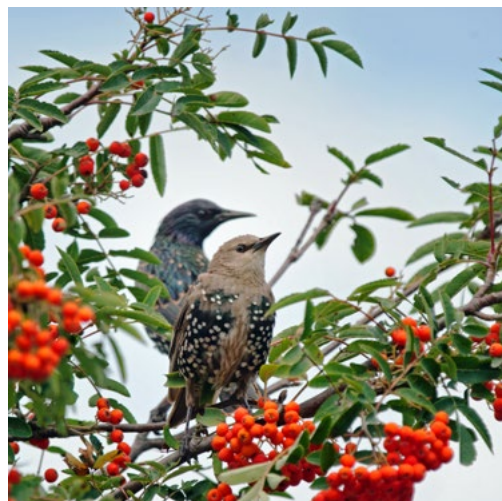
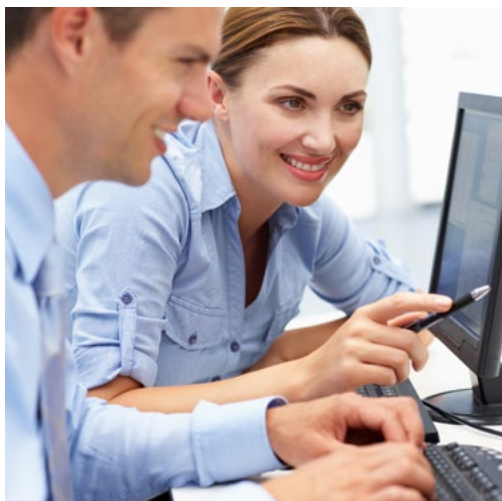




# RAPORT ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU **GRUPY EDF W POLSCE** ZA LATA 2014-2015





# SPIIS TREŚCI

---

<b>WSTĘP</b>	<b>2</b>
<b>1. W TROSCE O ŚRODOWISKO</b>	<b>19</b>
1.1. Wytwarzanie energii z troską o środowisko	21
1.2. Zalety ciepła sieciowego	27
1.3. Ochrona zasobów naturalnych	31
1.4. Innowacje na rzecz ochrony środowiska	33
<b>2. ENERGIA JEST W LUDZIACH</b>	<b>35</b>
2.1. Bezpieczne miejsce pracy	37
2.2. Kultura organizacyjna i wartości	42
2.3. Przygotowanie do przyszłych wyzwań	53
<b>3. PARTNER REGIONÓW</b>	<b>57</b>
3.1. EDF partnerem miast	59
3.2. Współpraca na rzecz ochrony środowiska i efektywnego wykorzystania energii	61
3.3. Wsparcie społeczności lokalnych	65
<b>4. BLISKO KLIENTA</b>	<b>71</b>
4.1. Standardy obsługi klienta	73
4.2. Usługi i produkty w zakresie poprawy efektywności energetycznej	77
<b>5. O RAPORCIE</b>	<b>81</b>

---





## Szanowni Państwo,

Jesteśmy jedną z największych firm energetycznych na świecie i jednym z największych producentów energii w Polsce. Konsekwentnie podejmujemy i z sukcesami realizujemy wyzwania w zakresie odpowiedzialnego rozwoju naszej działalności i partnerstw ze społecznościami lokalnymi. Działamy przy jednoczesnym poszanowaniu wartości naszej Grupy oraz tych, które są mi szczególnie bliskie – zaufania i transparentności. Dlatego też zdecydowaliśmy się przedstawić działalność i zrównoważony rozwój Grupy EDF w Polsce zgodnie z najlepszymi międzynarodowymi standardami w zakresie raportowania pozafinansowego.

Obecnie branża energetyczna stoi przed wyzwaniem jak zaspokoić rosnące potrzeby energetyczne z jednoczesną dbałością o jakość powietrza w obliczu zmian klimatycznych i wyczerpywania się surowców.

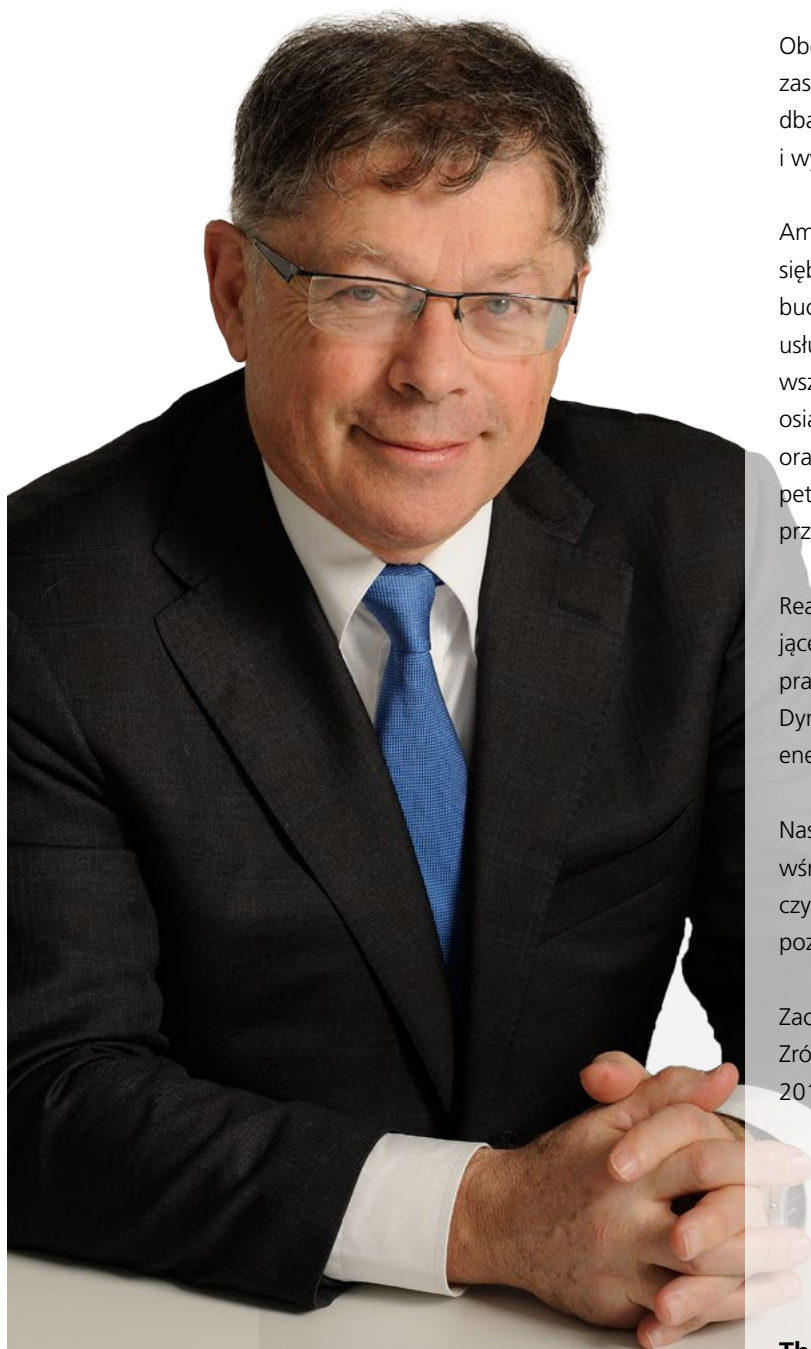
Ambicją Grupy EDF w Polsce jest bycie zintegrowanym przedsiębiorstwem energetycznym, zajmującym się produkcją, dystrybucją, sprzedażą ciepła i energii elektrycznej oraz oferującym usługi związane z efektywnością energetyczną. Chcemy być dla wszystkich naszych interesariuszy partnerem godnym zaufania osiągającym doskonałe wyniki w zakresie bezpieczeństwa pracy oraz najlepszym pracodawcą mającym wszelkie wymagane kompetencje. Dbamy o atrakcyjność regionów, w których działamy, przyczyniając się do ich zrównoważonego rozwoju.

Realizujemy w Polsce ambitne plany inwestycyjne wzmacniające pozycję Grupy na polskim rynku energetycznym. Stale poprawiamy efektywność na wszystkich etapach łańcucha wartości. Dynamicznie rozwijamy również działalność na rynku sprzedaży energii do dużych przedsiębiorstw.

Naszym celem jest budowanie wspólnej kultury bezpieczeństwa wśród pracowników Grupy EDF i przedstawicieli firm wykonawczych. Tylko partnerska współpraca na rzecz bezpieczeństwa pozwala nam na osiągnięcie wspólnego celu: zero wypadków.

Zachęcam Państwa serdecznie do lektury pierwszego Raportu Zrównoważonego Rozwoju Grupy EDF w Polsce za lata 2014-2015 opracowanego według standardu GRI G4.

**Thierry Doucerain**  
Prezes Zarządu EDF Polska



# GRUPA EDF NA ŚWIECIE

---

EDF JEST MIĘDZYNARODOWĄ FIRMĄ O EUROPEJSKICH KORZENIACH,  
LIDEREM NA RYNKU ENERGII ELEKTRYCZNEJ.

## KLUCZOWE LICZBY

**37,6 mln**

klientów na całym świecie

**159 tys.**

pracowników zatrudnionych przez EDF

**75 mld  
EUR**

rocznych przychodów

**619 TWh**

wytworzonej energii

**12 mld  
EUR**

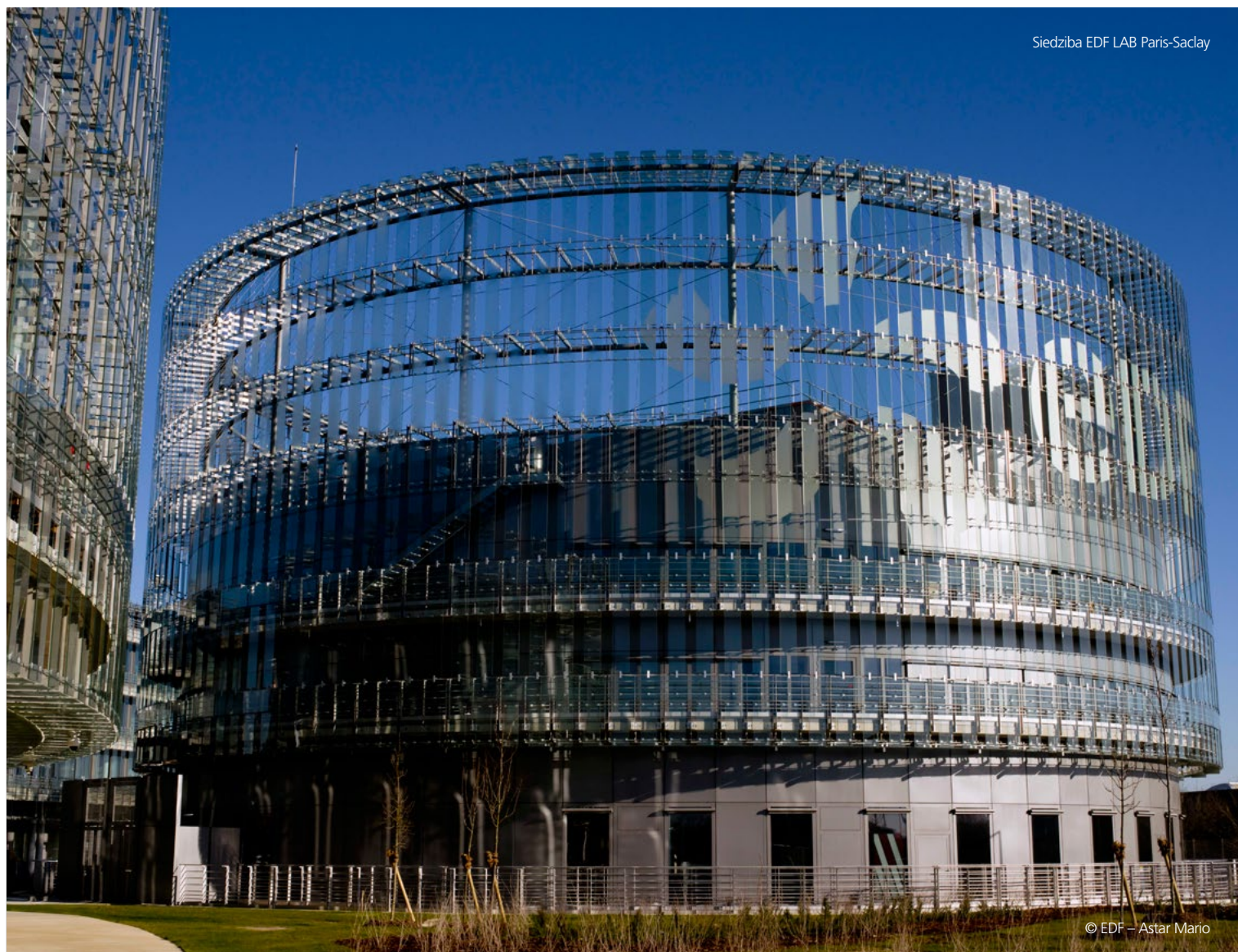
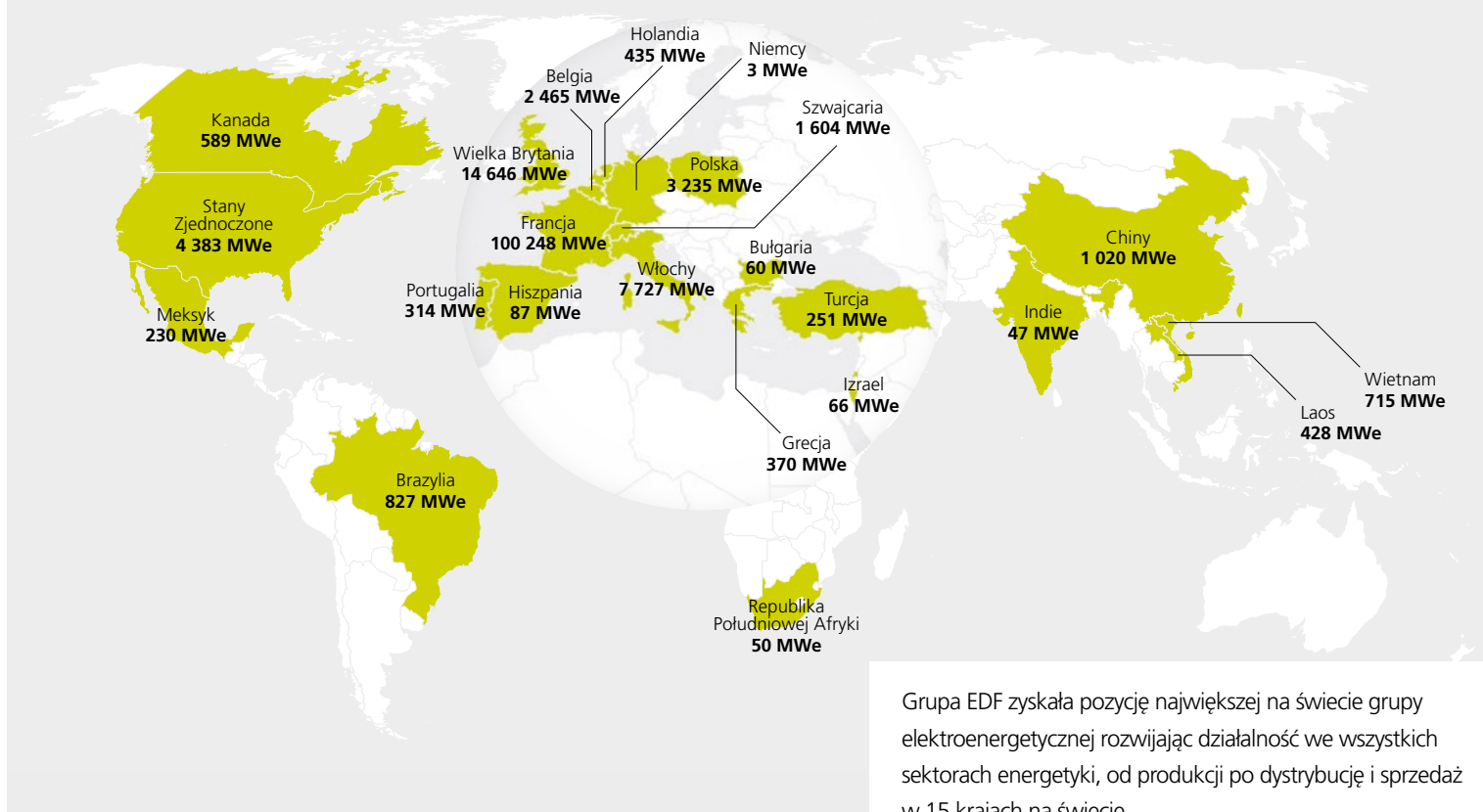
inwestycji netto w skali roku

**87%**

wytworzonej energii pochodzącej ze  
źródeł bezemisyjnych

dane za 2015 r.





# GRUPA EDF W POLSCE\*

## KLUCZOWE LICZBY

13%

udziału w rynku ciepła sieciowego

2 836

pracowników zatrudnionych  
w spółkach w Polsce

8%

udziału w rynku energii elektrycznej

9

zakładów produkcyjnych  
należących do Grupy EDF w Polsce

3,3 mld  
PLN

przeznaczonych na modernizację aktywów  
wytwórczych w Gdańsku, Gdyni, Rybniku,  
Krakowie i we Wrocławiu w latach 2013-2018

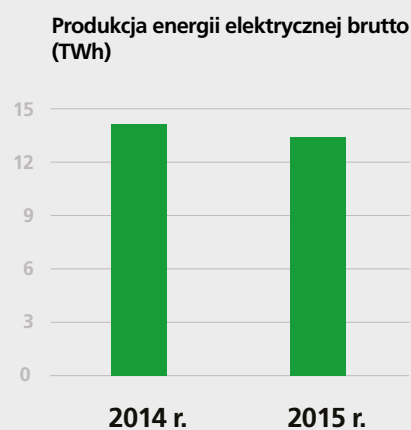
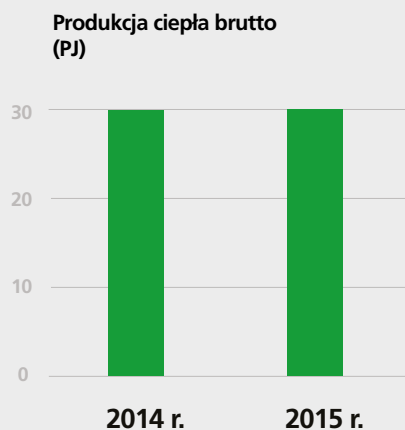
8 875

klientów energii elektrycznej  
i ciepła

dane za 2015 r. bez EDF Ekoserwis

\*Raport nie obejmuje działających w Polsce spółek należących do Grupy EDF: EDF Energies Nouvelles, DK Energy, Fenice.

Wielkość produkcji energii elektrycznej i ciepła Grupy EDF w Polsce







## Aktywa należące do Grupy EDF w Polsce



Elektrociepłownie



Elektrownia



Siedziba spółki



Obrót energią elektryczną



Dystrybucja i dostawa ciepła



Centrum obsługi klienta MŚP



Centrum usług wspólnych



Centrum badań i rozwoju



Zakup i sprzedaż hurtowa paliw



Zagospodarowanie ubocznych produktów spalania

# EDF – ODPOWIEDZIALNA I EFEKTYWNA GRUPA ENERGETYCZNA

## ROZWÓJ GRUPY EDF W POLSCE

Historia EDF w Polsce rozpoczęła się w 1998 r., od pierwszej prywatyzacji w polskim sektorze energetycznym. Od tego momentu EDF nabywał udziały i stał się głównym akcjonariuszem elektrociepłowni w Krakowie, Gdańsku, Gdyni, Zielonej Górze, Toruniu i we Wrocławiu oraz elektrowni w Rybniku. W ten sposób powstał jeden z największych producentów energii elektrycznej i ciepła sieciowego w Polsce.

Grupa EDF w Polsce zarządza aktywami wytwórczymi o łącznej osiągalnej mocy cieplnej 3 943 MWt i elektrycznej 3 102 MWe (2015 r.).

Grupa EDF w Polsce jest właścicielem 8 elektrociepłowni (Toruń, Kraków, Gdańsk, Gdynia, Zielona Góra, Wrocław, Zawidawie, Siechnice) jednej elektrowni (Rybnik) oraz 4 sieci ciepłowniczych w Toruniu, Zielonej Górze, Siechnicach i Zawidawiu.

Oprócz działalności produkcyjnej, EDF w Polsce prowadzi działalność sprzedażową, oferując ciepło i energię elektryczną wytworzone w zakładach należących do Grupy. W skład Grupy wchodzi też spółka usługowa EDF Paliwa, która zajmuje się dostawą paliw i świadczy usługi logistyczne.

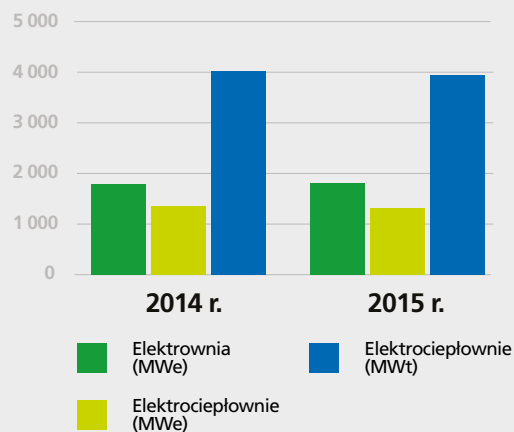
Działania Grupy EDF w Polsce nadzoruje i koordynuje spółka EDF Polska z siedzibą w Warszawie. Taki model zarządzania umożliwia optymalizowanie poziomu produkcji, skuteczny nadzór nad bezpieczeństwem i rozwojem kompetencji technicznych, a także przygotowanie strategii w odniesieniu do wytwarzania i sprzedaży energii elektrycznej oraz ciepła i taryf.

Szeroko rozumiane wsparcie działań biznesowych zapewniają Centrum Usług Wspólnych w Krakowie oraz centrala w Warszawie.

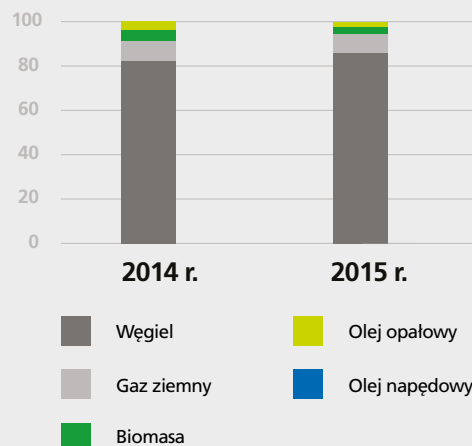
Dostarczają kompetencje i usługi w zakresie IT, finansów, audytu, zakupów i logistyki, inżynierii i prac badawczo-rozwojowych, zarządzania zasobami ludzkimi, administracji, komunikacji, rozwoju i doradztwa strategicznego, w tym prawnego.

Grupa zatrudnia blisko 3 tys. pracowników. EDF stawia na rozwój i innowacje, dzięki czemu jest jednym z najwyższycenionych pracodawców w Polsce.

