HR),
- HR Biznes Partner (działy wspierające menedżerów w zarządzaniu podległym personelem)
- ekspertyzy HR (działy odpowiedzialne za tworzenie polityk korporacyjnego HR, nadzór nad ich wdrożeniem oraz monitorowanie ich skuteczności we wspieraniu biznesu - kontroling HR).

Po co to robimy? Zmiany funkcjonowania obszaru ZKL pozwolą na:

- elastyczność kosztów i zasobów,
- wykorzystanie efektu skali, czyli kompetencji wewnątrz GK PGE

Chcemy wprowadzać najwyższe standardy obsługi pracowników i menedżerów we wszystkich LB i w spółkach, w których wdrażamy wypracowane rozwiązania. Od 2018 roku wprowadzana jest Ocena Kompetencji Pracowników w oparciu o Architektury Stanowisk i powiązany z nią Model Kompetencji. Działania w tym zakresie rozpoczynamy od spółki PGE S.A.

Szkolenia i rozwój pracowników

Dążymy do właściwego wykorzystania kompetencji pracowników oraz efektywnego zarządzania transferem ich wiedzy i umiejętności. Ważny jest ciągły rozwój oraz doskonalenie kompetencji, dlatego dokładamy wszelkich starań, aby zapewnić pracownikom możliwość podnoszenia kwalifikacji poprzez udział w szkoleniach specjalistycznych, w szkoleniach z zakresu kompetencji miękkich i menedżerskich, informatycznych, studiach podyplomowych oraz kursach nauki języków obcych.

Stawiamy w dużym stopniu na profilowane Centralne Programy Szkoleniowo-Rozwojowe, które są najlepszą inwestycją w rozwój pracowników:

- W 2017 roku został przeprowadzony program Akademia Audytu Wewnętrznego GK PGE, skierowany do pracowników audytu wewnętrznego spółek: PGE SA, PGE GiEK, PGE Dystrybucja, PGE Obrót, PGE Systemy, PGE EO. Przyswicały mu następujące cele: zrozumienie funkcji audytu wewnętrznego w przedsiębiorstwie, zasad jej wykonywania i wykorzystania wyników działania, doskonalenie wiedzy i umiejętności w zakresie kierowania komórką audytu wewnętrznego oraz rozwijanie umiejętności wykonywania zadań audytowych zgodnie z międzynarodowymi standardami IIA.
- Program Akademia Menedżera Kategorii Zakupowych był przeznaczony dla pracowników obszaru zakupów, którzy objęli rolę menedżerów kategorii zakupowych. I etap programu obejmował przeprowadzenie badania kompetencji zakupowych, następnie na podstawie wyników badania opracowano specjalny program rozwoju kompetencji. Celem Akademii był: rozwój kompetencji zakupowych, budowanie strategicznej roli obszaru zakupów w spółkach: PGE SA, PGE GiEK, PGE Dystrybucja, PGE Obrót, PGE EO, wzmocnienie współpracy między pracownikami obszaru zakupów oraz wzrost zaangażowania i dbałości o wyniki biznesowe. Efektem programu jest opracowanie strategii dla wybranych kategorii zakupowych, a w kolejnym etapie wdrożenie ich w GK PGE. Program ukończyło 60 pracowników, którzy otrzymali certyfikat Instytucji zakupowej CIPS.
- W kwietniu 2017 roku został ukończony program Akademia Komerccjalizacji Technologii dla spółek: PGE S.A., PGE GiEK, PGE Dystrybucja, PGE Obrót, PGE EO, który był poświęcony rozwojowi kompetencji w zespole pracowników realizujących na co dzień zadania z obszaru badań, rozwoju i innowacji oraz zaprezentowaniu sposobu budowania wartości technologii projektów innowacyjnych i wdrożeniowych. Uczestnicy spółek mieli możliwość zapoznania się z praktykami biznesowymi w procesach komercjalizacji technologii stosowanymi na całym świecie oraz stworzenia płaszczyzny do porozumiewania się w zespole pracowników obszaru badań, rozwoju i innowacji. Akademii ukończyło 21 pracowników.

Programy rozwoju kompetencji menedżerskich i diagnoza kompetencji pracowników

Stwarzamy pracownikom Grupy komfortowe warunki do rozwoju kompetencji oraz podnoszenia kwalifikacji. Pracownicy zachęceni są do podejmowania inicjatyw w zakresie samodoskonalenia i dzielenia się wiedzą, dzięki czemu budowana jest kultura organizacji uczącej się. Przykładem takich działań jest program rozwojowy przeznaczony dla kierowników liniowych ze spółek: PGE S.A., PGE EO, PGE OKK. Program realizowany jest od października 2017 roku do marca 2018 roku. Jego celem jest budowanie świadomości roli kierownika w kształtowaniu zaangażowania podległych mu pracowników. Program rozwojowy o podobnym charakterze, dedykowany najwyższej kadry kierowniczej, został również zrealizowany na przełomie lat 2016-2017 w PGE Dystrybucja Oddział Białystok.

W PGE Systemy w latach 2016-2017 realizowane były dwa programy skierowane do kadry zarządzającej. Akademia Przywództwa dla wyższej kadry kierowniczej i Akademia Rozwoju Umiejętności Menedżerskich dla kierowników średniego szczebla. Programy miały na celu rozwój kompetencji kierowniczych, m.in.: umiejętności związanych z zarządzaniem zespołem, motywowaniem pracowników, udzielaniem informacji zwrotnej oraz zarządzaniem zmianą. Przykładem działań rozwojowych w PGE GiEK obejmujących kadre menedżerską były oprócz licznych sympozjów naukowo-technicznych i konferencji również szkolenia z zakresu zarządzania zmianą oraz dotyczące dobrych praktyk komunikacji korporacyjnej.

Jednym z narzędzi rozwojowych oferowanych menedżerom oraz pracownikom PGE Energia Ciepła o wysokim potencjale jest coaching indywidualny i grupowy. Coaching jest powiązany z procesami HR i obejmuje takie obszary jak: mianowanie nowego menedżera, przygotowanie do nowej roli, rozwój umiejętności przywódczych, poprawa efektywności menedżerskiej i rozwój zawodowy skierowany do młodych talentów. W ramach programów coachingowych organizowane są: executive coaching, coaching dla talentów, coaching menedżerski, coaching dla uczestników programów rozwojowych, coaching dla kobiet (liderki). Innym narzędziem rozwojowym jest mentoring. Role mentorów pełnią doświadczeni liderzy biznesowi deklarujący chęć zaangażowania się w program mentoringu. Mentoring opiera się na jasno określonym procesie, obejmują-

cym formalne uzgodnienia pomiędzy mentorem i mentee. Uczestnictwo w procesie jest dobrowolne. Mentoring zakłada pracę na konkretnych celach rozwojowych, brak zależności służbowej pomiędzy mentorem i mentee, relację partnerską, opartą na jasnych zasadach i równoważności stron. Celem mentoringu jest rozwój kompetencji przywódczych, zwiększenie skuteczności działania, lepsze rozumienie kontekstu biznesowego i poszerzenie obszaru działania, skuteczne wywieranie wpływu, podejmowanie decyzji i przekonywanie oraz budowa myślenia procesowego. Pozostałe programy rozwoju kompetencji menedżerskich to: Akademia Rozwoju – szkolenia leaderskie dla wszystkich menedżerów, program dla kluczowych osób zarządzających zakładami na poziomie operacyjnym, którzy podczas dwudniowych spotkań dzielą się najlepszymi praktykami lokalnymi oraz Learning Expedition – program skierowany głównie do menedżerów, obejmujący wizyty w innych zakładach i poznanie praktyk zarządzania nakierowanych na stałą poprawę i podnoszenie wyników.

Zakłady produkcyjne PGE EC i spółek zależnych dysponują zdefiniowanymi szczegółowymi zakresami wiedzy i umiejętności niezbędnymi na wszystkich stanowiskach technicznych. Model ten jest zarządzany przy wsparciu przeznaczonego do tego narzędzia informatycznego.

Systemy ocen okresowych pracowników

Funkcję wspierającą i motywującą pracowników w realizacji zadań w wybranych spółkach GK PGE pełni system oceny pracowniczej oparty na zarządzaniu wynikami pracy. Objęci są nim pracownicy PGE S.A., PGE Obrót, PGE Systemy, kadra zarządzająca PGE EO oraz część kadry zarządzającej w PGE GiEK i w PGE Dystrybucja.

W ramach oceny efektywności oraz wyników pracy obecnie w spółce PGE GiEK realizowany jest system zarządzania przez cele obejmujący najwyższą kadrę zarządzającą. System ocen okresowych wszystkich pracowników funkcjonuje w oddziałach Elektrownia Bełchatów oraz Elektrownia Opole, a także we wszystkich spółkach i oddziałach PGE EC.

Ocena Kompetencji pracowników stworzona na podstawie Modelu Kompetencji jest jednym z kluczowych narzędzi i jedną z głównych wdrażanych obecnie inicjatyw wynikających ze Strategii Zarządzania Kapitałem Ludzkim GK PGE.

System oparty jest na zdefiniowanych kompetencjach dla poszczególnych grup stanowisk: menedżerskich, specjalistycznych i wykonawczych. Ocenie podlega równocześnie wiedza merytoryczna pracownika. W ramach oceny wyników pracy stawiane i rozliczane są zadania i cele, a w ramach oceny kompetencji omawiany jest rozwój pracownika.

Świadczenia dodatkowe

Grupa PGE oferuje swoim pracownikom nie tylko ciekawe wyzwania zawodowe i bogaty pakiet szkoleń, ale również wysoki poziom świadczeń socjalnych. Ze względu na specyfikę działalności poszczególnych linii biznesowych, każda ze spółek we własnym zakresie ustala oferowane dodatkowe świadczenia przysługujące pracownikom. Wśród szeregu świadczeń wyróżnić można: dopłatę do wypoczynku, dodatkową opiekę medyczną, dodatkowe świadczenia emerytalne, dopłaty do energii elektrycznej czy też dodatkowe ubezpieczenia na życie.

Bezpieczeństwo pracowników to dla nas priorytet

Jako odpowiedzialny pracodawca dbamy o to, aby pracownicy mieli zagwarantowane bezpieczne warunki pracy. Stałym celem Grupy PGE jest promowanie wśród pracowników kultury bezpiecznej pracy. Realizowane inicjatywy opierają się przede wszystkim na działaniach prewencyjnych oraz wymianie wiedzy i doświadczeń. Poszczególne spółki Grupy posiadają własne regulacje BHP. Wynika to przede wszystkim ze specyfiki działalności poszczególnych linii biznesowych. Ze względu na charakter pracy na największe ryzyko narażeni są pracownicy spółek PGE GiEK, PGE Dystrybucja, PGE EC oraz PGE EO. Promowanie bezpieczeństwa wśród pracowników zostało wpisane do strategii biznesowej GK PGE jako cel do realizacji w ramach zarządzania społeczną odpowiedzialnością biznesu i zrównoważonym rozwojem.

W PGE EC i spółkach zależnych bezpieczeństwo pracowników, kontrahentów, podwykonawców i innych osób przebywających na terenie zakładów wyznacza polityka BHP, której celem jest bezwypadkowość. Promowanie zasad bezpiecznego miejsca pracy skutkuje utrzymaniem liczby wypadków, nie tylko wśród pracowników PGE EC i spółek zależnych, ale także pracowników firm podwykonawczych, na poziomie poniżej średniej w całej branży energetycznej. Motywacją do rozwoju kultury bezpieczeństwa w PGE EC i spółkach zależnych są również konkursy w zakresie BHP. Jednym z przykładów może być prowadzony od 2007 roku konkurs Challenge BHP – „Bezpieczna praca w PGE Toruń”. W jego ramach pracownicy PGE Toruń zgłaszają obszary niezgodności w obszarach BHP podczas wizyt terenowych. Otrzymują za to punkty, które po zsumowaniu przekładane są na kwotę pieniężną. Konkurs ma też wymiar społeczny – laureaci konkursu, którzy wypracowali największą liczbę punktów wskazują organizacje lokalne, którym przekazana zostanie darowizna. Na takiej samej zasadzie prowadzone są konkursy BHP w ramach wizyt managerskich w EC Zielona Góra i Oddziale Wybrzeże. We wszystkich spółkach i oddziałach produkcyjnych PGE EC i CUW organizowane są konkursy wiedzy o BHP. W ramach programu „Pracuj z głową” PGE EC i spółki zależne wyróżniają także pracowników firm wykonawczych, którzy umieją dbać o bezpieczeństwo swoje i innych, są świadomi zagrożeń, ale również odmawiają wykonania poleceń, które mogłyby

skutkować naruszeniem zasad BHP. Na koniec miesiąca w każdej lokalizacji trojgu spośród wybranych pracowników w sposób uroczysty przyznawane są wyróżnienia oraz dyplomy.

W każdej spółce i oddziale PGE EC działają Komitety sterujące ds. BHP – ciała decyzyjne, które jednocześnie monitorują realizację planów w zakresie bezpieczeństwa. Menedżerowie, na poziomie zarządzania operacyjnego, podczas obserwacji i wizyt w terenie dokonują nadzoru działań BHP. Działaniem, w ramach którego doświadczeni pracownicy dzielą się wiedzą z tymi o mniejszym stażu i kompetencjach, jest program wylaniania osób będących ekspertami w różnych obszarach. Stają się one mentorami dzielącymi się wiedzą z innymi oraz udzielają porad dotyczących swojego obszaru eksperckiego. Dzięki autorytetowi, doświadczeniu i wiedzy stanowią dla współpracowników przykład do naśladowania w dziedzinie bezpieczeństwa.

Dla promowania zasady bezpieczeństwa w pracy powstał również program Lider BHP w zespole – S.O.W.A. Głównym wnioskiem, wynikającym ze zorganizowanego we wrześniu 2014 roku seminarium z firmami wykonawczymi, było stwierdzenie, iż pracownicy wykonawców często nie reagują na nieprawidłowości BHP, których są świadkami. Program S.O.W.A. rozpoczął się w lutym 2015 roku, a jego głównymi celami są: nawiązanie z kluczowymi kontrahentami PGE EC i spółek zależnych partnerskiej współpracy w zakresie bezpieczeństwa pracy, wspólne podnoszenie poziomu bezpieczeństwa na wszystkich szczeblach oraz wyposażenie pracowników firm podwykonawczych w narzędzia i umiejętności, które pozwolą im efektywnie reagować na zagrożenia i niebezpieczne zachowania w miejscu pracy.

W GK PGE ogranicza się wszystkie ryzyka związane z bezpieczeństwem pracy dzięki ciągłym działaniom opierającym się na modelu kultury bezpieczeństwa. Polega on m.in. na:

- wdrażaniu środków korygujących i zaradczych opartych na wielowymiarowej identyfikacji i ocenie zagrożeń,
- wyciąganiu doświadczeń z zaistniałych zdarzeń,
- poszukiwaniu najlepszych praktyk zarówno wewnątrz linii biznesowej, jak i poza nią.

By móc dokonać pełnej oceny postępów w rozwoju kultury bezpieczeństwa, PGE EC i spółki zależne wdrożyły audyty behawioralne. We wszystkich lokalizacjach kultura bezpieczeństwa jest oceniana w pięciostopniowej skali. Średnia dla wszystkich spółek PGE EC przekroczyła w 2017 roku poziom 4,0 w skali od 0 do 5. Ten poziom oznacza efektywne wykorzystanie systemów zarządzania bezpieczeństwem oraz ich systematyczny rozwój.

Uruchomiono również wiele zespołów tematycznych w zakresie BHP, które są aktywne we wszystkich spółkach linii biznesowej PGE Energia Ciepła. Ich celem jest identyfikacja problemów BHP i poszukiwanie rozwiązań dla nich, a także rozpoznawanie najlepszych praktyk oraz podejmowanie inicjatyw w celu ciągłego doskonalenia organizacji w obszarze BHP. Działania w zakresie BHP są przedmiotem oceny pracowniczej. Wszyscy pracownicy mogą z kolei co roku ocenić środowisko pracy pod względem BHP w badaniu ankietowym. Ponad 95% pracowników zadeklarowało, że BHP jest dla wszystkich kwestią priorytetową.

Osiągnięciu celu „Zero wypadków” ma służyć także uruchomiony system obserwacji w terenie. Jest on prowadzony przez najwyższe kierownictwo, kierownictwo liniowe, specjalistów, nadzór i pracowników liniowych. System umożliwia zgłaszanie zarówno negatywnych, jak i pozytywnych obserwacji. To sprawia, że nawet wizyta, podczas której nie stwierdzono nieprawidłowości, skutkuje obserwacją.

Powstał również system informatyczny do rejestrowania zdarzeń BHP. Pozwala on uporządkować obserwacje ze względu na miejsce oraz obszar.

Do narzędzi wspierających budowę kultury bezpieczeństwa należy uruchomiony w 2012 roku projekt Wiadomość Bezpieczeństwa. Każdy z pracowników dostaje nową wiadomość na początku tygodnia mailem, a raz na miesiąc w formie wkładki dołączanej do magazynu pracowników spółek linii biznesowej.

Tematy wiadomości dotyczą zarówno kwestii czysto technicznych, jak i np. ergonomii stanowiska pracy w biurze czy prawidłowej eksploatacji auta.

W 2015 roku powołano Sieć Bezpieczeństwa Pożarowego i Wybuchowego. W skład tego zespołu wchodzi przedstawiciele każdej lokalizacji PGE EC i spółek zależnych, dysponujący wysokimi kompetencjami niezbędnymi do budowy bezpieczeństwa technologicznego. Praca Sieci nadzorowana jest przez Komitet BHP. Utworzenie sieci Sieci Ppoż. i ATEX jest odpowiedzią na nowe wyzwania związane z realizacją programu inwestycyjnego (budowa nowych instalacji odsiarczania i odazotowania, budowa bloku gazowego w Toruniu). Budowaniu kultury bezpieczeństwa służy również wymiana praktyk pomiędzy pracownikami służb BHP i SIP ze wszystkich zakładów. Jest to realizowane dzięki funkcjonującej od 10 lat Sieci BHP.

Jednym z efektów zrealizowanych kampanii – „Partnerstwo dla bezpieczeństwa” oraz „Pracuj z głową” – stało się utworzenie w PGE EC Oddziału w Rybniku pierwszego „Centrum 0 wypadków”. Jest to funkcjonujący od listopada 2015 roku ośrodek,

w którym PGE EC udostępnia swoim wykonawcom sale do szkolenia teoretycznego oraz praktycznego. Ma to istotne znaczenie, ponieważ firmy wykonawcze pracują często z dala od swoich siedzib i nie mają takiego zaplecza w miejscu wykonywania prac. Zapoczątkowało to stworzenie podobnych centrów w pozostałych oddziałach PGE EC.

Nasze starania w zakresie troski o bezpieczeństwo pracowników są doceniane przez rynek. I tak przykładowo Elektrociepłownia Gorzów, oddział spółki PGE GiEK, została laureatem okręgowej edycji konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” w kategorii dużych zakładów pracy, zatrudniających powyżej 250 pracowników, prowadzących swoją działalność w województwie lubuskim. Elektrociepłownia Gorzów na szczeblu ogólnopolskim również znalazła się w gronie laureatów. Elektrowni Bełchatów i Dolna Odra Forum Liderów Bezpiecznej Pracy przyznało Złotą Kartę Lidera Bezpiecznej Pracy na lata 2018-2019.

W XX Ogólnopolskim Konkursie Wiedzy o Bezpieczeństwie Pracy w Elektrowniach i Elektrociepłowniach pierwsze miejsce zajął zespół Elektrowni Bełchatów, a indywidualnie pierwsze miejsce w konkursie zdobył Wiesław Maziarski z Elektrowni Opole.

Zasady zatrudniania

W LB i spółkach: PGE S.A., PGE Systemy, PGE OKK oraz PGE Dom Maklerski obowiązują wspólne standardy rekrutacji i selekcji, które opisane są w „Korporacyjnych zasadach zatrudnienia w Grupie Kapitałowej PGE”. Rekrutując pracowników Grupa PGE dokłada wszelkiej staranności, aby proces był przejrzysty i przyjazny dla uczestników oraz skuteczny dla firmy.

Jako Grupa PGE aktywnie angażujemy się w realizację programów stażowych dla studentów oraz absolwentów. Dzięki takim działaniom GK PGE dąży do niwelowania luki pokoleniowej i kompetencyjnej oraz ciągłego budowania kultury organizacyjnej promującej zaangażowanie, profesjonalizm i innowacyjność.

Programy realizowane w 2017 roku:

- PGE we współpracy z PKN Orlen S.A. oraz Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo S.A. rozpoczęła realizację II edycji programu stażowego #Energia dla Przyszłości. Program toczy się pod auspicjami Ministerstwa Energii. Uczestnikami programu są absolwenci i studenci, którzy w czasie rocznego stażu zdobędą doświadczenie z zakresu interesujących ich obszarów oraz poznają specyfikę pracy w branży energetycznej.
- PGE S.A. kontynuowała współpracę z Fundacją im. Lesława A. Pagi w ramach VI edycji Akademii Energii, skierowanej do osób pasjonujących się energetyką i wiążących swoją przyszłość zawodową z tą branżą. Uczestnicy Akademii mieli możliwość odbycia płatnych staży w Grupie PGE.

Program Adaptacji Nowych Pracowników GK PGE „Włącz prąd”

Od pierwszego dnia pracy PGE dba o budowanie poczucia przynależności do Grupy. Nowozatrudnieni pracownicy z kluczowych spółek GK PGE objęci są programem adaptacyjnym, który działa nie tylko w spółce, w której zatrudniony jest pracownik, ale również na poziomie Grupy. W 2017 roku odbyły się cztery edycje programu „Włącz prąd”, w których uczestniczyło ponad 700 osób.

Zagrożenia związane z luką pokoleniową wśród pracowników Grupy

W związku z luką pokoleniową niektóre zagadnienia Strategii ZKL stają się pilne. W kolejnych latach Grupa planuje podjąć inicjatywy zmierzające do niwelowania luki pokoleniowej. Jednym z przykładów takich działań jest program edukacyjny opracowany przez PGE Dystrybucja w związku z prognozowanym pojawieniem się luki pokoleniowej wśród elektromonterów. Nawiązano współpracę ze szkołami zawodowymi I i II stopnia oraz uczelniami wyższymi w zakresie odbywania staży, doposażenia pracowni szkolnych w specjalistyczny sprzęt oraz organizacji zajęć dydaktycznych.

W roku 2017 GK PGE kontynuowała działania wspierające szkoły zawodowe i technika w realizacji kształcenia zawodowego w taki sposób, aby kwalifikacje absolwentów były odpowiednie do potrzeb branży energetycznej. Zostały zawarte kolejne porozumienia i umowy o współpracy ze szkołami zawodowymi, technikami i uczelniami wyższymi.

Program Dobrowolnych Odejsć

Jednym z celów strategii Grupy jest dokonanie takich zmian, które uczynią z PGE najbardziej efektywną grupę energetyczną w Polsce. To ambitne zadanie wymaga przekształceń, także w strukturze zatrudnienia. W poprzednich latach Program Dobrowolnych Odejsć („PDO”) był realizowany w wybranych spółkach Grupy Kapitałowej jako konsekwencja przyjętego planu optymalizacji zatrudnienia. W 2017 roku PDO był kontynuowany w dwóch spółkach Grupy PGE: PGE GiEK, PGE Dystrybucja oraz w PGE Energia Ciepła.

Tabela: Realizacja programu PDO w GK PGE i PGE S.A. (w osobach).

	GK PGE	PGE S.A.
PDO w 2017 roku	312	0

4.2. Zidentyfikowane ryzyka i sposoby zarządzania w obszarze kwestii pracowniczych w GK PGE i PGE S.A.

W 2017 roku spójne podejście do sposobu zarządzania ryzykami zostało wypracowane dla dziewięciu kluczowych spółek z GK PGE: PGE S.A., PGE GiEK, PGE Dystrybucja, PGE Obrót, PGE EO, PGE EJ 1, PGE Systemy, PGE OKK, PGE Dom Maklerski.

Działalność pozostałych spółek z GK PGE jest nadzorowana z poziomu Linii Biznesowych (LB) bądź jednostek w Grupie PGE, które mają w swoich podstawowych zadaniach zarządzanie korporacyjne. Z tego tytułu system zarządzania ryzykiem ustanowiony w LB uwzględnia działalność prowadzoną w ramach pozostałych spółek z GK PGE.

KWESTIE PRACOWNICZE GK PGE		
Ryzyko BHP	Ryzyko dialogu społecznego	Ryzyko zasobów ludzkich
Narzędzia mitygujące		
<p>Kontrola środowiska pracy</p> <p>Szkolenie pracowników w zakresie BHP oraz przeprowadzanie instruktażu stanowiskowego przed dopuszczeniem pracownika do wykonywania pracy na określonym stanowisku</p> <p>Zatrudnianie pracowników o kwalifikacjach i warunkach zdrowotnych adekwatnych do potrzeb Spółki</p> <p>Wstępne i okresowe badania lekarskie</p> <p>Okresowa ocena stanu technicznego</p> <p>Regulacje dotyczące zasad użytkowania sprzętu ochronnego i narzędzi pracy</p>	<p>Rozwój wielokanałowej komunikacji wewnętrznej</p> <p>Bieżąca analiza oczekiwań związków zawodowych</p> <p>Przeprowadzanie ankiet pracowniczych</p>	<p>Konkurencyjny system wynagrodzeń w stosunku do innych pracodawców</p> <p>Regulacje dotyczące zasad przeprowadzania rekrutacji</p> <p>Zarządzanie rozwojem pracowników</p> <p>Współpraca ze szkołami średnimi i uczelniami kształcącymi na kierunkach o profilu elektroenergetycznym</p> <p>Mentoring</p> <p>Szkolenia z Kodeksu etyki</p>

KWESTIE PRACOWNICZE PGE S.A.

Ryzyko BHP

Ryzyko dialogu społecznego

Ryzyko zasobów ludzkich

Narzędzia mitygujące

Kontrola środowiska pracy

Szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przeprowadzanie instruktażu stanowiskowego przed dopuszczeniem pracownika do wykonywania pracy na określonym stanowisku

Zatrudnianie pracowników o kwalifikacjach i warunkach zdrowotnych adekwatnych do potrzeb Spółki

Wstępne i okresowe badania lekarskie

Regulacje dotyczące zasad pierwszej pomocy w sytuacji wystąpienia wypadku przy pracy

Okresowe przeglądy stanowisk pracy

Szczegółowe zdefiniowanie faktycznych wymagań i kwalifikacji oczekiwanych od kandydatów na przyszłych pracowników

Bieżąca analiza kosztów związanych z zapewnieniem właściwych warunków bezpiecznego wykonywania prac

Rozwój wielokanałowej komunikacji wewnętrznej

Przeprowadzanie ankiet pracowniczych

Proaktywna komunikacja wewnętrzna, wzmocnienie roli menedżera liniowego w procesie komunikacji, kształtowanie kultury przywództwa (leadership)

Prowadzenie skutecznego dialogu na forum ponadzakładowym: zespoły trójstronne, rada dialogu społecznego

Konkurencyjny system wynagrodzeń w stosunku do innych pracodawców

Regulacje dotyczące zasad przeprowadzania rekrutacji

Zarządzanie rozwojem pracowników

Szkolenia z Kodeksu etyki

4.3. Wybrane wskaźniki w obszarze kwestii pracowniczych w GK PGE i PGE S.A.

Tabela: Liczba pracowników według typu zatrudnienia i rodzaju umowy o pracę w podziale na płeć (w osobach).

Stan na: 31.12.2017 r.	GK PGE		PGE S.A.	
	K	M	K	M
Łączna liczba pracowników	41 629		536	
Łączna liczba pracowników w podziale na płeć	8 445	33 184	261	275
Umowy o pracę, pełen etat	8 358	33 092	249	268
Umowy o pracę, niepełny etat	87	92	12	7
Umowy o pracę, czas nieokreślony	7 510	30 899	248	261
Umowy o pracę, czas określony	936	2 285	13	14
Umowy zlecenia	340	466	4	1
Umowy o dzieło	4	9	0	0
Liczba pracowników samozatrudnionych	8	17	0	0
Stosunek pracowników samozatrudnionych do wszystkich pracowników	0,095%	0,051%	0%	0%

Tabela: Liczba pracowników objęta układem zbiorowym.

Stan na: 31.12.2017 r.	GK PGE	PGES.A.
Liczba pracowników objęta układem zbiorowym		
Liczba zatrudnionych pracowników	41 629	536
Liczba pracowników objęta układem zbiorowym	32 137	508
Procent pracowników objętych układem zbiorowym (w odniesieniu do wszystkich pracowników)	77,2%	95%

Tabela: Liczba i udział pracowników nowo zatrudnionych i pracowników, którzy odeszli z pracy w podziale na płeć i wiek (w osobach).

Stan na: 31.12.2017 r.	GK PGE	PGES.A.
Łączna liczba pracowników nowozatrudnionych	3 507	79
Kobiety	891	33
Mężczyźni	2 616	46
Osoby poniżej 30. roku życia	991	25
Osoby między 30. a 50. rokiem życia	1 766	51
Osoby powyżej 50. roku życia	750	3
Udział pracowników nowozatrudnionych	8%	15%
Kobiety	2%	6%
Mężczyźni	6%	9%
Osoby poniżej 30. roku życia	2%	5%
Osoby między 30. a 50. rokiem życia	4%	10%
Osoby powyżej 50. roku życia	2%	1%
Łączna liczba pracowników, którzy odeszli z pracy	2 564	64
Kobiety	699	25
Mężczyźni	1 865	39
Osoby poniżej 30. roku życia	357	14
Osoby między 30. a 50. rokiem życia	965	34
Osoby powyżej 50. roku życia	1 242	16
Udział pracowników, którzy odeszli z pracy	6%	12%
Kobiety	2%	5%
Mężczyźni	4%	7%
Osoby poniżej 30. roku życia	1%	3%
Osoby między 30. a 50. rokiem życia	2%	6%
Osoby powyżej 50. roku życia	3%	3%

Tabela: Średnia liczba dni szkoleniowych w roku, przypadających na pracownika w podziale na płeć i strukturę zatrudnienia (w osobach).

Stan na: 31.12.2017 r.	GK PGE	PGE S.A.
Całkowita liczba dni szkoleniowych w roku	55 630,75	1 011,75
Średnia liczba dni szkoleniowych w raportowanym okresie przypadająca na pracownika	1,3	1,89
Średnia liczba dni szkoleniowych przypadająca na pracownika w podziale na:	2,57	1,86
Kobiety	1,56	2,30
Mężczyźni	1,44	2,46
Kierownictwo wyższego szczebla (Zarząd i Dyrektorzy)	5,56	4,53
Stanowiska kierownicze	3,55	3,55
Pozostali pracownicy	1,29	2,13

G4

G4-LA9

GC

GC-6

Tabela: Procent pracowników podlegających regularnej ocenie jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej według płci.

Stan na: 31.12.2017 r.	GK PGE	PGE S.A.
Procent pracowników podlegających regularnej ocenie jakości w podziale na płeć:	28,8%	100%
Liczba pracowników otrzymujących regularne oceny wyników swojej pracy	11 991	536
Liczba kobiet otrzymujących regularne oceny pracy	2 989	261
Liczba mężczyzn otrzymujących regularne oceny pracy	9 002	275
Liczba kierowników/dyrektorów (stanowiska kierownicze, nazwy mogą się różnić w zależności od spółki)	1185	117
Procent pracowników otrzymujących regularne oceny swojej pracy (łącznie kobiety i mężczyźni - procent z łącznej liczby wszystkich pracowników)		
Kobiety (procent kobiet z wszystkich kobiet)	35,4%	100%
Mężczyźni (procent mężczyzn z wszystkich mężczyzn)	27,1%	100%
Dyrektorzy, kierownicy	41,3%	100%

G4

G4-LA11

GC

GC-6

Tabela: Skład ciał zarządczych, nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie według płci i wieku.

Stan na: 31.12.2017 r.	GK PGE	PGE S.A.
Liczba osób w Zarządzie	90	6
Kobiety	7	0
Mężczyźni	83	6
Osoby poniżej 30. roku życia	1	0
Osoby między 30. a 50. rokiem życia	46	2
Osoby powyżej 50. roku życia	43	4
Liczba osób w Radzie Nadzorczej	165	6
Kobiety	43	2
Mężczyźni	122	4
Osoby poniżej 30. roku życia	1	0
Osoby między 30. a 50. rokiem życia	112	1
Osoby powyżej 50 roku życia	52	5
Łączna liczba pracowników	41629	536
Kobiety	8445	261
Mężczyźni	33184	275
Osoby poniżej 30. roku życia	2902	89
Osoby między 30. a 50. rokiem życia	21196	369
Osoby powyżej 50. roku życia	17521	78
Procent osób w Zarządzie		
Kobiety	7,8%	0,0%
Mężczyźni	92,2%	100,0%
Osoby poniżej 30. roku życia	1,1%	0,0%
Osoby między 30. a 50. rokiem życia	51,1%	33,3%
Osoby powyżej 50. roku życia	47,8%	66,7%
Procent osób w Radzie Nadzorczej		
Kobiety	26,1%	33,3%
Mężczyźni	73,9%	66,7%
Osoby poniżej 30. roku życia	0,6%	0,0%
Osoby między 30. a 50. rokiem życia	67,9%	16,7%
Osoby powyżej 50. roku życia	31,5%	83,3%
Procent pracowników		
Kobiety	20,3%	48,7%
Mężczyźni	79,7%	51,3%
Osoby poniżej 30. roku życia	7,0%	16,6%
Osoby między 30. a 50. rokiem życia	50,9%	68,8%
Osoby powyżej 50. roku życia	42,1%	14,6%

G4

G4-LA12

GC

GC-6

Tabela: Rodzaj i wskaźnik urazów oraz nieobecności w pracy oraz całkowita liczba wypadków związanych z pracą, według spółek oraz płci.

Okres: 1.01.2017 – 31.12.2017 r.	GK PGE	PGE S.A.
Łączna liczba wszystkich wypadków przy pracy:	184	0
Kobiety	20	0
Mężczyźni	173	0
Wypadki śmiertelne	1	0
Kobiety	0	0
Mężczyźni	1	0
Wypadki zbiorowe	6	0
Kobiety	1	0
Mężczyźni	14	0
Wypadki ciężkie	0	0
Kobiety	0	0
Mężczyźni	0	0
Wypadki lekkie	177	0
Kobiety	19	0
Mężczyźni	158	0
Wskaźnik częstotliwości wypadków*	3,87	0
Wskaźnik ciężkości wypadków**	28,64	0
Wskaźnik absencji***	12239	0
Kobiety	1165	0
Mężczyźni	11074	0

liczba wypadków w 2017 roku/liczba zatrudnionych (stan na 31.12.2017) 1000

**łączna liczba dni niezdolności do pracy poszkodowanych w wypadkach przy pracy/liczba osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy (z wyłączeniem osób poszkodowanych w wypadkach śmiertelnych)

***łączna liczba dni nieobecności z tytułu wypadków przy pracy (licząc dni kalendarzowe)

5. KWESTIE SPOŁECZNE

5.1. Odpowiedzialność wobec klientów

Jesteśmy wiarygodnym, nowoczesnym dostawcą energii elektrycznej i ciepła. Przywiązujemy dużą wagę do zdobywania wiedzy o potrzebach naszych klientów. Znając je, możemy zaoferować im nie tylko sprzedaż energii elektrycznej i ciepła, ale także dopasowany wachlarz innych usług.

CSR – obszar: Klient

Cele strategii biznesowej	Kierunki CSR oraz zasady Kodeksu Etyki	Działalności operacyjna
Wiarygodny i nowoczesny dostawca	KLIENT	Poprawiamy parametry jakościowe dostaw energii elektrycznej mierzone w SAIDI/SAIFI.
Szeroka oferta produktów innych niż ee/ciepło	Jesteśmy odpowiedzialnym Partnerem rynku	Dbamy o potrzeby klientów poprzez: rozwój oferty dopasowanej do jego potrzeb mierzonej w badaniach opinii oraz poprawę poziomu jakości obsługi klienta.
Wiedza o potrzebach klienta	Jesteśmy tu dla naszych klientów	Edukujemy w zakresie efektywnego użytkowania energii i wpływu na środowisko. Prowadzimy spójne działania edukacyjne w GK PGE.

Dostawa energii elektrycznej jest usługą, która w świadomości klienta jest usługą ciągłą i zawsze dostępną. Stale pracujemy nad niezawodnością dostaw, m.in. poprzez działania operacyjne i inwestycyjne w obszarze dystrybucji energii. To właśnie tam wprowadzamy coraz efektywniejsze mechanizmy ograniczające przerwy w dostawach energii. Rok 2017 był dla nas pod tym względem szczególnie wymagający z uwagi na anomalie pogodowe (gwałtowne burze i huragany).

W 2017 roku funkcjonowaliśmy w tzw. regulacji jakościowej, wprowadzonej w 2016 r. przez Prezesa URE. Zgodnie z jej założeniami, przychody OSD w pewnej części zależą od jakości świadczonych usług, od niezawodności dostaw oraz od czasu realizacji przyłączenia odbiorców.

5.1.1. Polityki i nasze podejście do zarządzania w obszarze kwestii społecznych: klient

Polityki i nasze podejście do zarządzania relacjami w tym obszarze są opracowane i wdrożone w spółkach, w których pracownicy mają bezpośredni kontakt z klientem (PGE Obrót, PGE Dystrybucja, PGE EC) i odnoszą się do specyfiki współpracy. Kładziemy duży nacisk na jakość relacji z klientami. W PGE Obrót obowiązuje Księga Jakości Obsługi oraz Procedury Obsługi Klienta. Ich przestrzeganie jest regularnie monitorowane i raportowane. Regulują one przebieg wszelkich procesów obsługowych związanych zarówno ze sprzedażą, jak i obsługą posprzedażną. Dbamy o przepływ, wysoką jakość i kompleksowość informacji. Udzielamy rzetelnych wyjaśnień o produktach i usługach PGE.

W PGE Obrót obowiązuje procedura przyjmowania i rozpatrywania zgłoszeń klientów. Odpowiedź na większość z nich udzielana jest w ciągu kilku dni, chociaż maksymalny obowiązujący nas ustawowo okres wynosi 14 dni. Zachęcamy do przekazywania uwag i spostrzeżeń (innych niż w ramach umowy) na specjalny adres e-mail w ramach akcji „Głos Klienta”. Każdy przekazany komentarz jest rozpatrywany i uwzględniany w pracach nad jakością naszych procesów.

W spółkach zależnych PGE Energia Ciepła w Zielonej Górze, Toruniu i Wrocławiu, gdzie jako dystrybutorzy ciepła mamy bezpośredni dostęp do klienta końcowego, także wprowadziliśmy wysokie standardy obsługi. W lokalizacjach tych obowiązują skodyfikowane Standardy Obsługi Klienta stawiające na szybkość, jakość i kompleksowość obsługi. Wszelkie zapytania klienta są rozpatrywane w terminie nieprzekraczającym 14 dni, a każde zgłoszenie jest analizowane i wykorzystywane do doskonalenia procesów obsługi. Na bieżąco reagujemy na wszelkie zakłócenia dostawy ciepła do naszych klientów poprzez Biura Pogotowia Ciepłowniczego, działające w sposób ciągły. W lokalizacjach PGE Energia Ciepła, gdzie posiadamy aktywa służące tylko wytwarzaniu ciepła, tj. w Gdańsku, Gdyni i Krakowie, a głównymi klientami są lokalni dystrybutorzy lub duzi klienci bezpośredni, obowiązują równie wysokie Standardy Obsługi Klientów. Są one wspierane przez Zintegrowane Systemy Zarządzania oraz proklienckie polityki handlowe.

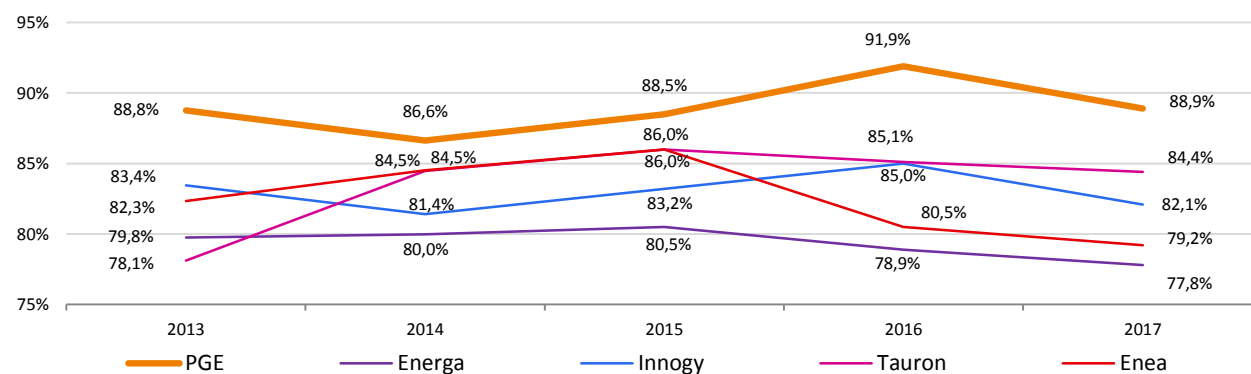
Od pięciu lat cyklicznie prowadzimy wielowymiarowy monitoring satysfakcji klientów. Najważniejszy nacisk kładziemy na aspekty związane z obsługą klientów PGE Obrót w Biurach Obsługi Klienta oraz w Contact Center. Wskaźnik CSI (Customer Satisfaction Index) utrzymuje się na wysokim poziomie zarówno wśród klientów taryfy G, jak i taryfy C1.

PGE Obrót jest liderem branży, notując najwyższe wskaźniki ogólnej satysfakcji z kontaktu. Klienci korzystający z ofert dla gospodarstw domowych, rozliczani w taryfie G, przyznają wysokie oceny za zaangażowanie, uprzejmość oraz posługiwanie się przez naszych konsultantów prostym i zrozumiałym językiem. Klienci biznesowi, korzystający z ofert w grupie taryfowej C1, najwyżej cenią sobie sfinalizowanie tematu, z którym się zwracają oraz życzliwość konsultantów.

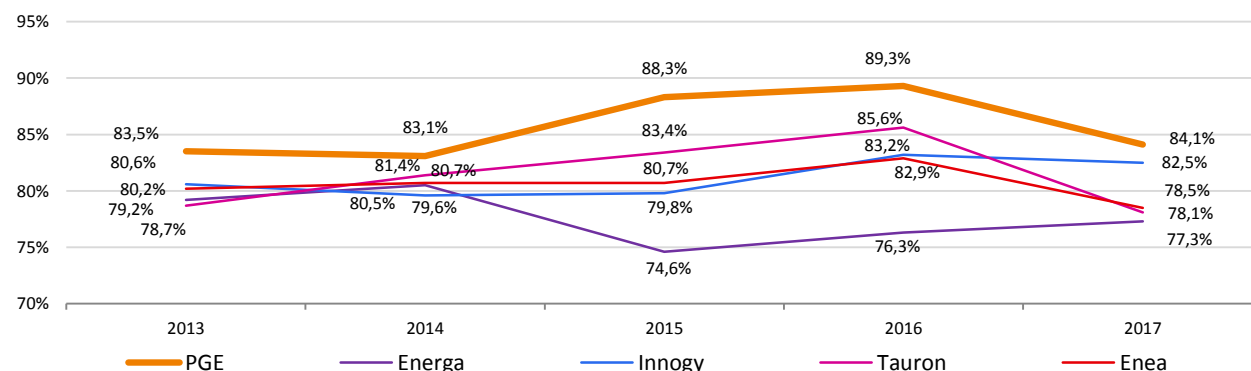
Niezależnie od taryfy, ankietowani doceniają nie tylko naszą koncentrację na klientach, ale także na sprawach zgłaszanych przez nich do PGE Obrót („Badanie satysfakcji po kontakcie z BOK i Contact Center” 2017, BrainLab).