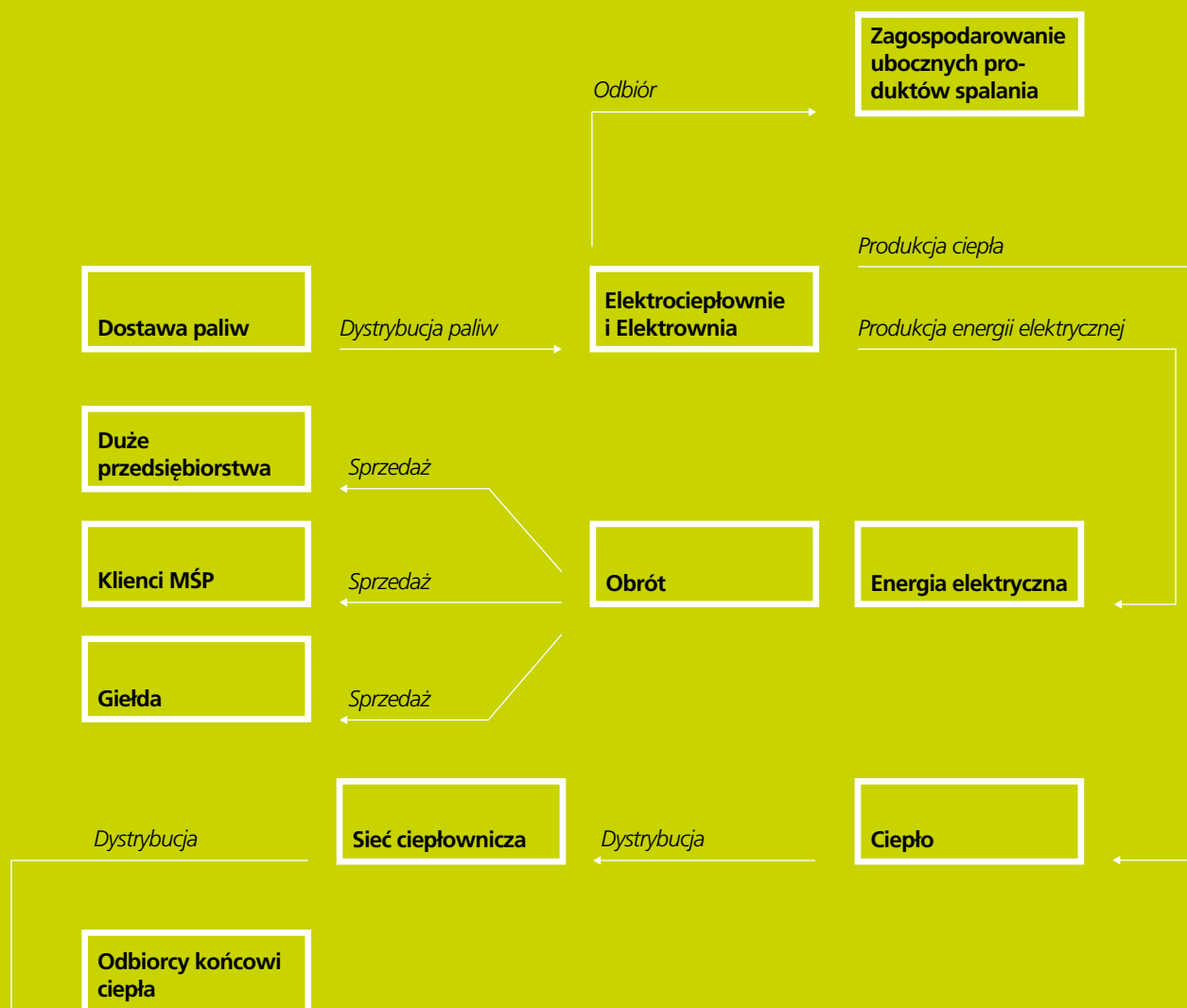
**Moc zainstalowana w podziale na typy jednostek wytwarzania (MW)**



**Struktura zużycia paliw (%)**



# Łańcuch wartości Grupy EDF w Polsce\*



\*dane z 2015 r.



Elektrownia w Rybniku

# Struktura własnościowa Grupy EDF w Polsce\*



\*stan na 31.12.2015



## Organy zarządcze Grupy EDF w Polsce \*

### Członkowie Zarządu EDF Polska S.A.



**Thierry Doucerain**  
Prezes Zarządu



**Janusz Nowak**  
Wiceprezes Zarządu, Dyrektor ds. Produkcji



**Laurent Guillermin**  
Członek Zarządu, Dyrektor ds. Finansów



**Jérôme Bottin**  
Członek Zarządu, Dyrektor Handlowy



**Andrzej Modzelewski**  
Członek Zarządu, Dyrektor ds. Strategii i Rozwoju

### Prezesi spółek



**Wojciech Heydel**  
Prezes Zarządu ZEW Kogeneracja S.A.



**Marian Babiuch**  
Prezes Zarządu EC Zielona Góra S.A.



**Monika Łabuz-Suwała**  
Dyrektor Generalny EC Zielona Góra S.A.



**Adam Bocheński**  
Prezes Zarządu EDF Paliwa Sp. z o. o.



**Robert Kowalski**  
Prezes Zarządu EDF Toruń S.A.



**Sławomir Baran**  
Prezes Zarządu EDF Ekoserwis

### Dyrektorzy oddziałów produkcyjnych



**Henryk Dworakowski**  
Dyrektor Oddziału Wybrzeże EDF Polska S.A.



**Jerzy Chachuła**  
Dyrektor Oddziału Rybnik EDF Polska S.A.



**Leszek Ziobro**  
Dyrektor Oddziału Kraków EDF Polska S.A.

### Rada Nadzorcza EDF Polska S.A.

Simone Rossi

Nicole Verdier Naves

Carine de Boissezon

Michel Tournier

Krzysztof Kowalik

Robert Stacherczak

Mirosław Tusiewicz

Adriana Carrez

Patrick Pruvot

### Komitety w Grupie EDF w Polsce

Główny Komitet Sterujący

Komitet ds. Rozwoju

Komitet Inwestycyjny

Komitet ds. BHP

Komitet ds. Energii

Komitet ds. Regulacji

Komitet ds. Zasobów Ludzkich

Komitet ds. Zakupów

Komitet ds. Relacji Zewnętrznych

Komitet Sterujący ds. Usług Energetycznych

Komitet Sterujący SME

Komitet Techniczny

Komitet IT

Komitet Sterujący Projektu „Przygotujmy się do przyszłości”

Komitet Kredytowy

Komitet ds. Partnerstwa na rzecz Bezpieczeństwa

Komitet Audytu

Komitet ds. Wynagradzania

\* stan na 30.06.2015

### Kluczowe wyniki finansowe w latach 2014-2015

Skuteczność w zarządzaniu przekłada się na dobre wyniki finansowe Grupy EDF w Polsce, o czym świadczy zanotowany w latach 2014-2015 wzrost przychodów:

#### Przychody netto ze sprzedaży (w mln PLN)

	2014 r.	2015 r.
Grupa Kapitałowa EDF Polska S.A.	4 422	4 690
Grupa Kapitałowa Kogeneracja S.A.	913	991

#### Podstawowe dane finansowe (w mln PLN)

	Grupa Kapitałowa EDF Polska S.A.		Grupa Kapitałowa Kogeneracja S.A.	
	2014 r.	2015 r.	2014 r.	2015 r.
Przychody	4 563	4 759	949	1 009
Koszty operacyjne	-3 914	-5 295	-756	-730
Wynagrodzenia i świadczenia pracownicze	-330	-332	-110	-70
Płatności na rzecz państwa	-295	-286	-47	-84
Inwestycje w społeczności w postaci darowizn i sponsoringu	-7	-8	-1	-1
<b>Wartość ekonomiczna zatrzymana*</b>	<b>31</b>	<b>-1 146</b>	<b>50</b>	<b>127</b>

\* Różnica pomiędzy bezpośrednią wartością ekonomiczną wytworzoną (przychody), a podzieloną wartością ekonomiczną (koszty operacyjne, wynagrodzenia i świadczenia pracownicze, płatności na rzecz inwestorów, płatności na rzecz państwa, inwestycje w społeczności). Na podstawie skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej EDF Polska S.A. oraz Grupy Kapitałowej Kogeneracja S.A.

Grupa Kapitałowa EDF w Polsce w 2015 r. w porównaniu do 2014 r. poprawiła wyniki na poziomie operacyjnym, odnotowując wzrost przychodów o 4,3%. Wartość ekonomiczna zatrzymana na koniec 2015 r. przyjęła wartość ujemną. Było to efektem szerokiego planu inwestycji realizowanego w jednostkach wytwórczych z myślą o przyszłych latach. Dzięki nakładom na modernizację, Grupa zmniejszyła poziom emisji oraz wydłużyła okres pracy elektrowni i elektrociepłowni należących do EDF w Polsce.

### Zarządzanie łańcuchem dostaw

Grupa współpracuje w Polsce z około 4 tys. dostawców. Corocznie tylko w obszarze inżynierskim korzysta z usług blisko 300 dostawców, przy czym szczególną rolę odgrywają dostawcy zapewniający ciągłość produkcji zakładów EDF w Polsce.

W październiku 2015 r. w Grupie EDF w Polsce rozpoczęto projekt *Zarządzanie łańcuchem dostaw*, który obejmuje usługi utrzymania majątku produkcyjnego oraz współpracę z dostawcami tych usług.

## UDZIAŁ W TRANSFORMACJI RYNKU ENERGETYCZNEGO W POLSCE

### Polityka klimatyczna i ograniczanie emisji CO<sub>2</sub>

Sektor energii podlega dużej presji politycznej i regulacyjnej, przez co bardzo szybko się zmienia, zarówno w Polsce, jak i na całym świecie. W 2015 r. podczas konferencji Organizacji Narodów Zjednoczonych – COP21 w Paryżu podpisano istotne porozumienie międzynarodowe w sprawie zmian klimatu. Jego kluczowym ustaleniem jest utrzymanie wzrostu globalnych średnich temperatur na poziomie poniżej 2 °C i kontynuowanie wysiłków na rzecz ograniczenia wzrostu temperatur do 1,5 °C, co znajduje odzwierciedlenie w polityce ograniczania emisji CO<sub>2</sub> Unii Europejskiej. Wskutek decyzji, jakie zostaną podjęte w ciągu kolejnych kilku lat na poziomie unijnym, miks energetyczny Polski do 2030 r. powinien ulec dywersyfikacji.

Grupa EDF jako partner konferencji COP21, zaangażowała się w realizację ustaleń szczytu, biorąc udział w transformacji sektora energetycznego. Wspiera również starania Polski o redukcję emisji CO<sub>2</sub> i innych substancji.

Liczba przyznanych EDF w Polsce nieodpłatnych uprawnień do emisji CO<sub>2</sub> w ramach EU Trading Scheme (ETS)

2014 r.	2015 r.
4 395 958	5 274 824

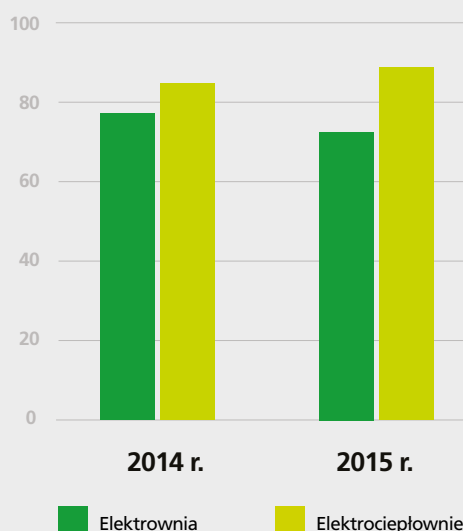
### Ograniczanie innych emisji

Grupa EDF w Polsce inwestuje w instalacje oczyszczania spalin w swoich zakładach. Od 2013 r. przeprowadza program inwestycyjny w celu poprawy ich efektywności i zapewnienia operacyjności, co najmniej do 2030 r. Dzięki tym działaniom zakłady spełniają unijne normy emisyjne (dyrektywa IED), co przyczyni się do poprawy jakości powietrza oraz zapewni długoterminowe bezpieczeństwo dostaw energii w rejonach działalności Grupy.

### Bezpieczeństwo energetyczne

Grupa EDF w Polsce wspiera również funkcjonowanie systemu energetycznego w zakresie utrzymania parametrów jakościowych energii elektrycznej i niezawodności jego pracy. Grupa świadczy usługi dyspozycyjności jednostek oraz usługi systemowe dla Operatora Systemu Przesyłowego (OSP), którym są Polskie Sieci Elektroenergetyczne (PSE).

Wskaźnik dyspozycyjności (%)







W ramach tych dwóch usług (dyspozycyjność jednostek oraz usługi systemowe) Grupa EDF przyczynia się do podniesienia stabilności pracy systemu elektroenergetycznego poprzez:

- dbanie o właściwą obsługę i utrzymanie z należytą starannością własnych urządzeń i sieci niezbędnych do świadczenia usług
- realizację dyspozycji OSP dotyczących pracy automatycznych układów regulacji mocy, napięcia i częstotliwości oraz utrzymywania rezerw mocy
- realizację zaleceń OSP w zakresie przywołania do pracy lub zwiększenia generacji jednostek wytwórczych
- wykorzystywanie zdolności wytwórczych lokalnych jednostek wytwórczych

Grupa EDF uczestniczy w dyskusji nad bezpieczeństwem energetycznym Polski w takich branżowych stowarzyszeniach jak:

- Polskie Towarzystwo Elektrociepłowni Zawodowych
- Polski Komitet Energii Elektrycznej
- Towarzystwo Gospodarcze Polskie Elektrownie
- Izba Gospodarcza Energetyki i Ochrony Środowiska
- Związek Pracodawców Prywatnych Energetyki przy organizacji pracodawców Lewiatan



## ODPOWIEDZIALNE PRZEDSIĘBIORSTWO

### Wartości i zobowiązania Grupy

Według Grupy EDF w Polsce odpowiedzialność przedsiębiorstwa wymaga wspólnoty wartości i zobowiązań etycznych, które powinny stale inspirować i kierować działaniem wszystkich pracowników Grupy EDF. Zgodnie z przyjętym *Kodeksem Etyki* EDF zobowiązuje się do troski o zdrowie i bezpieczeństwo ludzi, których dotyczy jej działalność, troski o środowisko naturalne, poprzez minimalizowanie efektów zewnętrznych wpływających na człowieka i przyrodę oraz do starań o poprawę jakości życia pracowników – poprzez konstruktywny dialog z nimi i ich przedstawicielami.

Realizując zasadę społecznej odpowiedzialności biznesu Grupa EDF w Polsce przystąpiła do następujących inicjatyw społecznych, środowiskowych lub ekonomicznych, których zasad zobowiązała się przestrzegać:

- UN Global Compact
- Porozumienie o społecznej odpowiedzialności Grupy EDF
- Deklaracja polskiego biznesu na rzecz zrównoważonego rozwoju
- Deklaracja Odpowiedzialnego Biznesu CCIFP
- Karta Różnorodności
- Deklaracja w sprawie zrównoważonego rozwoju w branży energetycznej w Polsce
- Deklaracje współpracy oraz porozumienia dotyczące partnerstwa na rzecz zrównoważonego rozwoju takich miast jak Kraków, Gdańsk, Gdynia, Wrocław i Zielona Góra
- Deklaracja środowiskowa EDF Polska Oddział Wybrzeże w Gdańsku – System EMAS
- Partnerstwo Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Grupa EDF w Polsce 31 grudnia 2013 r. przystąpiła do *Global Compact ONZ* – największej na świecie inicjatywy na rzecz społecznej odpowiedzialności biznesu i wspierania zrównoważonego rozwoju. Grupa zobowiązała się w ten sposób do realizowania strategii rozwoju przestrzegając jednocześnie dziesięciu zasad w zakresie ochrony praw człowieka, praw pracowniczych, ochrony środowiska oraz zwalczania korupcji.

Wyrazem aspiracji Grupy EDF w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu stało się podpisanie międzynarodowego *Porozumienia o społecznej odpowiedzialności Grupy EDF*. Jego sygnatariuszami są wszystkie spółki kontrolowane przez EDF oraz krajowe i międzynarodowe organizacje związkowe. Dokument ten stał się deklaracją, że w warunkach globalnej konkurencji Grupa EDF chce rozwijać swoją działalność przestrzegając wyznawanych przez siebie wartości.



**Barbara Boineau,**  
Główny Specjalista  
ds. Komunikacji,  
EDF Polska

***Wartości i cele propagowane przez Organizację Narodów Zjednoczonych tworzą nowe możliwości i siłę oddziaływania. Zasady Global Compact inspirować do pracy na rzecz zmian na lepsze i umożliwiają promowanie celów zrównoważonego rozwoju.***

Sygnatariusze uważają, że dialog społeczny i zawarcie porozumienia jest pragmatyczne, ponieważ angażuje wszystkich sygnatariuszy w realizację zasad wspólnych dla całej Grupy, a przy tym uwzględnia różnorodność kulturową, społeczną i ekonomiczną.

Ideę zrównoważonego rozwoju Grupa EDF przekłada również na działania prowadzone na szczeblu lokalnym. Dzięki walce z niską emisją wspiera ochronę środowiska, a we współpracy z lokalnymi społecznościami przeciwdziała ubóstwu energetycznemu.

Dzięki aktywnym działaniom na rynku ciepła oraz wsparciu w wymianie indywidualnych źródeł ogrzewania i przyłączeniu odbiorców do miejskiej sieci ciepłowniczej, Grupa rozwija ciepło sieciowe w Polsce, a tym samym niskoemisyjną produkcję i dostawę ciepła do odbiorców końcowych.

Realizując swoje zobowiązania EDF angażuje się w codzienne życie lokalnych społeczności. Wspiera sport, kulturę, edukację, działalność proekologiczną i charytatywną.



**Katarzyna Majchrzak,**  
Dyrektor ds. Komunikacji  
Korporacyjnej, EDF Polska

***Nasz model biznesowy oparty jest na społecznej „licencji na działanie” i nie ma w nim akceptacji dla działalności nieetycznej oraz braku dbałości o środowisko naturalne. Dlatego też dążymy do zapewnienia zgodności podejmowanych działań z oczekiwaniami naszych interesariuszy, wykorzystując w tym celu rozbudowany system komunikacji.***

Zrównoważony rozwój Grupy EDF w Polsce opiera się na współpracy i dialogu z partnerami – interesariuszami Grupy. Są nimi przede wszystkim pracownicy, partnerzy biznesowi, klienci, regulator, lokalne władze i społeczności, liderzy opinii oraz media. EDF prowadzi ze swoimi interesariuszami dialog oparty na:

- komunikacji wewnętrznej z pracownikami za pomocą różnych wydawnictw, intranetu oraz bezpośrednich spotkań
- aktywności i udziale w branżowych stowarzyszeniach
- badaniach satysfakcji
- porozumieniach o zrównoważonym rozwoju z miastami
- spotkaniach z interesariuszami zewnętrznymi

#### Kwestie ważne dla interesariuszy

Raport Zrównoważonego Rozwoju Grupy EDF w Polsce za lata 2014- 2015 powstał m.in. w oparciu o dialog z interesariuszami. W tym celu przeprowadzono, zgodnie z wytycznymi GRI G4, za pomocą badania ankietowego, szereg konsultacji z kluczowymi grupami interesariuszy tj.:

- interesariuszami wewnętrznymi: pracownikami Grupy
- interesariuszami zewnętrznymi: klientami rynku energii, klientami rynku ciepła i paliw oraz przedstawicielami społeczności lokalnych

Przeprowadzone badanie umożliwiło szerokiemu gronu interesariuszy (łącznie 186 osób) zarówno ocenę odpowiedzialności społecznej Grupy EDF w Polsce, jak i ocenę współpracy oraz komunikacji Grupy. Większość respondentów (58%) oceniła EDF jako grupę odpowiedzialną, w szczególności za względu na:

- dbanie o bezpieczną pracę, rozwijanie świadomości bezpieczeństwa i bezpiecznych zachowań wśród pracowników i podwykonawców
- promowanie zachowań etycznych, również wśród podwykonawców
- prowadzenie dialogu na każdym szczeblu, w tym z lokalnymi władzami
- dbanie o rozwój pracowników
- wspieranie wydarzeń kulturalnych i sportowych
- ozumienie oraz profesjonalne wypełnianie obowiązków dostawcy ciepła i energii elektrycznej

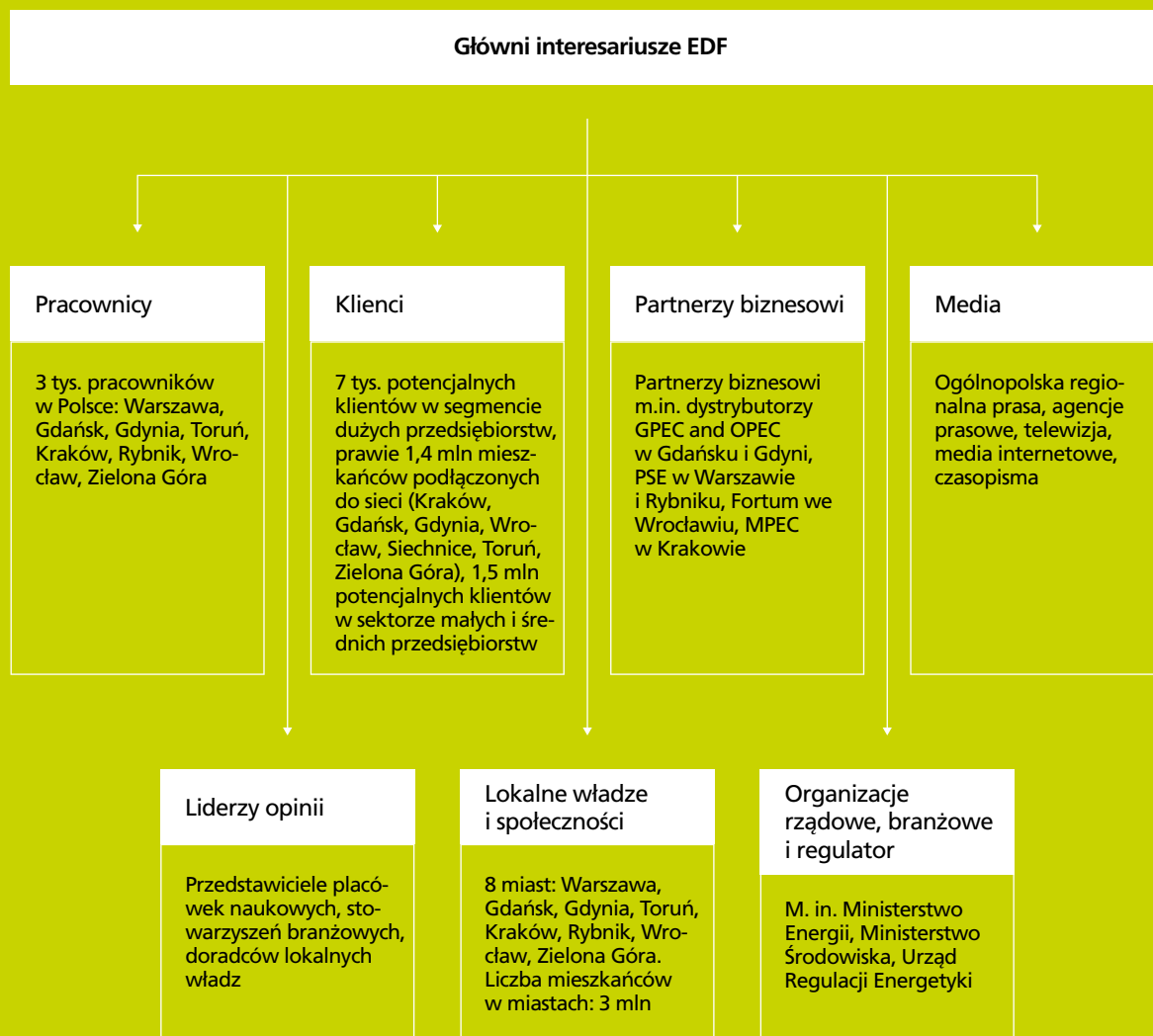
Interesariusze EDF dobrze oceniają współpracę z Grupą, wskazując głównie na takie zalety jak otwartość, przejrzystość działań, prowadzenie dialogu na wszystkich polach współpracy, a także na jakość obsługi i zaangażowanie pracowników.

Odpowiedzialność społeczna EDF jest pozytywnie oceniana przez interesariuszy przede wszystkim dzięki znajomości działań realizowanych przez Grupę tj. programów wsparcia odbiorców wrażliwych, porozumień z miastami, wsparcia inicjatyw kulturalnych i sportowych, rozwoju ciepła systemowego oraz projektów inwestycyjnych związanych z obniżeniem emisji.

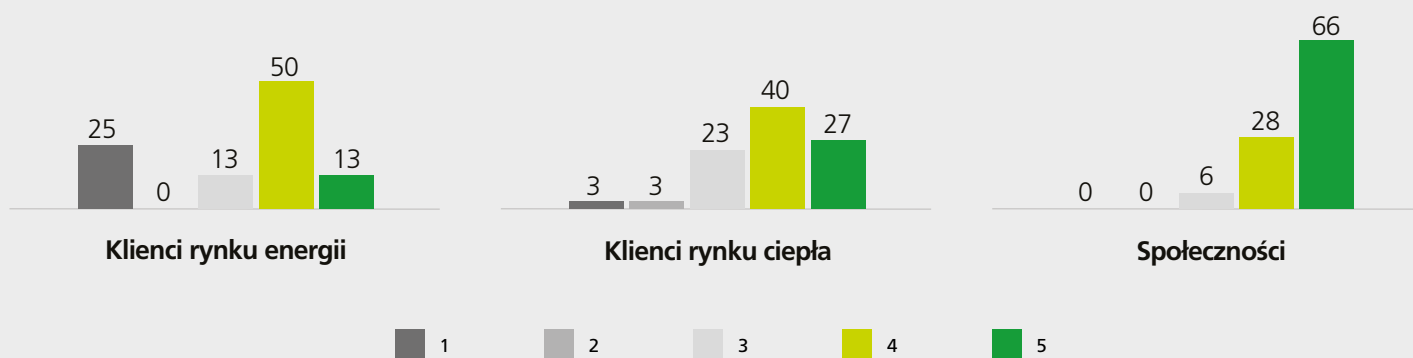
Raport społeczny jest według interesariuszy zewnętrznymi, obok spotkań bezpośrednich, najlepszą formą komunikacji z otoczeniem. Wnioski uzyskane w wyniku przeprowadzonych konsultacji pozwoliły na identyfikację najważniejszych oczekiwań interesariuszy co do jego treści oraz kluczowych tematów, które zostały poruszone w Raporcie. Wybrane zagadnienia wskazują najistotniejsze z perspektywy interesariuszy oraz Grupy EDF obszary odpowiedzialności. Odnoszą się one do 5 kategorii tematycznych: Miejsce pracy, Środowisko, Społeczności lokalne, Klient/Produkt, Rynek. W odniesieniu do tych zagadnień zostały wybrane aspekty oraz wskaźniki GRI prezentowane w niniejszym Raporcie.