Rysunek: Wskaźnik CSI (Customer Satisfaction Index)

KLIENCI TARYFA G



KLIENCI TARYFA C1



Źródło: "Badanie satysfakcji klientów po kontakcie z BOK i Contact Center" iAnswer, BrainLab

Sprzedaż energii elektrycznej zawsze idzie w parze z zapewnieniem komfortu dostawy, dlatego stale monitorujemy również satysfakcję klientów z usług PGE Dystrybucja. Regularnie analizujemy dane o procesach przyłączeniowych, śledzimy informacje na temat kontaktów z Pogotowiem Energetycznym oraz wizyt elektromonterów. Pozwalają one na bieżące usprawnianie procesów i procedur obsługi.

Wskaźnik NPS (Net Promoter Score), badający lojalność na podstawie wizyty elektromontera, osiąga poziom 72 pkt. (w skali od -100 do 100). Elektromonterzy uzyskują bardzo wysokie oceny za rzetelność, zaangażowanie i postawę w trakcie

wykonywania zleceń, co przekłada się na wysoką satysfakcję z jakości usług („Badanie satysfakcji Klientów z wizyty elektryka” 2017, 4P Research Mix).

Nasze wewnętrzne dane operacyjne potwierdzone zostały wynikami badań, wskazującymi na wzrost zadowolenia ze skrócenia średniego czasu realizacji przyłącza. Na uwagę zasługuje również wysoka ocena zaangażowania pracowników PGE Dystrybucja w wyjaśnianie treści dokumentów, jakie klient zobligowany jest złożyć, by zrealizować usługę („Badanie satysfakcji Klientów z procesu przyłączeniowego” 2017, 4P Research Mix).

Wszystkie oddziały i spółki działające w ramach PGE Energia Ciepła prowadzą badania satysfakcji klientów. W Elektrociepłowni Zielona Góra ogólny wskaźnik zadowolenia klienta wyniósł ponad 85%. Jeszcze wyższy wskaźnik zadowolonych klientów ciepła sieciowego uzyskała w 2017 roku KOGENERACJA we Wrocławiu – osiągnął on poziom 92%. W Krakowie w edycji z 2017 roku corocznego badania społecznego „Usługi komunalne w opiniach i budżetach mieszkańców Krakowa” ciepło sieciowe i ciepła woda użytkowa, których jesteśmy dostawcami, otrzymały noty odpowiednio 9,01/10 i 8,66/10. Badania takie są również realizowane w PGE EC oddział Wybrzeże, przy czym tam nastawione są na ocenę poziomu zadowolenia klientów biznesowych.

Dobra komunikacja jest fundamentem relacji z klientem, dokładamy więc wszelkich starań, aby przejrzystość i całościowo informować o naszej ofercie. Priorytetem jest rozwój nowoczesnych rozwiązań, dlatego stworzyliśmy programy dla poszczególnych grup odbiorców i użytkowników:

- Ambasador Jakości – program kontynuowany w 2017 roku. Jego zadaniem jest maksymalne skrócenie czasu oczekiwania klienta na obsługę, udzielanie podstawowych informacji merytorycznych i produktowych oraz pomoc w wypełnianiu dokumentów.
- Od 2016 roku w wybranych Biurach Obsługi PGE Obrót na klientów czekają holohostessy – nowoczesne hologramy, które poprzez interakcję z klientem PGE pomagają szybciej znaleźć odpowiedź na pytania związane z naszą firmą.
- Infolinia PGE Contact Center i internetowy dostęp do obsługi przez PGE eBOK pozwala klientom na realizację wielu spraw w dogodnym dla nich czasie i miejscu z wykorzystaniem aplikacji komputerowej lub aplikacji w smartfonie. W dbałości o wygodę klientów oraz środowisko, PGE Obrót oferuje usługę eFaktura.
- Specjalny adres e-mail: serwis@gkpgpe.pl
- Chatbot – umożliwi użytkownikom Messengera, komunikatora zintegrowanego z Facebookiem, interaktywny wybór najkorzystniejszej i w pełni dopasowanej do potrzeb oferty na zakup energii i dodatkowych usług.

W 2017 roku w PGE Dystrybucja toczyły się prace, których celem jest uruchomienie Telefonicznego Centrum Zgłoszeniowego dla klientów kontaktujących się z numerem alarmowym 991. Finalizacja projektu planowana jest na początek 2018 roku, ale w części oddziałów został on już ukończony. Konsultanci obsługujący numer 991 przyjmują zgłoszenia związane z brakiem zasilania spowodowanym awarią sieci lub pracami planowymi. Dzięki nowemu rozwiązaniu znacznie zwiększy się dostępność numeru alarmowego 991 dla klientów spółki. Ułatwi to także dostęp do aktualnych informacji.

W PGE Dystrybucja prowadzone są przygotowania do uruchomienia zdalnego kanału do składania wniosków o przyłączenie do sieci elektroenergetycznej, czyli Panelu Klienta PNO (Przyłączanie Nowych Odbiorców). To rozwiązanie wygodne i odpowiadające oczekiwaniom klientów, którzy będą mogli przekazywać wymagane dokumenty bez osobistej wizyty w siedzibie Spółki.

PGE Obrót i PGE Dystrybucja przywiązują szczególną wagę do rzetelnego informowania klientów o warunkach i zasadach oferty, cenach i innych istotnych elementach usług. W przypadku umów zawieranych poza lokalem firmy konsumenci są informowani o przysługującym im prawie odstąpienia od nich w ciągu 14 dni.

Budujemy relacje z klientami oparte na uczciwości. PGE Obrót posiada Certyfikat Towarzystwa Obrotu Energią i przyjęła Kodeks Dobrych Praktyk Sprzedawców Energii Elektrycznej. Każdego roku jest uczestnikiem ogólnopolskiej kampanii edukacyjno-informacyjnej TOE skierowanej do odbiorców energii elektrycznej „Wybieraj mądrze. Sprawdź, kto sprzedaje Ci energię”.

Nie poprzestajemy na tym – PGE Obrót prowadzi regularne działania informujące klientów o mechanizmach nadużyć nieuczciwych sprzedawców energii, często podszywających się pod sprawdzoną i wiarygodną markę PGE. Spółka przestrzega przed takim procederem, tworząc m.in. własne, lokalne kampanie medialne (w regionalnych tytułach prasowych i portalach internetowych oraz lokalnych rozgłośniach radiowych).

W 2017 roku, w trakcie ostatnich dwóch wakacyjnych tygodni, w 21 miastach na terenie działania PGE stanęły mobilne strefy informacyjne PGE Obrót. Ekspersi codziennie odpowiadali na pytania dotyczące zmiany taryfy, wyjaśniali kwestie formalne związane z fakturami i umowami, informowali o produktach i nowoczesnych rozwiązaniach. Istotnym celem tej akcji było również uświadomienie klientom zagrożeń związanych z działaniami nieuczciwej konkurencji na rynku energii. Rozdawane były ulotki przestrzegające i informujące jak nie dać się oszukać.

Ulotki informacyjne na ten temat znajdują się także w Biurach Obsługi Klienta i Punktach Sprzedaży PGE Obrót. W ostatnich miesiącach spółka dystrybuje również książeczki z opowiadaniem utrzymanymi w konwencji „z życia wzięte”, pokazującymi metody stosowane przez oszustów na rynku energii. Regularnie publikuje na stronie internetowej komunikaty w tej sprawie.

Kolejnym ważnym w społecznościach lokalnych kanałem działań proklienckich są spotkania organizowane dla osób w wieku 50+. Z różnych badań wynika, że osoby z tego przedziału wiekowego są najbardziej narażone na nieuczciwe praktyki sprzedawców energii. Spółka współpracuje przy tym z administracją samorządową (urzędy miast, urzędy wojewódzkie, urzędy marszałkowskie), policją, strażą pożarną, a także innymi podmiotami, np. Polskim Czerwonym Krzyżem. Pracownicy PGE przekazują uczestnikom wiedzę, która pozwala uchronić się przed podejrzanymi propozycjami. W 2017 roku takie spotkania odbyły się m.in. na terenie działania oddziałów PGE Obrót – Skarżysko-Kamienna, Lublin, Warszawa, Rzeszów. Planowany jest kolejny cykl, który zwiększy zasięg oddziaływania naszej akcji.

Podejmujemy również ściśle lokalne działania inspirowane pytaniami dziennikarzy bądź zgłoszeniami o przypadkach oszustw na danym terenie. Inicjujemy w mediach audycje i artykuły o charakterze edukacyjnym oraz informacyjnym, aby jak najbardziej nagłośnić ten problem.

Staramy się dynamicznie reagować na zmieniającą się sytuację i potrzeby naszych klientów. W 2017 roku zostały otwarte nowe punkty sprzedaży/obsługi klientów, w tym: w Hrubieszowie, Zduńskiej Woli i centrum handlowym Złote Tarasy w Warszawie.

Jednym z priorytetów PGE Obrót jest obsługa osób niepełnosprawnych. Placówki PGE Obrót w znakomitej większości, bo aż w 78 procentach, wyposażone są w podjazdy dla wózków inwalidzkich i znajdują się na parterze. Dodatkowo osoby mające problem z dojazdem do obiektów stacjonarnych mogą korzystać z kanałów zdalnych, które są stale doskonalone i rozwijane w PGE Obrót. Pracownicy 12 największych Biur Obsługi Klienta PGE Obrót odbyli specjalistyczny kurs języka migowego, na którym poznali jego podstawy oraz słownictwo z dziedziny energetyki. Na bazie swoich doświadczeń opracowali studia przypadków najczęściej pojawiających się w ich zawodowej praktyce.

Dla bezpieczeństwa klientów i pracowników w Biurach Obsługi Klienta w Warszawie, Pruszkowie i Legionowie umieszczono trzy defibrylatory AED.

W 2017 roku PGE już po raz piąty uhonorowano tytułem „Firma przyjazna Klientowi”. To certyfikat potwierdzający wysoką jakość obsługi i dobre relacje z klientami, przyznawany na podstawie niezależnego badania satysfakcji. Ogólny rezultat uzyskany przez PGE Obrót w ubiegłorocznej edycji projektu wyniósł 92%. Jest to najlepszy z dotychczasowych wyników PGE. Potwierdzeniem naszych wysokich standardów obsługi klientów są nie tylko wyniki satysfakcji klientów ze współpracy z nami, ale przede wszystkim dbałość o bezpieczeństwo powierzanych nam danych. W 2017 roku, zarówno w PGE Dystrybucja, PGE Energia Ciepła, jak i w PGE Obrót nie odnotowano przypadku utraty danych klientów.

G4

G4-PR8

G4

G4-26

5.2. Odpowiedzialność wobec interesariuszy

Zależy nam na budowaniu wartości firmy w długiej perspektywie, dlatego utrzymujemy trwałe relacje z otoczeniem oparte na zaufaniu, otwartości i dialogu. Przykładem takich działań są organizowane cyklicznie panele interesariuszy. Ostatni odbył się 26 października 2017 roku w siedzibie PGE S.A.

Spotkanie zostało przeprowadzone zgodnie z międzynarodowym standardem angażowania interesariuszy AA1000 SES (Stakeholder Engagement Standard). O jego prawidłowość i transparentność zadbała organizacja pozarządowa – Forum Odpowiedzialnego Biznesu.

Na spotkanie zaproszono przedstawicieli kluczowych grup interesariuszy Grupy Kapitałowej PGE z następujących obszarów:

- administracja rządowa
- media
- organizacje branżowe
- organizacje pozarządowe
- partnerzy biznesowi/dostawcy
- środowisko naukowe
- akcjonariusze/ inwestorzy
- konkurencja
- klienci
- społeczności lokalne
- regulator
- pracownicy

Dyskusje prowadzone były w czterech grupach tematycznych odnoszących się do procedury ogólnej zarządzania działaniami w zakresie zaangażowania społecznego (CCI) w Grupie PGE, powiązanych ze strategią biznesową:

- społeczeństwo/społeczności lokalne
- miejsce pracy
- środowisko
- rynek

Przedstawiciele interesariuszy GK PGE dokonali wyboru priorytetowych zagadnień, które według nich powinny być dla firmy kluczowe, a także tematów, które powinny zostać ujęte w raporcie zintegrowanym Grupy PGE za 2017 rok.

Praca nad wyborem tematów kluczowych dla interesariuszy przebiegała w trzech etapach: etap indywidualny, etap pracy w grupach przy stolikach, a następnie – pracy na forum.

Podczas etapu podsumowującego efekty pracy poszczególnych grup wyłoniono następujące tematy:

Obszar zaangażowania społecznego PGE	Najważniejsze tematy wskazane przez interesariuszy
SPOŁECZEŃSTWO	<ul style="list-style-type: none"> • Działania edukacyjne w zakresie funkcjonowania rynku energii elektrycznej, efektywności energetycznej oraz bezpiecznego korzystania z energii i jej infrastruktury (w tym również edukacja dzieci i młodzieży) • Wspieranie lokalnej społeczności, aktywne realizowanie polityki dobrego sąsiedztwa; działania na poziomie poszczególnych spółek.
ŚRODOWISKO	<ul style="list-style-type: none"> • Inwestowanie w projekty ze sfery ochrony środowiska, finansowanie projektów badawczych w zakresie możliwości ograniczania negatywnego wpływu na środowisko, inwestycje na rzecz zwiększenia udziału energii ze źródeł odnawialnych • Ograniczanie wpływu działalności na środowisko • Emisje do atmosfery (rodzaje i ilość emitowanych substancji – pomiary, cele)
MIEJSCE PRACY	<ul style="list-style-type: none"> • Etyczne prowadzenie biznesu, zarządzanie etyką w organizacji (w tym także przeciwdziałanie korupcji) • Promowanie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) • Zarządzanie luką pokoleniową
RYNEK	<ul style="list-style-type: none"> • Inwestycje na rzecz rozwoju produkcji energii ze źródeł odnawialnych • Zapewnianie bezpieczeństwa energetycznego – efektywne zapewnianie dostępu do energii elektrycznej i ciepła.

Kluczowe kwestie wybrane przez interesariuszy GK PGE zostaną omówione w raporcie zintegrowanym GK PGE za 2017 rok. Na oczekiwania zgłoszone, a nieujęte w raporcie zintegrowanym odpowiedź zostanie udzielona w osobnym dokumencie, przesłanym do uczestników panelu dyskusyjnego. Przez kolejne miesiące będziemy wspólnie jako Grupa PGE pracować nad planem działań CSR, aby te oczekiwania spełnić.

5.3. Odpowiedzialność wobec partnerów biznesowych

5.3.1. Polityki i nasze podejście do zarządzania w obszarze kwestii społecznych: partnerzy biznesowi

Zgodnie z „Kodeksem Postępowania dla Partnerów Biznesowych Spółek GK PGE” współpracujemy jedynie z takimi dostawcami i partnerami biznesowymi, którzy prowadzą swoją działalność w sposób uczciwy. Relacje z naszymi partnerami biznesowymi oparte są na obustronnym zaufaniu, szacunku oraz profesjonalizmie. Zakupy i zamówienia są realizowane na podstawie przejrzystych i obiektywnych zasad, zgodnych z obowiązującym prawem i jasno określonymi procedurami wewnętrznymi.

W trosce o zachowanie najwyższych standardów prowadzenia działalności, chcemy jako Grupa Kapitałowa PGE współpracować z partnerami biznesowymi, którzy przestrzegają prawa, dzielą nasze zasady i stosują je w codziennej praktyce biznesowej. Dlatego nasze oczekiwania sformułowaliśmy w „Kodeksie Postępowania dla Partnerów Biznesowych Spółek GK PGE”.

Kodeks ten formułuje minimalne wymagania wobec partnerów biznesowych GK PGE w zakresie poszanowania praw człowieka, warunków pracy, ochrony środowiska oraz uczciwości w prowadzonej działalności biznesowej.

Zobowiązujemy podmioty, z którymi współpracujemy, do przestrzegania takich samych standardów uczciwości, jak te, których sami przestrzegamy. Posiadamy wypracowany standardowy zbiór zapisów umów z dostawcami, podwykonawcami i partnerami biznesowymi, dotyczących wymogów bezpieczeństwa pracy, przeciwpożarowych, gospodarki odpadami, ochrony mienia oraz ochrony środowiska.

5.4. Odpowiedzialność wobec społeczności lokalnych

5.4.1. Polityki i nasze podejście do zarządzania w obszarze kwestii społecznych: społeczności lokalne

W zaktualizowanej strategii biznesowej Grupy określiliśmy nasze podejście do społecznej odpowiedzialności i zaangażowania społecznego. Stawiamy na długofalowe, zaplanowane działania społeczne i biznesowe. Dbamy o rozwój obszarów, na których prowadzimy działalność biznesową, podnosimy jakość życia społeczności, wspieramy lokalne wydarzenia i przede wszystkim zapewniamy stabilne miejsca pracy. Wiemy, że nasza obecność wpływa na życie najbliższego otoczenia. Staramy się być dobrym sąsiadem i odpowiedzialnym partnerem.

CSR – obszar: Gospodarka

Cele strategii biznesowej	Kierunki CSR oraz zasady Kodeksu Etyki	Działalności operacyjna
Aktywny udział w kształtowaniu otoczenia biznesowego	GOSPODARKA Wspieramy rozwój lokalnych społeczności Dbamy o dobre relacje ze społecznościami lokalnymi	Budujemy partnerstwa lokalne nastawione na rozwój i współpracę poprzez regularny dialog ze społecznością lokalną Realizujemy zaawansowany program wolontariatu pracowniczego Wspieramy organizacje i osoby potrzebujące poprzez działalność fundacji korporacyjnych PGE

Od 2014 roku w Grupie PGE obowiązuje procedura zarządzania zaangażowaniem społecznym, która zapewnia spójność, przejrzystość i efektywność działań w tym obszarze. Ważnym dokumentem wyznaczającym standardy działania w zakresie społecznym jest Kodeks etyki GK PGE i zawarta w nim zasada: „Dbamy o relacje ze społecznościami lokalnymi”.

Fora energetyczne

Ważnym partnerem we współpracy na rzecz społeczności są dla Grupy PGE samorządy gmin, na terenie których prowadzimy działalność biznesową. Specjalnie z myślą o prezydentach, burmistrzach i wójtach gmin, PGE Dystrybucja na terenie swojego działania prowadzi coroczne Fora Energetyczne dla samorządowców, podczas których diskutowane są najważniejsze kwestie współpracy pomiędzy spółką a lokalnymi władzami. Podczas spotkań omawiane są tematy związane z kluczowymi inwestycjami na terenach poszczególnych oddziałów PGE Dystrybucja, planowanymi do realizacji w najbliższych latach. Dużo uwagi poświęca się sposobom regulacji stanu prawnego gruntów zajętych przez urządzenia elektroenergetyczne, podkreślając rolę aktywnego uczestnictwa obu stron w procesie tworzenia miejscowych planów zagospodarowania przestrzennego. Samorządowcy zauważają, że inwestycje w sieć przesyłową oraz współpraca przy planowaniu i rozbudowie infrastruktury elektroenergetycznej przynoszą wszystkim ogromne korzyści. Zarówno energetycy, jak i samorządowcy są zgodni, że postępująca poprawa wskaźników ciągłości zasilania wpływa na pozytywny wizerunek regionu, a przede wszystkim na jakość życia mieszkańców. Podczas dyskusji wspomina się też o barierach formalno-prawnych i problemach związanych z lokalizacją infrastruktury elektroenergetycznej, które wciąż zbyt często odsuwają w czasie potrzebne inwestycje sieciowe.

W ostatnich latach wiele emocji budzi temat oświetlenia ulicznego i potrzeba uregulowania tej kwestii. Nowoczesne rozwiązania oświetleniowe, kwestie prawne związane z własnością infrastruktury, zagadnienia dotyczące jej utrzymania, konserwacji i rozwoju okazują się ciągle aktualnym tematem, któremu w dużej mierze poświęcone były Fora Energetyczne organizowane w PGE Dystrybucja w 2017 roku. Ostatnia część forum zwykle poświęcona jest procedurom stosowanym w PGE Dystrybucja w wypadku wystąpienia awarii masowych oraz działaniom CSR, realizowanym na obszarze działania spółki.

Wolontariat PGE

Jednym z filarów zaangażowania społecznego w PGE jest Fundacja PGE, która działa od 2011 roku. Jej zadaniem jest wspieranie rozwoju lokalnych społeczności oraz realizacji autorskich programów społecznych. Główne obszary działania fundacji to: pomoc społeczna, nauka i edukacja, lecznictwo i ochrona zdrowia, wspieranie kultury i dziedzictwa narodowego, a także działalność ekologiczna i ochrona środowiska. W 2017 roku Fundacja PGE przekazała ponad 180 darowizn.

Wsparcie społeczności lokalnych realizujemy także poprzez program wolontariatu pracowniczego PGE „Pomagamy”. Ważnym aspektem funkcjonującego programu jest realizowanie projektów, które wprowadzają trwałe zmiany w najbliższym otoczeniu. To czego potrzebują najbardziej przedstawiciele społeczności lokalnych wiedzą sami pracownicy, którzy się z nich wywodzą i są ich częścią. Dlatego w naszym programie to właśnie oni zgłaszają projekty. Dzięki temu mamy pewność, że pomoc trafia tam, gdzie jest najbardziej potrzebna. Wolontariat PGE organizowany jest od 2014 roku. Ze względu na duże zainteresowanie pracowników i dynamiczny rozwój programu w 2017 roku oprócz konkursu na najlepsze prospołeczne projekty pracowników GK PGE ruszyła także budowa sieci Regionalnych Liderów Wolontariatu PGE. Jest to miejsce do dalszego rozwoju dla tych liderów, którzy zdobyli już doświadczenia społeczne w ramach konkursu. Działania wolontariuszy docierają do różnych środowisk: dzieci, młodzieży, osób niepełnosprawnych, samotnych matek oraz osób najuboższych – na terenie całej Polski.

- Liczba pracowników zaangażowanych w program wolontariatu pracowniczego PGE „Pomagamy” w 2017 roku: 276, w tym z PGE S.A.: 17
- Liczba godzin wolontariackich w 2017 roku: 12500, w tym wypracowanych przez pracowników PGE S.A.: 1077
- Liczba zrealizowanych projektów w latach 2014-2017: 160, w tym zrealizowanych przez pracowników PGE S.A.: 14

Energetyczny tornister

Akcją, która wspiera potrzebujące rodziny na terenie naszej działalności jest prowadzony od 15 lat program „Energetyczny tornister”. Przy współpracy z lokalnymi ośrodkami pomocy społecznej pierwszoklasiści z rodzin o niskim statusie materialnym otrzymują kolorowe plecaki z wyprawką szkolną. Dzięki temu swoją przygodę ze szkołą rozpoczynają pełni pozytywnej energii. W roku 2017 Fundacja PGE wraz ze spółkami PGE SA, PGE Dystrybucja, PGE GiEK, PGE Systemy i PGE EJ 1 przygotowała ponad trzy tysiące „energetycznych tornistrów”, w których znalazły się najpotrzebniejsze przybory szkolne.

Fundacja PGE

W 2017 roku Fundacja PGE i fundacja Cultura Memoriae kontynuowały projekt przekazywania paczek świątecznych warszawskim kombatantom. Łącznie w latach 2016-2017 do środowiska weteranów trafiło 1000 paczek. Akcja była okazją nie tylko do przekazania kombatantom podarunków, ale przede wszystkim do spotkań i rozmów międzypokoleniowych.

Jako firma odpowiedzialna społecznie wspieramy także edukację w zakresie bezpiecznego oraz oszczędnego korzystania z energii elektrycznej. Spółki Grupy Kapitałowej PGE inicjują autorskie programy edukacyjne. Dzięki nim kształtujemy dobre nawyki wśród użytkowników energii elektrycznej – dzieci, młodzieży i dorosłych. Fundacja PGE przygotowała dla dzieci

z najmłodszych klas niezwykle edukacyjną przygodę – spektakl teatralny o bezpiecznym korzystaniu z energii elektrycznej. Profesjonalna ekipa aktorska odwiedza w całej Polsce placówki, do których uczęszczają dzieci w wieku 5-9 lat. Są to głównie szkoły podstawowe, ale również świetlice środowiskowe i szpitale z oddziałami dziecięcymi. Młodzi widzowie mają okazję dowiedzieć się, jak powstaje prąd, kiedy może być niebezpieczny, jak należy się wtedy zachować, co oznaczają znaki na transformatorach i jak oszczędzać energię elektryczną. Nowoczesne lalki, scenografia oraz piosenki sprawiają, że jest to prawdziwa gratka zarówno dla dzieci, jak i nauczycieli, którzy w ciekawy sposób realizują w ten sposób podstawę programową. W 2017 roku spektakl zaprezentowany został w 225 placówkach na terenie całego kraju, a potrzebna wiedza trafiła do ponad 20 000 dzieci.

Fundacja PGE Energia Ciepła

Fundacja PGE Energia Ciepła to przede wszystkim ośrodek kulturalny. W ramach swej działalności jest organizatorem jednego z największych festiwali artystycznych w kraju – Ogólnopolskiego Festiwalu Piosenki Artystycznej OFPA, jak również imprez, takich jak Ogólnopolski Festiwal Sztuki Teatralnej czy Rybnicki Festiwal Fotografii. Prowadzi ona także zajęcia dla dzieci i młodzieży, w tym cykliczny Pojedynek na Słowa czy Mityng z Olimpijczykiem. Fundacja organizuje liczne spotkania oraz imprezy okolicznościowe dla dzieci, np. Dzień Dziecka, ferie oraz półkolonie, jak również prowadzi wiele akcji o charakterze edukacyjnym (np. Bezpieczny Przedszkolak), w ramach której zorganizowano wiele spotkań i konkursów dla dzieci z lokalnych przedszkoli.

Fundacja PGE Energia Ciepła prowadzi także działania związane z pomocą osobom potrzebującym, jest również pomysłodawcą i organizatorem programu aktywizacji seniorów. W ramach programu organizuje liczne warsztaty, koła zainteresowań oraz wyjazdy edukacyjne dla osób starszych, przeciwdziałając tym samym ich wykluczeniu społecznemu. Fundacja od kilku lat organizuje Ogólnopolską Olimpiadę Sportową Seniorów – You Win, w której udział biorą sportowcy amatorzy 50+ z całej Polski. Przystąpiła także do Ogólnopolskiej Kampanii Karty Seniora, w ramach której oferuje liczne zniżki oraz ulgi na korzystanie ze swoich obiektów.

Podzielmy się ciepłem

Już od ponad 10 lat oddziały i spółki, należące do PGE Energia Ciepła prowadzą programy wsparcia odbiorców wrażliwych społecznie. Ich beneficjentami są organizacje pozarządowe fundacje i stowarzyszenia, działające na rzecz osób w trudnej sytuacji życiowej lub materialnej oraz wskazane przez MOPS-y rodziny potrzebujące pomocy. W każdym oddziale PGE Energia Ciepła rozwiązanie to funkcjonuje na nieco innych zasadach. Program „Podzielmy się ciepłem” elektrociepłownia w Krakowie realizuje wraz z dystrybutorem ciepła MPEC i pozostałymi producentami ciepła dla miasta od 2007 roku. Partnerzy przekazują dotacje na pokrycie rachunków za ogrzewanie dla organizacji pozarządowych realizujących działania na rzecz osób wykluczonych społecznie. Wyboru organizacji (kilkudziesięciu rocznie) dokonuje Wydział Spraw Społecznych UMK wraz z MOPS. Wrocławska KOGENERACJA wspiera swoich odbiorców ciepła sieciowego przy opłaceniu rachunków za pobrane ciepło już od 10 lat. Spółka co roku podpisuje z gminą Wrocław i gminą Siechnice porozumienia, na mocy których podmioty pożytku publicznego czy rodzinne domy dziecka, które korzystają z ciepła sieciowego otrzymują dotacje na częściowe pokrycie opłat za ogrzewanie. Wyboru placówek dokonuje wrocławski MOPS i GOPS w Siechnicach. W Toruniu od 5 lat prowadzony jest program „Wsparcie odbiorców wrażliwych społecznie”, którego idea jest wspieranie klientów ciepła sieciowego (organizacji pożytku publicznego), którzy niosą pomoc innym – osobom chorym, w ciężkiej sytuacji materialnej. Kapituła, w skład której wchodzi pracownicy (przedstawiciele) pionów oraz związków zawodowych corocznie dokonuje wyboru beneficjentów programu. Ponadto w toruńskiej spółce od 10 lat w ramach konkursu „Bezpieczna praca w PGE Toruń” pracownicy – laureaci konkursu przekazują darowiznę wypracowaną w ramach konkursu (punkty przeliczane są na pieniądze) organizacjom, których statutowym celem jest niesienie pomocy potrzebującym.

Elektrociepłownia Zielona Góra przekazuje co roku (od 2008 roku) darowiznę na program pomocy społecznej mieszkańcom Zielonej Góry znajdującym się w trudnej sytuacji materialnej. Celem programu jest pomoc w opłatach za ogrzewanie mieszkań i korzystanie z ciepłej wody użytkowej tym rodzinom, które kwalifikują się do objęcia opieką społeczną według kryteriów ustawy o pomocy społecznej z zastrzeżeniem, że korzystają z ciepła sieciowego przesyłanego za pomocą miejskiej sieci ciepłowniczej. Co roku reprezentanci Spółki podpisują z prezydentem Zielonej Góry porozumienie, na podstawie którego darowizna pieniężna trafia na konto Urzędu Miasta w Zielonej Górze z zastrzeżeniem, że zostanie ona wykorzystana przez miasto na realizację programu. Beneficjentów programu pomocy, którymi mogą być wyłącznie osoby fizyczne, kwalifikuje Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej. W ciągu dziesięciu lat EC ZG pomogła ponad 1900 rodzinom.

Na Wybrzeżu PGE Energia Ciepła wraz z gdyńskim dystrybutorem OPEC Sp. z o.o. prowadzi akcję „Podaj dalej ciepło”. Jest to akcja, która wspiera najcenniejsze inicjatywy realizowane przez organizacje pozarządowe i podmioty ekonomii społecznej z terenu Trójmiasta. W 2017 roku tematem przewodnim akcji oraz zgłaszanych projektów było „Międzypokoleniowe miasto w otwartych przestrzeniach społecznych”. W głosowaniu internautów, w którym na najciekawsze projekty oddano w tej edycji prawie 20 tys. głosów, przyznano nagrody pieniężne trzem organizacjom pozarządowym z terenu Gdańska i Gdyni.

Program Wsparcia Rozwoju Gmin Lokalizacyjnych

Spółka PGE EJ 1 zrealizowała w 2017 roku trzecią edycję zainauguowanego w 2015 roku Programu Wsparcia Rozwoju Gmin Lokalizacyjnych, którego celem jest wsparcie gmin: Choczewa, Krokowej i Gniewina, upowszechnianie wiedzy na temat energetyki jądrowej, budowanie akceptacji społecznej dla tego źródła energii oraz wsparcie efektywności procesu inwestycyjnego. Spółka angażuje się w wybrane projekty z zakresu infrastruktury, które wspierają jej aktualne i przyszłe potrzeby. Wspiera także zaangażowanie społeczne członków lokalnych organizacji pozarządowych oraz jednostek publicznych prowadzących działalność kulturalną, edukacyjną, wychowawczą, charytatywną i społeczną, tym samym inspirować do działania na rzecz dobra wspólnego. Program polega na finansowaniu lub dofinansowaniu inicjatyw realizowanych na terenie gmin lokalizacyjnych, które przyczyniają się do ich rozwoju i są skierowane do mieszkańców i turystów. Są to działania edukacyjno-informacyjne propagujące wiedzę na temat energetyki jądrowej, aktywność związana z lokalnym rynkiem pracy i szkolnictwem zawodowym, wsparcie gminnych projektów inwestycyjnych oraz inicjatyw dobroczynnych i sponsoringowych. Beneficjentami programu są: samorządy terytorialne, mieszkańcy i organizacje z terenów gmin lokalizacyjnych oraz powiaty pucki i wejherowski.

Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom społeczności lokalnych – w 2017 roku zrealizowaliśmy budowę chodnika dla pieszych o długości ok. 140 m po stronie zachodniej ulicy Nowej w Bogatyni wraz z pracami towarzyszącymi, w rejonie wjazdu na teren placu budowy nowego bloku. Realizacja zadania odbyła się na podstawie umowy trójstronnej zawartej pomiędzy Starostą Zgorzeleckim, Burmistrzem Miasta i Gminy w Bogatyni oraz PGE GiEK, w ramach której nasza spółka wykonała zadania poprawiające stan dróg dojazdowych w rejonie osiedla Trzciniec, w celu poprawy bezpieczeństwa pieszych w rejonie bramy wjazdowej na teren budowy nowego bloku. Zakres zadania został szczegółowo uzgodniony podczas rozmów z lokalnymi władzami, w których aktywnie uczestniczyli również przedstawiciele Rady Mieszkańców osiedla Trzciniec.

Społeczność lokalną angażujemy również do wspólnych akcji proekologicznych. W 2017 roku w 9 kluczowych spółkach GK PGE pracownicy we współpracy ze szkołami oraz lokalnymi społecznościami w całym kraju posadzili w ramach akcji „Las pełen energii” łącznie 80 tys. drzew. Projekt zapoczątkowała spółka PGE Dystrybucja 14 lat temu w okolicach Zamościa. W ciągu ostatnich 4 lat pracownicy naszej Grupy posadzili prawie 300 tys. młodych drzew. W ten sposób wspólnie z Regionalnymi Dyrekcjami Lasów Państwowych tradycyjnie świętujemy Dzień Ziemi.

Czystość powietrza

PGE Energia Ciepła angażuje się w lokalne przedsięwzięcia związane z ekologią i ochroną środowiska. Elektrociepłownia gdyńska wraz z Urzędem Miasta Gdyni współorganizuje konkurs „Pokonaj smoga”, który odbywa się w ramach projektu Czyste Powietrze Pomorza dofinansowanego przez Wojewódzki Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Gdańsku. Celem konkursu jest zainteresowanie uczniów problemem czystości powietrza i kształtowanie postaw proekologicznych. Elektrownia w Rybniku organizuje zaś akcję sprzątania rzeki Rudy, która w kwietniu 2017 roku odbyła się już po raz ósmy. Na terenie Elektrociepłowni Kraków powstała ścieżka ekologiczna, która umożliwia zwiedzającym elektrociepłownię zapoznanie się z bogactwem flory i fauny występującym na terenie zakładu, a także z działaniami realizowanymi na rzecz ochrony bioróżnorodności.

Kino na rowerach i turnieje maszyn

Jednym z przedsięwzięć społecznych, którym w 2017 roku patronowała spółka PGE Energia Odnawialna była akcja „Kino na rowerach”. To wydarzenie łączące kulturę z ekologią i „zieloną” energią zostało zorganizowane w Dzień Dziecka. Przed Pałacem Kultury i Nauki w Warszawie stanął moduł składający się z 20 stanowisk energorowerów. Podczas akcji można było zobaczyć filmy krótkometrażowe przedstawiające relacje człowieka z naturą i otaczającym światem. Cała energia elektryczna potrzebna do pokazu została wyprodukowana przez widzów kręcących pedałami na stacjonarnych rowerach.

Już po raz szósty PGE Energia Odnawialna patronowała Ogólnopolskiemu Turniejowi Maszyn Wodnych, w którym uczestniczyli uczniowie szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych z całego kraju. Zadaniem uczestników zawodów było zbudowanie modelu maszyny przetwarzającej energię potencjalną i kinetyczną wody na energię mechaniczną. Maszyny oceniano w dwóch niezależnych kategoriach „moc” i „wydajność”. Podobny charakter miał Ogólnopolski Turniej Maszyn Wiatrowych. W tym roku odbyła się jego szósta edycja. Zadaniem uczestników zawodów było zbudowanie modelu maszyny przetwarzającej energię wiatru na energię mechaniczną. Uczniowie startujący samodzielnie lub w dwu-trzyosobowych zespołach mieli zaprojektować i wykonać łopatki wiatraka o średnicy do 500 mm.

Akcje krwiodawstwa

W oddziałach PGE GiEK funkcjonują Kluby Honorowych Dawców Krwi. Krwiodawcy – górnicy z PGE GiEK Oddział Kopalnia Węgla Brunatnego Bełchatów – od wielu lat odwiedzają najmłodszych pacjentów szpitali w Bełchatowie i Łodzi. Akcja polega na zorganizowaniu spotkań z małymi pacjentami i obdarowaniu ich niespodziankami. Dodatkowo uczestnicy oddają krew, która trafia do tych placówek. Ponad 10 l krwi udało się zebrać podczas terenowej akcji zbiorowego pobierania krwi,

zorganizowanej przez Klub HDK przy Elektrowni Bełchatów. Akcję przeprowadzono w ramach dziesiątej, ogólnopolskiej edycji projektu „Zbieramy krew dla Polski”.

Dni otwarte

Chcemy, by społeczność lokalna miała możliwość zapoznać się ze specyfiką naszej pracy. Między innymi dlatego spółka PGE GiEK oraz PGE Energia Ciepła organizują co roku dni otwarte w swoich obiektach, podczas których można zapoznać się ze specyfiką pracy górników i energetyków.

Sponsoring sportu i mecenat kultury

Jesteśmy blisko społeczności lokalnych także dzięki naszej działalności sponsoringowej, która koncentruje się na dwóch obszarach: sponsoringu sportu oraz kultury. Strategicznym celem działań marketingowych PGE S.A. i Grupy Kapitałowej PGE jest utrzymanie dotychczasowych i zdobycie nowych klientów. Poprzez działania sponsoringowe promowana jest marka PGE, zwiększa się stopień jej rozpoznawalności i zasięgu oddziaływania. Działania sponsoringowe służą budowie reputacji PGE oraz pozyskaniu uznania i sympatii opinii publicznej, wspierają również realizację celów w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu.

GK PGE współpracuje z profesjonalnymi drużynami różnych dyscyplin sportowych, które wzbudzają największe zainteresowanie wśród kibiców, a do takich należą m.in. siatkówka, koszykówka, piłka nożna czy piłka ręczna. W 2017 roku sponsorowaliśmy m.in. PGE Skrę Bełchatów (zespół piłki siatkowej), PGE Vive Kielce (zespół piłki ręcznej), PGE GKS Bełchatów (piłka nożna). Oprócz klubów sportowych w 2017 roku PGE sponsorowała również sportowców indywidualnych: Zofię Noceti-Klepacką (windsurfing), Waldemara Stawowczyka (wyścigi psich zaprzęgów) i Victora Borsuka (kitesurfing).

Od 2015 roku PGE S.A. jest sponsorem tytularnym najlepszej żużlowej ligi świata – PGE Ekstraligi. Realizujemy także umowę sponsoringową ze spółką PL.2012+, na mocy której jesteśmy sponsorem tytularnym najpopularniejszej i najnowocześniejszej areny wielofunkcyjnej w Polsce, czyli PGE Narodowego.

PGE S.A. wspiera również lokalne inicjatywy związane z promowaniem sportu amatorskiego, zwłaszcza poprzez promocję sportu wśród dzieci i młodzieży. W czerwcu 2017 roku uruchomiliśmy projekt sponsoringu amatorskiego, który realizowany jest na zasadzie konkursu na najciekawsze projekty. Spółki wchodzące w skład Grupy Kapitałowej PGE prowadzą działalność sponsoringową na mniejszą skalę.

KOGENERACJA jest głównym sponsorem Międzynarodowego Turnieju Tenisa na Wózkach Wrocław Cup 2017, pod honorowym patronatem Prezydenta Wrocławia. Wrocław CUP to coś więcej niż sportowa rywalizacja. Jej celem jest zachęcenie osób niepełnosprawnych do aktywnego trybu życia i uprawiania sportu, który jest jedną z najlepszych form rehabilitacji fizycznej i psychicznej. Elektrownia w Krakowie funduje nagrodę dla najlepszego niepełnosprawnego biegacza w Cracovia Maraton. W ubiegłym roku PGE Energia Ciepła była sponsorem tytularnym dwóch zawodów organizowanych przez Beskidzkie Zrzeszenie Sportowo-Rehabilitacyjne „Start”. W imprezach wzięło udział ponad stu sportowców, w tym najbardziej utytułowani polscy narciarze i kolarze w naszym kraju.

Sponsorujemy wiele ważnych wydarzeń kulturalnych. Często są to projekty o tematyce historycznej, ważne dla Polski i Polaków. W roku 2017 PGE S.A. była sponsorem m.in. filmu „Wyklęty” w reżyserii Konrada Łęckiego – filmu o powojennym podziemiu antykomunistycznym. Od lat wspieramy Filharmonię Narodową w Warszawie, w 2017 roku dodatkowo zaangażowaliśmy się w autorski projekt filharmonii, skierowany do najmłodszych: „Poranki i Popołudnia dla Małych Melomanów”. Do dzieci kierowane są również kolejne projekty, które wspiera PGE S.A. – Programy Edukacyjne Muzeum Powstania Warszawskiego oraz komiks „Brad!”, który opowiada o działalności asa polskiego wywiadu i kontrwywiadu AK – Kazimierza Leskiego. Wsparliśmy również takie wydarzenia jak: 27. Festiwal Mozartowski, Wieczór Poetycki z okazji urodzin Zbigniewa Herberta, 56. Muzyczny Festiwal w Łąncucie, festiwal „Młodzi dla Historii” oraz wiele innych ważnych wydarzeń zarówno o wymiarze lokalnym, jak i ogólnopolskim.

PGE Energia Ciepła oddział w Krakowie wspiera Krakowskie Biuro Festiwalowe KBF i organizowane przez nie koncerty. Elektrociepłownie w Gdańsku i Gdyni w 2017 roku już po raz kolejny objęły stały patronat nad wydarzeniami artystycznymi Polskiej Filharmonii Bałtyckiej. Elektrociepłownia w Toruniu angażuje się w projekt Bella Skyway – festiwal organizowany w ramach międzynarodowego polsko-norweskiego projektu Świetlny most Toruń–Slemmestad. Spółka PGE Toruń w 2017 roku była również sponsorem instalacji świetlnej Organum Steve'a Nasha i Jana Mrocza. Elektrownia w Rybniku tradycyjnie wspiera organizację rybnickich Juwenaliów, a Elektrociepłownia w Zielonej Górze m.in. Europejskie Noce Muzeów.

5.5. Zidentyfikowane ryzyka i sposoby zarządzania w obszarze kwestii społecznych w GK PGE i PGE S.A.

W 2017 roku spójne podejście do sposobu zarządzania ryzykami zostało wypracowane dla dziewięciu kluczowych spółek z GK PGE: PGE S.A., PGE GiEK, PGE Dystrybucja, PGE Obrót, PGE EO, PGE EJ 1, PGE Systemy, PGE OKK, PGE Dom Maklerski.