## Mapa interesariuszy Grupy EDF w Polsce



Ocena dotychczasowej współpracy z EDF z perspektywy kluczowych interesariuszy zewnętrznych (%)



Obszary	Zagadnienie	Aspekt GRI	Rozdział Raportu
<b>Rynek</b>	Kontrybuowanie do bezpieczeństwa energetycznego Polski, niezawodność energetyczna, inwestycje, ciągłość dostaw	Niezawodność dostaw oraz dostępność energii (S) Wyniki ekonomiczne/Obe- cność na rynku	Wstęp
<b>Środowisko</b>	Ograniczanie emisji w pro- cesie produkcji energii, inwestycje modernizacyjne, efektywne dostarczanie paliw	Sprawność systemu (S) Emisje (S) Zgodność z regulacjami w zakresie ochrony środo- wiska	Rozdział 1.
	Produkcja energii elektrycznej z niskoemisyjnych źródeł	Emisje (S) Energia	
	Zagospodarowanie ubo- cznych produktów spalania	Ścieki i odpady (S)	
<b>Miejsce pracy</b>	Utrzymanie najwyższych standardów bezpieczeństwa – zero wypadków	BHP (S)	Rozdział 2.
	Kultura organizacyjna oparta na wartościach i etyce	Różnorodność i równość szans	
	Przestrzeganie praw człowie- ka oraz praw pracownika	Przeciwdziałanie dyskryminacji	
	Badanie zaangażowania i opinii pracowników	Zatrudnienie (S)	
<b>Społeczności lokalne</b>	Działania na rzecz społeczno- ści, wpływ działalności na społeczność lokalną	Społeczność lokalna (S) Udział w życiu publicznym	Rozdział 3.
<b>Klient/Produkt</b>	Zarządzanie relacjami z klien- tami	Oznakowanie produktów i usług	Rozdział 4.
	Indywidualne podejście do klienta	Oznakowanie produktów i usług	

## Dodatkowe istotne kwestie dla Grupy EDF

<b>Środowisko</b>	Działalność badawczo – rozwojowa	–	Rozdział 1.
	Ochrona bioróżnorodności	Bioróżnorodność	
	Systemy zarządzania i certy- fikaty	Ogólne (wydatki i inwestycje na ochronę środowiska)	
	Zużycie wody	Woda (S)	
<b>Miejsce pracy</b>	Zarządzanie talentami	Edukacja i szkolenia	Rozdział 2.
<b>Społeczności lokalne</b>	Dialog z interesariuszami	–	Rozdział 3.
	Edukacja energetyczna społec- zeństwa	–	

(S) - suplement sektorowy GRI





# **1. W TROSCE O ŚRODOWISKO**

# W TROSCE O ŚRODOWISKO

GRUPA EDF PODEJMUJE RÓŻNORODNE DZIAŁANIA MAJĄCE NA CELU MINIMALIZACJĘ NIEKORZYSTNEGO ODDZIAŁYWANIA NA ŚRODOWISKO. SPÓŁKI GRUPY EDF W POLSCE PRODUKUJĄ ENERGIĘ ELEKTRYCZNĄ I CIEPŁO W PROCESIE KOGENERACJI, DZIĘKI CZEMU OGRANICZAJĄ EMISJĘ ZANIECZYSZCZEŃ. DZIAŁANIA NA RZECZ OCHRONY ŚRODOWISKA ZNAŁAZŁY ODZWIERCIEDLENIE W INWESTYCJACH ZREALIZOWANYCH W LATACH 2014-2015.

## KLUCZOWE LICZBY

**643 tys. ton**

ekwiwalentu CO<sub>2</sub> redukcji emisji gazów cieplarnianych w latach 2014-2015

**do 94%**

spadku emisji tlenków siarki (SO<sub>x</sub>) w wyniku programu inwestycyjnego realizowanego w latach 2013-2018

**6%**

spadku całkowitego zużycia energii w Grupie EDF w Polsce w latach 2014-2015

**do 63%**

redukcji emisji tlenków azotu (NO<sub>x</sub>) w wyniku programu inwestycyjnego realizowanego w latach 2013-2018

## OGRANICZANIE EMISJI

Minimalizacja wpływu na środowisko w Grupie EDF w Polsce polega między innymi na ograniczaniu emisji szkodliwych substancji w istniejących jednostkach wytwórczych. Działania te realizowane są w ramach przyjętego programu inwestycyjnego:

- program obejmuje budowę instalacji odsiarczania (DeSO<sub>x</sub>) i odazotowania (DeNO<sub>x</sub>) spalin w czterech elektrociepłowniach i w elektrowni
- wartość projektów modernizacyjnych szacowana jest na 3,3 mld PLN
- w wyniku przeprowadzonych inwestycji i ich uruchomieniu w IV kw. 2015 r., całkowita emisja związków tlenków azotów spadła o 16%, a tlenków siarki o 13% w stosunku do 2014 r.

**do 80%**

spadku emisji pyłów (PM)

Emisje tlenków azotu siarki i innych istotnych związków emitowanych do powietrza przez EDF w Polsce<sup>1</sup> (w tonach)

	2014 r.	2015 r.
Tlenki azotu NO <sub>x</sub>	22 876	19 290
Tlenki siarki SO <sub>x</sub>	37 107	32 161
Pyły (PM)	1 577	1 400

# 1.1. WYTWARZANIE ENERGII Z TROSKĄ O ŚRODOWISKO

Celem systemu zarządzania środowiskowego w Grupie EDF w Polsce jest minimalizowanie niekorzystnego oddziaływania przedsiębiorstwa na środowisko zgodnie z polityką środowiskową Grupy.

## POLITYKA ŚRODOWISKOWA

Działania w zakresie minimalizowania oddziaływań środowiskowych prowadzone i udoskonalane są w sposób zintegrowany. Wszystkie spółki Grupy EDF w Polsce mają wdrożony i certyfikowany System Zarządzania Środowiskowego według normy *PN-EN ISO 14001:2005* w zakresie wytwarzania i obrotu energią elektryczną, produkcji i dystrybucji ciepła. Wszystkie spółki uzyskały również pozytywny wynik audytu certyfikatu *ISO 14001*.

System ten pozwala skutecznie identyfikować i nadzorować wszystkie obszary działalności związane z produkcją energii elektrycznej i ciepła, które mogą mieć wpływ na stan środowiska naturalnego.

Grupa systematycznie opracowuje i realizuje plany działań doskonalących pozwalające sukcesywnie ograniczać oddziaływanie na środowisko oraz w sposób ciągły optymalizować procesy.

Potencjalnymi źródłami oddziaływań na środowisko mogą być: emisje, zużycie zasobów naturalnych czy zagrożenia chemiczne. Ryzyka w każdym z tych aspektów są określane w drodze audytów wewnętrznych i ocen okresowych, prowadzonych z wykorzystaniem systemu zarządzania środowiskowego. System oceny ryzyka umożliwia pracownikom EDF przekazywanie informacji m. in. o nowych zagrożeniach środowiskowych.

**Elektrociepłownie w Gdańsku i w Gdyni** w celu spełniania najwyższych standardów ochrony środowiska uczestniczą we *wspólnotowym systemie ekozarządzania i audytu EMAS* (ang. Eco Management and Audit Scheme). Członkowie, przystępując do elitarnego klubu *EMAS*, uwzględniają aspekty środowiskowe na równi z innymi elementami prowadzonej działalności.



**Polityka środowiskowa Grupy EDF w Polsce zawiera następujące zobowiązania dotyczące ograniczania wpływu na środowisko:**

- podejmowanie działań zgodnych z krajowymi przepisami ochrony środowiska
- stosowanie zasady zrównoważonego rozwoju przy planowaniu i realizacji inwestycji
- stosowanie najlepszych dostępnych technik w ramach danych technologii
- monitorowanie oddziaływania na środowisko dla lepszej ich kontroli
- podnoszenie świadomości ekologicznej pracowników, dostawców i lokalnych społeczności
- podejmowanie działań na rzecz zachowania bioróżnorodności





## EFEKTYWNOŚĆ WYTWARZANIA ENERGII W SKOJARZENIU

Grupa EDF w Polsce wytwarza energię w sposób przyjazny środowisku dzięki wykorzystaniu efektywnych technologii, do których należy wysokosprawna kogeneracja, czyli produkcja energii elektrycznej i ciepła w skojarzeniu. Ciepło w postaci gorącej wody jest dostarczane do odbiorców za pośrednictwem miejskich sieci ciepłowniczych.

Kogeneracja charakteryzuje się dużo wyższą efektywnością niż oddzielne wytwarzanie energii elektrycznej w elektrowni i ciepła w ciepłowni. Zawarta w paliwie energia pierwotna w elektrociepłowniach jest przetwarzana na ciepło i elektryczność ze sprawnością ok. 80%, gdy dla porównania średnia sprawność polskich elektrowni wynosi 36%. Dzięki mniejszemu zużyciu paliwa i wody oraz niższej emisji kogeneracja jest dużo bardziej przyjazna dla środowiska.

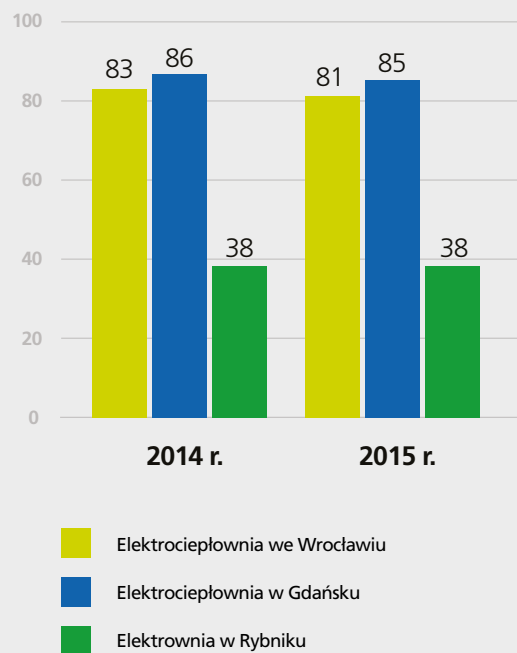
Grupa EDF jest w Polsce czołowym krajowym producentem energii elektrycznej i ciepła w kogeneracji. Zaopatruje w ciepło Kraków, Gdańsk i Gdynię, Wrocław, Zieloną Górę i Toruń.

W Unii Europejskiej kogeneracja promowana jest ze względu na jej efektywność energetyczną, ale również znaczne ograniczenie emisji CO<sub>2</sub> i innych szkodliwych związków chemicznych. Rozwój tej technologii na terenie Polski wpisuje się zarówno w strategiczne cele rozwoju sektora energetyczno-paliwowego, jak i jest zgodny z założeniami unijnej polityki klimatycznej.

W lipcu 2015 r. EDF rozpoczął budowę elektrociepłowni gazowej w Toruniu. Jednostka, która w 2017 r. zastąpi obecne kotły węglowe, będzie wyposażona w wysokosprawną i niskoemisyjną instalację kogeneracyjną, dysponującą 330 MWt mocy cieplnej oraz ok. 100 MWe mocy elektrycznej. Nowy blok gazowy spełni przyszłe wymagane normy środowiskowe oraz przyczyni się do znacznej poprawy jakości powietrza w Toruniu. Obniżą się poziomy emisji:

- tlenków siarki z 950 do 12 mg/m<sup>3</sup> (o 99%)
- tlenków azotu z 300 do 50 mg/m<sup>3</sup> (o 83%)
- pyłów z 70 do 5 mg/m<sup>3</sup> (o 93%)

Przykładowe sprawności wytwarzania aktywów wytwórczych Grupy EDF w Polsce (wartości brutto, %)



# 8

elektrociepłowni Grupy EDF w Polsce

# 4 380 MWt

mocy cieplnej zainstalowanej  
w elektrociepłowniach EDF  
(moc osiągalna wynosi 3 943 MWt)

# 30 PJ

produkcji ciepła rocznie

# 13%

udziału EDF w rynku ciepła sieciowego w Polsce

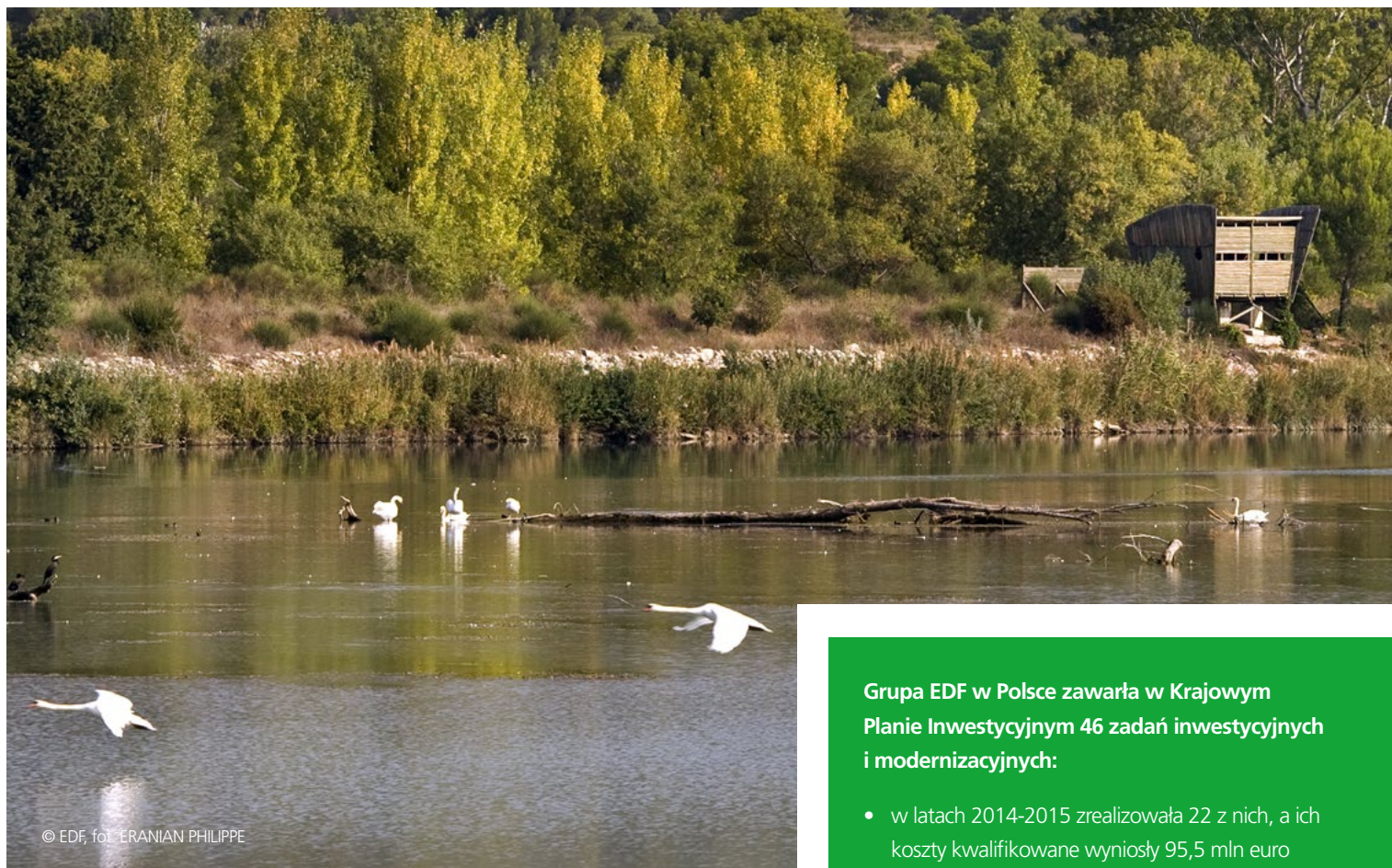
# 7

miast, którym Grupa EDF dostarcza ciepło

(dane za 2015r.)

Ciepło wytwarzane w nowej elektrociepłowni w Toruniu zaspokoi zapotrzebowanie odbiorców ciepła z miejskiej sieci ciepłowniczej także przy bardzo niskich temperaturach.





© EDF, fot. ERANIAN PHILIPPE

### Redukcja gazów cieplarnianych - Krajowy Plan Inwestycyjny

Polska spełniła kryteria ubiegania się o przydział częściowo darmowych uprawnień do emisji CO<sub>2</sub> dla wytwórców energii elektrycznej w III okresie EU ETS (2012-2020). Integralnym elementem wniosku do Komisji Europejskiej o przydział uprawnień było przygotowanie przez Polskę Krajowego Planu Inwestycyjnego (KPI). Zawierał on listę przewidzianych na lata 2009-2020 inwestycji i modernizacji w sektorze elektroenergetycznym, prowadzących do ograniczenia emisji CO<sub>2</sub>. Przydział uprawnień do emisji CO<sub>2</sub> jest ściśle powiązany z realizacją zawartych w KPI zadań i nakładów inwestycyjnych.

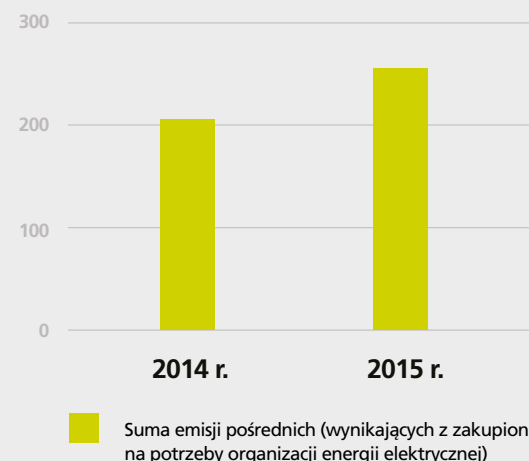
Ograniczenie bezpośrednich emisji gazów cieplarnianych w Grupie EDF w Polsce wyrażonych w ekwiwalencie CO<sub>2</sub> (tCO<sub>2</sub>e)

Emisje bezpośrednie	2014 r.	2015 r.
Emisja związana z wytwarzaniem energii elektrycznej i ciepła	12 940 906	12 297 645
Emisje związane z transportem materiałów, produktów i odpadów	1 630	2 145
Emisja biogenego dwutlenku węgla	233 000	165 000
<b>Suma emisji bezpośrednich</b>	<b>12 942 536</b>	<b>12 299 790</b>

### Grupa EDF w Polsce zawarła w Krajowym Planie Inwestycyjnym 46 zadań inwestycyjnych i modernizacyjnych:

- w latach 2014-2015 zrealizowała 22 z nich, a ich koszty kwalifikowane wyniosły 95,5 mln euro
- Grupa otrzymała 5,85 mln. ton darmowych uprawnień do emisji CO<sub>2</sub> na produkcję energii elektrycznej
- efekt środowiskowy w postaci redukcji emisji CO<sub>2</sub> dzięki realizacji tych zadań określony został na poziomie ok. 100 tys. ton

Wielkość pośrednich emisji gazów cieplarnianych w EDF w Polsce wyrażonych w ekwiwalencie CO<sub>2</sub> (tCO<sub>2</sub>e)





### Zaangażowanie w rozwój kogeneracji

Zaangażowanie Grupy EDF w rozwój kogeneracji w Polsce przejawia się również w promowaniu tej technologii na forach takich organizacji jak:

- Polski Komitet Energii Elektrycznej
- Polskie Towarzystwo Elektrociepłowni Zawodowych (PTEZ)
- Izba Gospodarcza Energetyki i Ochrony Środowiska
- Krajowa Izba Gospodarcza (Komitet ds. Energii i Polityki Klimatycznej)
- Izba Gospodarcza Ciepłownictwo Polskie
- regionalne agencje poszanowania energii (RAPE)

Aktywność na tych forach umożliwia wyrażanie opinii i przedkładanie propozycji do tworzonych regulacji i polityk krajowych. W marcu 2014 r. PTEZ uruchomiło prace nad programem rozwoju kogeneracji, którego celem jest opracowanie propozycji wsparcia dla nowych jednostek w tej technologii z uwzględnieniem najnowszych wytycznych dotyczących pomocy publicznej opublikowanych przez Komisję Europejską. Dzięki staraniom branży w 2014 r. Sejm RP przyjął nowelizację Prawa energetycznego wydłużającą okres wsparcia dla wysokosprawnej kogeneracji do końca 2018 r.



**Jacek Piekacz**  
Dyrektor ds. Regulacji  
i Relacji Zewnętrznych  
EDF Polska

***Rozwój kogeneracji w Polsce jest istotnym elementem działań na rzecz poprawy efektywności energetycznej, ochrony środowiska oraz racjonalnego wykorzystania zasobów. Wykorzystanie istniejących, a także budowa nowych jednostek kogeneracyjnych jest sposobem na skuteczne wdrażanie ustaleń pakietu klimatyczno-energetycznego Unii Europejskiej. Mam nadzieję, że w wyniku współpracy organizacji branżowych i przedstawicieli rządu uda się wypracować rozwiązania promujące szybki rozwój kogeneracji w Polsce.***



Jednym z działań w zakresie promocji kogeneracji są organizowane corocznie **Dni Otwartych Drzwi**, w czasie których można zwiedzać zakłady Grupy EDF w Polsce. Dla gości jest to okazja do zapoznania się z procesem produkcji energii elektrycznej i ciepła, a także z proekologicznymi technologiami, które zmniejszają poziom zanieczyszczeń oraz zwiększają efektywność energetyczną.



Instalacja odsiarczania spalin metodą mokrą według technologii wapienno-gipsowej w Elektrociepłowni Gdynia.

Grupa EDF w Polsce popularyzuje produkcję energii elektrycznej i ciepła w skojarzeniu również poprzez dialog z mieszkańcami. Dzięki niemu możliwe jest zarówno zwiększanie świadomości społeczeństwa na temat korzyści wynikających z ciepła sieciowego, jak i pozyskiwanie nowych odbiorców.



## Inwestycje w zakresie odsiarczania i odazotowania realizowane w zakładach Grupy EDF w Polsce w latach 2013-2018



		Wrocław	Rybnik	Kraków	Gdańsk	Gdynia
Nakłady finansowe (mln PLN)	□	398,00	365,65	487,80	178,51	149,17
	■	68,96	268,58	319,05	73,21	53
Zaangażowanych w projekt (osób)	□	300	700	450	300	250
	■	150	500	300	150	
SO <sub>x</sub> redukcja (%)*	□	76	65	93,6	80	75
Pył redukcja (%)*	□	25	19	80	59	58
NO <sub>x</sub> redukcja (%)**	■	31	44	61	63	60

\* Efekt środowiskowy

\*\* Planowany efekt środowiskowy

□ Instalacja odsiarczania

■ Instalacja odazotowania





Instalacja Mokrego Odsiarczania  
Spalin w Gdyni

## TECHNOLOGIA DLA ŚRODOWISKA

Lata 2014-2015 były okresem realizacji przez Grupę EDF w Polsce dużego programu inwestycyjnego, którego istotną część stanowi budowa instalacji odsiarczania ( $\text{DeSO}_x$ ) i odazotowania ( $\text{DeNO}_x$ ) spalin. Modernizacją objęte zostały aktywa znajdujące się we Wrocławiu, Krakowie, Gdańsku, Gdyni oraz Rybniku. Kluczowym celem budowy instalacji jest dostosowanie bloków energetycznych Grupy EDF w Polsce do nowych unijnych wymagań w zakresie norm emisji, które wyznacza dyrektywa w sprawie emisji przemysłowych – IED. Środki wydane na realizację tych instalacji w latach 2014-2015 wyniosły ok. 1,8 mld PLN.

	2014 r.	2015 r.
Łączna kwota przeznaczona na ochronę środowiska (mln PLN)	849,5	945,05



**Agnieszka Dietrich**  
Główny Specjalista  
ds. Komunikacji,  
EDF Polska Oddział  
w Warszawie

**Program inwestycyjny prowadzony w Grupie EDF w Polsce w latach 2013-2015 był ogromnym wyzwaniem. Koordynacja komunikacji projektu polegała przede wszystkim na scalaniu informacji napływających równolegle z kilku lokalizacji. Dzięki projektowi miałam okazję poznać i współpracować z profesjonalistami, dla których praca była pasją.**



## 1.2. ZALETY CIEPŁA SIECIOWEGO

Rozwój kogeneracji i oferowanie wytwarzanego w niej ciepła coraz szerszej grupie odbiorców przyczynia się do poprawy jakości powietrza w miastach.

### WSPARCIE LOKALNYCH PROGRAMÓW OGRANICZANIA NISKIEJ EMISJI

Ograniczanie tzw. niskiej emisji jest jednym z celów porozumień o zrównoważonym rozwoju, które Grupa zawiera z miastami. Szkodliwą dla zdrowia niską emisję generuje przede wszystkim spalanie paliw kopalnych i odpadów w niskosprawnych przydomowych piecach.

Różnorodna aktywność EDF w walce z niską emisją podejmowana jest we Wrocławiu, Toruniu, Krakowie, Zielonej Górze, Gdańsku i Gdyni. Grupa włącza się w realizowane przez miasta projekty m. in. w ramach programu KAWKA. To program Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej promujący ideę wykorzystania ekologicznych źródeł ciepła, takich jak ciepło

sieciowe i ciepła woda użytkowa zamiast indywidualnych pieców węglowych i lokalnych kotłowni. Wspólnie z dystrybutorami ciepła sieciowego, bądź bezpośrednio, podejmowane są działania ułatwiające spółdzielniom, wspólnotom mieszkaniowym i zarządom nieruchomości przyłączanie się do miejskiej sieci ciepłowniczej. Działania te uwzględniają zarówno wsparcie na każdym etapie projektu, zwłaszcza w celu pozyskiwania dotacji publicznych, jak i dofinansowanie oraz refundację części kosztów związanych z podłączeniem budynków do miejskiej sieci ciepłowniczej.



**Andrzej Modzelewski**  
Członek Zarządu,  
Dyrektor ds.  
Strategii i Rozwoju,  
EDF Polska

*Stale przyłączamy do miejskich sieci ciepłowniczych nowych odbiorców w miastach, w których ciepło pochodzi z jednostek kogeneracyjnych. Pozwala to na lokalne ograniczenie niskiej emisji, która jest poważnym problemem. Realizacja programu modernizacji naszych aktywów w Polsce, budowa nowej elektrociepłowni gazowej w Toruniu – to nasz wkład w walkę o czystsze powietrze, bezpieczeństwo energetyczne w regionach naszej działalności i rozwój niskoemisyjnego mixu energetycznego. W naszej ofercie posiadamy również rozwiązania umożliwiające naszym klientom oszczędzanie energii.*



Sieć ciepłownicza w Toruniu

# Przykładowe działania na rzecz poprawy jakości powietrza



## **GDAŃSK** Dziękuję, nie DYMię

*Dziękuję, nie DYMię* to kampania informacyjna prowadzona przez gdańską elektrociepłownię we współpracy z dystrybutorem – Grupą GPEC mająca na celu m.in. upowszechnienie informacji nt. możliwości uzyskania dofinansowania na modernizację nieekologicznych źródeł ciepła. Dzięki kampanii wpłynęły z Gdańska 34 wnioski o dofinansowanie wymiany źródeł ciepła (szacunkowa moc 3,7 MW).



## **ZIELONA GÓRA** Ciepła woda użytkowa

Elektrociepłownia Zielona Góra przyłącza do swojej sieci budynki ogrzewane wcześniej przez nieefektywne kotłownie lokalne. W ramach programu wybudowano moduły przygotowania ciepłej wody użytkowej, dzięki którym możliwa jest likwidacja piecyków gazowych. W latach 2014-2015 elektrociepłownia przyłączyła 16 budynków, a dzięki programowi zlikwidowanych zostało ok. 600 piecyków gazowych.



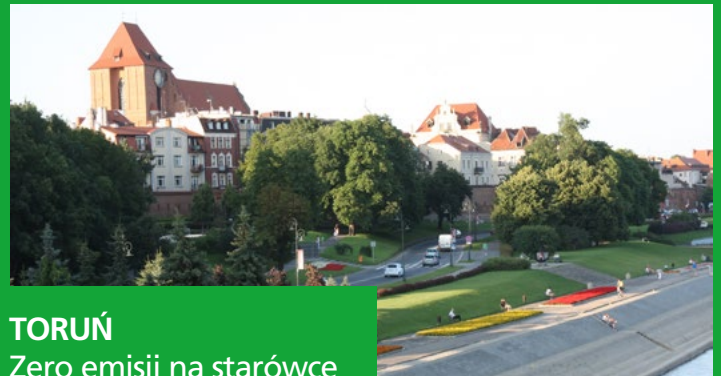
## **WROCŁAW** KAWKA

Kogeneracja włącza się w realizowany przez miasto Wrocław program *KAWKA*, w ramach którego wspólnie z dystrybutorem ciepła ułatwia spółdzielniom i wspólnotom mieszkaniowym proces przyłączania kamienic do miejskiej sieci ciepłowniczej. W programie przewidziano również edukację mieszkańców nt. możliwości korzystania z ciepła sieciowego. W 2015 r. dzięki programowi Kogeneracja przyłączyła do sieci blisko 150 mieszkań.



## **KRAKÓW** Program Ograniczania Niskiej Emisji (PONE)

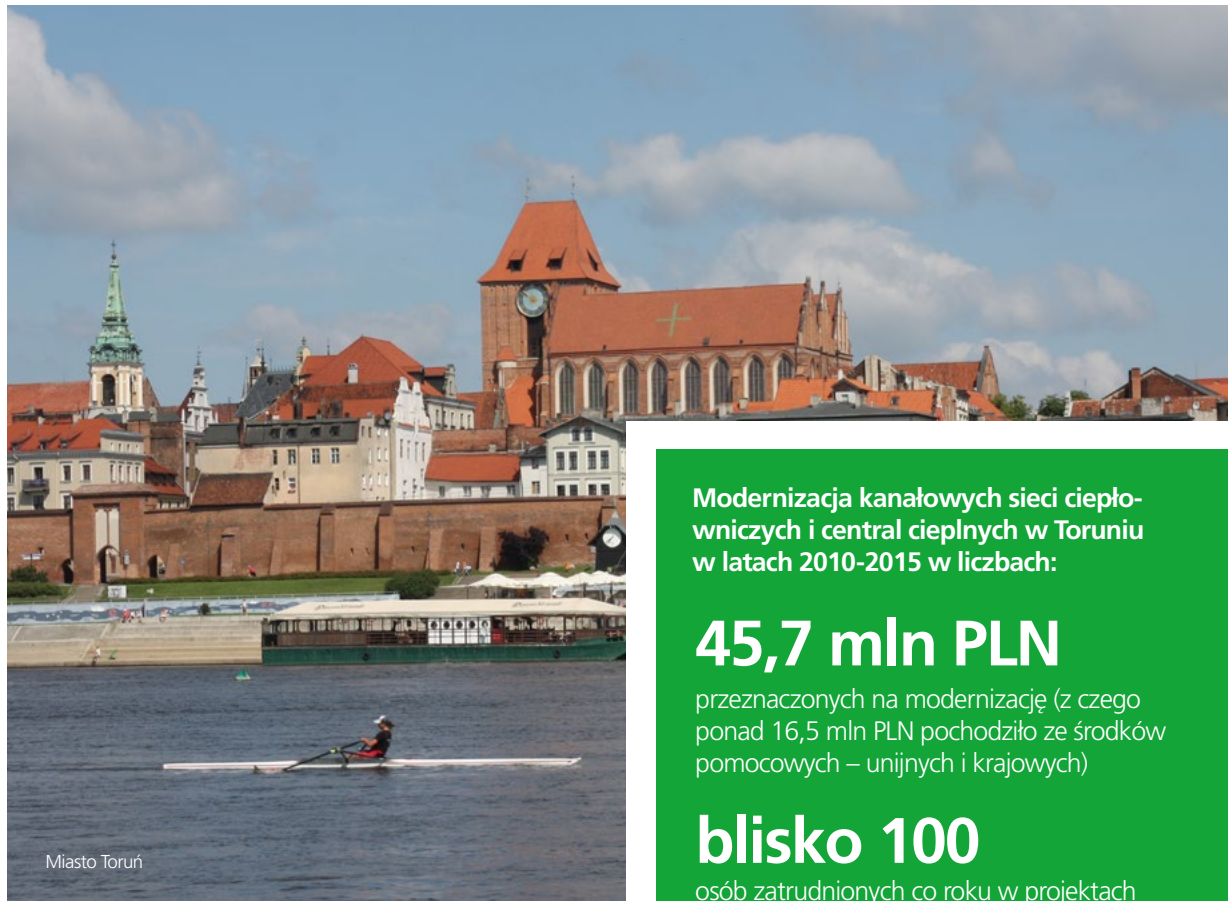
EDF Polska podpisał z miastem w 2012 r. porozumienie dotyczące działań na rzecz poprawy jakości powietrza w Krakowie przez ograniczenie niskiej emisji. Jego głównym celem jest likwidacja pieców węglowych w gospodarstwach domowych i przyłączanie do sieci ciepłowniczej. Mieszkańcy decydujący się na likwidację nieekologicznych palenisk mogą liczyć na zwrot części kosztów modernizacji. W latach 2013-2015 przyłączonych do sieci zostało 30 obiektów o łącznej mocy 4,57 MWt.



## **TORUŃ** Zero emisji na starówce

Od 2007 r. EDF Toruń udziela dofinansowania mieszkańcom starówki oraz obszaru Bydgoskiego Przedmieścia przy zmianie sposobu ogrzewania poprzez przyłączenie lokali do miejskiej sieci ciepłowniczej oraz likwidację pieców węglowych. Mieszkańcy mogą również liczyć na dofinansowanie przy wymianie ogrzewania węglowego na źródło niskoemisyjne przez wykorzystanie programu *KAWKA III*. W latach 2008-2015 przyłączono ponad 320 lokali oraz zlikwidowano 143 piece węglowe i jedną kotłownię węglową.





Miasto Toruń

Projekty związane z przyłączaniem nowych odbiorców do miejskiej sieci ciepłowniczej przyczyniają się do redukcji niskiej emisji i zanieczyszczenia powietrza. Z reguły przyjmuje się, że węzeł ciepły jest o 10% efektywniejszy niż stare urządzenie grzewcze. Dzięki wykorzystaniu ciepła sieciowego zmniejsza się zużycie paliwa na jednostkę dostarczonego ciepła oraz eliminuje się możliwość spalania śmieci w indywidualnych piecach. Obniża to emisję szkodliwych dla zdrowia substancji.

## ENERGIA WYKORZYSTANA EFEKTYWNIE

Istotne efekty w zakresie oszczędności energii przynoszą działania Grupy EDF promujące efektywność energetyczną wśród odbiorców, m.in. przez termomodernizację, zastosowanie ciepłej wody użytkowej, zwiększanie efektywności potrzeb własnych klientów czy redukcję strat na przesyle. W 2015 r. spółki z Grupy EDF w Polsce otrzymały od Prezesa URE świadectwa poprawy efektywności energetycznej dla zgłoszonych projektów.

W zorganizowanym przez Prezesa Urzędu Regulacji Energetyki w 2015 r. przetargu na wybór przedsięwzięć służących poprawie efektywności energetycznej złożono wnioski na pozyskanie świadectw efektywności energetycznej o wartości 131 849 GJ.

**Modernizacja kanałowych sieci ciepłowniczych i central ciepłych w Toruniu w latach 2010-2015 w liczbach:**

**45,7 mln PLN**

przeznaczonych na modernizację (z czego ponad 16,5 mln PLN pochodziło ze środków pomocowych – unijnych i krajowych)

**blisko 100**

osób zatrudnionych co roku w projektach modernizacyjnych

**ponad 26 km**

sieci ciepłowniczych wymienionych na nowoczesne sieci preizolowane

**1,1 km**

wymienionej izolacji termicznej na ciepłownicze sieci napowietrzne

**59**

węzłów ciepłych zmodernizowanych i wybudowanych

**ok. 9 tys. ton**

rocznie ograniczonej emisji CO<sub>2</sub> w wyniku modernizacji

**77,8 TJ**

zaoszczędzonej energii cieplnej rocznie

Działania w zakresie rozwoju sieci w rejonach działalności Grupy EDF dały wymierne efekty w postaci przyłączenia nowych odbiorców o łącznym zapotrzebowaniu na ciepło:

- w 2014 r. – **149,3 MWt**
- w 2015 r. – **167,9 MWt**

Jednocześnie wsparcie i doradztwo w procesie ubiegania się o białe certyfikaty weszło do pakietu usług oferowanych przez EDF klientom biznesowym.

Grupa EDF poprawia również efektywność energetyczną własnych instalacji, przede wszystkim poprzez modernizację sieci ciepłowniczych.





# 1.3. OCHRONA ZASOBÓW NATURALNYCH

EDF przeciwdziała nadmiernej eksploatacji zasobów dzięki zagospodarowaniu ubocznych produktów spalania i redukcję zużycia wody do procesów produkcyjnych. Spółki Grupy EDF w Polsce angażują się również w działania na rzecz promowania bioróżnorodności.

## ZAGOSPODAROWANIE UBOCZNYCH PRODUKTÓW SPALANIA

Grupa EDF w Polsce minimalizuje negatywny wpływ na środowisko m. in. dzięki efektywnemu gospodarowaniu zasobami. Świadczone przez spółkę EDF Ekoservis usługi odpopielania i nawęglania są nie tylko zgodne z zasadą poszanowania środowiska naturalnego, ale też wpisują się w strategię EDF związaną z rozwijaniem działalności usługowej. Poszukiwane są nowe możliwości lokowania popiołów i żużlu w prowadzonych w Polsce inwestycjach drogowych czy hydrotechnicznych.

Klientami EDF Ekoservis są następujące branże:

- przemysł cementowy i betonowy: roczna sprzedaż popiołu lotnego do betonu – ok. 400 tys. ton; udział w rynku – 6%<sup>2</sup>
- budownictwo inżynieryjne i drogowe: roczna sprzedaż produktów dla drogownictwa – 966 tys. ton; udział w rynku kruszyw alternatywnych – 7%

- górnictwo: roczna sprzedaż produktów dla górnictwa – ok. 74 tys. ton, udział w rynku – 4%
- przemysł budowlany: gips – roczna sprzedaż – 68 tys. ton, udział w rynku – 4%

### Ograniczenie zużycia wody w produkcji

W 2015 r. spółki Grupy EDF w Polsce ograniczyły zużycie wody o 10% w porównaniu z 2014 r. Działaniami podjętymi w celu ograniczania zużycia wody w tych latach były m. in.:

- podniesienie dyscypliny pracy urządzeń produkcyjnych
- optymalizacja odzysku ciepła
- likwidacja przecieków w instalacjach technologicznych
- optymalizacja sprzętu do technologii próbkowania wody
- optymalizacja podgrzewaczy wody surowej na akceleratorach
- modernizacja oczyszczalni ścieków

Okolo 2 mln ton ubocznych produktów spalania zagospodarowanych jest co roku.

O 7,2% zmniejszono w latach 2014-2015 całkowitą wagę odpadów w Grupie EDF w Polsce.

Przykładem współpracy w zakresie zagospodarowania produktów ubocznych jest podpisanie przez Grupę EDF kontraktu na dostawę kruszyw ze składowiska Nivy w Krakowie do budowy strategicznej dla kraju drogi ekspresowej S7.

Działaniami w zakresie efektywnego pozyskania surowca zajmuje się należąca do Grupy EDF spółka ZOWER - Zakład Odzysku Węgla w Czerwionce-Leszczynach, który eksploatuje składowisko odpadów pogórnich. Jest ono źródłem tańszego paliwa dla rybnickiej elektrowni. Teren zdegradowany jest przekształcany w miejsce rekreacyjno-wypoczynkowe. Projekt przewiduje zmniejszenie objętości hałdy o 20% oraz zadrzewienie terenu (65 ha).



	2014 r.	2015 r.
wody z rzek	40 757 760	40 321 754
wody z jezior	932 930 274	823 000 000
woda morska	17 237 574	24 770 180
wody podziemne	2 790 312	2 759 486
woda deszczowa bezpośrednio zebrana i przechowywana przez organizację	1 271 917	1 851 052
dostawy wody z sieci miejskiej	1 493 222	1 395 310
<b>SUMA</b>	<b>996 481 059</b>	<b>894 097 782</b>

### Promowanie różnorodności biologicznej

Grupa EDF w Polsce angażuje się w lokalne przedsięwzięcia związane z ekologią i ochroną środowiska. W racjonalny sposób gospodaruje zasobami wodnymi.

Wszystkie spółki Grupy EDF w Polsce przykładają wagę do utrzymania dobrego stanu cieków wodnych przylegających do urządzeń. To umożliwia utrzymanie w dobrym stanie ekosystemów wodnych i poprawia warunki życia zwierząt.

EDF w Polsce poszerza wiedzę o ochronie zasobów wodnych wśród swoich pracowników. Pomaga w tym m.in. udział elektrowni w Rybniku w corocznej akcji sprzątaniu rzeki Rudy.

#### Jacek Klucznik

Organizator akcji sprzątania rzeki Rudy

**Niesamowite zaangażowanie wszystkich uczestników zaowocowało przywróceniem naturalnego oblicza rzeki Rudy. Włączenie się wszystkich uczestników w tak szlachetną akcję napawa optymizmem i utwierdza nas w przekonaniu, że nasze działania mają sens i jeszcze bardziej mobilizują do kontynuacji naszego przedsięwzięcia.**

### Działania na rzecz bioróżnorodności:

- **Elektrociepłownia w Gdyni** zaangażowała się w reintrodukcję sokoła wędrownego już w 2006 r. Wtedy też nawiązała współpracę ze Stowarzyszeniem na rzecz Dzikich Zwierząt „Sokół”, w ramach której zainstalowano specjalne sokołe gniazdo na gdyńskim kominie. W elektrociepłowniach w Gdańsku i Gdyni oraz na składowiskach odpadów paleniskowych w Rewie i Letnicy przeprowadzono inwentaryzację fauny i flory. Zidentyfikowano również gatunki objęte ochroną.
- Na terenie **elektrociepłowni w Krakowie** można znaleźć kilkadziesiąt gatunków roślin i zwierząt. W celu ochrony bioróżnorodności realizowanych jest wiele działań, takich jak zakup skrzynek lęgowych dla ptaków, koszenie trawy w ściśle określonych terminach tak, aby ograniczać ryzyko dla zwierząt, dokarmianie ptaków czy sypanie przym kamieni dla płazów i gadów.



W Zielonej Górze wiedza na temat działań proekologicznych jest promowana wśród społeczności lokalnej. Opracowana książeczka *Dbajmy o środowisko* jest dystrybuowana podczas organizowanych co roku *Dni Otwartych Drzwi*. W zakładzie segregowane są odpady biodegradowalne pochodzące z utrzymania terenów zielonych zakładu i odpadów komunalnych.

# 1.4. INNOWACJE NA RZECZ OCHRONY ŚRODOWISKA

EDF w Polsce jest przedsiębiorstwem innowacyjnym i patrzącym w przyszłość, które inwestuje w działalność badawczo-rozwojową.



## BADANIA I ROZWÓJ TECHNIK WYTWARZANIA ENERGII

Centrum Badań i Rozwoju Grupy EDF w Polsce, zlokalizowane w Krakowie, prowadzi prace badawcze z obszaru szeroko pojętej energetyki konwencjonalnej z ukierunkowaniem na zwiększanie efektywności energetycznej jednostek wytwórczych, wydłużenie ich żywotności oraz ograniczanie ich negatywnego wpływu na środowisko.

Priorytety EDF w Polsce w zakresie innowacji na lata 2015-2020 to utrzymanie korzystnej pozycji konkurencyjnej w obszarze wytwarzania i przedłużenie żywotności majątku produkcyjnego. Cele te realizowane są poprzez:

- optymalizację procesu spalania w kotłach energetycznych, co w bezpośredni sposób przekłada się na ograniczenie negatywnego oddziaływania na środowisko
- opracowanie nowych rozwiązań w obszarze zagospodarowania ubocznych produktów spalania
- rozwój nowych technologii wspierających, które pozwolą sprostać przyszłym wymaganiom środowiskowym dotyczącym jakości powietrza, wody i ziemi

---

Centrum Badań i Rozwoju analizuje problemy eksploatacyjne, przyszłe regulacje i strategię Grupy. W oparciu o wiedzę i nowe technologie poszukuje skutecznych i nowatorskich rozwiązań.

---

W Zielonej Górze prowadzony jest pilotażowy projekt wytwarzania chłodu z ciepła sieciowego. Polega on na chłodzeniu budynku Muzeum Przyrodniczego przy użyciu technologii adsorpcyjnej, zasilanej z miejskiej sieci ciepłowniczej.



Centrum Badań i Rozwoju wspiera inne obszary działalności EDF w Polsce. Działania te opierają się na:

- analizie technologii produkcji wody lodowej z ciepła sieciowego w celu poszerzenia oferty produktowej wysokosprawnej kogeneracji (gotowość wprowadzenia produktu na rynek)
- wsparciu we wdrażaniu nowych rozwiązań w obszarach *smart metering, smart cities, e-mobility*
- monitorowaniu rozwoju technologii oraz podnoszeniu poziomu wiedzy w obszarze odnawialnych źródeł energii

Centrum Badań i Rozwoju posiada 3 zgłoszenia patentowe, kilkudziesiąt publikacji naukowych, wiele rekomendacji oraz wdrożeń rozwiązań w spółkach Grupy EDF w Polsce.

Do głównych osiągnięć należy zaliczyć:

- opracowanie technologii usuwania metali ze ścieków powstałych w procesie mokrego odsiarczania spalin
- optymalizację procesu spalania z wykorzystaniem optymalizatora immunologicznego oraz zaawansowanego systemu pomiaru temperatury spalin
- optymalizację procesu niekatalitycznej redukcji tlenków azotu (SNCR)
- wdrożenie rekomendacji pozwalających ograniczyć ryzyko korozji i szlakowania przy współspalaniu biomasy
- wdrożenie systemu pozwalającego ograniczyć zanieczyszczenie powierzchni ogrzewalnych kotła

### Współpraca zewnętrzna

Centrum Badań i Rozwoju współpracuje z wiodącymi uczelniami technicznymi w Polsce i za granicą. Dzięki kooperacji z instytutami badawczymi i innowacyjnymi firmami powstają i są wdrażane pionierskie rozwiązania, których EDF w Polsce jest pierwszym beneficjentem. Ambicją Grupy jest jednak wyjście z nowymi produktami na zewnątrz.



**Laurent Guillermin,**  
Członek Zarządu,  
Dyrektor ds. Finansów,  
EDF Polska

**Grupa EDF działa na całym świecie. Posiada międzynarodowe doświadczenie, profesjonalne zespoły, własne ośrodki badawczo-rozwojowe i inżynierskie proponujące innowacyjne rozwiązania. Dzięki nim EDF dostarcza konkurencyjne rozwiązania zapewniające zarówno rozwój społeczności lokalnych oraz poprawę bezpieczeństwa energetycznego, jak i ochronę środowiska naturalnego.**

Oprócz wspólnych projektów, Centrum Badań i Rozwoju współpracuje z uczelniami w zakresie praktyk letnich dla studentów, staży dla doktorantów oraz realizacji prac magisterskich i inżynierskich. Dzięki tej działalności, studenci mają możliwość poznania obiektów energetycznych, a także uczestniczenia w rozwiązywaniu realnych problemów i implementacji wypracowanych rozwiązań.



EDF w Polsce jest jednym z głównych sponsorów *Silesian Greenpower*. Ten stworzony w 2010 r. przez studentów Politechniki Śląskiej w Gliwicach zespół startuje w corocznym wyścigu samochodów elektrycznych – *Greenpower Corporate Challenge (GCC)* – na najśłynniejszych torach Wielkiej Brytanii. Na bazie zdobytego doświadczenia oraz wiedzy powstała koncepcja stworzenia na uczelni pojazdu elektrycznego z zamiarem wzięcia udziału w kolejnych wyścigach GCC.