Działalność pozostałych Spółek z GK PGE jest nadzorowana z poziomu Linii Biznesowych (LB) bądź jednostek w Grupie PGE, które mają w swoich podstawowych zadaniach zarządzanie korporacyjne. Z tego tytułu system zarządzania ryzykiem ustanowiony w LB uwzględnia działalność prowadzoną w ramach pozostałych spółek z GK PGE.

KWESTIE SPOŁECZNE GK PGE

Ryzyko wyrządzenia szkód osobom trzecim

Ryzyko naruszenia zbiorowych interesów konsumentów

Ryzyko reputacji

Narzędzia mitygujące

Monitorowanie stanu technicznego urządzeń i instalacji

Kontrola środowiska pracy

Pomiar emisji hałasu i pól elektromagnetycznych

Stosowanie środków ochronnych ograniczających zagrożenie dla środowiska naturalnego

Szkolenie pracowników w zakresie ochrony środowiska (w ramach szkoleń BHP)

Odpowiednie przygotowanie miejsca pracy

Okresowa kontrola stanu zabezpieczenia obiektów oraz poszczególnych składników majątku

Korzystanie z orzecznictwa SOKiK i opinii Prezesa UOKiK

Przestrzeganie standardów wewnętrznych dot. udzielania informacji

Monitoring procesów w Spółce pod kątem możliwości nadużywania pozycji dominującej

Zapewnienie powszechnego dostępu do regulacji dot. funkcjonowania firmy (kodeksy, zasady, regulaminy)

Szkolenie pracowników

Weryfikacja obowiązujących regulacji wewnętrznych pod kątem możliwości nadużywania pozycji dominującej

Konsultacje prawne

Monitoring mediów

Podjęcie skutecznych działań o charakterze PR (uzgadnianych z Centrum Korporacyjnym)

Cykliczne spotkania kadry zarządzającej z pracownikami jednostek

Przestrzeganie procedur zarządzania komunikacją wewnętrzną, zewnętrzną i kryzysową

Przestrzeganie zasad reprezentacji Grupy PGE w mediach (Regulamin funkcjonowania służb komunikacyjnych)

Dywersyfikacja kanałów komunikacji wewnętrznej

Monitoring działań marketingowych

KWESTIE SPOŁECZNE PGE S.A.

Ryzyko zasobów ludzkich

Narzędzia mitygujące

Długoterminowe plany zatrudnienia oparte o optymalną etatyzację wspierane programami stażowymi we współpracy ze szkolnictwem technicznym

5.6. Wybrane wskaźniki w obszarze kwestii społecznych w GK PGE i PGE S.A.

W 2017 roku m.in. na obszarze sieci dystrybucyjnej PGE wystąpiły skrajnie niekorzystne warunki atmosferyczne – spowodowane w szczególności bardzo silnymi podmuchami wiatru (przekraczającymi 100 km/h), które skutkowały awariami sieciowymi powodującymi masowe uszkodzenia sieci elektroenergetycznej. Z powodu licznych i długotrwałych wyłączeń będących wynikiem zdarzeń katastrofalnych, PGE Dystrybucja S.A. nie wykonała celów regulacji jakościowej SAIDI i SAIFI w 2017 roku. Wpływ na wyniki finansowe GK PGE, w związku z ryzykiem niewykonania przez spółkę celów regulacji jakościowej SAIDI i SAIFI w 2017 roku, będzie miał miejsce w 2019 roku. Obecnie wszyscy Operatorzy Sieci Dystrybucyjnych poprzez Zarząd PTPIREE prowadzą rozmowy z Prezesem URE w sprawie wyłączenia skutków zdarzeń katastrofalnych z rozliczanych w taryfie jakościowej wskaźników.

Dane operacyjne	Jedn.	2017	2016	2015
Wskaźnik SAIDI przeciętny czas trwania przerwy w dostawach energii elektrycznej, w tym:				
Planowane	min	557	401	442
Nieplanowane z katastrofalnymi		95	119	159
		462	282	283
Wskaźnik SAIFI częstość przerw w dostawach energii elektrycznej, w tym:				
Planowane	szt./odb	5,48	4,49	4,72
Nieplanowane z katastrofalnymi		0,48	0,61	0,70
		5,00	3,88	4,02

G4

G4-EU29

W obszarze kwestii społecznych PGE S.A. i GK PGE posługuje się także wskaźnikami własnymi, które zostały zaprezentowane w poszczególnych podrozdziałach tej części sprawozdania (odpowiedzialność wobec klienta/odpowiedzialność wobec społeczności lokalnych).

6. KWESTIE ŚRODOWISKOWE

Jesteśmy organizacją świadomą swojego wpływu na otoczenie. Nieustannie staramy się zapobiegać lub łagodzić niekorzystny wpływ naszej działalności na środowisko naturalne. Podczas podejmowania decyzji o modernizacjach i nowych inwestycjach zawsze ważnym kryterium jest dla nas efekt środowiskowy.

CSR – obszar: bezpieczeństwo dostaw

Cele strategii biznesowej	Kierunki CSR oraz zasady Kodeksu Etyki	Działalności operacyjna
<p>Wspieranie bezpieczeństwa energetycznego kraju</p>	<p>BEZPIECZEŃSTWO DOSTAW</p>	<p>Ograniczamy wpływ na środowisko poprzez:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizację inwestycji modernizacyjnych na rzecz ograniczania emisji - Współpracę na rzecz ograniczania wpływu na środowisko
<p>Umiejętność wdrażania nowych produktów i technologii</p>	<p>Zarządzamy naszym wpływem na otoczenie</p>	<p>Wykorzystujemy różne źródła energii poprzez poszukiwanie nowych rozwiązań</p>
<p>Proaktywne reagowanie na trendy</p>	<p>Dbamy o zrównoważony i bezpieczny rozwój GK PGE</p>	<p>Szukamy innowacji wewnątrz i na zewnątrz organizacji poprzez stwarzanie warunków do rozwoju innowacyjnych pomysłów oraz ich realizację</p>

6.1. Polityki i nasze podejście do zarządzania w obszarze kwestii środowiskowych w GK PGE i PGE S.A.

Dbając o poprawę jakości środowiska naturalnego inicjujemy, wspieramy i uczestniczymy w przedsięwzięciach zmierzających do zachowania bioróżnorodności i poprawy stanu środowiska, którego jakość monitorujemy.

Dokumentem definiującym nasze nastawienie do ochrony środowiska jest Polityka Ochrony Środowiska w GK PGE. Obowiązuje ona w kluczowych spółkach Grupy Kapitałowej PGE (PGE GiEK, PGE EC, PGE Dystrybucja, PGE EJ 1, PGE EO).

Cele niniejszej polityki to:

- określenie ogólnych zasad, uprawnień i odpowiedzialności w ramach obszaru ochrona środowiska GK PGE,
- określenie procesów i działań realizowanych w GK PGE mających kluczowe znaczenie dla ochrony środowiska,
- przypisanie kluczowych ról zdefiniowanych w procesie zarządzania ochroną środowiska do odpowiednich szczebli struktury organizacyjnej zarządzania GK PGE,
- identyfikacja procesów środowiskowych w poszczególnych liniach biznesowych z uwzględnieniem specyfiki każdej z nich,
- stałe podnoszenie świadomości pracowników GK PGE w zakresie ochrony środowiska.

Obok Polityki Ochrony Środowiska we wszystkich oddziałach spółki PGE GiEK i PGE EC funkcjonuje Zintegrowany System Zarządzania. Obejmuje on między innymi ustanowiony i wdrożony System Zarządzania Środowiskowego, zgodny z wymaganiami normy PN-EN ISO 14001. Podstawowym zadaniem Systemu Zarządzania Środowiskowego jest wspomaganie ochrony środowiska i zapobieganie zanieczyszczeniom w sposób uwzględniający potrzeby społeczno-ekonomiczne.

G4

G4-EN12

GC

GC-7

GC

GC-8

Ponadto w 2016 roku została przyjęta Deklaracja Zarządu Spółki PGE S.A. w sprawie polityki środowiskowej, w której władze spółki zobowiązały się do ciągłego doskonalenia działań na rzecz ochrony i poprawy stanu środowiska oraz do zapobiegania zanieczyszczeniom – wdrażania wysokich, ekonomicznie uzasadnionych standardów technologicznych.

Środowisko a etyka

Wszyscy pracownicy zobowiązani są do racjonalnego korzystania z zasobów naturalnych. Kwestia zarządzania wpływem na środowisko naturalne została ujęta w Kodeksie etyki Grupy PGE. Zasada „Dbamy o środowisko naturalne” opisuje postawę firmy m.in. wobec norm emisji zanieczyszczeń do atmosfery, wody oraz gleby.

Zgodnie z tą zasadą podejmujemy następujące działania:

- Regularnie monitorujemy i zmniejszamy negatywny wpływ naszej działalności na środowisko. Stale dążymy do zmniejszenia wpływu na środowisko zarówno w obszarze technologii stosowanych podczas wykonywania naszej działalności operacyjnej, jak i podczas codziennych obowiązków służbowych.
- Efektywnie korzystamy z zasobów naturalnych. Zmniejszamy wpływ naszej działalności na środowisko i promujemy zrównoważone wykorzystywanie niezbędnych nam zasobów naturalnych. Wyznaczamy sobie cele w zakresie zmniejszenia zanieczyszczenia środowiska w naszym łańcuchu dostaw. Nasze inicjatywy obejmują działania, mające na celu zrównoważony rozwój technologii wytwarzania i przesyłu energii, zalesianie, redukcję zużycia wody i energii oraz recykling. Co roku publikujemy informacje o postępach w tej dziedzinie.
- Stawiamy na innowacje. Wspieramy innowacyjne rozwiązania, które przyczyniają się do zmniejszenia uciążliwości środowiskowej naszych produktów i usług.

Jesteśmy przekonani, że działając w sposób zrównoważony, przynosimy korzyść zarówno akcjonariuszom, jak i społeczeństwu.

Ciepłownictwo – sposób na czyste powietrze

Rok 2017 upłynął pod znakiem inwestycji Grupy PGE w sektor ciepłowniczy. Jego rozwój ma pozytywny wpływ na poprawę jakości powietrza i środowisko. Ciepło płynące z sieci miejskich jest jednym z najbardziej skutecznych sposobów zwalczania smogu, który – zwłaszcza w sezonie jesienno-zimowym – jest problemem wielu polskich miast. PGE, będąc liderem na rynku ciepłowniczym, zyskuje istotny wpływ na przebieg i efekty starań o czyste powietrze. Stało się to możliwe dzięki sfinalizowanej 13 listopada 2017 roku umowie przejęcia aktywów francuskiego koncernu EDF zlokalizowanych w Polsce, w tym m.in. 8 elektrociepłowni. W ten sposób Grupa PGE stała się numerem jeden zarówno na rynku energii, jak i na rynku produkcji przyjaznego środowisku ciepła dostarczanego w ramach miejskich sieci ciepłowniczych.

14 grudnia 2017 roku Grupa zaprezentowała Strategię Ciepłownictwa stawiając w centrum zainteresowania klienta i środowisko. PGE chce być liderem zmian środowiskowych w sektorze, prowadząc działania wspierające walkę o czyste powietrze w polskich miastach. W planach ma zarządzanie sieciami ciepłowniczymi w co najmniej 2/3 obecnych lokalizacji PGE Energia Ciepła do 2023 roku i budowę do 2030 roku 1000 MW nowych mocy elektrycznych w efektywnej i proekologicznej technologii kogeneracyjnej.

W 2030 roku PGE Energia Ciepła, spółka powstała na bazie naszych aktywów kogeneracyjnych, ma osiągnąć – zgodnie z zapisami Strategii Ciepłownictwa – poziom 50-procentowego wykorzystania niskoemisyjnych źródeł energii w miksie paliwowym spółki.

Kilka dni po ogłoszeniu Strategii Ciepłownictwa PGE Energia Ciepła podpisała z władzami Rybnika porozumienie prowadzące do ograniczenia tzw. niskiej emisji w regionie. Planowana inwestycja polega na przebudowie elektrowni PGE w Rybniku w sposób umożliwiający jej produkcję ciepła w skojarzeniu z produkcją energii elektrycznej, czyli w kogeneracji. Szacowane nakłady na realizację inwestycji wyniosą ok. 100 mln zł.

W końcu września 2017 roku przedstawiciele samorządów lokalnych powiatu zgorzeleckiego, dwóch spółek z Grupy PGE oraz dziesięciu lokalnych przedsiębiorstw i instytucji zawarli porozumienie o ustanowieniu Południowo-Zachodniego Klastra Energii. Głównym celem utworzenia klastra jest poprawa jakości powietrza w regionie, podniesienie lokalnego bezpieczeństwa energetycznego, a także wsparcie rozwoju tego obszaru.

Sygnatariuszami porozumienia są samorządy lokalne: Powiat Zgorzelecki, Gmina Bogatynia, Gmina Węglińiec, Gmina Pieńsk, Gmina Zawidów, spółki Grupy Kapitałowej PGE – PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna (Elektrownia Turów i Kopalnia Węgla Brunatnego Turów) oraz PGE Energia Odnawialna, a także lokalni przedsiębiorcy.

Południowo-Zachodni Klaster Energii przyczyni się do poprawy lokalnego bezpieczeństwa energetycznego, zapewniając uzyskanie efektywności ekonomicznej oraz poprawiając stan środowiska, w tym jakość powietrza. Projekt uwzględnienia

lokalną specyfikę i potrzeby aktywizowania rozwoju regionu poprzez wykorzystanie dostępnych lokalnie zasobów energetycznych, m.in. wysokosprawnej kogeneracji i odnawialnych źródeł energii.

Pod koniec 2017 roku PGE rozpoczęła pracę nad ofertą antysmogową, pomagającą w walce o czyste powietrze. Jest ona zachętą do montowania ogrzewania elektrycznego oraz korzystania z samochodów elektrycznych. Została skierowana do klientów planujących wykorzystanie instalacji ogrzewania elektrycznego oraz ładowania pojazdów elektrycznych, którzy są gotowi zwiększyć zużycie energii w godzinach nocnych 22:00–6:00, zmniejszając tym samym zużycie w ciągu dnia. Zastosowany upust cenowy wynosi 50 proc. stawki za energię elektryczną taryfy podstawowej (G11). W przypadku połączenia preferencyjnych stawek w ofercie produktowej z opłatami za usługi dystrybucyjne, w godzinach nocnych klient PGE skorzysta z ceny niższej o ponad 65 proc. niż w ciągu dnia.

Inwestycje w ochronę środowiska

Jesteśmy największym przedsiębiorstwem energetycznym w Polsce, co w sposób szczególny zobowiązuje nas do troski o środowisko naturalne, będące źródłem zasobów eksploatowanych przez nas w procesach wytwarzania. PGE w swoich programach modernizacyjnych i inwestycyjnych wykorzystuje najnowocześniejsze technologie zapewniające wysoką efektywność, niezawodność i bezpieczeństwo środowiskowe. Magazyny energii to jedno z rozwiązań, które wpisuje się w to podejście. Mają one także znaczenie w stabilizowaniu pracy infrastruktury wytwórczej korzystającej z odnawialnych źródeł energii. PGE Energia Odnawialna planuje budowę magazynu energii dla zapewnienia stabilności dostaw energii użytkownikom końcowym za pomocą powołanego z udziałem PGE Południowo-Zachodniego Klastra Energii.

Firma rozwija swój potencjał budując infrastrukturę wytwórczą, w której stosowane są wysokosprawne technologie gwarantujące optymalizację procesów produkcyjnych i redukcję emisji do atmosfery. Od lutego 2017 roku w należącej do PGE Elektrociepłowni Gorzów działa nowoczesny blok gazowo-parowy o mocy 138 MW elektrycznych i 100 MW cieplnych, który przyczynia się do poprawy jakości powietrza w mieście oraz lepszego wykorzystania lokalnych złóż gazu.

Nowoczesne bloki powstają w Opolu i Turowie. Na koniec 2017 roku dwa bloki w Opolu o łącznej mocy 1800 MW zrealizowane zostały w ok. 90 proc., a blok w Turowie w 50 proc. Grupa realizuje także projekt Instalacji Termicznego Przetwarzania Odpadów z Odzyskiem Energii w elektrociepłowni PGE w Rzeszowie, poinformowała również o rekomendacji wydanej przez Komitet Inwestycyjny, wskazującej gaz jako najkorzystniejsze paliwo dla planowanego nowego bloku energetycznego w Elektrowni Dolna Odra.

Innowacje w PGE

Innowacyjność jest jednym z filarów strategii biznesowej Grupy PGE. Na obszar badań, rozwoju i innowacji do 2020 roku Grupa przeznaczy łącznie ok. 400 mln zł, z czego połowa to środki własne, a połowa to środki pozyskane w ramach finansowania zewnętrznego. 50 mln rocznie, które Grupa zamierza zainwestować ze środków własnych, zostanie przeznaczony na rozwój nowych technologii, produktów i linii biznesowych.

W ramach wspierania innowacyjnych przedsięwzięć PGE działa kompleksowo, dlatego inwestycjami kapitałowymi w startupy zajmuje się spółka PGE Ventures, będąca specjalistycznym korporacyjnym funduszem inwestycyjnym, a inkubacją i akceleracją projektów na najwcześniejszym etapie rozwoju spółka PGE Nowa Energia.

Spółka PGE Ventures nawiązała także partnerstwo strategiczne z Fundacją Startup Poland. Zapewnia ono dostęp do wiedzy na temat startupów działających w Polsce oraz sprzyja nawiązywaniu z nimi kontaktów. Fundacja wspiera również przedsiębiorców we współpracy ze startupami, prowadzi dialog z administracją publiczną oraz uczestniczy w konsultacjach projektów legislacyjnych, a także monitoruje, identyfikuje i promuje projekty biznesowe o innowacyjnych cechach opracowane przez startupy prowadzące działalność na polskim rynku. PGE Ventures we wrześniu 2017 roku wystartowało z programem scoutingowym, którego celem jest wyłowienie z rynku najbardziej perspektywicznych startupów. Fundusz szczególnie interesuje się startupami technologicznymi, które mają ciekawe pomysły na zagospodarowanie popiołów i innych ubocznych produktów spalania (UPS), przede wszystkim gipsu syntetycznego.

Grupa PGE w 2017 roku dołączyła do grona partnerów globalnego akceleratora Bridge to MassChallenge Warsaw. Chcemy w ramach tego programu nawiązać współpracę z najbardziej innowacyjnymi startupami z całego regionu Europy Środkowo-Wschodniej. Uczestnicząca w tym projekcie spółka PGE Nowa Energia zwraca szczególną uwagę na innowacje z obszaru elektromobilności, bezpieczeństwa infrastruktury oraz zagospodarowania UPS.

Obieg zamknięty

Powstawanie ubocznych produktów spalania (UPS) jest nieuniknioną konsekwencją produkcji energii w konwencjonalnych elektrowniach opalanych węglem kamiennym, brunatnym lub biomasą. Utylizacja odpadów zyskuje coraz większe znaczenie na świecie. Trend ten uwidacznia się zwłaszcza w Europie, gdzie prognozowany jest wzrost wskaźnika utylizacji UPS

wynikający z dynamicznego rozwoju nowych technologii, głównie związanych z zagospodarowaniem popiołu lotnego i gipsu syntetycznego. Komisja Europejska proponuje kompleksową zmianę liniowego modelu gospodarki na gospodarkę o obiegu zamkniętym (ang. circular economy), co przyspieszy rozwój przedsiębiorstw zajmujących się zagospodarowaniem odpadów, w tym odpadów powstających w procesie produkcji energii.

Grupa Kapitałowa PGE konsekwentnie doskonali i poszerza skalę wykorzystania ubocznych produktów spalania, prowadzi badania i poszukuje ich nowych zastosowań z zachowaniem zasad zrównoważonego rozwoju. Prowadzone w PGE GiEK zagospodarowanie odpadów paleniskowych powstających w procesie produkcji energii elektrycznej i ciepła systemowego to wielokierunkowe działania, których celem jest wykorzystanie ich w zastępstwie surowców naturalnych. Idea ponownego wykorzystania UPS towarzyszy sektorowi energetycznemu od ponad 20 lat. Ograniczanie emisji do atmosfery powoduje wzrost ilości substancji wychwytywanych w instalacjach ochrony powietrza, a tym samym zwiększenie możliwości zagospodarowania ubocznych produktów spalania. Spółka kładzie duży nacisk na gospodarcze wykorzystanie UPS, wdrażając w praktyce ideę zmniejszania swojego wpływu na środowisko naturalne. Koncepcja gospodarki obiegu zamkniętego przekłada się na wymierne działania w spółce dla cyrkularnego zamykania procesów produkcyjnych oraz dla optymalizacji kosztowej obszaru UPS. Projekt promuje wykorzystywanie surowców ze źródeł wtórnych, a także efektywność materiałową. Zasada secondary first pozwala na odwracanie kierunku biegu przenośników z UPS do gospodarki zamiast na składowiska. Rozwija i daje alternatywę dla zabezpieczania potrzeb gospodarki w zakresie surowców naturalnych w budownictwie infrastrukturalnym i przemyśle cementowym. W okresie ostatnich 10 lat spółka ulokowała na rynku ponad 10 mln ton gipsu syntetycznego ograniczając tym samym wykorzystanie surowców naturalnych.

Bardzo dobre wskaźniki ponownego wykorzystania odpadów ze spalania osiągnęte są również w obszarze zagospodarowania popiołów i żużli ze spalania węgla, w tym szczególnie węgla kamiennego. Substancje te, z uwagi na pożądane właściwości chemiczne i fizyczne, są powszechnie stosowane w różnych gałęziach gospodarki.