## 2. ENERGIA JEST W LUDZIACH

# ENERGIA JEST W LUDZIACH

KULTURA ORGANIZACYJNA GRUPY EDF W POLSCE OPIERA SIĘ PRZED E WSZYSTKIM NA STAŁYM DOSKONALENIU ŚRODOWISKA PRACY POPRZEC ZAPEWNIENIE BEZPIECZEŃSTWA PRACOWNIKÓW I PRZESTRZEGANIE NAJWYŻSZYCH STANDARDÓW ETYCZNYCH.

## KLUCZOWE LICZBY

**ok. 3 tys.**

pracowników Grupy EDF w Polsce

**ok. 20 tys.**

pracowników wykonawców przeszło szkolenia wprowadzające z zakresu BHP w 2015 r.

**90%**

pracowników Grupy EDF w Polsce uważa bezpieczeństwo i higienę pracy za kwestię priorytetową

**224 tys.**

godzin szkoleń pracowników Grupy EDF w Polsce w latach 2014-2015

**150**

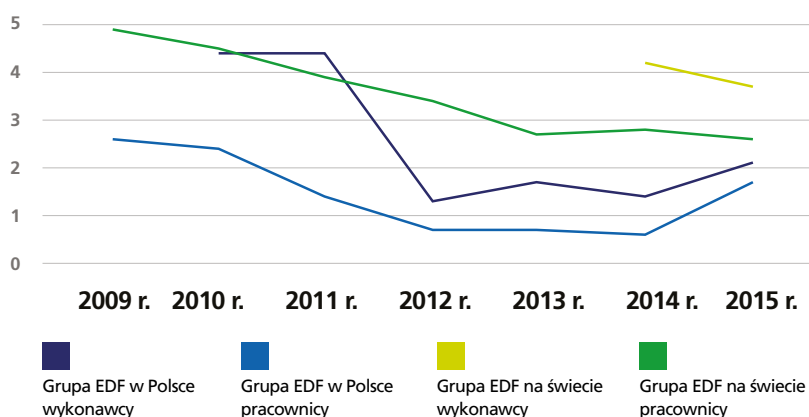
pracowników wykonawców zostało wyróżnionych za bezpieczną pracę w 2015 r.

## BEZPIECZEŃSTWO PRACY

Podjęcie Grupy do odpowiedzialności za zdrowie i bezpieczeństwo pracowników, kontrahentów, podwykonawców i innych osób przebywających na terenie zakładów wyznacza polityka BHP, której celem jest zero wypadków.

W efekcie prowadzonej polityki wypadkowość w spółkach Grupy EDF w Polsce spadła od 2009 r. o jedną trzecią wśród pracowników, a wśród podwykonawców o ponad połowę.

Częstotliwość wypadków w Grupie EDF w Polsce i na świecie<sup>3</sup>  
(Liczba wypadków ze stratą min. jednego dnia pracowników / 10<sup>6</sup> przepracowanych godzin)





## 2.1. BEZPIECZNE MIEJSCE PRACY

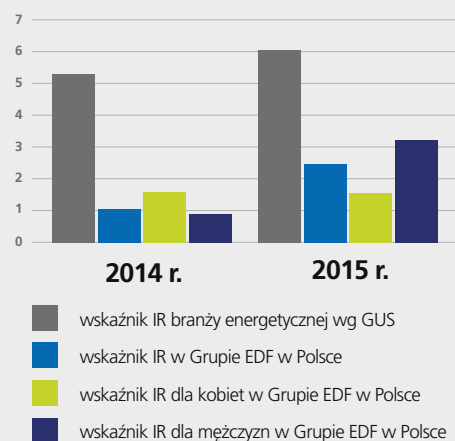
EDF rozwija się w Polsce dzięki zaangażowaniu blisko 3 tysięcy pracowników. Bezpieczeństwo pracy każdego z nich jest traktowane z najwyższą troską.

### POLITYKA BEZPIECZEŃSTWA

W EDF panuje przekonanie, że wszystkim wypadkom i urazom można zapobiec. Grupa EDF w Polsce angażuje pracowników na wszystkich szczeblach organizacji oraz swoich wykonawców w budowę wspólnej kultury bezpieczeństwa i osiągnięcie celu zero wypadków, zgodnie z przyjętą polityką BHP. Wszyscy pracownicy Grupy EDF w Polsce, pracownicy wykonawców i podwykonawców, przeszli w latach 2014-2015 szkolenia BHP.

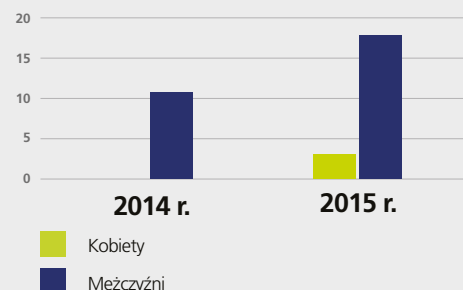
W latach 2014-2015 osiągnięto wyniki od 0,6 do 2,1 wypadku ze stratą co najmniej jednego dnia pracy na milion godzin zarówno w EDF w Polsce, jak i w firmach wykonawczych. Nastąpiło to przy jednoczesnym wzroście liczby godzin przepracowanych przez wykonawców i podwykonawców zaangażowanych w budowę nowych oraz modernizację i remonty istniejących instalacji (z 1,19 mln w 2014 r. do 1,56 mln godzin w 2015 r.). W 2015 r. w stosunku do 2014 r. odnotowano wzrost wypadków, co związane było z intensywnymi pracami przy budowie instalacji odsiarczania i odazotowania spalin realizowanymi równoległe we Wrocławiu, Krakowie, Gdańsku, Gdyni oraz Rybniku. Mimo wysokiej aktywności inwestycyjnej, która zwiększa ekspozycję na ryzyko incydentów na budowie, Grupa EDF w Polsce utrzymała wskaźnik wypadkowości na poziomie niższym niż średnia wypadkowości w Polsce.

Wskaźnik IR, pokazujący liczbę osób poszkodowanych na 1000 pracujących



Łączna liczba dni niezdolności do pracy z tytułu wypadków przy pracy

(LDR, liczony jako wskaźnik łącznej liczby dni straconych do liczby planowych godzin pracy pracowników w raportowanym okresie\*200000)



Instalacja Mokrego Odsiarczania Spalin w Gdańsku





Hala maszyn w elektrowni w Rybniku (D. Chmielewski, M. Magnowski, M. Pokój)

**Dariusz Chmielewski**  
Wicedyrektor ds. Bezpieczeństwa  
i Kompetencji Technicznych EDF Polska

***Budując kulturę bezpieczeństwa w naszej organizacji zrozumieliśmy, że nasz cel: zero wypadków możemy osiągnąć tylko wszystkich, w tym naszych wykonawców i podwykonawców. Każdy z nas jest integralną częścią kultury bezpieczeństwa. Dlatego nie wystarczy samo egzekwowanie zasad BHP. Wprowadziliśmy też szereg dodatkowych działań, takich jak m.in. nagradzanie za dobre wyniki BHP, tworzenie i wdrażanie wspólnych planów, wymiana doświadczeń, promocja zasad BHP oraz edukacja w tym zakresie.***

Grupą pracowników najbardziej narażonych na ryzyko choroby zawodowej, w szczególności na uszkodzenia słuchu, są osoby zatrudnione w obszarze eksploatacji. Ryzyko to wiąże się z pracą maszyn generujących hałas (turbogeneratory, turbiny gazowe, silniki, młyny węglowe). Wszystkim 382 narażonym pracownikom, czyli prawie 13% osób zatrudnionych w EDF w Polsce, zapewnia się takie działania jak obowiązkowe użycie ochronników słuchu czy specjalistyczne badania profilaktyczne.

#### **Ocena i monitoring bezpieczeństwa**

EDF dąży do ograniczania ryzyka związanego z bezpieczeństwem pracy dzięki kreowaniu kultury bezpieczeństwa.

Osiągnięte jest to m.in. przez:

- wdrażanie środków korygujących i zaradczych opartych na wielowymiarowej identyfikacji i ocenie ryzyk
- wyciąganie wniosków z zaistniałych zdarzeń
- poszukiwanie najlepszych praktyk zarówno wewnątrz Grupy EDF, jak i poza nią
- obserwacje zachowań

By móc dokonać pełnej oceny postępów w rozwoju kultury bezpieczeństwa, Grupa EDF w 2010 r. wdrożyła system audytów kultury bezpieczeństwa.

Audyty obejmują 13 obszarów działalności, m.in. zarządzanie bezpieczeństwem, efektywną komunikację, procedury i standardy jakości oraz zaangażowanie kierownictwa. Kultura bezpieczeństwa jest oceniana w pięciostopniowej skali. Wszystkie spółki Grupy EDF w Polsce przekroczyły w 2015 r. poziom 3,5 w pięciostopniowej skali. Oznacza to efektywne wykorzystanie systemów zarządzania bezpieczeństwem oraz ich systematyczny rozwój.

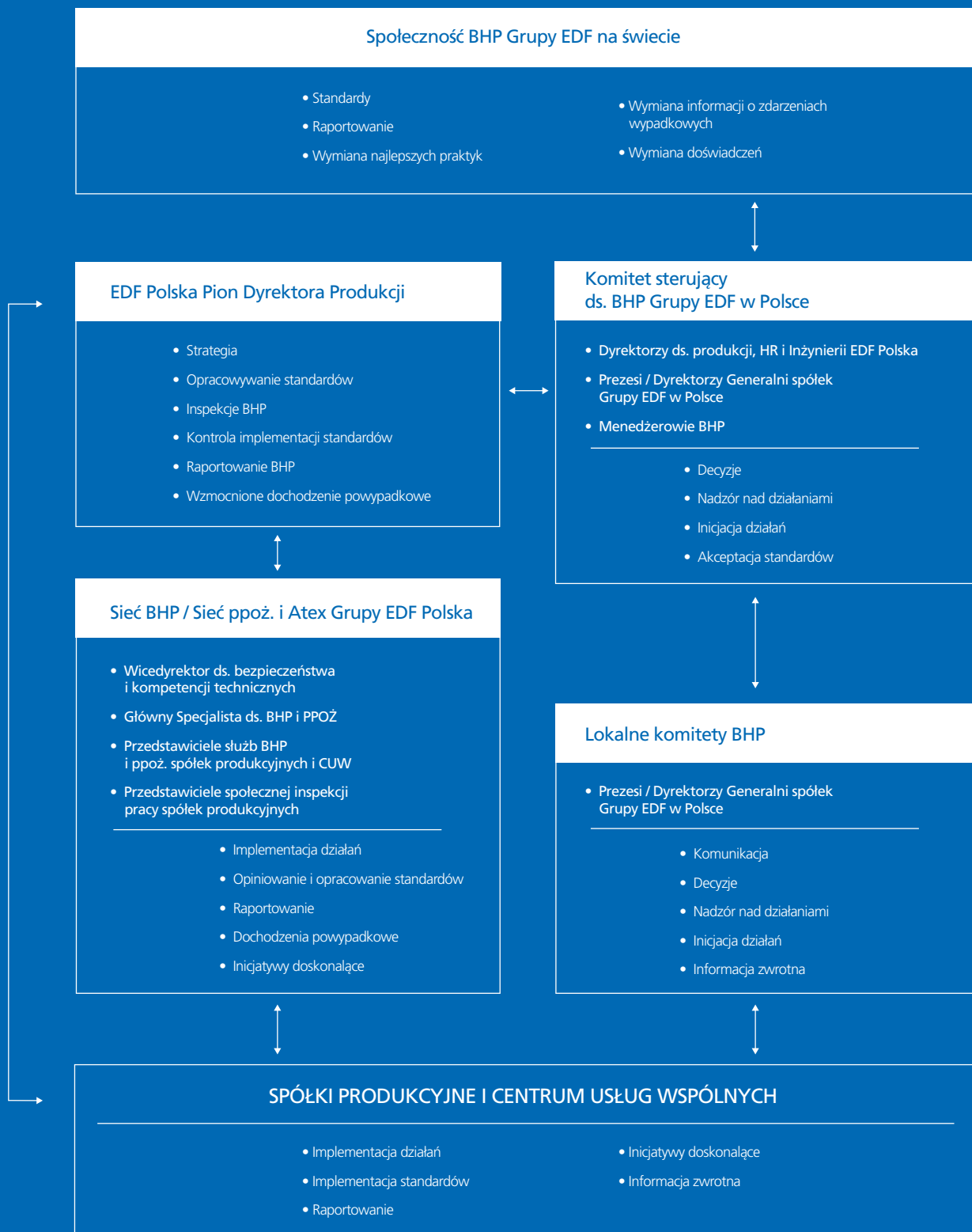
#### **Zarządzanie bezpieczeństwem**

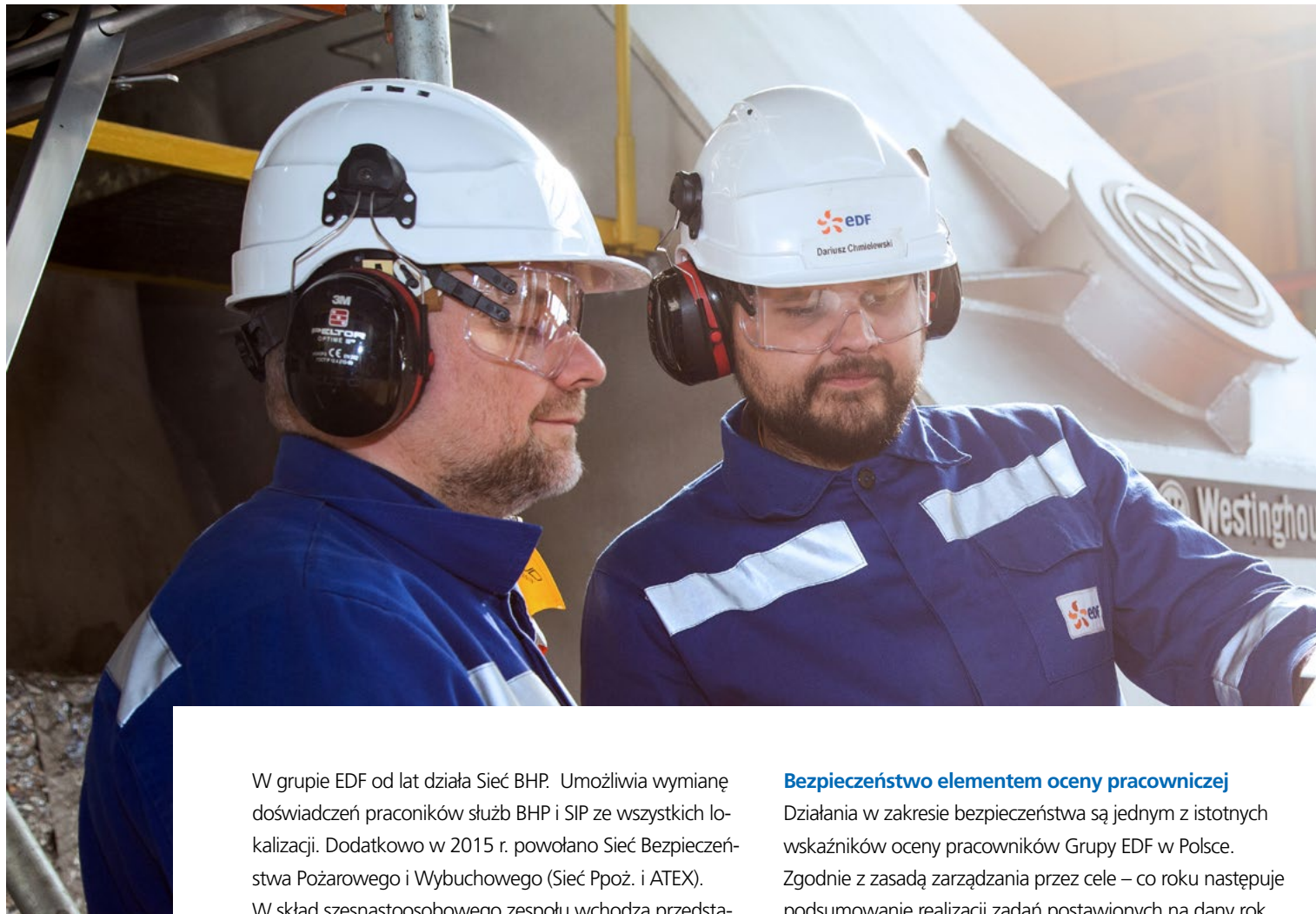
W Grupie EDF w Polsce uruchomiono wiele programów promujących kulturę bezpieczeństwa, w tym zintensyfikowano wizyty menedżerskie w terenie oraz promocję zasad BHP. Skuteczną realizację tych zasad zapewniają wpisane w strukturę organizacyjną EDF w Polsce komisje BHP, komitety BHP oraz podkomitety tematyczne, które są aktywne we wszystkich spółkach Grupy. Komitety reprezentują wszystkich pracowników Grupy, a w ich skład wchodzi przedstawiciele strony społecznej, służb BHP oraz menedżerowie.





## Struktura zarządzania BHP w Grupie EDF w Polsce





Kontrola rusztowania  
w elektrowni w Rybniku

W grupie EDF od lat działa Sieć BHP. Umożliwia wymianę doświadczeń pracowników służb BHP i SIP ze wszystkich lokalizacji. Dodatkowo w 2015 r. powołano Sieć Bezpieczeństwa Pożarowego i Wybuchowego (Sieć Ppoż. i ATEX). W skład szesnastoosobowego zespołu wchodzi przedstawiciele każdej lokalizacji Grupy EDF w Polsce dysponujący dużym doświadczeniem niezbędnym do utrzymania bezpieczeństwa technologicznego.

Praca Sieci nadzorowana jest przez Komitet BHP. Celem Sieci Ppoż. i ATEX jest budowa kompetencji w zakresie bezpieczeństwa procesowego. Dzięki niej doskonalone jest bezpieczeństwo urządzeń, instalacji i zakładów w oparciu o najwyższe wspólne standardy. Utworzenie Sieci Ppoż. i ATEX jest odpowiedzią na nowe wyzwania związane z realizacją programu inwestycyjnego (budowa nowych instalacji odsiarczania i odazotowania w zakładach produkcyjnych oraz budowa bloku gazowego w Toruniu).

#### Bezpieczeństwo elementem oceny pracowniczej

Działania w zakresie bezpieczeństwa są jednym z istotnych wskaźników oceny pracowników Grupy EDF w Polsce. Zgodnie z zasadą zarządzania przez cele – co roku następuje podsumowanie realizacji zadań postawionych na dany rok oraz przekazanie pracownikom informacji zwrotnej na temat jakości ich pracy. Jest to także okazja do rozmów na temat przebiegu współpracy, realizowanych projektów i zadań oraz ścieżek rozwoju.

Wszyscy pracownicy EDF w Polsce mogą z kolei co roku ocenić środowisko pracy pod względem BHP w badaniu *My EDF*. Oceniają oni m.in. priorytetowość kwestii bezpieczeństwa czy zaangażowanie bezpośredniego przełożonego w zapobieganie zagrożeniom w zakresie BHP.



Przewodniczącym Komisji BHP w elektrowni w Rybniku jest dyrektor oddziału lub wskazana przez niego osoba. W skład Komisji wchodzi także specjaliści ds. BHP, lekarz, przedstawiciel straży pożarnej oraz reprezentanci związków zawodowych. Oprócz realizacji projektów popularyzujących tematykę bezpieczeństwa pracy, w zakres prac Komisji wchodzi także m.in. prowadzenie przynajmniej raz na kwartał przeglądów warunków pracy oraz opiniowanie planów i działań w zakresie poprawy bezpieczeństwa.

W trosce o pracowników biurowych powstał Podkomitet Bezpieczeństwa w Biurze w gdańskiej elektrociepłowni. Zadaniem Podkomitetu jest zwracanie uwagi na niebezpieczeństwa związane z pracą biurową. Wykonywana w niewłaściwych warunkach może przyczynić się do pogorszenia stanu zdrowia i ogólnej kondycji fizycznej, a w konsekwencji prowadzić też do spadku jakości pracy. W ramach prowadzonych działań Podkomitet m.in. zachęca pracowników do aktywności ruchowej podczas pracy przy komputerze.

**Jak ocenia Pan/i swoje środowisko pracy pod względem bezpieczeństwa i higieny w skali od 1 do 10? (średni wynik %)**

Ocena bezpieczeństwa w miejscu pracy z perspektywy pracowników Grupy EDF w Polsce

2014 r.	2015 r.
8	7,8

Ponadto pracownicy mają możliwość zgłaszania swoich uwag i sugestii dotyczący BHP, które są analizowane podczas tworzenia planów działań doskonalących.

**Obserwacje w terenie**

Realizacja celu zero wypadków zależy od skutecznej identyfikacji i eliminowania niewłaściwych warunków oraz działań, które mogą być przyczyną groźnych incydentów. Służy temu system obserwacji w terenie. Jest on wdrażany wielopoziomowo przez kierownictwo specjalistów, nadzór i pracowników liniowych.

Powstał również system informatyczny do rejestrowania zdarzeń BHP. Pozwala on uporządkować obserwacje pod względem miejsca oraz obszaru działania. Takie usystematyzowanie obserwacji pozwala wychwytywać trendy w zakresie zagrożeń BHP i dostosować działania zapobiegawcze.

System umożliwia zgłaszanie zarówno negatywnych, jak i pozytywnych obserwacji.

W latach 2014-2015 wizyty menedżerskie w terenie wzbogaciły zasób wiedzy o stanie BHP o 4 111 obserwacji. Wśród nich 2 275 było negatywnych, a 1 836 pozytywnych.

**Wiadomość Bezpieczeństwa**

Kulturę bezpieczeństwa wzmacnia codzienne uświadamianie, że BHP jest priorytetem. W 2012 r. został uruchomiony projekt *Wiadomość Bezpieczeństwa*. Każdy z pracowników Grupy EDF w Polsce na początku tygodnia dostaje mailem *Wiadomości na każdy dzień*, a raz na miesiąc w formie wkładki dołączanej do *Wspólnej Energii* - magazynu pracowników. Wiadomości są opracowywane przez Wydział BHP przy udziale HR i Komunikacji.

Tematy *Wiadomości Bezpieczeństwa* mogą dotyczyć zarówno kwestii czysto technicznych, jak i ergonomii stanowiska pracy w biurze czy prawidłowej eksploatacji auta. Są one przedmiotem dyskusji na początku wszystkich spotkań. Narzędzie to nie tylko wzbogaca wiedzę pracowników na temat bezpieczeństwa, ale też zwiększa świadomość zagrożeń, które mogą się pojawić w każdym miejscu pracy i poza nim.

W 2015 r. 90% pracowników Grupy EDF w Polsce stwierdziło, że BHP jest dla wszystkich kwestią priorytetową.

Nastawnia bloku gazowo-parowego w EC Zielona Góra





## WYNIKI W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA

### Celebracja dni bez wypadków

Dobre wyniki w zakresie bezpieczeństwa celebrowane są w zakładach Grupy. EDF zarówno docenia zaangażowanie i motywację, którymi pracownicy i wykonawcy kierują się w kwestiach poprawy bezpieczeństwa. Na przykład spółka EDF Toruń uroczystie obchodzi dni bez wypadku już od 2011 r.

**EDF Toruń:** 4 czerwca 2015 r. w gronie pracowników i firm podwykonawczych obchodzono:

**2 958**

dni bez wypadku pracowników EDF Toruń

**582**

dni bez wypadku podwykonawców

**EC Zielona Góra:** 3 listopada 2015 r. w gronie pracowników spółki i Centrum Usług Wspólnych oraz pracowników firm wykonawczych obchodzono:

**500**

dni bez wypadku

**Elektrociepłownie w Gdańsku i Gdyni:** 9 lipca 2015 r. w gronie pracowników EDF i firm podwykonawczych obchodzono:

**850**

dni bez wypadku na budowie IMOS



### Różnorodne metody promowania BHP

Motywacją do rozwoju kultury bezpieczeństwa w Grupie EDF w Polsce są również wewnętrzne i zewnętrzne konkursy w zakresie BHP. Na poziomie całej Grupy EDF w Polsce zorganizowano we wrześniu 2015 r. konkurs wiedzy o bezpieczeństwie w pracy, w którym wzięli udział laureaci lokalnych konkursów.

### Pracuj z głową

Prowadzony program *Pracuj z głową* ma na celu popularyzację przepisów i zasad BHP, ochrony przeciwpożarowej i ochrony pracy wśród pracowników. Oprócz głównego rezultatu tego działania, jakim jest zwiększenie bezpieczeństwa i zmniejszenie liczby zagrożeń, firmy wykonawcze i podwykonawcze wzmacniają swoją pozycję wśród partnerów biznesowych i skuteczniej motywują pracowników.

W ramach programu *Pracuj z głową* wyróżniani są pracownicy firm wykonawczych, którzy dbają o bezpieczeństwo swoje i innych, są świadomi zagrożeń, ale również odmawiają wykonania poleceń, które mogłyby skutkować naruszeniem zasad BHP.



Od 2007 r. organizowany jest konkurs *Challenge BHP - Bezpieczna praca w EDF Toruń*. Pracownicy mogą zgłaszać zaobserwowaną niezgodność w obszarze BHP podczas wizyt terenowych. Otrzymują za to punkty, które po zsumowaniu przekładane są na ekwiwalent pieniężny przekazywany organizacjom pozarządowym.

W Kogeneracji co roku organizowany jest konkurs na *Bezpiecznego Pracownika Kwartału i Bezpiecznego Pracownika Roku*. Celem tych konkursów jest promowanie właściwych postaw i zachowań w obszarze bezpieczeństwa pracy.



#### Działania zrealizowane w ramach Programu SOWA:

- pozyskanie 36 firm partnerskich
- przeszkolenie 151 liderów w BHP gotowych do prowadzenia szkoleń okresowych w swoich oddziałach
- przygotowanie trenerów do prowadzenia szkoleń okresowych
- uruchomienie akcji promocyjnej dla pracowników firm wykonawczych (prezentacje dla menedżerów, plakaty, ulotki, film wyświetlany w ramach programu *Pracuj z głową*, dni bezpieczeństwa na budowie)
- realizacja akcji promocyjnych dla pracowników: prezentacja do wykorzystania w ramach spotkań z pracownikami, film *Podsumowanie miesiąca*, komunikacja menedżerska, informacje w newsletterach

## LIDERZY BEZPIECZNYCH ZACHOWAŃ

Budowa kultury bezpieczeństwa wymaga mądrego przywództwa. W każdej spółce Grupy EDF działają komitety BHP - ciała decyzyjne, które jednocześnie monitorują realizację planów w zakresie bezpieczeństwa. Na poziomie organizacyjnym nadzoru działań BHP dokonują menedżerowie w ramach prowadzonych obserwacji i wizyt w terenie.

### Champion

W ramach programu *Champion* doświadczeni pracownicy dzielą się wiedzą z innymi. Program wyłania osoby będące ekspertami w obszarach, którymi na co dzień się zajmują. Championi stają się mentorami dzielącymi się wiedzą z innymi oraz udzielając porad dotyczących swojego obszaru eksperckiego.

### Lider BHP w zespole – SOWA

W celu promowania zasad bezpieczeństwa w pracy powstał również program *Lider BHP w zespole – SOWA*. Program SOWA rozpoczął się w lutym 2015 r., a jego głównymi celami są:

- budowa kultury pracy, w której istnieje pełna akceptacja dla reagowania na niebezpieczne zachowania, nie ma natomiast przyzwolenia na naruszanie zasad BHP

- szybkie identyfikowanie zagrożeń i zgłaszanie ich właściwym osobom
- natychmiastowe usuwanie niebezpieczeństw

## PARTNERSTWO DLA BEZPIECZEŃSTWA

Uruchomiony w 2014 r. program *Partnerstwo dla bezpieczeństwa* jest jednym z kluczowych działań mających na celu ciągłą poprawę kultury bezpieczeństwa w Grupie EDF w Polsce. Celu zero wypadków nie da się osiągnąć bez aktywnego współudziału firm wykonawczych. Dlatego bazą do realizacji programu stały się wspólne seminaria poświęcone identyfikacji potencjalnych obszarów do doskonalenia oraz najlepszych praktyk.

W ramach programu prowadzone są akcje edukacyjne, kampanie informacyjne oraz szkolenia. Uruchomiono 12 zespołów zadaniowych kierowanych przez przedstawicieli najwyższego kierownictwa, które rozwijają pomysły wypracowane wspólnie z partnerami EDF podczas seminariów i warsztatów.





**Thierry Doucerain,**  
Prezes Zarządu  
EDF Polska

**Rozpoczęty w 2013 r. przez EDF w Polsce program inwestycyjny ma na celu modernizację aktywów wytwórczych, podnoszenie ich efektywności i zmniejszanie wpływu na środowisko. Jest on ogromnym wyzwaniem w zakresie koordynacji robót i zapewnienia bezpieczeństwa. Skalę przedsięwzięcia pokazuje to, że w samym tylko 2015 r. codziennie na terenie zakładów Grupy, oprócz naszych pracowników, przebywało ponad 4 300 osób z firm zewnętrznych. W tym kontekście powstał program Partnerstwo dla bezpieczeństwa, którego celem jest budowanie wspólnej kultury bezpieczeństwa wśród pracowników Grupy EDF i przedstawicieli firm wykonawczych. Tylko partnerska współpraca na rzecz bezpieczeństwa pozwala nam na osiągnięcie wspólnego celu: zero wypadków.**

#### Kampania Pracuj z głową

Elementem programu Partnerstwo dla bezpieczeństwa jest też zapoczątkowana w lutym 2015 r. dwuletnia kampania, w ramach programu Pracuj z głową. Powstała po to, by wszyscy pracownicy i wykonawcy Grupy EDF w Polsce, szczególnie ci realizujący prace budowlane, nawet w trakcie najbardziej intensywnej pracy nigdy nie zapominali o tym, co najważniejsze – bezpieczeństwie.

Doświadczenia EDF w Polsce wykazują, że wykonawcy współtworzą kulturę bezpieczeństwa organizacji. Budowa długoterminowych, partnerskich relacji z nimi daje w zakresie bezpieczeństwa dużo lepsze wyniki niż częsta zmiana firm, z którymi się współpracuje.



Przykładem działań podjętych w ramach programu Partnerstwo dla bezpieczeństwa jest podpisywanie przez Grupę EDF w Polsce z głównymi wykonawcami przy dużych projektach tzw. Karty Bezpieczeństwa. Zawiera ona personalne zobowiązanie przedstawicieli najwyższego kierownictwa firm wykonawczych do zapewnienia standardów BHP.





**NIGDY:**

- NIE BIEŻĘ POD WPLYWEM ALKOHOLU (LUB INNYCH ŚRODKÓW ODPĘDZAJĄCYCH SIĘ) W PRACY
- NIE UŻYWAJĘ ZABEZPIECZEŃ (ŚRODKÓW OCHRONY ZBIOROWEJ) BEZ UPOMINIENIA
- NIE PRÓBUJĘ SIĘ NIE STOIĆ POD ZAKŁADANĄ CIĘ SIŁĄ
- NIE WCHODZĘ DO PRZEDSIĘWZIĘCIA BEZ ZAPROPOZYCJONOWANEJ KONTROLI JAKOŚCI I ASSEKURACJI
- NIE ROZPOCZYNAM PRACY W NIEZAPROPOZYCJONOWANYM WYNIKU

**ZAWSZE:**

- ZAPROPOZYCJONOWANĄ PRACĘ PRACUJĘ NA WYKONANIE I ZAPROPOZYCJONOWANY PRACĘ PRACUJĘ NA WYKONANIE
- PRZED ROZPOCZĘCIEM PRACY PRACUJĘ NA WYKONANIE ENERGETYCZNYCH URZĄDZEŃ, NIE ZOSTAJĘ ZAPROPOZYCJONOWANY (LUB ZOSTAJĘ UPOMINANY) CZYNNIE STANOWISZĄC ZAPROPOZYCJONOWANY
- UŻYWAJĘ ODPORNEGO SPRĘTU OCHRONNEGO PODCZAS PRACY POD NAPIĘCIEM
- ZAPRAJAM NAŁI BEZPIECZEŃSTWA I PRZEDSIĘWZIĘCIA OGRANICZENIA PRĘDKOŚCI
- ZACHOWUJĘ BEZPIECZNA ODLEGŁOŚĆ OD MASZYN I URZĄDZEŃ BEZCIEPNOŚCI W BUDOWIE
- ZACHOWUJĘ KANALIZACJĘ RATUNKOWĄ PODCZAS PRACY W POBLIŻU ZBIORNIKÓW WODNYCH, PRZY BRANIU ZBIORNIKÓW WODNYCH
- PRZEDSIĘWZIĘCIA ZWIĄZANE Z WYKONANIEM ODPADÓW ODPADÓW ODPADÓW W STERACH ZAKŁADÓW WYKONAWCZYCH

**PROSZĘ PRACUJ Z GŁOWĄ**

WYPADKÓW PODCZAS PRACY MOŻNA UNIKAĆ PRACUJĄC Z GŁOWĄ I PRACUJĄC O NASZE BEZPIECZEŃSTWO, BY WROCIEŃ CAŁO DO NASZYCH BLISKICH

Pracuj z głową dla siebie i bliskich – o tej zasadzie pracownikom EDF przypominają filmy, banery, ulotki i inne narzędzia komunikacji.





Centrum 0 wypadków  
w Rybniku

### Centrum 0 wypadków

Jednym z efektów programu *Partnerstwo dla bezpieczeństwa* było utworzenie w rybnickiej elektrowni pierwszego *Centrum 0 wypadków*, w którym EDF udostępnia nieodpłatnie swoim wykonawcom sale do szkoleń teoretycznych i praktycznych. Firmy wykonawcze pracują często z dala od swoich siedzib i nie mają takiego zaplecza w miejscu wykonywania prac.

*Centrum 0 wypadków* to nowatorskie rozwiązanie, które pomaga w budowie kultury bezpieczeństwa. Podobne centra powstaną w pozostałych spółkach i oddziałach Grupy EDF.

### Learning expedition – wyprawa po wiedzę

Budowaniu kultury bezpieczeństwa służy również wymiana praktyk między pracownikami EDF z różnych krajów – program *Learning Expedition*. To wyjazdy, podczas których uczestnicy odwiedzają konkretną spółkę Grupy EDF, a dzięki obserwacjom i bezpośrednim rozmowom zapoznają się z wybranymi zagadnieniami.

Dzięki doświadczeniom zebranych we Francji, w Stanach Zjednoczonych czy Wielkiej Brytanii, menedżerowie EDF w Polsce są w stanie lepiej dostosować metody zarządzania do osiągania celu, jakim jest rozwój biznesowy przy zachowaniu bezpieczeństwa wszystkich pracowników.



**Michał Pokój**  
Kierownik Wydziału  
BHP i Ppoż., EDF Polska  
Oddział w Rybniku

*Opowiadając ludziom o bezpieczeństwie mamy wrażenie, że wszyscy rozumiemy je tak samo. Dopiero w terenie widzimy, że może być inaczej. Już w trakcie urządzania pomieszczeń Centrum 0 wypadków było widać, że możliwość bezpośredniego zetknięcia się z nieprawidłowością uzmysławia, jakie zagrożenia kryją się np. w niewłaściwej konstrukcji rusztowania, przypalonych szelkach bezpieczeństwa czy uszkodzonym elektronarzędziu. O Centrum nigdy nie będę mógł powiedzieć „gotowe”. Będzie ono ciągle ewaluowało w zależności od zapotrzebowania, od zaistniałych zdarzeń wypadkowych i dostępności ciekawych eksponatów.*





Plac budowy nowej elektrociepłowni gazowej w Toruniu

## BEZPIECZEŃSTWO W PROJEKTACH INWESTYCYJNYCH

Dla każdego projektu inwestycyjnego realizowanego w Grupie EDF powstaje dedykowany system zarządzania BHP. Oparty na prewencji, planowaniu i reagowaniu na obserwacje i spostrzeżenia. Podczas każdej inwestycji organizowany jest też *Dzień Bezpieczeństwa na budowie*. To kilkugodzinne spotkanie szkoleniowe dla wszystkich pracowników w zakresie BHP na placu budowy.

### Działania w zakresie BHP wynikają z przekonań zapisanych w Polityce BHP Grupy EDF w Polsce:

- wszystkim wypadkom oraz urazom można zapobiec
- żadna praca nie jest tak ważna, żadna usługa nie jest tak pilna, aby nie móc poświęcić jej tyle czasu ile potrzeba, aby bezpiecznie wykonać wszystkie czynności
- bezpieczne podejście do pracy jest zasadniczym elementem profesjonalizmu
- wysoki poziom bezpieczeństwa jest istotnym warunkiem trwałego sukcesu w biznesie



**Wojciech Heydel**  
Prezes Zarządu  
Kogeneracji

*Jeszcze bardziej niż nagroda w konkursie Buduj Bezpiecznie ucieszyła nas statystyka wypadków – zero tego typu zdarzeń od samego początku budowy instalacji odsiarczania. Mamy nadzieję, że efekty projektu docenią też wrocławianie, którzy zyskali dzięki niej czystsze powietrze.*



Wysoki poziom bezpieczeństwa, jaki zapewniają procedury stosowane w Grupie EDF w Polsce potwierdza fakt, że budowa instalacji odsiarczania we wrocławskiej elektrociepłowni w 2015 r. zajęła pierwsze miejsce w konkursie *Buduj bezpiecznie* organizowanym przez Państwową Inspekcję Pracy we Wrocławiu.

EC Zielona Góra zdobyła w rankingu Urzędu Dozoru Technicznego tytuł *Lidera Bezpieczeństwa Technicznego 2015*. Nagroda została przyznana w uznaniu za efektywną współpracę w obszarze minimalizowania ryzyka eksploatacji urządzeń technicznych, utrzymywania wysokiego standardu bezpieczeństwa technicznego oraz wkładu w stabilny rozwój polskiej gospodarki.

## 2.2. KULTURA ORGANIZACYJNA I WARTOŚCI

Dla EDF szczególnie istotne jest, aby wszystkie działania biznesowe były prowadzone w oparciu o standardy etyki i transparentność. Ważną częścią kultury organizacyjnej jest również wspieranie rozwoju pracowników na każdym szczeblu organizacji oraz przygotowanie ich przyszłych wyzwań.

### PROMOWANIE KULTURY ETYCZNEJ NA CO DZIEŃ

#### Zasady etyczne

Nadrzędnym dokumentem wspomagającym kształtowanie kultury organizacyjnej bazującej na wartościach etycznych Grupy EDF jest *Kodeks Etyki*. Zawiera on z jednej strony zobowiązania EDF jako pracodawcy, a z drugiej pracowników w zakresie etycznego postępowania. *Kodeks Etyki* odnosi się do dziesięciu zasad *Global Compact*, których Grupa EDF zobowiązała się przestrzegać.

EDF opiera swoją działalność na trzech podstawowych wartościach:

- szacunek
- solidarność
- odpowiedzialność

Etyczne postawy w codziennej praktyce biznesowej EDF wdraża w oparciu o *Porozumienie o społecznej odpowiedzialności*, które zobowiązuje Grupę m.in. do zwiększania zdolności adaptacyjnych pracowników przez cały okres ich aktywności zawodowej, do zapewniania osłony socjalnej, dialogu społecznego, walki z dyskryminacją i wspierania integracji osób niepełnosprawnych.

#### Rzecznik Praw Pracowniczych

Do zadań rzecznika należy m.in. przyjmowanie potencjalnych skarg od pracowników dotyczących warunków pracy, relacji z przełożonymi, równego traktowania, przestrzegania prawa i regulacji wewnętrznych oraz pode-

jmowanie i nadzorowanie działań wyjaśniających, opiniowanie działań pracodawców w obszarze spraw pracowniczych czy też koordynowanie na szczeblu Grupy inicjatyw dotyczących przeciwdziałaniu wykluczeniu.

#### Korespondenci ds. Etyki

*Korespondenci ds. Etyki* działają we wszystkich spółkach i oddziałach Grupy EDF w Polsce. Do ich zadań należy m.in. współtworzenie publikacji dotyczących etyki, uczestnictwo w spotkaniach z pracownikami, udział w działaniach na rzecz różnorodności i w przygotowywaniu szkoleń. W razie potrzeby *Korespondenci ds. Etyki* biorą udział w rozwiązywaniu problemów dotyczących mobbingu, molestowania i dyskryminacji. Rozpoznają i rozwiązują sprawy naruszeń w zakresie nieuczciwej konkurencji, korupcji i oszustw.

#### Tworzenie przyjaznego środowiska pracy zgodnie z Kodeksem Etyki EDF wymaga współpracy wszystkich interesariuszy:

- zobowiązania Grupy EDF to m.in.: zapewnienie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, ochrona środowiska naturalnego, zapobieganie dyskryminacji i mobbingowi, przeciwdziałanie oszustwom oraz działanie w sposób etyczny
- zobowiązania pracowników: szanowanie drugiego człowieka, uczciwe działanie, ochrona majątku Grupy, szanowanie interesariuszy oraz etyczne postępowanie



Korespondenci są członkami *Rady Etyki EDF*, która ma na celu wymianę doświadczeń i określanie najlepszych praktyk oraz wypracowywania rozwiązań w zakresie etyki na poziomie Grupy EDF w Polsce.

Dla pracowników chcących zachować poufność w zgłaszaniu problematycznych dla nich kwestii stworzono też dedykowany adres mailowy. Wiadomości trafiają do *Rzecznika Praw Pracowniczych*.

W 2015 r. poprzez mechanizmy zgłaszania naruszeń zarejestrowano 12 zachowań nieetycznych<sup>4</sup>.

## IDENTYFIKACJA OBSZARÓW RYZYKA W DZIEDZINIE ETYKI

We wrześniu 2015 r. w Grupie EDF w Polsce zaktualizowano *Politykę zapobiegania oszustwom* i przeprowadzono szkolenia antykorupcyjne. Pod kątem ryzyka związanego z korupcją przeanalizowano wszystkie spółki i oddziały Grupy. Przegląd był prowadzony w obszarach zakupów, sprzedaży i obrotu, zarządzania gotówką i wynagrodzeniami, gospodarki paliwami i środkami trwałymi oraz procesu zatrudniania.



**Łukasz Woźniak**  
Dyrektor ds. Compliance  
EDF Polska

***Nasza organizacja proaktywnie zarządza procesami i obszarami ryzyka. Dedykowany zespół Compliance zapewnia działanie w zgodności z wymaganiami zewnętrznymi i wewnętrznymi, w szczególności dbając o szerzenie kultury etyki i wsparcie różnorodności.***

Wszyscy pracownicy, członkowie organów zarządczych oraz dostawcy w latach 2014-2015 zapoznali się polityką i procedurami antykorupcyjnymi w organizacji.

EDF podejmuje dodatkowe działania antykorupcyjne w stosunku do największych dostawców.

Szkolenia pracowników w zakresie polityki i procedur antykorupcyjnych

Nazwa	2014 r.	2015 r.
Liczba członków organów zarządczych, którzy przeszli szkolenia antykorupcyjne	14	14
Procent członków organów zarządczych, którzy przeszli szkolenia antykorupcyjne	100%	100%
Liczba pracowników, którzy przeszli szkolenia antykorupcyjne	1 948	210
Procent pracowników, którzy przeszli szkolenia antykorupcyjne <sup>5</sup>	68%	7,5%

Każdy zakup, którego wartość przekracza 100 tys. PLN (w 2015 r. dotyczyło to 723 dostawców, czyli 18% wszystkich dostawców) jest realizowany w oparciu o umowę zawierającą oświadczenia o przestrzeganiu *Porozumienia o społecznej odpowiedzialności*. Określa ono wymagania w zakresie jakości usług, poszanowania prawa i zasad etycznych, dbałości o BHP, uczciwości wobec pracowników oraz ochrony środowiska.

## NAGRODY I WYRÓŻNIENIA

Skuteczność działań w zakresie odpowiedzialności społecznej potwierdzają zdobyte przez Grupę nagrody i wyróżnienia:

### 2014 r.

- tytuły: Lider Społecznej Odpowiedzialności, Dobra Firma, Dobry Pracodawca i Eko Firma
- 22. miejsce w ogólnokrajowym Rankingu Odpowiedzialnych Firm 2014 (awans o trzy miejsca w porównaniu z 2013 r.)
- notowanie Kogeneracji w Respect Index – indeksie odpowiedzialnych spółek giełdowych

### 2015 r.

- tytuł Etyczna Firma
- 13. miejsce w ogólnokrajowym Rankingu Odpowiedzialnych Firm 2015, druga pozycja w kategorii „Paliwa, Energetyka, Wydobycie”
- listki CSR Polityki
- notowanie Kogeneracji w Respect Index – indeksie odpowiedzialnych spółek giełdowych
- Godło Inwestor w Kapitał Ludzki

EDF w Polsce jest partnerem Koalicji Rzeczników Etyki przy Global Compact Network Poland oraz partnerem Forum Odpowiedzialnego Biznesu.



## WSPIERANIE RÓŻNORODNOŚCI

W latach 2014-2015 Grupa EDF zrealizowała szereg działań skierowanych na walkę z dyskryminacją i promocję różnorodności:

1. Wydanie *Praktycznego Przewodnika Zarządzania Różnorodnością dla menedżerów*
2. Zorganizowanie warsztatów *Kreatywność zaczyna się od różnorodności* z okazji *Tygodnia Różnorodności* w lokalizacjach
3. Wprowadzenie do umów z headhunterami zapisu o konieczności przedstawiania w puli kandydatów minimum 30% kobiet
4. Przeprowadzenie audytu GEES – Gender Equality European Standard – certyfikacja
5. Wdrożenie rekomendacji GEES
  - Raporty z podziałem na kobiety i mężczyzn – fluktuacja, promocje, absencje, rekrutacje
  - Podpisanie *Karty Różnorodności* przez związki zawodowe
  - Działania z zakresu Employer Branding skierowane do kobiet
6. Organizacja *Tygodnia Różnorodności* – kampania edukacyjna na rzecz przeciwdziałania stereotypom
7. Przeprowadzenie szkoleń z zakresu promocji różnorodności w trakcie *Tygodnia Różnorodności*
8. Współpraca z MPiPS w zakresie projektu *Równość w biznesie* i otrzymanie tytułu Ambasadora Równości w biznesie



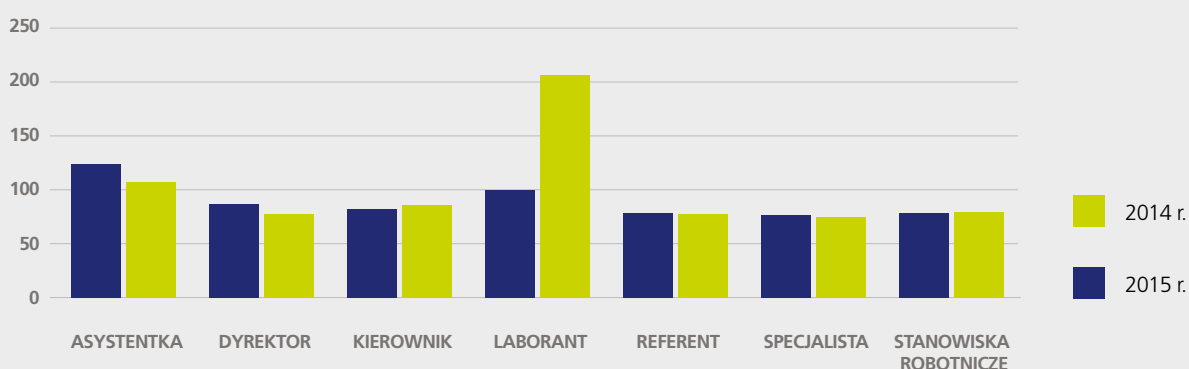
## Sieć Kobiet Grupy EDF w Polsce - Interp'elles

Sieć Kobiet działa od 2014 r. i wspiera kobiety w rozwoju kariery oraz promuje działania antydyskryminacyjne. W ramach sieci odbywają się szkolenia rozwojowe oraz coaching grupowy dla kobiet. Zarząd Grupy EDF w Polsce podpisał *Deklarację Wsparcia Sieci Kobiet*.

## Działania Sieci Interp'elles w Polsce:

- wydanie *Inspiratora Rozwoju Kariery*
- program rozwojowy *Sięgaj po więcej*
- organizacja *Dnia Kobiet*
- zorganizowanie miejsc parkingowych dla kobiet w ciąży
- stworzenie poradnika rodzicielskiego
- akcje Employer Brandingowe skierowane do kobiet na uczelniach

Stosunek wynagrodzenia kobiet do wynagrodzenia mężczyzn według kategorii zatrudnienia (%)



## DIALOG WARUNKIEM SUKCESU W BIZNESIE

### Porozumienia trójstronne i konsultacje

Prowadzenie działalności biznesowej w sposób transparentny nie byłoby możliwe bez odpowiedniego dialogu społecznego. Aktywność w zakresie porozumienia trójstronnego między rządem RP, związkami zawodowymi a pracodawcami EDF w Polsce realizowana jest poprzez przynależność do organizacji Pracodawcy RP.