Branża energetyczna gotowa jest przeznaczać uboczne produkty spalania innym sektorom jako wartościowe minerały antropogeniczne, surowce i produkty. W przypadku budownictwa będzie to popiół lotny do betonu, spoiwa hydrauliczne, wypełniacze mineralne, kruszywa i inne.

Elektromobilność

Elektromobilność jest dla PGE szansą na rozwój nowych obszarów biznesu i źródeł generowania przychodu, a tym samym realizuje zasadnicze cele strategii Grupy. Już dziś zaangażowani jesteśmy w program elektromobilności w Polsce – rozwijamy projekty z tego obszaru na poziomie Grupy za pomocą naszej spółki PGE Nowa Energia (stacje ładowania samochodów elektrycznych, car sharing), ale również jesteśmy udziałowcami ElectroMobility Poland – spółki odpowiedzialnej za budowę polskiego samochodu elektrycznego. U uruchomiliśmy własny program „e-Mobility dla miast” oparty na współpracy z samorządami, w ramach którego realizowany jest pilotaż związany z budową infrastruktury systemu elektromobilności.

PGE nabiera doświadczenia opierając się na różnych modelach współpracy z kilkoma miastami. W Łodzi będziemy współpracować z galeriami handlowymi stawiając słupki do ładowania samochodów elektrycznych na terenie parkingów (pierwszy taki słupek zaczął działać w grudniu 2017 roku). W Rzeszowie pracujemy nad siecią ładowarek oraz umową z hotelami polegającą na transferach wahadłowych na linii lotnisko – hotele. W Krakowie i Rzeszowie rozmawiamy również o usłudze carsharingu. W sumie rozpoczęte projekty pilotażowe – w Łodzi, Krakowie i Rzeszowie – dotyczą budowy blisko 40 stacji szybkiego ładowania. Każdy z tych projektów będzie wpływał nie tylko na budowanie wartości Grupy PGE, ale także stanowić będzie realny wkład w pobudzenie rozwoju gospodarczego kraju.

Program „e-Mobility” zainicjowany przez PGE wpisuje się również w cel strategiczny wyznaczony przez Ministerstwo Energii, który nakreśla perspektywę miliona samochodów elektrycznych na polskich drogach w roku 2025.

Zielone Biura PGE

W 2017 roku przeszliśmy ponownie audyt certyfikujący, tym samym pozyskaliśmy certyfikat Zielonego Biura dla PGE S.A., przyznany przez Fundację Partnerstwo dla Środowiska. Do końca 2017 roku wdrożyliśmy koncepcję Zielonego Biura w centralach czterech kluczowych spółek Grupy PGE: PGE S.A. (ul. Mysia 2 w Warszawie), PGE EO (ul. Ogrodowa 59a w Warszawie), PGE Dystrybucja (ul. Garbarska 21a w Lublinie) oraz PGE GiEK (ul. Węglowa 5 w Bełchatowie).

Certyfikacja Zielonego Biura to nie tylko wyróżnienie, ale również forma zobowiązania, że spółka będzie zarządzać zasobami oraz materiałami w swojej siedzibie w taki sposób, aby zmniejszać negatywny wpływ na środowisko w związku z prowadzoną działalnością biurową. Ważne jest dla nas również ciągłe poszukiwanie nowych metod minimalizowania naszego oddziaływania na otoczenie. Segregacja odpadów, monitorowanie zużycia papieru, korzystanie z energooszczędnego oświetlenia, promowanie ekologii wśród pracowników – to tylko kilka z praktyk, które wyróżniają Zielone Biura.

W siedzibie PGE S.A. monitorujemy zużycie energii elektrycznej. Od marca 2016 roku funkcjonuje system zarządzania budynkiem BMS (ang. building management system). Gromadzi on dane o zużyciu energii ze wszystkich rozdzielni mocy na każdym piętrze. Od września 2016 roku możliwe jest – poza sterowaniem temperaturą w pokojach przez samych użytkowników – monitorowanie i zdalne sterowanie temperaturą w pomieszczeniach biurowych i serwerowniach. Systematycznie wymieniamy zużyte oprawy oświetlenia podstawowego na oprawy energooszczędne typu LED.

Drukarki sieciowe są domyślnie zaprogramowane na wydruk dwustronny w wersji czarno-białej. Monitorujemy również liczbę wydruków. Każdy wydruk lub ksero jest ewidencjonowane oraz przypisane do osoby i jednostki organizacyjnej (funkcja wydruku podążającego). W PGE SA stosowany jest elektroniczny obieg dokumentów, np. faktur i dokumentów, rozliczenia delegacji, czasu pracy, wniosków urlopowych, wyznaczanych zadań kwartalnych i zapisów na szkolenia, dzięki czemu zmniejszamy liczbę wydruków. Najważniejsze dla pracowników komunikaty przekazujemy mailowo i wyświetlamy na telewizorach, co także zmniejsza zużycie papieru.

Instalujemy na kranach urządzenia zmniejszające zużycie wody w łazienkach oraz w pomieszczeniach kuchennych (tzw. perlatory). Część baterii kranowych jest wyposażona w czujniki ruchu, co również pozwala na zmniejszenie zużycia. Używamy ekologicznych środków czyszczących do mycia powierzchni biurowych. Środki te są biodegradowalne i nie uwalniają szkodliwych substancji (dla ludzi i otoczenia). Zbieramy plastikowe nakrętki, które przeznaczamy na cele charytatywne. W wyznaczonych miejscach w budynku zbieramy odpady do trójdzielnych koszy, a zużyte baterie wyrzucamy do specjalnie oznakowanego pojemnika.

W intranecie, za pomocą bloga, którego treści może współtworzyć każdy pracownik Grupy PGE, dzielimy się wiedzą na temat ekologii. W lipcu 2017 roku odbył się również warsztat szkoleniowy dla pracowników PGE SA promujący postawy proekologiczne.

6.2. Zidentyfikowane ryzyka i sposoby zarządzania w obszarze kwestii środowiskowych w GK PGE

W 2017 roku spójne podejście do sposobu zarządzania ryzykami zostało wypracowane dla dziewięciu kluczowych spółek z GK PGE: PGE SA, PGE GiEK, PGE Dystrybucja, PGE Obrót, PGE EO, PGE EJ 1, PGE Systemy, PGE OKK, PGE Dom Maklerski.

Działalność pozostałych spółek z GK PGE jest nadzorowana z poziomu Linii Biznesowych (LB) bądź jednostek w Grupie PGE, które mają w swoich podstawowych zadaniach zarządzanie korporacyjne. Z tego tytułu system zarządzania ryzykiem ustanowiony w LB uwzględnia działalność prowadzoną w ramach pozostałych spółek z GK PGE.

KWESTIE ŚRODOWISKOWE GK PGE

Ryzyko ochrony środowiska

Ryzyko koncesji

Narzędzia mitygujące

Szkolenie pracowników w zakresie ochrony środowiska

Monitorowanie stanu technicznego urządzeń i instalacji

Monitoring przepisów i regulacji prawnych dotyczących ochrony środowiska

Współpraca z firmą świadczącą usługi pogotowia ekologicznego

Planowo i regularnie prowadzenie prac utrzymaniowych i remontowych, zgodnie z zaleceniami producentów oraz regulacjami (normy, przepisy)

Standardy wewnętrzne zarządzania poborem wody

System zarządzania środowiskiem - kontrola wielkości emisji i procesu technologicznego

Monitorowanie środowiska w rejonie oddziaływania urządzeń i instalacji energetycznych

Unowocześnianie i modernizowanie instalacji do oczyszczania odpadów

Aktualny certyfikat Systemu Zarządzania Środowiskowego ISO 14001:2015

Monitorowanie podstawowych obszarów działalności Spółki pod względem zgodności z wymaganiami określonymi w koncesjach

Monitorowanie terminu i wysokości wnoszenia opłat koncesyjnych

Monitorowanie regulacji prawnych dotyczących koncesjonowania

Aktywny udział w tworzeniu i opiniowaniu przepisów

Szkolenie pracowników w zakresie Prawa Energetycznego i rozporządzeń wykonawczych, a także obowiązków wynikających z koncesji

Stały nadzór nad procesem przygotowania wniosku w Spółce

KWESTIE ŚRODOWISKOWE PGE S.A.

Ryzyka BHP

Narzędzia mitygujące

Okresowa ocena stanu technicznego (przeglądy budynków i instalacji)

Modernizacja urządzeń i instalacji

6.3. Wybrane wskaźniki w obszarze kwestii środowiskowych w GK PGE

Wspólna Polityka Środowiskowa zobowiązuje wszystkie spółki Grupy do dbałości o środowisko naturalne. Ze względu na specyfikę działalności naszych najważniejszych spółek z Grupy, prezentujemy te wskaźniki, które w największym stopniu dotyczą naszego wpływu na środowisko.

Tabela: Emisja CO₂ z głównych instalacji Grupy w 2017 roku w porównaniu do przydziału uprawnień do emisji CO₂ na 2017 rok (w Mg).

Operator	Emisja CO ₂ w 2017 roku*	Emisja CO ₂ w 2016 roku	Emisja CO ₂ w 2015 roku	Przydział uprawnień do emisji CO ₂ na 2017 rok**
Elektrownia Bełchatów	37 646 220	34 941 622	37 051 920	7 788 822
Elektrownia Turów	7 108 058	7 838 244	7 595 544	3 135 350
Elektrownia Opolo	6 278 862	5 917 008	5 821 226	1 802 162
Zespół Elektrowni Dolna Odra	4 250 126	4 806 958	5 457 187	1 484 923
Zespół Elektrociepłowni Bydgoszcz	766 247	770 355	792 394	354 984
Elektrociepłownia Lublin Wrotków	507 729	554 078	472 217	202 222
Elektrociepłownia Gorzów	433 258	437 569	431 350	158 071
Elektrociepłownia Rzeszów	317 164	313 875	291 175	94 345
Elektrociepłownia Kielce	197 402	183 701	172 746	64 141
Elektrociepłownia Zgierz	192 520	173 366	202 509	26 016
RAZEM PGE GiEK	57 697 586	55 936 776	58 288 268	15 111 036
Elektrownia Rybnik***	6 484 111			460 420
Elektrociepłownia Gdańsk***	1 237 883			246 768
Elektrociepłownia Gdynia***	668 687			194 847
Elektrociepłownia Kraków***	1 775 841			383 084
Elektrociepłownia Wrocław***	1 167 200			226 526
Elektrociepłownia Czechnica***	355 700			73 649
Elektrociepłownia Zawidawie***	12 700			4 822
Elektrociepłownia Zielona Góra***	570 888			55 354
Elektrociepłownia Toruń***	218 956			82 472
RAZEM Nowe aktywa***	12 491 966			1 727 942
w tym Nowe aktywa od 14.XI. 2017 r.	1 755 106			317 124
RAZEM segment Energetyka Konwencjonalna	59 452 692			15 428 160

*dane szacunkowe, emisja niezwyfikowana - emisja zostanie rozliczona oraz poświadczona przez uprawnionego weryfikatora emisji CO₂ na podstawie raportów rocznych z wielkości emisji CO₂

** ilości przydzielonych uprawnień do emisji CO₂ zostaną potwierdzone w rozporządzeniu Rady Ministrów w I kwartale 2018 roku

*** Wolumeny jednostek mają charakter pro-forma i zostały zaprezentowane w celu ilustracyjnym, aby adekwatnie pokazać skalę działalności Nowych aktywów na tle jednostek wytwórczych PGE GiEK (to jest bez zniekształcenia związanego z proporcjonalnym uwzględnieniem w wynikach rocznych).

Wzrost emisji CO₂ w PGE GiEK w roku 2017, w porównaniu z 2016 rokiem, wynika z wyższej o 2,4% produkcji energii elektrycznej brutto.

G4

G4-EN15

G4

G4-EU5

GC

GC-7

Tabela: Całkowity pobór wody na cele produkcyjne według źródła [m³] w roku 2017

	PGE GiEK	PGE EC	PGE EO
Całkowita objętość wody pobranej na cele produkcyjne z następujących źródeł	1 176 371 367,61	731 062 150,32	17 721 590 022,50
wody powierzchniowe, w tym wody z terenów podmokłych, rzek, jezior	1 174 331 817,81	726 729 661,00	17 721 580 761,50
wody gruntowe	1 365 176,50	2 892 267,00	3 381,00
woda deszczowa bezpośrednio zebrana i przechowywana przez organizację	-	-	-
ścieki z innej organizacji	13 495,00	-	-
dostawy wody miejskiej i dostawy z innych przedsiębiorstw wodnych	660 878,30	1 440 222,32	5 880,00

G4

G4-EN8

Tabela: Emisja związków NO_x, SO₂ i innych istotnych związków emitowanych do powietrza przez PGE GiEK i PGE EC w 2017 roku.

	2017	2016	2015	2017
Waga istotnych emisji do powietrza [tony]	PGE GiEK			PGE EC
NO _x	47 014	47 466	57 013	14 667
SO ₂	55 631	51 504	99 402	7 710
Pył zawieszony	2 145	2 072	2 917	628
Emisja dla wygenerowanej energii netto ze wszystkich mocy produkcyjnych [kg/MWh]:				
NO _x	0,89	0,92	1,06	0,72
SO ₂	1,05	1,00	1,85	0,38
Pył zawieszony	0,04	0,04	0,05	0,03

G4

G4-EN21

Tabela: Całkowita objętość ścieków według jakości i docelowego miejsca przeznaczenia [m³] w 2017 roku.

	PGE GiEK			PGE EC	PGE EO			PGE Dystrybucja		
	2017	2016	2015	2017	2017	2016	2015	2017	2016	2015
Rzeczywista łączna ilość ścieków	20 188 191,85	17 489 118,55	16 214 313,20	23 951 739,04	224 798,18	226 948,18	227 415,86	2 406	1 548	1 034
Ilość ścieków w podziale na:										
rzeki	19 681 160,98	17 213 188,93	16 014 247,13	7 349 567,79	220 607,18	221 486,18	220 741,86	2 406	1 548	1 034
jeziora	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
do ziemi	452,03	23,61	-	-	-	-	-	-	-	-
przedsiębiorstwa komunalne	506 578,84	275 906,01	200 066,07	2 153 594,25	4 191	5 462	6 674	-	-	-
Wody z odwodnienia zakładu górniczego/	214 919 799,50	227 958 668	246 778 569	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy
Wody chłodnicze z otwartego obiegu chłodzenia, które nie wymagają oczyszczenia	1 054 634 377,49	1 105 809 092,38	1 202 150 300,76	723 422 747,49	35 784	34 558	50 851	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy

Wzrost rzeczywistej łącznej ilości ścieków w stosunku do roku 2016 w kategorii:

- ilość ścieków do rzek i do ziemi – odnotowano w oddziałach: Elektrownia Opole (ELO), Zespół Elektrowni Dolna Odra (ZEDO), Kopalnia Węgla Brunatnego Bełchatów (KWBB):
 - ELO – przyczyna: podłączenie nowych terenów i zmiany w technologii (nowa stacja uzdatniania),
 - KWBB – przyczyna: podłączenie nowych podmiotów do oczyszczalni ścieków,
 - ZEDO – przyczyna: specyfika pracy Elektrociepłowni Pomorzany (ECP) w trakcie postoju – woda pobierana jest w celu płukania układu. Zmienił się również sposób rozliczania ścieków w trakcie remontu rurociągów w Elektrowni Dolna Odra (ilość ścieków została przeliczona na podstawie czasu pracy i wydajności pomp).
- ilość ścieków do przedsiębiorstw komunalnych – wzrost był spowodowany uruchomieniem nowego bloku gazowo-parowego w Elektrociepłowni Gorzów.

Tabela: Całkowita waga odpadów według rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem w 2017 roku [t].

	PGE GiEK			PGE EC	PGE EO			PGE Dystrybucja		
	2017	2016	2015	2017	2017	2016	2015	2017	2016	2015
Ilość odpadów niebezpiecznych według metody utylizacji:	1 058,35	825,27	1 203,69	685,24	101,62	67,23	47,61	2 350,05	2 874,45	3 603,87
Odzyskiwanie (w tym odzysk energii)	521,06	470,18	524,96	4,17	6,49	-	-	-	-	-
Recycling	188,70	68,64	269,31	663,71	-	-	-	-	-	-
Spalanie (mass burn)	-	-	10,10	-	-	-	-	-	-	-
Unieszkodliwianie	215,93	215,69	180,06	9,95	5,02	3,50	3,50	-	-	-
Składowanie na składowiskach odpadów	27,28	0,11	61,46	0,57	-	-	-	-	-	-
Przechowywanie na terenie zakładu oraz magazynowanie	105,39	70,65	157,80	-	65,97	46,79	14,66	-	-	-
Inne (np. przekazanie uprawnionym odbiorcom)	-	-	-	6,84	24,13	16,94	29,45	2350,05	2 874,45	3 603,87
Ilość odpadów innych niż niebezpieczne wg metody utylizacji:	5 333 625,82	7 966 743,27	7 784 916,41	571 048,38	193,39	559,15	704,00	6 913,09	7 318,33	8 614,53
Odzyskiwanie (w tym odzysk energii)	1 994 904,72	2 165 396,96	2 342 603,68	271 535,89	-	-	-	-	-	-
Recycling	9 322,60	319,06	46,07	282 192,32	0,28	-	-	-	-	-
Spalanie (mass burn)	7,40	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Unieszkodliwianie	14 392,91	4 409,63	25 828,40	8,89	1,17	-	-	-	-	-
Składowanie na składowiskach odpadów	3 238 673,03	4 974 720,38	5 339 595,29	12 599,59	-	-	-	-	-	-
Przechowywanie na terenie zakładu oraz magazynowanie	76 325,17	821 897,24	76 842,97	69,48	73,76	44,86	67,74	-	-	-
Inne (np. przekazanie uprawnionym odbiorcom)	-	-	-	4 620,84	118,18	514,29	636,26	6 913,09	7 318,33	8 614,53

Wzrost ilości wytwarzanych odpadów niebezpiecznych wynika z normalnej eksploatacji związanej z procesami, które w poprzednich latach nie były stosowane lub występowały z mniejszą intensywnością. Odpady niebezpieczne powstają w 12 oddziałach GiEK. W części oddziałów ich ilość spadła. Największy wzrost nastąpił w trzech oddziałach: 1) w Elektrociepłowni Lublin Wrotków przyczyną było czyszczenie separatorów. Jest to czynność wykonywana okresowo w zależności od potrzeb. W 2016 roku nie było konieczności przeprowadzania takiej operacji, więc odpadów nie było; 2) w Elektrowni Bełchatów powodem była ilość wytworzonych olejów roboczych; 3) w Kopalni Węgla Brunatnego Bełchatów w 2017 roku wzrost odpadów był rezultatem oczyszczania separatorów w oczyszczalni ścieków oraz wymiany olejów w urządzeniach i akumulatorach. W 2016 roku przeprowadzono mniej tego typu działań.

Tabela: Wartość pieniężna kar i całkowita liczba sankcji pozafinansowych za nieprzestrzeganie prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska w spółkach wywierających największy wpływ na otoczenie.

PGE GIEK	2017	Informacje dodatkowe
Wartość kar pieniężnych nałożonych i zapłaconych w danym roku za nieprzestrzeganie prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska	1 370,00 zł	Kara za przekroczenie norm hałasu, które wystąpiły z terenu Kopalni Węgla Brunatnego Bełchatów.
Wartość kar pieniężnych jeszcze nie nałożonych, lecz oszacowanych za nieprzestrzeganie prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska	28 020,51 zł	<p>Za przekroczenia warunków emisji do środowiska (emisje hałasu i emisje do powietrza), które wystąpiły w roku 2017 nałożone zostaną również kary administracyjne. Odpowiednie decyzje nakładające kary administracyjne wydane zostaną w roku 2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> • administracyjna kara pieniężna szacowana na kwotę 22.941 zł za przekroczenia norm hałasu z terenu Kopalni Węgla Brunatnego Bełchatów, • administracyjna kara pieniężna szacowana na kwotę 5.078 zł za jedno przekroczenie dobowe stężenia dwutlenku siarki z instalacji Elektrociepłowni Bydgoszcz. <p>Po wydaniu decyzji nakładających administracyjną karę pieniężną, spółka podejmie działania mające na celu zmniejszenia kar o sumę środków włą-</p>
PGE Dystrybucja	2017	Informacje dodatkowe
Wartość kar pieniężnych nałożonych i zapłaconych w danym roku za nieprzestrzeganie prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska	3 733,00 zł	Kara dla PGE Dystrybucja Oddział Łódź-Teren za przekroczenie warunków pozwolenia wodno-prawnego nałożona decyzją administracyjnego Łódzkiego Wojewódzkiego Inspektora Ochrony Środowiska w Łodzi

W 2017 roku nie nałożono na PGE GIEK i PGE Dystrybucja sankcji pozafinansowych, administracyjnych i sądowych z tytułu nieprzestrzegania przepisów z zakresu ochrony środowiska, w tym: międzynarodowych deklaracji/konwencji/traktatów oraz przepisów krajowych, regionalnych i lokalnych, a także dobrowolnych porozumień w zakresie ochrony środowiska z organami regulacyjnymi, uznawanych za wiążące i opracowane w celu zastąpienia wdrażania nowych regulacji.

W pozostałych kluczowych spółkach nie wystąpiły żadne kary pieniężne i sankcje z tytułu nieprzestrzegania przepisów z zakresu ochrony środowiska.

6.4. Wybrane wskaźniki w obszarze kwestii środowiskowych w PGE S.A.

Poniższe wskaźniki prezentują nasze podejście do zarządzania wpływem na środowisko w zakresie zużycia energii, wody oraz papieru.