Dialog społeczny jest preferowanym sposobem konsultacji z pracownikami. Wszystkie oddziały i spółki Grupy EDF w Polsce przestrzegają w tym zakresie zasad samodzielności i niezależności. Każdy pracownik ma prawo przystąpić do wybranej przez siebie organizacji związkowej. W spółkach Grupy EDF w Polsce działa ich łącznie 21. Na poziomie Grupy organizowane są spotkania ze wszystkimi związkami zawodowymi. Odbywają się także spotkania przygotowawcze z przedstawicielami pracowników przed posiedzeniami Rady Nadzorczej oraz Europejskiej Rady Zakładowej. Od 2013 r. prowadzona jest *Akademia Społeczna EDF*, czyli cykl warsztatów szkoleniowych przeznaczonych dla pracowników zaangażowanych w działalność związkową.

Partnerzy społeczni są aktywnie zaangażowani w proces negocjowania układu zbiorowego pracy.

Systematyczne zmiany w obowiązujących systemach płac i świadczeń pracowniczych w celu wdrażania nowoczesnych rozwiązań dokonywane są w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi.

Dialog z pracownikami dotyczy również kwestii bezpieczeństwa i warunków wykonywania pracy. Do układów zbiorowych pracy w spółkach Grupy EDF w Polsce wpisane zostały m.in. zasady powoływania komisji i prowadzenia szkoleń w zakresie BHP, zapewniania sprzętu ochronnego czy udziału organizacji pracowniczych w audytach BHP.

### Badanie zaangażowania pracowników

Elementem dialogu z pracownikami jest prowadzone w całej Grupie badanie *My EDF*. Zaangażowanie jest jednym z najważniejszych wskaźników mierzonych podczas badania.

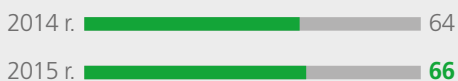
Wyniki badania dotyczącego zaangażowania pracowników stanowią w Grupie EDF w Polsce jeden z kluczowych elementów oceny członków zarządu EDF Polska.



Wzrost zaangażowania pracowników w sprawę Grupy na podstawie wyników ankiety My EDF (2015 r.)

## ZAANGAŻOWANIE

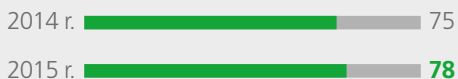
Średnia pozytywnych odpowiedzi z 10 pytań



## ZGODNOŚĆ



## UCZESTNICTWO



## LOJALNOŚĆ



Składowe zaangażowania:

- **zgodność** pokazuje, czy pracownicy popierają ambicje Grupy EDF, są spokojni o decyzje podejmowane przez menedżerów, czy rozumieją związek między osobistymi dążeniami a celami całej Grupy oraz czy kultura i wartości EDF są im bliskie
- **uczestnictwo** odnosi się do poczucia osobistej satysfakcji pracowników, ich zadowolenia z pracy oraz chęci wychodzenia poza standardowe zadania swojego stanowiska pracy, aby przyczynić się do sukcesu Grupy EDF
- **lojalność** pokazuje, czy pracownicy rekomendują EDF jako dobrego pracodawcę, czy optymistycznie oceniają swoją przyszłość wewnątrz Grupy EDF i czy są dumni ze swojego miejsca pracy



**Jolanta Skrzyńska-Winkel**  
Dyrektor ds. Zasobów Ludzkich,  
EDF Polska

*Celem badania „My EDF” jest doskonalenie środowiska pracy oraz zwiększanie satysfakcji i zaangażowania naszych pracowników. Coroczna ankieta obejmuje pracowników Grupy EDF na całym świecie. Pozwala nam uzyskać rzetelne wyniki na temat tego, jak pracownicy postrzegają pracę w naszych spółkach, a także uzyskać wartościowy materiał do opracowania i wdrażania działań doskonalących.*



Blisko 60% pracowników EDF w Polsce jako główne źródła informacji na temat sytuacji w firmie wskazuje spotkania i rozmowy z menedżerami oraz newslettery.

Pracownicy często sięgają po wydawnictwa firmowe – ponad 50% korzysta z nich regularnie, a 30-40% – od czasu do czasu.

Średnio 85% pracowników pozytywnie ocenia treści przekazywane za pomocą narzędzi komunikacji wewnętrznej.



## KOMUNIKACJA WEWNĘTRZNA

Dialog z pracownikami w Grupie EDF prowadzony jest ze szczególną troską i przy użyciu zróżnicowanych narzędzi komunikacji. Chcąc maksymalnie uprościć procedury komunikacji wewnętrznej i zwiększyć ich efektywność, a jednocześnie lepiej dostosować się do potrzeb pracowników i zmian w otoczeniu, Grupa EDF w Polsce postawiła na standaryzację komunikacji ze wszystkimi interesariuszami zgodnie z międzynarodową normą ISO 9001.

Komunikacja wewnętrzna jest również prowadzona z wykorzystaniem innych narzędzi, tj:

- *magazyn Wspólna Energia* – comiesięczne kompendium wiedzy o aktualnych działaniach Grupy EDF w Polsce i nie tylko

- *newsletter Grupy EDF w Polsce* – informacje dotyczące wszystkich spółek oraz relacje z ważnych wydarzeń
- *newslettery lokalne* – informacje istotne dla pracowników danego oddziału lub spółki Grupy EDF w Polsce
- *intranet Grupy EDF w Polsce* – informacje przekazywane w newsletterze Grupy EDF w Polsce oraz newsletterach oddziałów i spółek Grupy

Jednym z istotnych narzędzi komunikacji są spotkania i seminaria (także wyjazdowe) dla pracowników. Stanowią one okazję do dodatkowego szkolenia w różnych obszarach (np. technicznych, praw pracowniczych, różnorodności czy zdrowia).



W maju 2015 r. w ramach programu *Przygotujmy się do przyszłości* odbyły się dwa wyjazdowe szkolenia dla pracowników z Kogeneracji. Pracownicy szkolili się w obszarze maszynowni i turbozespołów.

W 2015 r. pracownicy rybnickiej elektrowni wzięli udział w co najmniej jednym seminarium wyjazdowym. Łącznie odbyło się 9 seminariów wyjazdowych oraz 5 seminariów lokalnych dla różnych grup pracowników.

W latach 2014- 2015 w EC Zielona Góra zorganizowano 5 różnych spotkań i seminariów dotyczących m.in. wytwarzania chłodu z ciepła sieciowego, wykupu świadczeń i składników płacowych, zarządzania różnorodnością, aktywności fizycznej czy problemu cukrzycy.

W latach 2014-2015 w Oddziale Wybrzeże EDF Polska zorganizowano seminaria szkoleniowo-informacyjne dla pracowników Pionu Technicznego. W każdym roku zorganizowano 10 spotkań, w tym 5 wyjazdowych.



## 2.3. PRZYGOTOWANIE DO PRZYSZŁYCH WYZWAŃ

Strategia zarządzania zasobami ludzkimi w EDF w Polsce opiera się na założeniu, że Grupa jest silna potencjałem swoich pracowników. Rozwój ich kompetencji i przygotowanie ich do przyszłości są istotnymi elementami kultury organizacyjnej EDF.

### ROZWÓJ PRACOWNIKÓW KLUCZOWYM ELEMENTEM STRATEGII

#### Przygotujmy się do przyszłości

Strategię rozwoju pracowników Grupa EDF w Polsce realizuje m.in. w ramach programu *Przygotujmy się do przyszłości*, który obejmuje szkolenie 800 pracowników technicznych. Program powstał jako odpowiedź na wyzwanie, przed którym stoją spółki EDF w Polsce – wymiany pokoleniowej spowodowanej tym, że 20% pracowników odchodzi w najbliższych latach na emeryturę. Szkolenia przewidziane w programie dotyczą obszaru technicznego i obszaru HR – tak aby połączyć wszystkie metody zarządzania i kompetencje Grupy EDF w Polsce – i przygotować atrakcyjne miejsca pracy z możliwością rozwoju zawodowego zarówno dla obecnych pracowników, jak i przyszłych pokoleń.

Udział poszczególnych pracowników w programie szkoleń został uzgodniony indywidualnie w ramach procesu oceny kompetencji technicznych. Dodatkowo programem objęte zostaną osoby nowozatrudnione w Pionie Produkcji.

Szkolenia w ramach programu *Przygotujmy się do przyszłości*

Nazwa	2014 r.	2015 r.
Liczba uczestników szkoleń obiektowych	298	454
Liczba uczestników szkoleń grupowych	525	463
Liczba tematów szkoleń grupowych (ogólnie dla wszystkich spółek)	14	30
Liczba tematów szkoleń obiektowych	36	46
Dodatkowo szkolenia typu HR, uprawnienia energetyczne:	4	6
Liczba aktywnych trenerów obiektowych	149	203
Liczba aktywnych trenerów grupowych	42	39

**Nasze otoczenie zmienia się bardzo szybko, a my chcemy na te zmiany reagować z odpowiednim wyprzedzeniem. Zdajemy sobie sprawę, że wielu naszych pracowników zbliża się do momentu, w którym zamieni aktywne życie zawodowe na spokojny czas z najbliższymi na emeryturze. Chcemy, aby wcześniej przekazali młodszym koleżankom i kolegom swoją wiedzę, doświadczenie i umiejętności. Wierzymy bowiem, że pracownicy z odpowiednimi kompetencjami są kluczowi dla przyszłości naszych zakładów produkcyjnych. Realizujemy projekt *Przygotujmy się do przyszłości*, w ramach którego przeprowadziliśmy m.in. analizę obecnej sytuacji i przyszłych potrzeb naszych zakładów i uruchomiliśmy program szkoleń zapewniający nam odpowiednie przygotowanie kadr zarówno do zmiany pokoleniowej jak i przyszłych wyzwań rynkowych.**



**Janusz Nowak**  
Wiceprezes Zarządu,  
Dyrektor ds. Produkcji  
EDF Polska





**Ewa Barszcz**  
Zastępca Dyrektora  
ds. Komunikacji  
EDF Polska

***W realizowanych projektach niezwykle ważne jest jasne i precyzyjne komunikowanie tego co i dlaczego zamierzamy robić. W projekcie Przygotujmy się do przyszłości od samego początku wspólnie z menedżerami dbaliśmy o otwarty dialog z pracownikami i stroną społeczną.***

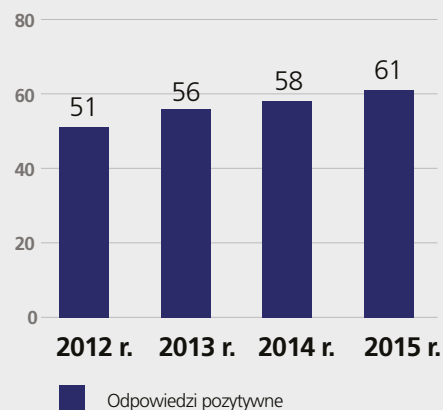
#### **Działania i narzędzia wspierające rozwój pracowników**

Dla wszystkich pracowników Grupy EDF w Polsce dostępne są szkolenia z szerokiego zakresu tematów: zawodowe, BHP, doskonalenie umiejętności miękkich, informatyczne, językowe, menedżerskie oraz z zakresu systemów zarządzania czy wspierające rozwój zawodowy kobiet.

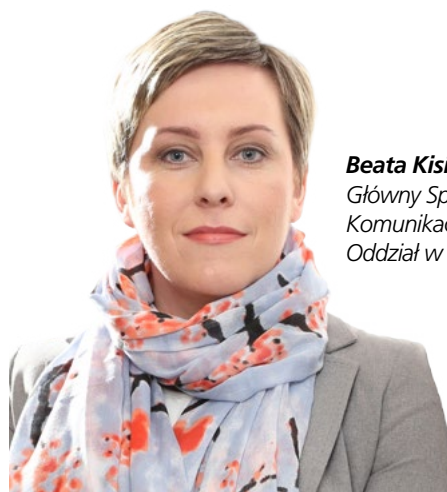
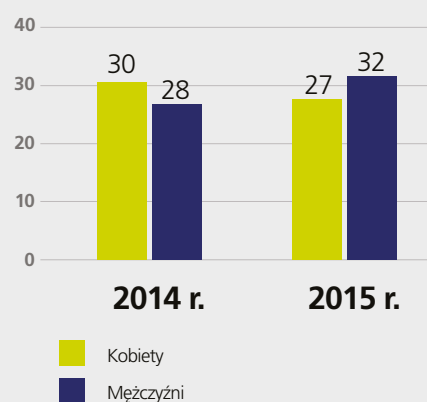
#### **Narzędziami wspierającymi rozwój pracowników są m. in.:**

- przegląd potencjału pracowników identyfikujący pracowników o najwyższym potencjale rozwojowym połączony z planowaniem ich rozwoju
- program talentów przygotowujący przyszłych kandydatów do ewentualnego objęcia wysokich stanowisk menedżerskich
- program rozwoju młodych potencjałów
- plany sukcesji przygotowujące następców na kluczowe stanowiska
- program mentoringu dla sukcesorów
- coaching dla najwyższego kierownictwa, wszystkich menedżerów oraz uczestników programu Kierunek Rozwój
- coaching dla kobiet
- Akademia Społeczna dla przedstawicieli związków zawodowych
- szkolenia wspierające rozwój zawodowy kobiet w ramach Sieci Kobiet
- platforma e-learning – kompetencje miękkie
- strefa menedżera w intranecie dostępna dla wszystkich menedżerów, comiesięczny newsletter menedżerski
- uczestniczenie w projektach na poziomie Grupy: rozwój kompetencji w strukturach projektowych
- zatrudnienie w EDF w Polsce trenera wewnętrznego oraz stała współpraca z 4 trenerami zewnętrznymi

Wzrost zadowolenia pracowników z oferowanych przez Grupę możliwości rozwoju osobistego (%)  
(na podstawie wyników badań My EDF z 2015 r.)



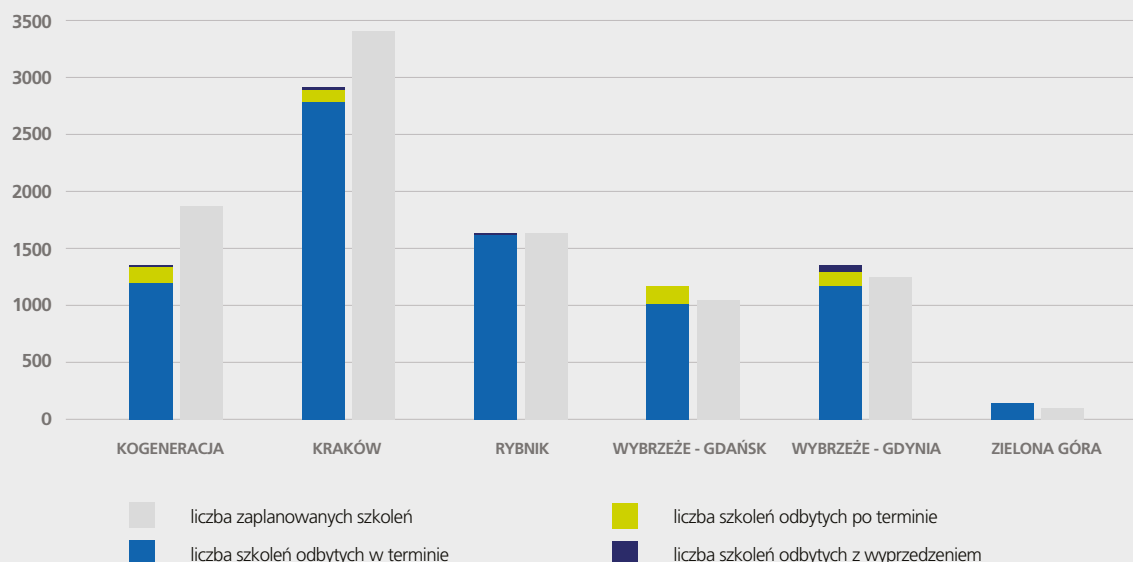
Średnia liczba godzin szkoleniowych w podziale na płeć



**Beata Kisiel**  
Główny Specjalista ds.  
Komunikacji, EDF Polska  
Oddział w Rybniku

***Obecnie coraz bardziej popularną formą szkoleń są seminaria wyjazdowe. Pracownicy mają okazję nie tylko poszerzyć zakres wiedzy, ale też zadać pytania i przedyskutować bieżące problemy z kierownictwem, z którym nie zawsze pracują na co dzień. Seminaria te to też znakomita okazja do integracji, szansa na poznanie i sprawdzenie się w niecodziennych okolicznościach.***

Realizacja planu szkoleń programu *Przygotujmy się do przyszłości* w latach 2014-2015



Grupa EDF w Polsce wydaje na szkolenia ok. 6 mln PLN rocznie.

**3 190** (2014 r.)

**2 582** (2015 r.)  
przeszkolonych pracowników

**117 tys.** (2014 r.)

**107 tys.** (2015 r.)  
godzin szkoleniowych

**1 353** (2014 r.)

**1 078** (2015 r.)  
zrealizowanych tematów  
szkoleniowych

### Program Sięgać po więcej

Realizowany w ramach *Sieci Kobiet* w Grupie EDF w Polsce program służy rozwojowi kompetencji kobiet. Dzięki warsztatom i szkoleniom kobiety umacniają pewność siebie, a także dowiadują się, jak budować markę osobistą, networking czy zarządzać sobą w czasie. W 2015 r. odbyły się 3 sesje dla 3 grup szkoleniowych.

### Program Mentoringu

EDF w Polsce stworzył *Programu Mentoringu*, w ramach którego dyrektorzy Grupy dzielą się swoją praktyką i wiedzą z innymi menedżerami. To uczeń - mentee decyduje, w jaki sposób wykorzysta warsztat z mentorem i jak wdroży to, co wspólnie zostało wypracowane w trakcie spotkań. Taka relacja rozwija także mentora, bo pozwala na skonfrontowanie własnych doświadczeń z nową perspektywą i poznanie innych obszarów.

W pierwszej, rozpoczętej w 2015 r. edycji programu, udział wzięło 8 mentorów i 8 mentees.

### Konkursy dla pracowników

Rozwój kompetencji i potencjału pracowników jest realizowany również dzięki angażowaniu ich w inicjatywy takie jak np. konkurs *EDF Pulse*. Celem konkursu jest wyłonienie najbardziej innowacyjnych inicjatyw prowadzonych w EDF na całym świecie. Projekty można zgłaszać m. in. w kategoriach: innowacje w obszarze usług i oferty do klientów, środowisko, społeczności lokalne, przemysł i zarządzanie.

W konkursie *Pomysł na Miarę* nagradzane są osoby, które zgłoszą najlepsze koncepcje mogące w rzeczywisty sposób poprawić efektywność pracy w EDF w Polsce (np. poprzez dodatkowe oszczędności albo zwiększenie przychodów). Konkurs przyniósł szereg interesujących propozycji rozwiązań: od drobnych usprawnień poprzez zmiany reorganizacyjne aż po projekty technologiczne. Jedną z idei zgłoszonych w ramach *Pomysłu na miarę* był *Home Office*. To system pracy, który umożliwia pracownikom biurowym wykonywanie swojej pracy lub jej części w domu, elastycznie ułożyć plan dnia oraz zredukować zużycie mediów.



EDF Polska na targach pracy



**Magda Poradzka**  
Z-Ca Dyrektora  
ds. Rozwoju Kadry  
Zarządzającej  
EDF Polska

## ROZWÓJ Z MYŚLĄ O PRZYSZŁOŚCI

Pracownicy z dużym potencjałem do objęcia najwyższych stanowisk w Grupie EDF w horyzoncie kilku - kilkunastu lat są obejmowani programem *Talenty*. Projekt ten jest realizowany z myślą o doskonaleniu kadr, które będą kształtować pozycję rynkową Grupy EDF w przyszłości. Osoby, które zakwalifikują się do programu obejmowane są indywidualnym, rozłożonym na lata programem rozwoju. Do realizowanych w Grupie programów należy również *Kierunek Rozwój*. To cykliczny projekt rozwoju kadr, dedykowany specjalistom z kilkuletnim doświadczeniem zawodowym. W czterech edycjach programu wzięło udział ponad 100 osób. Zarząd EDF Polska powierzył im realizację projektów biznesowych w czterech obszarach: optymalizacji i standaryzacji procesów zakupowych, opracowania koncepcji zrównoważonego rozwoju miast, wzmocnienia kultury organizacyjnej EDF w Polsce zgodnej z wartościami EDF oraz doskonalenie szkoleń wprowadzających dla firm zewnętrznych.

*Silą każdej organizacji są jej ludzie. Tym co wyróżnia EDF jest dobrze działający proces identyfikacji pracowników z potencjałem i efektywne planowanie sukcesji, co w połączeniu z dobrze dobranymi formami rozwoju powoduje, że ponad 80% stanowisk kierowniczych zapełnionych jest w ramach sukcesji wewnętrznej.*

Grupa EDF w Polsce podejmuje również działania z myślą o pozyskiwaniu młodych, ambitnych i wykształconych pracowników. Nawiązuje współpracę ze szkołami zawodowymi i uczelniami wyższymi w ramach następujących projektów:

- *Energia do nauki* – program edukacyjny, dla klasy patronackiej o profilu technik elektryk/energetyk
- *Bonjour EDF* – program mający na celu przybliżenie studentom możliwości rozwoju w Grupie EDF w Polsce. Uczestnicy tego programu mają okazję spotkać się z ekspertami, wziąć udział w specjalistycznych warsztatach oraz rozwinąć swoje umiejętności miękkie
- *Program Ambadorski* – program skierowany do studentów wybranych uczelni, wśród których rekrutowani są ambasadory firmy. Pełnią oni rolę łączników między Grupą EDF a polskimi szkołami wyższymi, biorą udział w organizacji Targów Pracy i Bonjour EDF, promują praktyki letnie oraz współpracują z prasą studencką i zajmują się dystrybucją materiałów promocyjnych



### Pomysły pracownicze w rybnickiej elektrowni

W marcu 2015 r. po raz pierwszy odbył się *Konkurs Pomysłów Pracowniczych*. Zgłoszono 22 pomysły, w obszarach poprawy BHP, organizacji pracy, zmiany technologii wykonywania działań czy też inwestycji w zaplecze techniczne. Część pomysłów została włączona na listę zadań do wykonania w ramach tzw. TOP 30, czyli działań zwiększających bezpieczeństwo pracy do natychmiastowego wykonania.

W lipcu 2015 r. wdrożony został również *System Pomysłów Pracowniczych*. To forma konkursu, podczas którego każdy pracownik zatrudniony w rybnickiej lokalizacji może zgłosić swój pomysł przełożonemu. Pracownicy zgłosili 65 pomysłów, z których większość została skierowana do realizacji.

Od 2014 r. prowadzony jest projekt *Lean Management*, skierowany na poprawę efektywności operacyjnej.

W efekcie prowadzonych w ramach niego warsztatów udoskonalono sposób raportowania danych produkcyjnych i ekonomiki produkcji, a także proces nadzorowania usterkowości.





# 3. PARTNER REGIONÓW

## PARTNER REGIONÓW

---

GRUPA EDF W POLSCE WSPIERA ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ REGIONÓW,  
W KTÓRYCH PROWADZI DZIAŁALNOŚĆ, BUDUJĄC PARTNERSKIE RELACJE  
Z LOKALNYMI SPOŁECZNOŚCIAMI.

### KLUCZOWE LICZBY

**6,95 mln  
PLN**

Grupa EDF w Polsce przeznaczyła łącznie  
na sponsoring regionalny  
w latach 2014-2015

**599 tys.  
PLN**

wsparcia otrzymali odbiorcy  
wrażliwi społecznie ze strony EDF  
w latach 2014-2015

**1,7 tys.**

rodzin skorzystało z pomocy EC Zielen-  
na Góra w ramach projektu wsparcia  
odbiorców wrażliwych społecznie  
w latach 2008-2015 r.

**5 tys.**

osób odwiedza rocznie zakłady EDF  
podczas Dni Otwartych



## 3.1. EDF PARTNEREM MIAST

Angażując się wspólnie z lokalnymi władzami i społecznościami w działania na rzecz zrównoważonego rozwoju, Grupa EDF w Polsce wspiera miasta, w których prowadzi działalność.

### PARTNERSKIE RELACJE Z MIASTAMI

Umacnianie lokalnych partnerstw opiera się na modelu współpracy, którego głównymi osiami są działania na rzecz środowiska, rozwoju biznesu oraz wspierania lokalnych społeczności. Grupa EDF umacnia w Polsce partnerskie relacje z miastami, w których funkcjonuje.