Tabela: Roczne zużycie energii elektrycznej w siedzibie PGE S.A.:

MWh	2017
Energia na cele administracyjne	1 701,20
Energia ma cele administracyjno-techniczne (serwerownie)	1 191,58

Tabela: Roczne zużycie energii cieplnej w siedzibie PGE S.A.:

GJ	2017
Roczne zużycie energii cieplnej (w GJ)	7 413,60
Roczne zużycie energii cieplnej (w GJ/m ³ *)	0,07

*Kubatura budynku PGE S.A., ul. Mysia 2, Warszawa: 111 599 m³

Tabela: Roczne zużycie arkuszy papieru w siedzibie PGE S.A.:

	2017
Papier do Wydruku Biurowego (w przeliczeniu na format A4, w arkuszach)	1 100 964
Zużycie papieru do wydruku biurowego (format A4/osoba*)	2 126

*Średnioroczne zatrudnienie w PGE S.A. w 2017 r. (w osobach): 517,85

Tabela: Roczne zużycie wody oraz odprowadzanie ścieków w siedzibie PGE S.A.:

	2017
Roczne zużycie wody oraz odprowadzanie ścieków (m ³)	6 284
Roczne zużycie wody oraz odprowadzanie ścieków (m ³ /osoba)	12,14

Tabela: Roczne zużycie tonerów w siedzibie PGE S.A.:

	2017
Roczne zużycie tonerów (w szt.)	173
Roczne zużycie tonerów (w szt./osoba)	0,33

Tabela: Oprawy energooszczędne typu LED siedzibie PGE S.A.:

	2017
Oprawy oświetleniowe typu LED (w proc., wymienione do 2017 r.)	40

7. KWESTIE PRAW CZŁOWIEKA

Przestrzegamy polskiego i międzynarodowego prawa oraz działamy zgodnie z najwyższymi obowiązującymi standardami i normami w sferze praw człowieka, w tym UN Global Compact. Wartości, którymi kierujemy się w tej dziedzinie, zostały wpisane do Kodeksu etyki Grupy PGE.

7.1. Dialog społeczny i wolność stowarzyszania się

W GK PGE funkcjonuje 149 organizacji związkowych. Wymaga to aktywnego i zróżnicowanego dialogu społecznego. Odbywa się on na trzech poziomach:

- poziom centralny – dialog społeczny prowadzony jest przez Zarząd PGE SA z prezesami poszczególnych Linii Biznesowych (PGE GiEK, PGE EC, PGE Dystrybucja, PGE Obrót, PGE EO) oraz przedstawicielami strony społecznej w GK PGE.
- poziom Linii Biznesowych – dialog społeczny prowadzony jest ze wszystkimi organizacjami związkowymi:
 - w PGE GiEK w ramach Społecznych Rad Konsultacyjnych oraz Porozumienia Związków Zawodowych Pracowników PGE „Miedza”,
 - w PGE Dystrybucja i PGE Obrót w ramach Komisji Dialogu Społecznego,
 - w PGE EO w ramach Konfederacji Związków Zawodowych, które stanowią forum negocjacyjne i dyskusyjne dla spraw wykraczających poza poziom jednego pracodawcy.
 - w PGE EC związki związkowe nie utworzyły wspólnych reprezentacji związkowych, w związku z tym Zarząd Spółki spotyka się z przewodniczącymi organizacji związkowych, działających u pracodawców.
- poziom Pracodawców – dialog społeczny prowadzony jest na bieżąco zgodnie z Kodeksem pracy, Ustawą o związkach zawodowych oraz Ustawą o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji w sprawach dotyczących sfery ekonomicznej, socjalnej i prawnej.

Rok 2017 zakończył się podpisaniem porozumień etatyzacyjnych, kończących spory zbiorowe w PGE Dystrybucja i PGE Obrót. Umożliwiło to rozpoczęcie procesu odmłodzenia załogi oraz ujednoczenia układów zbiorowych pracy. Podpisane porozumienia obejmują okres do końca 2027 roku i regulują kwestie etatyzacji na lata 2017–2020. Mają one na celu utrzymanie liczby pracowników, niezbędnych do bezpiecznej i efektywnej realizacji zadań przez poszczególnych pracodawców. Od 2020 roku strony porozumień będą dokonywały okresowej analizy i weryfikacji etatyzacji. Ponadto, pracodawcy zobowiązali się do niedokonywania bez konsultacji i uzgodnień ze stroną związkową zwolnień grupowych i indywidualnych z przyczyn niedotyczących pracowników.

W PGE Dystrybucja oraz PGE Obrót podpisano „Umowy o współpracy na rzecz prowadzenia dialogu społecznego”. Umowy przede wszystkim powołują niezależne organy dla obydwu Linii Biznesowych – Komisje ds. Dialogu Społecznego – w skład których wchodzi przedstawiciele Organizacji Związkowych oraz Pracodawców i Oddziałów.

Nowe zasady wynagradzania

W PGE S.A. funkcjonuje jedna reprezentatywna Organizacja Związkowa, a dialog społeczny prowadzony jest na bieżąco zgodnie z Kodeksem pracy, Ustawą o związkach zawodowych oraz Ustawą o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji w sprawach dot. sfery ekonomicznej, socjalnej i prawnej.

W 2017 roku Zarząd PGE S.A. podjął uchwałę o uregulowaniu zasad wynagradzania w indywidualnych umowach o pracę. Było to spowodowane brakiem możliwości zawarcia porozumienia w sprawie treści Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy oraz niewyrażeniem zgody przez organizacje związkowe na prowadzenie negocjacji Regulaminu Wynagradzania. Pracodawca ujedynolcił wobec tego zasady wynagradzania obowiązujące w spółce w trybie wynikającym z przepisów prawa. Nowe zasady wynagradzania będą obowiązywały do czasu zawarcia nowego ZUZP lub Regulaminu Wynagradzania. Jest to zatem rozwiązanie o charakterze przejściowym, porządkujące regulacje w zakresie wynagrodzeń.

Korzyści z wprowadzenia nowych zasad wynagradzania w PGE SA to m.in.:

- uproszczenie systemu wynagradzania poprzez włączenie niektórych świadczeń do wynagrodzenia podstawowego,
- zwiększenie przejrzystości zasad wynagradzania.

Zespoły Trójstronne

W celu efektywnego prowadzenia dialogu społecznego na szczeblu krajowym oraz rozwiązywania problemów branżowych, przedstawiciele PGE SA działają w ramach powołanych zespołów trójstronnych – Zespołu Trójstronnego ds. Branży Energetycznej oraz Zespołu Trójstronnego ds. Branży Węgla Brunatnego. Katalog zadań Zespołów jest zbieżny i obejmuje

prowadzenie trójstronnego dialogu społecznego, reagowanie na problemy branży i rozwiązywanie ich, a także wypracowywanie wspólnego stanowiska partnerów społecznych w określonych kwestiach.

W gremiach tych spotykają się przedstawiciele rządu, pracodawcy oraz reprezentanci strony społecznej. Efektem zawieranych porozumień mogą być np. projekty ustaw, programy czy dokumenty strategiczne. Ponadto zespół przygotowuje wspólne stanowiska w sprawach istotnych dla branży i interesów pracowników.

7.2. Polityki i nasze podejście do zarządzania w obszarze kwestii praw człowieka w GK PGE i PGE S.A.

Kwestie praw człowieka uwzględnione są w wielu wewnętrznych dokumentach i procedurach naszej firmy. Jednym z najważniejszych jest Kodeks etyki GK PGE, w którym opisane zostały podstawowe wartości etyczne oraz standardy, których organizacja oczekuje od wszystkich pracowników, w tym także kadry zarządzającej.

Wszystkie nasze działania są zgodne z fundamentalnymi dokumentami, do których zalicza się: Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, standardy Międzynarodowej Organizacji Pracy i zobowiązania United Nations Global Compact. Podkreślamy nasze poszanowanie dla prawa do godności, zrzeszania się, wolności poglądów, wolności słowa czy prawa do prywatności.

Okazujemy szacunek dla różnorodności rozumianej w kategoriach rasy, płci, orientacji seksualnej, wieku, kultury, stanu cywilnego, a także przekonań religijnych, politycznych, wolności w zakresie przynależności do organizacji społecznych i zawodowych. Obowiązuje absolutny zakaz dyskryminacji. Wykonujemy wszelkie obowiązki firmy związane z ochroną zdrowia i życia w miejscu pracy.

Dużą wagę przykładamy do poszerzania wiedzy oraz rozwoju odpowiednich postaw wśród pracowników. Wyrazem tego są między innymi ułatwienia w zdobywaniu nowych kwalifikacji i kompetencji oraz plany szkoleniowe.

Oczekiwania wobec partnerów biznesowych

W Kodeksie Postępowania dla Partnerów Biznesowych Spółek GK PGE wskazujemy swoje oczekiwania wobec podmiotów, które z nami współpracują. Chcemy, by przestrzegały praw człowieka, zarówno w kontekście warunków pracy swoich pracowników, jak i w działalności biznesowej. Wszyscy pracownicy partnera biznesowego i inne osoby świadczące pracę na jego rzecz powinny być traktowane uczciwie, z szacunkiem i poszanowaniem ich godności. PGE liczy, że zapewnią oni swoim pracownikom bezpieczne miejsce pracy i będą przestrzegać norm oraz przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wymagamy, by partnerzy biznesowi nie stosowali i nie tolerowali żadnych form dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek, orientację seksualną, stan zdrowia, przekonania polityczne, stan cywilny lub stowarzyszenie w organizacjach. Dotyczy to rekrutacji, zatrudnienia pracowników, przebiegu stosunku pracy (dostępu do awansów, premii, szkoleń, etc.) oraz jego rozwiązania.

Oczekujemy, że partnerzy biznesowi będą wynagradzać swoich pracowników terminowo, stosując co najmniej wymagane prawem minimalne stawki wynagrodzenia oraz ponosić wszelkie wymagane prawem koszty pracy, w szczególności związane z zabezpieczeniem społecznym i opodatkowaniem. Powinni także przestrzegać przepisów dotyczących warunków zatrudnienia, takich jak czas pracy, urlop wypoczynkowy, urlopy związane z opieką nad dzieckiem, zwolnienia lekarskie oraz wszelkie inne, wynikające z przepisów prawa pracy.

Wykluczone jest stosowanie w jakiegokolwiek formie pracy przymusowej pracowników, zarówno w Polsce, jak i poza jej granicami. Dotyczy to także pracy w godzinach nadliczbowych lub w dniach ustawowo wolnych od pracy, jeśli pracownicy nie podlegają szczególnym regulacjom prawnym w tym zakresie. Wykluczamy korzystanie z pracy dzieci. W przypadku zatrudniania zgodnie z prawem osób niepełnoletnich, pracownicy ci mogą być zatrudnieni przy wykonywaniu lekkich prac. Praca lekka nie może powodować zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego, a także nie może utrudniać młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego. Partnerzy Biznesowi spółek GK PGE powinni uznawać prawo pracowników do zrzeszania i organizowania się oraz szanować to uprawnienie.

Informacje i deklaracje

Wszystkie spółki, które wprowadziły „Kodeks Postępowania dla Partnerów Biznesowych”, udostępniają go na swoich stronach internetowych. Informacja o prowadzeniu postępowania zakupowego, zgodnie z zasadami „Kodeksu Postępowania dla Partnerów Biznesowych” powinna być zawarta w Specyfikacjach Istotnych Warunków Zamówienia, jak również w innych dokumentach zakupowych (np. wzorach umów). Partnerzy biznesowi powinni zapoznać się z kodeksem i złożyć deklarację przestrzegania jego zapisów już w trakcie postępowania zakupowego.

7.3. Zidentyfikowane ryzyka i sposoby zarządzania w obszarze kwestii praw człowieka w GK PGE

W 2017 roku spójne podejście do sposobu zarządzania ryzykami zostało wypracowane dla dziewięciu kluczowych spółek z GK PGE: PGE S.A., PGE GiEK, PGE Dystrybucja, PGE Obrót, PGE EO, PGE EJ 1, PGE Systemy, PGE OKK, PGE Dom Maklerski.

Działalność pozostałych Spółek z GK PGE jest nadzorowana z poziomu Linii Biznesowych (LB) bądź jednostki w Grupie PGE, które mają w swoich podstawowych zadaniach zarządzanie korporacyjne. Z tego tytułu system zarządzania ryzykiem ustanowiony w LB uwzględnia działalność prowadzoną w ramach pozostałych spółek z GK PGE.

KWESTIE POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA GK PGE

Ryzyko wystąpienia
kwestii mobbingu i molestowania

Ryzyko działań
dyskryminujących pracowników

Narzędzia mitygujące

Szkolenia dla pracowników i kadry menadżerskiej

Funkcja Sygnalisty - możliwość zgłaszania
nieprawidłowości zaobserwowanych w organizacji

Regulamin pracy

Szkolenie pracowników

Standardy wewnętrzne dotyczące zgłaszania nieprawidłowości
i udzielania informacji

KWESTIE POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA PGE S.A.

Ryzyko wystąpienia
kwestii mobbingu i molestowania

Ryzyko działań
dyskryminujących pracowników

Narzędzia mitygujące

Szkolenia dla pracowników i kadry menadżerskiej

Funkcja Sygnalisty - możliwość zgłaszania
nieprawidłowości zaobserwowanych w organizacji

Funkcja Bezstronnego Doradcy - możliwość
skontaktowania się z firmą zewnętrzną w sprawie
przypadków dotyczących mobbingu

Regulamin pracy

Szkolenie pracowników

Standardy wewnętrzne dotyczące zgłaszania nieprawidłowości i
udzielania informacji

7.4. Wybrane wskaźniki w obszarze kwestii praw człowieka w GK PGE

Szkolenia pracowników w zakresie polityki poszanowania praw człowieka oraz procedur uwzględniających aspekty praw człowieka odbywały się w 2017 roku w tych spółkach, w których istnieją struktury compliance. Na dzień 31 grudnia 2017 roku było to 21 spółek GK PGE.

Tabela: Szkolenia pracowników spółek GK PGE w zakresie polityki poszanowania praw człowieka oraz procedur uwzględniających aspekty praw człowieka.

	PGE S.A.	PGE GiEK	PGE Obrót	PGE Dystrybucja	PGE EO
Całkowita liczba godzin zrealizowanych szkoleń	75	1441,5	142,5	603	90
Liczba przeszkolonych pracowników	478	16066	1371	10007	446
Procent przeszkolonych pracowników	89,19%	98,18%	93,07%	97,50%	85,44%

	PGE EJ 1	PGE Systemy	PGE Dom Maklerski	PGE OKK
Całkowita liczba godzin zrealizowanych szkoleń	7,5	19,5	1,5	3
Liczba przeszkolonych pracowników	62	498	26	44
Procent przeszkolonych pracowników	82,67%	86,76%	100%	91,67%

	Megazec sp. z o. o.	Elbest sp. z o. o.	Elbest Security sp. z o. o.	Bestgum sp. z o. o.
Całkowita liczba godzin zrealizowanych szkoleń	24	12	52,5	70,5
Liczba przeszkolonych pracowników	172	410	1162	846
Procent przeszkolonych pracowników	98,85%	90,11%	97,16%	97,92%

	PTS Betrans sp. z o. o.	Elbis sp. z o. o.	Eltur-Serwis sp. z o. o.	MegaSerwis sp. z o. o.
Całkowita liczba godzin zrealizowanych szkoleń	40,5	12	78	115,5
Liczba przeszkolonych pracowników	1232	114	574	1087
Procent przeszkolonych pracowników	98,72%	96,61%	89,55%	99,09%

	Elmen sp. z o. o.	Top Serwis sp. z o. o.	Ramb sp. z o. o.	PGE EC
Całkowita liczba godzin zrealizowanych szkoleń	30	4,5	94,5	0
Liczba przeszkolonych pracowników	329	60	1333	0
Procent przeszkolonych pracowników	97,63%	90,91%	97,44%	0%

G4

G4-HR2

GC

GC-1
GC-2

8. KWESTIE ZWIĄZANE Z PRZECIWDZIAŁANIEM KORUPCJI

8.1. Polityki i nasze podejście do zarządzania w obszarze związanym z przeciwdziałaniem korupcji w GK PGE i PGE S.A.

W obszarze przeciwdziałania korupcji spółki GK PGE obowiązują zapisy Polityki Antykorupcyjnej Grupy Kapitałowej PGE oraz Kodeksu etyki GK PGE. Odpowiednie zapisy znalazły się także w „Kodeksie Postępowania dla Partnerów Biznesowych spółek GK PGE”.

Partner biznesowy rozumiany jest jako osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, działająca w sektorze publicznym lub prywatnym, z którą GK PGE ma jakąkolwiek relację biznesową. W szczególności są to: wykonawcy, podwykonawcy dostawców, konsultanci, partnerzy handlowi w obszarze handlu hurtowego, agenci, instytucje finansowe, organizacje branżowe i inne podmioty, z którymi spółki GK PGE prowadzą współpracę biznesową o podobnym charakterze, przy wyłączeniu z zakresu niniejszej definicji wzajemnych relacji podmiotów należących do GK PGE.

Polityka Antykorupcyjna Grupy Kapitałowej PGE została przyjęta przez Zarząd PGE S.A. 13 października 2017 roku. Obowiązuje ona we wszystkich spółkach GK PGE.

W tym samym czasie członkowie zarządów GK PGE odbyli szkolenie w zakresie Polityki Antykorupcyjnej. Regulacje zawarte w naszych dokumentach określają sposoby przeciwdziałania korupcji oraz unikania konfliktu interesów. Powinni kierować się nimi wszystkie osoby wykonujące pracę na rzecz Grupy Kapitałowej PGE.

W Polityce Antykorupcyjnej Grupy znajdują się takie zasady, jak:

Zgodność z prawem i uczciwość biznesowa

Spółki GK PGE oczekują, że ich partnerzy biznesowi prowadzą swoją działalność zgodnie z obowiązującym prawem oraz w sposób etyczny i uczciwy.

Uczciwa konkurencja i przepisy antymonopolowe

Spółki GK PGE oczekują, że ich partnerzy biznesowi działają zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami o ochronie konkurencji, co oznacza m.in., że nie stosują cen dumpingowych oraz nie uczestniczą w zмовach cenowych.

Zapobieganie praniu pieniędzy

Spółki GK PGE oczekują, że ich partnerzy biznesowi w swojej działalności biznesowej, podejmują działania ograniczające ryzyko prania pieniędzy oraz finansowania terroryzmu i działalności przestępczej.

Zero tolerancji dla korupcji i nadużyć

Partnerzy biznesowi spółek GK PGE nie mogą w żaden sposób być zaangażowani w korupcję, nadużycia, łapownictwo, wymuszenia, malwersacje, defraudacje lub inne tego typu zachowania. Partnerzy biznesowi nie mogą bezpośrednio lub pośrednio oferować ani przyjmować jakichkolwiek nienależnych korzyści lub ich obietnicy, w tym korzyści majątkowych, finansowych, osobistych czy też nieuprawnionych upominków w zamian za określone działanie lub jego zaniechanie.

Wypłacane wynagrodzenia

Wynagrodzenia wypłacane partnerom biznesowym spółek GK PGE nie mogą służyć zapewnianiu nieuczciwych korzyści ani im samym, ani klientom lub stronom trzecim.

Konflikt interesów

Partnerzy biznesowi spółek GK PGE unikają konfliktu interesów, który mógłby obniżyć ich wiarygodność bądź zaufanie ze strony spółek GK PGE lub też zaufanie stron trzecich wobec Spółek GK PGE.

Upominki biznesowe i zaproszenia

W związku ze współpracą pomiędzy spółkami GK PGE a partnerami biznesowymi dopuszczalne jest przyjmowanie oraz wręczanie upominków biznesowych jedynie wówczas, gdy są one zgodne z prawem i wewnętrznymi przepisami antykorupcyjnymi, mają niewielką wartość materialną, która jednorazowo nie przekracza 200 zł (z VAT), są stosowne, a ich przyjęcie lub wręczenie nie wpływa na realizowane zadania czy podejmowane decyzje i tym samym nie obliuguje do wzajemności oraz nie jest związane z oczekiwaniem w zamian żadnych korzyści ani preferencyjnego traktowania. Polityka prezentowa dotyczy m.in. przedmiotów materialnych, zaproszeń na wydarzenia, spotkań zewnętrznych, a także usług gastronomicznych do kwoty 200 zł (z VAT) w przeliczeniu na 1 osobę. Niektóre osoby, zatrudnione w spółkach GK PGE, są objęte zasadą „zero upominków”.

Postępowanie wobec osób pełniących funkcje publiczne

Spółki Grupy oczekują, że ich partnerzy biznesowi nie będą tolerować ani praktykować wręczania, oferowania lub obiecywania osobom pełniącym funkcje publiczne jakichkolwiek niezgodnych z prawem i nienależnych korzyści, bez względu na fakt, czy takie korzyści są wręczane bądź oferowane bezpośrednio, czy za pośrednictwem stron trzecich.

Partie polityczne

Spółki GK PGE oczekują, że ich partnerzy biznesowi nie tolerują ani nie praktykują przekazywania partiom politycznym i ich przedstawicielom, a także kandydatom na stanowiska polityczne, jakichkolwiek niezgodnych z prawem korzyści materialnych i niematerialnych.

Darowizny oraz sponsoring

Spółki GK PGE oczekują, że przekazywanie darowizn przez partnerów biznesowych odbywa się zgodnie z prawem oraz wyłącznie na zasadzie dobrowolności i nie wiąże się z nadzieją na nienależne korzyści. Sponsoring pojedynczych osób, grup lub organizacji nie może mieć na celu uzyskania niezgodnych z prawem korzyści biznesowych.

Przeciwdziałanie korupcji w praktyce

Możliwość zgłaszania nieprawidłowości w kwestii korupcji i łapownictwa jest uwzględniona w obowiązującej w całej Grupie Kapitałowej wewnętrznej Procedurze Ogólnej Zarządzania Zgodnością – Compliance.

Polityka Antykorupcyjna Grupy Kapitałowej PGE umożliwia wprowadzenie odpowiednich mechanizmów zapobiegania, monitorowania i zgłaszania podejrzenia lub zaistnienia korupcji lub łapownictwa oraz stworzenia jasnych i przejrzystych norm dla pracowników, kadry zarządzającej oraz klientów i partnerów zewnętrznych dotyczących zasad wzajemnej współpracy.

Zapobieganie korupcji wymaga przede wszystkim wzmacniania świadomości wśród pracowników i menedżerów. Na rok 2018 planowane są w całej Grupie Kapitałowej intensywne działania, związane z wdrażaniem Polityki Antykorupcyjnej Grupy Kapitałowej PGE. Obecnie pracownicy Grupy Kapitałowej przechodzą szkolenia z treści Kodeksu etyki GK PGE, w którym znajduje się zasada „Zero tolerancji dla korupcji oraz nadużyć”.

Zarządzamy ryzykiem korupcji oraz szkolimy pracowników szczególnie narażonych na to zjawisko. W 2018 roku będziemy kontynuować te działania, stopniowo rozszerzając ich zasięg.

W przypadku podejrzenia popełnienia przestępstwa korupcji ściśle współpracujemy z odpowiednimi służbami państwowymi.

8.2. Zidentyfikowane ryzyka i sposoby zarządzania w obszarze kwestii związanych z przeciwdziałaniem korupcji w GK PGE i PGE S.A.

W 2017 roku spójne podejście do sposobu zarządzania ryzykami zostało wypracowane dla dziewięciu kluczowych spółek z GK PGE: PGE S.A., PGE GiEK, PGE Dystrybucja, PGE Obrót, PGE EO, PGE EJ 1, PGE Systemy, PGE OKK, PGE Dom Maklerski.

Działalność pozostałych Spółek z GK PGE jest nadzorowana z poziomu LB bądź jednostki w Grupie PGE, które mają w swoich podstawowych zadaniach zarządzanie korporacyjne. Z tego tytułu system zarządzania ryzykiem ustanowiony w LB uwzględnia działalność prowadzoną w ramach pozostałych spółek z GK PGE.

G4

G4-14

GC

GC-10

KWESTIE NADUŻYĆ I KORUPCJI GK PGE

Ryzyko nadużyć i korupcji

Ryzyko zakupów

Narzędzia mitygujące

Kodeks etyki GK PGE

Szkolenie pracowników

System kontroli wewnętrznej

Zapewnienie poufności osobie zgłaszającej nadużycie

Audyty wewnętrzne i zewnętrzne odnośnie obowiązujących w spółce procesów i regulacji wewnętrznych

Powszechny dostęp do regulacji dotyczących funkcjonowania firmy (kodeksy, zasady, regulaminy)

Polityka zakupowa

Analiza zapisów SIWZ

Obowiązek przestrzegania zapisów Dobrych Praktyk Zakupowych oraz Kodeksu etyki

Oświadczenia uczestników postępowania

Szkolenie pracowników w zakresie Prawa Energetycznego i rozporządzeń wykonawczych, a także obowiązków wynikających z koncesji

Szkolenie pracowników uczestniczących w procesach zakupowych

KWESTIE NADUŻYĆ I KORUPCJI PGE S.A.

Ryzyko nadużyć i korupcji

Ryzyko zakupów

Narzędzia mitygujące

Kodeks etyki GK PGE

Szkolenie pracowników

System kontroli wewnętrznej

Zapewnienie poufności osobie zgłaszającej nadużycie

Audyty wewnętrzne i zewnętrzne odnośnie obowiązujących w spółce procesów i regulacji wewnętrznych

Powszechny dostęp do regulacji dotyczących funkcjonowania firmy (kodeksy, zasady, regulaminy)

Polityka zakupowa PGE S.A.

Nadzór nad postępowaniami zakupowymi

Obowiązek przestrzegania zapisów Dobrych Praktyk Zakupowych dla GK PGE oraz Kodeksu Etyki

8.3. Wybrane wskaźniki w obszarze kwestii związanych z przeciwdziałaniem korupcji w GK PGE i PGE S.A.

Struktury compliance działały na dzień 31 grudnia 2017 roku w 21 spółkach GK PGE. Każda z nich oceniona została m.in. pod kątem wystąpienia przypadków korupcji. Pełna lista spółek znajduje się w tabelach wskaźnika G4-SO4.

Tabela: Całkowita liczba i procent spółek ocenionych po kątem wystąpienia korupcji.

	2017
Liczba spółek ocenionych pod względem ryzyka wystąpienia korupcji	21
Procent spółek ocenionych pod względem ryzyka wystąpienia korupcji	100%

G4

G4-SO3

GC

GC-10

Tabela: Komunikacja na temat polityk i procedur antykorupcyjnych.

	PGE S.A.	PGE GiEK	PGE Obrót	PGE Dystrybucja	PGE EO
Procent członków Zarządu i RN poinformowanych o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji	100%	100%	100%	100%	100%
Procent pracowników poinformowanych o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji	100%	100%	100%	100%	100%
Procent pracowników na stanowiskach kierowniczych poinformowanych o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji	100%	100%	100%	100%	100%
Procent pozostałych pracowników poinformowanych o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji	100%	100%	100%	100%	100%
Całkowita liczba partnerów biznesowych poinformowanych o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji	*100%	*100%	*100%	*100%	*100%

G4

G4-SO4

GC

GC-10

	PGE EJ 1	PGE Systemy	PGE Dom Maklerski	PGE OKK
Procent członków Zarządu i RN poinformowanych o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji	100%	100%	100%	100%
Procent pracowników poinformowanych o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji	100%	100%	100%	100%
Procent pracowników na stanowiskach kierowniczych poinformowanych o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji	100%	100%	100%	100%
Procent pozostałych pracowników poinformowanych o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji	100%	100%	100%	100%
Całkowita liczba partnerów biznesowych poinformowanych o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji	*100%	*100%	*100%	*100%

	Megazec sp. z o. o.	Elbest sp. z o. o.	Elbest Security sp. z o. o.	Bestgum sp. z o. o.
Procent członków Zarządu i RN poinformowanych o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji	100%	100%	100%	100%
Procent pracowników poinformowanych o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji	100%	100%	100%	100%
Procent pracowników na stanowiskach kierowniczych poinformowanych o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji	100%	100%	100%	100%
Procent pozostałych pracowników poinformowanych o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji	100%	100%	100%	100%
Całkowita liczba partnerów biznesowych poinformowanych o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji	*100%	*100%	*100%	*100%

	PTS Betrans sp. z o. o.	Elbis sp. z o. o.	Eltur-Serwis sp. z o. o.	MegaSerwis sp. z o. o.
Procent członków Zarządu i RN poinformowanych o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji	100%	100%	100%	100%
Procent pracowników poinformowanych o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji	100%	100%	100%	100%
Procent pracowników na stanowiskach kierowniczych poinformowanych o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji	100%	100%	100%	100%
Procent pozostałych pracowników poinformowanych o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji	100%	100%	100%	100%
Całkowita liczba partnerów biznesowych poinformowanych o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji	*100%	*100%	*100%	*100%

	Elmen sp. z o. o.	Top Serwis sp. z o. o.	Ramb sp. z o. o.	PGE EC
Procent członków Zarządu i RN poinformowanych o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji	100%	100%	100%	0%
Procent pracowników poinformowanych o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji	100%	100%	100%	0%
Procent pracowników na stanowiskach kierowniczych poinformowanych o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji	100%	100%	100%	0%
Procent pozostałych pracowników poinformowanych o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji	100%	100%	100%	0%
Całkowita liczba partnerów biznesowych poinformowanych o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji	*100%	*100%	*100%	0%

*informacje dot. procedur antykorupcyjnych znajdują się w Kodeksie dla Partnerów Biznesowych GK PGE umieszczonego na stronach internetowych w każdej ze spółek

Tabela: Szkolenia poświęcone politykom i procedurom antykorupcyjnym.

	PGE S.A.	PGE GIEK	PGE Obrót	PGE Dystrybucja	PGE EO
Procent członków Zarządu i RN, którzy przeszli szkolenia w zakresie przeciwdziałania korupcji	93,33%	41,67%	40,00%	38,46%	36,36%
Procent pracowników, którzy przeszli szkolenia w zakresie przeciwdziałania korupcji	0,93%	0,01%	0,13%	0%	0,19%
Procent pracowników na stanowiskach kierowniczych, którzy przeszli szkolenia w zakresie przeciwdziałania korupcji	0,85%	0,11%	1,19%	0%	1,54%
Procent pozostałych pracowników, którzy przeszli szkolenia w zakresie przeciwdziałania korupcji	0,95%	0,01%	0%	0%	0%
	PGE EJ 1	PGE Systemy	PGE Dom Maklerski	PGE OKK	
Procent członków Zarządu i RN, którzy przeszli szkolenia w zakresie przeciwdziałania korupcji	10%	100%	40%	20%	
Procent pracowników, którzy przeszli szkolenia w zakresie przeciwdziałania korupcji	2,53%	0%	3,85%	2,04%	
Procent pracowników na stanowiskach kierowniczych, którzy przeszli szkolenia w zakresie przeciwdziałania korupcji	14,28%	0%	16,66%	0%	
Procent pozostałych pracowników, którzy przeszli szkolenia w zakresie przeciwdziałania korupcji	1,38%	0%	0%	2,44%	
	Megazec sp. z o. o.	Elbest sp. z o. o.	Elbest Security sp. z o. o.	Bestgum sp. z o. o.	
Procent członków Zarządu i RN, którzy przeszli szkolenia w zakresie przeciwdziałania korupcji	85,7%	33%	33%	42%	
Procent pracowników, którzy przeszli szkolenia w zakresie przeciwdziałania korupcji	0%	0,22%	0%	0,12%	
Procent pracowników na stanowiskach kierowniczych, którzy przeszli szkolenia w zakresie przeciwdziałania korupcji	0%	0%	0%	0%	
Procent pozostałych pracowników, którzy przeszli szkolenia w zakresie przeciwdziałania korupcji	0%	0,24%	0%	0,01%	
	PTS Betrans sp. z o. o.	Elbis sp. z o. o.	Eltur-Serwis sp. z o. o.	MegaSerwis sp. z o. o.	
Procent członków Zarządu i RN, którzy przeszli szkolenia w zakresie przeciwdziałania korupcji	28,57%	100%	28,5%	37,5%	
Procent pracowników, którzy przeszli szkolenia w zakresie przeciwdziałania korupcji	0,07%	0,93%	0,16%	0%	
Procent pracowników na stanowiskach kierowniczych, którzy przeszli szkolenia w zakresie przeciwdziałania korupcji	4,55%	0%	3,85%	0%	
Procent pozostałych pracowników, którzy przeszli szkolenia w zakresie przeciwdziałania korupcji	0%	1,02%	0%	0%	
	Elmen sp. z o. o.	Top Serwis sp. z o. o.	Ramb sp. z o. o.	PGE EC	
Procent członków Zarządu i RN, którzy przeszli szkolenia w zakresie przeciwdziałania korupcji	100%	25%	28,57%	0%	
Procent pracowników, którzy przeszli szkolenia w zakresie przeciwdziałania korupcji	0,29%	1,51%	0%	0%	
Procent pracowników na stanowiskach kierowniczych, którzy przeszli szkolenia w zakresie przeciwdziałania korupcji	0%	16,6%	0%	0%	
Procent pozostałych pracowników, którzy przeszli szkolenia w zakresie przeciwdziałania korupcji	0,31%	0%	0%	0%	

9. ZATWIERDZENIE SPRAWOZDANIA ZARZĄDU

Niniejsze Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych PGE Polskiej Grupy Energetycznej S.A. oraz Grupy Kapitałowej PGE za rok 2017 zostało zatwierdzone do udostępnienia przez Zarząd jednostki dominującej dnia 6 marca 2018 roku.

Warszawa, 6 marca 2018 roku

Podpisy członków Zarządu PGE Polskiej Grupy Energetycznej S.A.

Prezes Zarządu **Henryk Baranowski**

Wiceprezes Zarządu **Wojciech Kowalczyk**

Wiceprezes Zarządu **Marek Pastuszko**

Wiceprezes Zarządu **Paweł Śliwa**

Wiceprezes Zarządu **Ryszard Wasilek**

Wiceprezes Zarządu **Emil Wojtowicz**

10. INDEKS WSKAŹNIKÓW GRI G4 I GLOBAL COMPACT

Wskaźniki profilowe

Wskaźnik		Zasady Global Compact	Strona
Strategia i analiza			
G4-1	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla na temat znaczenia zrównoważonego rozwoju dla organizacji i zaadresowania kwestii zrównoważonego rozwoju w strategii		Informacja dostępna w Sprawozdaniu Zarządu z działalności PGE Polskiej Grupy Energetycznej S.A. oraz Grupy Kapitałowej PGE za rok 2017 (SzD) na str. 3-4
Profil organizacji			
G4-3	Nazwa organizacji		3
G4-4	Główne produkty/usługi		5
G4-5	Lokalizacja siedziby głównej organizacji		Polska, Warszawa
G4-6	Liczba krajów, w których działa organizacja		Grupa PGE działa głównie na terenie Polski
G4-7	Forma własności i struktura prawna organizacji		Informacja dostępna w SzD na str. 134-135
G4-9	Skala działalności organizacji		Informacja dostępna w SzD na str. 5
G4-10	Łączna liczba pracowników według typu zatrudnienia i rodzaju umowy o pracę, z podziałem na płeć	GC-6	20
G4-11	Liczba pracowników objęta układem zbiorowym	GC-3	20
G4-12	Opis łańcucha dostaw		Informacja dostępna w SzD na str. 6
G4-13	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury lub formy własności		Informacja dostępna w SzD na str. 12-16
G4-14	Zarządzanie ryzykiem w organizacji	GC-10	18, 34, 40, 51, 55 Informacja dostępna także w SzD na str. 27-31
G4-15	Ekonomiczne, środowiskowe i społeczne deklaracje, zasady i inne inicjatywy zewnętrzne przyjęte lub popierane przez organizację	GC-1 GC-2	10
G4-16	Lista branżowych stowarzyszeń państwowych i międzynarodowych		10
G4-17	Struktura operacyjna organizacji, z wyróżnieniem głównych działów, spółek zależnych, podmiotów powiązanych oraz przedsięwzięć typu joint-venture		4
G4-24	Lista grup interesariuszy angażowanych przez organizację		9
G4-26	Podejście do angażowania interesariuszy włączając częstotliwość angażowania według typu i grupy interesariuszy		9, 27, 30
G4-28	Okres objęty raportowaniem		1.01.2017 – 31.12.2017
G4-30	Cykl raportowania		roczny
G4-32	Indeks treści GRI		62-65

G4-34	Struktura zarządcza organizacji wraz z komisjami podlegającymi pod najwyższy organ zarządczy, odpowiedzialnymi za poszczególne zadania		Informacja dostępna w SzD na str. 123-131
G4-56	Wartości, zasady, standardy i normy zachowania organizacji takie jak kodeks postępowania lub kodeks etyki	GC-10	12
G4-EU1	Zainstalowana moc w podziale na podstawowe źródła energii oraz poziom regulacji		Informacja dostępna w SzD na str. 43-44; 55-56
G4-EU2	Wyprodukowana energia netto w podziale na źródła energii oraz wymagania regulatora		Informacja dostępna w SzD na str. 40
G4-EU3	Liczba kont klientów indywidualnych, instytucjonalnych i komercyjnych		Informacja dostępna w SzD na str. 60
G4-EU4	Długość naziemnych i podziemnych linii sieci przesyłu oraz dystrybucji energii według wymagań regulatora		Informacja dostępna w SzD na str. 61
G4-EU5	Alokacja uprawnień do emisji dwutlenku węgla bądź jego ekwiwalentu według podziału na systemy handlu emisjami		43
Wskaźniki w obszarze ekonomicznym			
Istotny aspekt: Wyniki ekonomiczne			
G4-DMA	DMA Wyniki ekonomiczne		Informacja dostępna w SzD na str. 32-37,106-111
G4-EC1	Bezpośrednia wartość ekonomiczna, wytworzona i podzielona		Informacja dostępna w SzD na str. 32, 106-107
Istotny aspekt: pośredni wpływ ekonomiczny			
G4-DMA	DMA Pośredni wpływ ekonomiczny		30-32
G4-EC7	Wkład w rozwój infrastruktury oraz świadczenie usług na rzecz społeczeństwa poprzez działania komercyjne, przekazywanie towarów i działania pro bono		32
Wskaźniki w obszarze środowiskowym			
Istotny aspekt: Woda			
G4-DMA	DMA Woda		37, 40
G4-EN8	Całkowity pobór wody według źródła		44
Istotny aspekt: Bioróżnorodność			
G4-DMA	DMA Bioróżnorodność	GC-7	36-40 Informacja dostępna w SzD na str. 50-53, 58-59, 64, 67
G4-EN12	Opis istotnego wpływu działalności, produktów i usług na bioróżnorodność obszarów chronionych w tym obszarów o dużej wartości pod względem bioróżnorodności poza obszarami chronionymi	GC-8	36-40
Istotny aspekt: Emisje			
G4-DMA	DMA Emisje	GC-7	36-38
G4-EN15	Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych	GC-7	43
G4-EN21	Emisja związków NO _x , SO ₂ i innych istotnych związków emitowanych do powietrza		44

Istotny aspekt: Ścieki i odpady

G4-DMA	DMA Ścieki i odpady		36-37, 40
G4-EN22	Całkowita objętość ścieków według jakości i docelowego miejsca przeznaczenia	GC-8	45
G4-EN23	Całkowita waga odpadów według rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem	GC-8	46

Istotny aspekt: Zgodność z regulacjami

G4-DMA	DMA Zgodność z regulacjami	GC-7	36-37,47
G4-EN29	Wartość pieniężna kar i całkowita liczba sankcji pozafinansowych za nieprzestrzeganie prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska	GC-8	47
	Stosowanie i rozpowszechnianie przyjaznych środowisku technologii.	GC-9	38

Wskaźniki w obszarze społecznym - praktyki w zakresie zatrudnienia i godnej pracy

Istotny aspekt: Zatrudnienie

G4-DMA	DMA Zatrudnienie	GC-4 GC-5	Grupa PGE przestrzega wszelkich zasad i praw dotyczących zakazu stosowania pracy przymusowej i pracy dzieci.
G4-LA1	Łączna liczba nowo zatrudnionych pracowników, odejść oraz wskaźnik przyjęć i fluktuacji pracowników według grupy wiekowej, płci, w podziale na Spółki	GC-6	21
G4-LA2	Świadczenia dodatkowe zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie są dostępne dla pracowników czasowych lub pracujących w niepełnym wymiarze godzin, wg głównych jednostek operacyjnych		15

Istotny aspekt: Bezpieczeństwo i higiena pracy

G4-DMA	DMA Bezpieczeństwo i higiena pracy		15-17
G4-LA6	Rodzaj i wskaźnik urazów, chorób zawodowych, dni straconych oraz nieobecności w pracy oraz całkowita liczba wypadków śmiertelnych związanych z pracą, według regionów oraz płci		23

Istotny aspekt: Edukacja i szkolenia

G4-DMA	DMA Edukacja i szkolenia		14-15
G4-LA9	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika według kategorii zatrudnienia i płci	GC-6	21
G4-LA10	Programy rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego, które wspierają ciągłość zatrudnienia pracowników oraz ułatwiają proces przejścia na emeryturę		14-15
G4-LA11	Procent pracowników podlegających regularnej ocenie jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej według płci	GC-6	21

Istotny aspekt: Różnorodność i równość szans

G4-DMA	DMA Różnorodność i równość szans		49
---------------	----------------------------------	--	----

G4-LA12	Skład ciał zarządczych, nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie według płci, wieku, przynależności do mniejszości oraz innych wskaźników różnorodności	GC-6	22
----------------	---	-------------	----

Wskaźniki w obszarze społecznym - prawa człowieka

Istotny aspekt: Inwestycje

G4-DMA	DMA Inwestycje		50
G4-HR2	Całkowita liczba godzin szkoleniowych pracowników w zakresie polityk poszanowania praw człowieka oraz procent przeszkolonych pracowników	GC-1 GC-2	53

Wskaźniki w obszarze społecznym – społeczeństwo

Istotny aspekt: Przeciwdziałanie korupcji

G4-DMA	DMA Przeciwdziałanie korupcji	GC-10	54-55
G4-SO3	Całkowita liczba i odsetek jednostek biznesowych poddanych analizie pod kątem ryzyka związanego z korupcją	GC-10	58
G4-SO4	Komunikacja i szkolenia poświęcone politykom i procedurom antykorupcyjnym	GC-10	58

Wskaźniki w obszarze społecznym – odpowiedzialność za produkt

Istotny aspekt: Etykietowanie produktów i usług

G4-DMA	DMA Etykietowanie produktów i usług		24
G4-PR5	Wyniki badań pomiaru satysfakcji klienta		25

Istotny aspekt: Poufność informacji klienta

G4-DMA	DMA Poufność informacji klienta		27
G4-PR8	Całkowita liczba uzasadnionych skarg dotyczących naruszenia prywatności klientów oraz utraty danych		27

Istotny aspekt: Dostępność produktów i usług

G4-DMA	DMA Dostępność produktów i usług		24-27
G4-EU28	Częstość przerw w dostawach energii (SAIFI)		35
G4-EU29	Przeciętny czas trwania przerwy w dostawach energii elektrycznej (SAIDI)		35