Spółki Grupy EDF w Polsce współpracują w zakresie zrównoważonego rozwoju z miastami: Kraków, Gdańsk, Gdynia, Wrocław oraz Zielona Góra.

W ramach podpisanych porozumień Grupa EDF Polska i władze partnerskich miast zobowiązują się do współpracy na rzecz:

- bezpieczeństwa energetycznego mieszkańców m.in. poprzez zapewnienie dostępu do ciepła sieciowego
- ochrony środowiska m.in. poprzez ograniczanie emisji substancji szkodliwych do atmosfery i promocję czystego transportu
- efektywności energetycznej m.in. poprzez produkcję ciepła i energii elektrycznej z wysokosprawnej kogeneracji
- odpowiedzialności społecznej m.in. poprzez promowanie postaw proekologicznych, wsparcie kultury i sportu, w tym aktywizację osób niepełnosprawnych oraz przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu



**Krzysztof Kaliszek,**  
Zastępca Prezydenta  
Miasta Zielona Góra  
ds. Inwestycyjnych  
i Funduszy  
europejskich

***Działalność zielonogórskiej elektrociepłowni to dla mnie typowy przykład łączenia celów finansowych ze społecznymi - troską o środowisko naturalne i ukierunkowaniem na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników oraz wykonawców. Doświadczam tego, jak elektrociepłownia buduje dobre relacje z władzami samorządowymi i reaguje na potrzeby lokalnej społeczności. Prowadzi działalność charytatywną i sponsorską, wpływając m.in. na poprawę bezpieczeństwa mieszkańców miasta.***



Dzień Otwarty w EC Zielona Góra





## Schemat współpracy EDF z miastami



## 3.2. WSPÓŁPRACA NA RZECZ OCHRONY ŚRODOWISKA I EFEKTYWNEGO WYKORZYSTANIA ENERGII

Grupa EDF w regionach, w których jest obecna, działa na rzecz efektywnego wykorzystywania energii oraz ochrony środowiska naturalnego zgodnie z przyjętymi zasadami społecznej odpowiedzialności biznesu.

### ZIELONE MIASTA

#### Ograniczanie poziomu zanieczyszczeń

Jednym z celów porozumień o zrównoważonym rozwoju, które Grupa zawiera z miastami, jest ograniczanie niskiej emisji. Zwiększenie liczby podłączeń do sieci miejskiej zasilanej z wysokosprawnej kogeneracji oznacza zmniejszenie udziału domowych pieców grzewczych i lokalnych kotłowni, a w rezultacie ograniczenie poziomu zanieczyszczeń powietrza.

W miastach, w których znajdują się zakłady EDF, Grupa prowadzi działania edukacyjne i promocyjne zachęcające do zmiany źródeł ogrzewania i podgrzewania wody poprzez przyłączenie do miejskiej sieci ciepłowniczej.

W Krakowie korzystanie z ciepłej wody użytkowej jest promowane pod marką *Ciepło dla Krakowa*, stworzoną wspólnie przez krakowską elektrociepłownię, Miejskie Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej i CEZ Skawina. Do końca 2015 r. wymieniono ponad 16 tysięcy pieców, a na wymianę kolejnych kilkudziesięciu tysięcy podpisane zostały umowy kompleksowe z największymi krakowskimi spółdzielniami mieszkaniowymi.

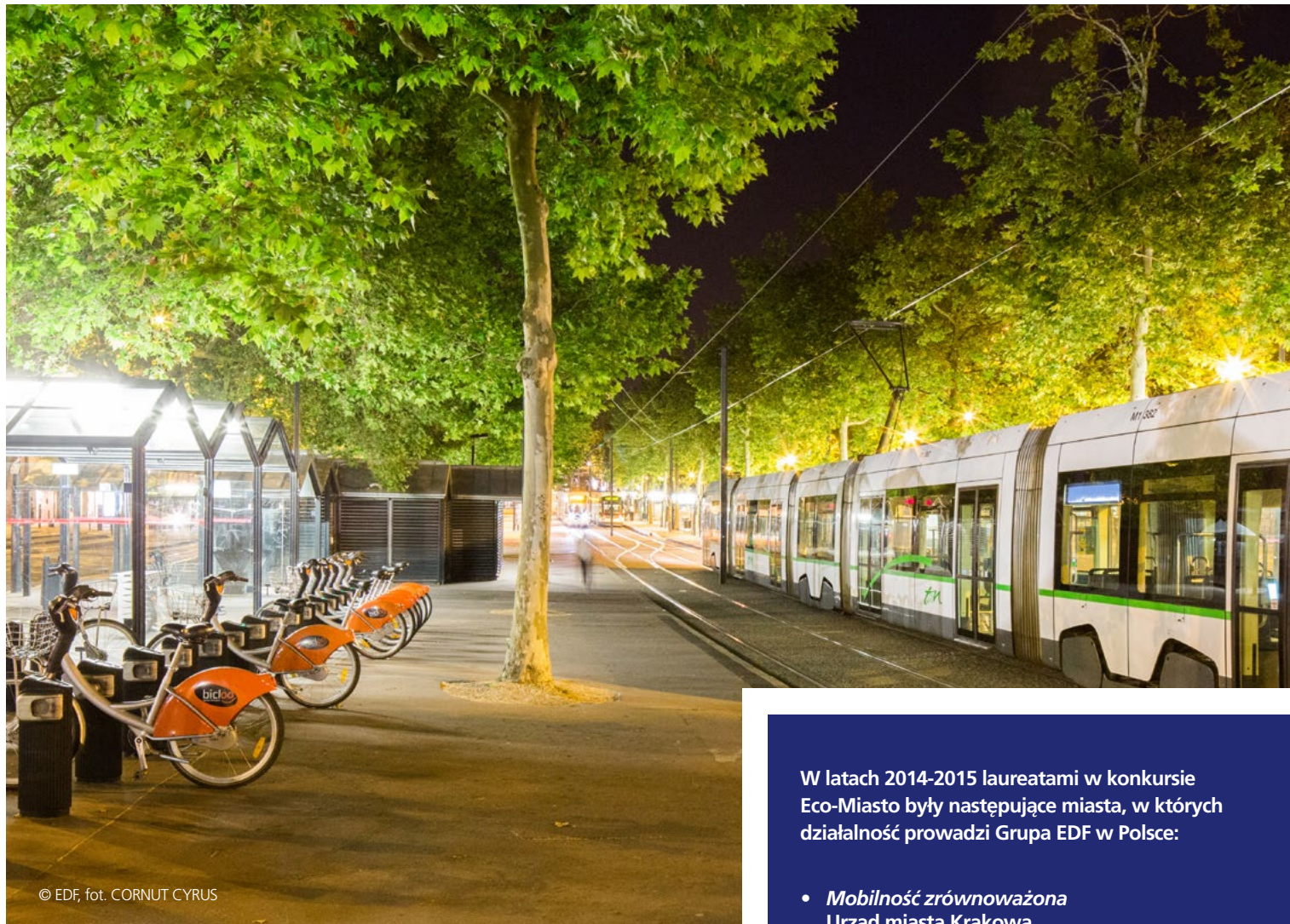
*Bezpiecni* to z kolei program promujący likwidację palenisk węglowych na rzecz ogrzewania gazowego lub dostępu do sieci ciepłowniczej w Krakowie. Dotacje na ten cel przygotowano w ramach Programu Ograniczania Niskiej Emisji.

Celem kampanii *KAWKA dla Pomorza 2015 - Dziękuję, nie dymię* jest przybliżenie mieszkańcom Gdańska możliwości uzyskania dofinansowania na modernizację nieekologicznych źródeł ciepła.

Wspólna kampania Gdańskiego Przedsiębiorstwa Energetyki Ciepłej GPEC i elektrociepłowni gdańskiej *Bliskość ciepła na co dzień* zachęca klientów rynku wtórnego z Gdańska i Sopotu do przyłączania się do miejskiej sieci ciepłowniczej. Z kolei kampania *Bądź beztroski, podłącz się do Grupy GPEC* ma na celu edukację mieszkańców w zakresie możliwości zmiany źródła ciepła.

*Temperatura +* to wspólny projekt GPEC i EDF Polska promujący inteligentny system regulacji temperatury. Dzięki dostępnej przez cały rok usłudze możliwe jest korzystanie z ciepła w chłodniejsze dni.

W Krakowie organizowane są kampanie medialne *Ciepło przez cały rok* zachęcające do korzystania z ciepła również poza sezonem grzewczym. Dzięki tzw. automatyce pogodowej, czyli urządzeniom instalowanym w węzłach ciepłych, możliwe jest dogrzanie budynków i mieszkań, gdy temperatura na zewnątrz spada poniżej określonego poziomu. To ważne szczególnie w tzw. okresach przejściowych, czyli wiosną i jesienią. Zapewnienie komfortu cieplnego w mieszkaniu przez cały rok znacząco wpływa na stan techniczny budynku oraz na komfort życia i zdrowie mieszkańców.



© EDF, fot. CORNUT CYRUS

### Ekologiczny transport

Grupa EDF w Polsce wspiera redukcję emisji poprzez promocję ekologicznych środków transportu oraz alternatywnych do samochodowego sposobów przemieszczania się.

Podczas Europejskiego Tygodnia Zrównoważonego Transportu w Trójmieście na mieszkańców czekają takie atrakcje jak darmowa wypożyczalnia rowerów, wystawa trolejbusów, energorowery, warsztaty ekologiczne, wypożyczalnia i warsztaty longboardowe, pokazy i warsztaty wrotkarskie. W Krakowie zorganizowano wycieczkę rowerową dla uczniów i nauczycieli kilku gimnazjów z wykorzystaniem infrastruktury rowerowej krakowskiej elektrociepłowni.

W 2015 r. w Gdyni, w ramach konkursu *Do pracy jadę rowerem*, pracownicy elektrociepłowni przejechali łącznie 8 tys. km. Z kolei kampania *Rowerem do pracy* w Gdańsku jest powiązana z udziałem Miasta Gdańsk w European Cycling Challenge czyli europejskiej rowerowej rywalizacji miast. W 2015 r. gdańska drużyna odniosła wielkie zwycięstwo pokonując 38 miast z całej Europy.

EC Zielona Góra uczestniczy w specjalnej grupie roboczej pod przewodnictwem władz miasta, której prace koncentrują się na projekcie miejskiej sieci elektrycznych autobusów.

W latach 2014-2015 laureatami w konkursie Eco-Miasto były następujące miasta, w których działalność prowadzi Grupa EDF w Polsce:

- **Mobilność zrównoważona**  
Urząd miasta Krakowa
- **Gospodarka odpadami**  
Urząd miejski Wrocławia
- **Nagroda specjalna Teraz Środowisko**  
Urząd miasta Gdyni
- **Efektywność energetyczna budynków**  
Urząd miasta Gdańsk

### Konkurs Eco-Miasto

Spółki Grupy EDF w Polsce we współpracy z miastami promują ekologię i ideę zielonego miasta. Rozwój inteligentnych miast jest wspierany dzięki konkursowi *Eco-Miasto*. Organizuje go Ambasada Francji w Polsce we współpracy z partnerami, w tym z Grupą EDF reprezentowaną przez EDF Polska, DK Energy Polska i TIRU oraz Narodowym Funduszem Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej i Krajową Agencją Poszanowania Energii. Konkurs ma na celu promowanie i wdrażanie dobrych praktyk zrównoważonego rozwoju wśród gmin. Nagradza również najbardziej zaangażowane miasta w kategoriach zrównoważonej mobilności, efektywności energetycznej, gospodarki odpadami i gospodarki wodnej.



## Bezpieczeństwo i zdrowie społeczności lokalnych

Grupa EDF w Polsce dba o zdrowie i bezpieczeństwo społeczności lokalnych poprzez minimalizację wpływu swojej działalności oraz inwestycji na otoczenie. Prowadzony przez Kogenerację projekt integracji ze społecznością lokalną *Zielone Sąsiedztwo* miał na celu wspieranie zmiany społecznej w zakresie komfortu życia mieszkańców. W ramach projektu odbywały się interwencje ekologiczne, wydane zostały publikacje naukowe, bajki dla dzieci, a mieszkańcy angażowani byli w street art czy graffiti. We współpracy z miejskimi władzami na terenie Torunia regularnie organizowane są nasadzenia drzew i krzewów. Elektrownia w Rybniku we współpracy z nadleśnictwem przyczyniła się do zalesiania terenów. W 2014 r. posadzono co najmniej 750 5-letnich drzew.

Poprzez rekultywację składowisk popiołów EDF dąży do zmniejszania wpływu na środowisko. Gdańska elektrociepłownia prowadzi prace zmierzające do zamknięcia składowisk odpadów paleniskowych w Rewie i Letnicy. W 2013 r. popioły i żużle zostały uznane za produkty uboczne i od 2014 r. przekazywane są jako produkty służące do produkcji kruszyw budowlanych, niwelacji i rekultywacji terenów zdegradowanych oraz jako polepszacze gleby. W 2015 r. już 100% popiołów i żużli zostało zagospodarowanych jako produkty uboczne, a nie odpady.

Wszystkie spółki Grupy EDF w Polsce angażują się w promowanie bioróżnorodności. Ich działania wyrażają się w trosce o roślinność, zwierzęta, wodę i krajobraz. Współpraca z miastami w tym zakresie polega na opiece nad parkami i nowych nasadzeniach. Inicjatywy takie jak współpraca ze Stowarzyszeniem na Rzecz Dzikich Zwierząt na Wybrzeżu „Sokół” przyczyniają się do restytucji zagrożonych gatunków ptaków.

## PRZECIWDZIAŁANIE UBÓSTWU ENERGETYCZnemu

Spółki należące do Grupy EDF w Polsce prowadzą programy wsparcia odbiorców wrażliwych społecznie w Gdańsku, Gdyni, we Wrocławiu, w Toruniu, Krakowie i Zielonej Górze. Ich beneficjentami są organizacje pozarządowe oraz fundacje i stowarzyszenia działające na rzecz osób w trudnej sytuacji życiowej lub materialnej.

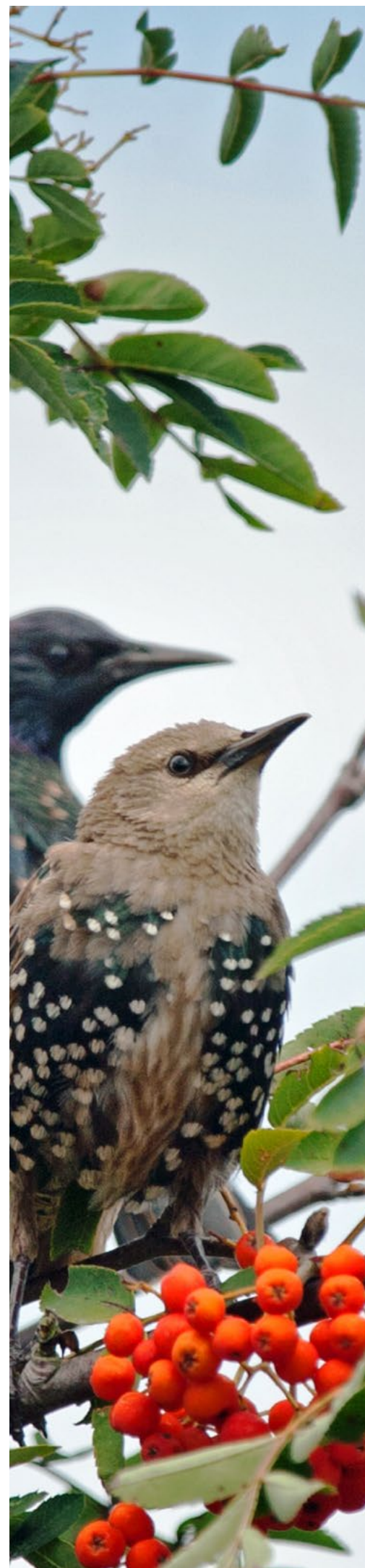
W Zielonej Górze EDF pomaga najuboższym mieszkańcom miasta korzystającym z ciepła sieciowego. Na mocy porozumienia z prezydentem miasta, Elektrociepłownia Zielona Góra przekazuje Miejskiemu Ośrodkowi Pomocy Społecznej darowiznę. Pomoc finansowa dla potrzebujących dotyczy opłat za ogrzewanie mieszkań i korzystanie z ciepłej wody.



### **Jerzy Wojnicz,**

*Zastępca Dyrektora Wsparcia, Kierownik  
Wydziału Organizacyjnego, EC Zielona Góra*

***Co roku uczestniczę w niezwyklej akcji prowadzonej przez moją spółkę w ramach walki z ubóstwem energetycznym. To zapoczątkowana w 2008 r. akcja wspierania ubogich mieszkańców Zielonej Góry, korzystających z ciepła sieciowego. Akcja szlachetna, oczekiwana przez lokalne społeczeństwo, chwalona i doceniana przez władze samorządowe. Zawarte z prezydentem Zielonej Góry porozumienie uruchamia środki, które trafiają do najbardziej potrzebujących na opłacenie rachunków za ciepło.***





Dzień Otwarty w elektrociepłowni w Gdańsku

200 organizacji otrzymało dotacje na pokrycie rachunków za ogrzewanie w ramach programu *Podzielmy się ciepłem* w Krakowie od 2007 r.

Na Wybrzeżu EDF prowadzi akcję *Podaj dalej ciepło*. Akcja jest otwarta dla wszystkich chętnych, którzy przyłączając się do tej dobroczynnej inicjatywy mają możliwość wyboru jednej z organizacji pomagającej osobom najbardziej potrzebującym, którym zostanie przyznane wsparcie.

We Wrocławiu Kogeneracja wspiera swoich odbiorców przy opłacaniu rachunków za ciepło. Z programu mogą korzystać osoby znajdujące się w trudnej sytuacji materialnej oraz placówki opiekuńczo-wychowawcze, które podpisały z Kogeneracją umowy na zakup ciepła. O podziale środków i wyborze beneficjentów decydują Ośrodki Pomocy Społecznej.

W Toruniu program *Wsparcie odbiorców wrażliwych społecznie* angażuje pracowników w pomoc potrzebującym. Ideą programu jest wspieranie takich klientów - odbiorców ciepła sieciowego - spółki EDF Toruń, którzy działają na rzecz innych grup społecznych, mających trudną sytuację życiową lub materialną.

Elektrociepłownia w Krakowie realizuje program *Podzielmy się ciepłem* z dystrybutorem ciepła MPEC i z CEZ Skawina. W ramach programu przekazywane są dotacje na pokrycie rachunków za ogrzewanie dla organizacji pozarządowych realizujących działania na rzecz osób wykluczonych społecznie.



**Jacek Sutryk**  
Dyrektor Departamentu  
Spraw Społecznych Urzędu  
Miejskiego Wrocławia

**Program prowadzony przez Kogenerację jest cenny nie tylko w wymiarze materialnym, ale także ze względu na przykład, jaki daje Kogeneracja "dzieląc się ciepłem". To pokazuje, że w sposób systematyczny i zorganizowany może pomagać każdy i, co istotne, dzięki współpracy z miastem pomoc ta, będąca uzupełnieniem naszych działań, trafia do najbardziej potrzebujących**



## 3.3. WPARCIE SPOŁECZNOŚCI LOKALNYCH

EDF przyczynia się do rozwoju regionów, w których funkcjonuje, angażując się w życie lokalnych społeczności. Grupa wspiera działania edukacyjne, promuje postawy proekologiczne, kulturę i sport. Szczególną troską EDF otacza osoby potrzebujące wspierając akcje aktywizujące osoby niepełnosprawne oraz przeciwdziałając wykluczeniu społecznemu.

### ŚWIADOMOŚĆ ENERGETYCZNA MIESZKAŃCÓW

Grupa EDF wspiera edukację energetyczną. Uświadamia m.in. likwidację indywidualnych nieefektywnych źródeł ciepła na rzecz przyłączenia do sieci.

Zakłady Grupy EDF prowadzą akcje edukacyjne wspierające inwestycje środowiskowe – budowę nowych instalacji odsiarczania i odazotowania spalin. Przeprowadzono szeroko zakrojone działania komunikacyjne, kierowane do mieszkańców miast. W Kogeneracji powstał portal na temat produkcji ciepła i energii elektrycznej, z zakładką dedykowaną inwestycjom. Istotnym elementem akcji były też bezpośrednie spotkania z przedstawicielami władz lokalnych, instytucji, organizacji ekologicznych i społecznych. Informacje o nowych inwestycjach trafiły też bezpośrednio do skrzynek pocztowych ok. 40 tysięcy Wrocławian.

W ramach odbywających się co roku *Dni otwartych* upowszechniana jest wiedza nt. produkcji energii, ekologii w życiu codziennym oraz zagadnień BHP. Impreza cieszy się dużym zainteresowaniem lokalnych społeczności, dlatego na odwiedzających – oprócz zwiedzania zakładów – czeka wiele atrakcji. Jednym z tematów dnia otwartego w 2015 r. był *EDF innowacyjny*. Odwiedzający mogli skorzystać z warsztatów w laboratoriach naukowych wody, powietrza, energii i zimna, a także obejrzeć instalacje odsiarczania i odazotowania.

W Krakowie EDF wspólnie z Fundacją Nauka i Kultura prowadzi w krakowskich gimnazjach warsztaty i konkurs wiedzy ekologicznej pod hasłem *Energia elektryczna pod kontrolą*.

Działania te mają na celu rozpowszechnianie wiedzy dotyczącej poziomu zużycia energii, odnawialnych źródeł energii oraz budowanie postaw i poczucia odpowiedzialności za środowisko.



**Anna Kierzkowska-Wincek**  
Główny Specjalista  
ds. Komunikacji,  
Kogeneracja

**Uruchomienie inwestycji odsiarczania i odazotowania we wrocławskiej elektrociepłowni poprzedzone zostało przejrzystą komunikacją ze społecznością lokalną. Bardzo zależało nam na tym, by pojawienie się nowego komina zyskało aprobatę wszystkich mieszkańców, dlatego duży nacisk położyliśmy na edukację, adresowaną również do najmłodszych. Nowy komin to najbardziej widoczny element naszych proekologicznych inwestycji, dzięki którym mieszkańcy Wrocławia mogą teraz oddychać czystszy powietrzem.**



Kogeneracja co roku organizuje warsztaty ekologiczne dla uczniów gimnazjów we współpracy z Dolnośląskim Klubem Ekologicznym. Uczniowie zwiedzają elektrociepłownię, poznają tajniki jej funkcjonowania, wykonując przy tym odczyty parametrów ekologicznych, takich jak emisje czy temperatura zrzutu wody.

Wspólnie z lokalnymi organizacjami pożytku publicznego Kogeneracja działa na rzecz wrocławskiej dzielnicy Nadodrze – aktywnie rewitalizowanej dzielnicy, na której terenie mieści się główna siedziba spółki. Ciepło sieciowe promowane jest wśród mieszkańców starych kamienic podczas letnich festynów podwórkowych pod hasłem *Dbam to mam!* Są one nie tylko okazją do aktywizacji mieszkańców, ale także do rozmów na temat ucieplnienia budynków.

EDF jest fundatorem nagród i 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.

*Porozmawiajmy o środowisku* - to prowadzony przez elektrociepłownię na Wybrzeżu cykl spotkań z interesariuszami, podczas których odbywają się rozmowy o różnych aspektach pracy elektrociepłowni, związanych z wpływem na środowisko naturalne. W ramach cyklu odbyły się seminaria z radami dzielnic Gdyni, pracownikami urzędów miejskich i wojewódzkich, mieszkańcami i radnymi dzielnic sąsiadujących z elektrociepłownią w Gdańsku oraz przedstawicielami organizacji pozarządowych.

## AKTYWIZACJA SPOŁECZNOŚCI LOKALNYCH

Wspieranie inicjatyw lokalnych przez Grupę odgrywa ważną rolę w procesie komunikacji z otoczeniem i buduje dobre relacje z interesariuszami. Działania te przyczyniają się do rozwoju społecznego regionów, w których obecna jest Grupa EDF, w szczególności poprzez wspieranie kultury, sportu i aktywizację osób niepełnosprawnych.

### Mecenat kultury

EDF w Krakowie od lat wspiera Krakowskie Biuro Festiwalowe KBF i organizowane przez nie koncerty. Do najbardziej rozpoznawalnych imprez artystycznych zaliczyć można Misteria Paschalia, cykl Opera Rara.

Elektrociepłownie w Gdańsku i Gdyni już po raz kolejny objęły stały patronat nad wydarzeniami artystycznymi Polskiej Filharmonii Bałtyckiej.



Elektrociepłownie były w 2014 r. sponsorem Światowego Zjazdu Gdańszczan. Wspierają również rozwój internetowej encyklopedii Gdańska - Gedanopedii, która może być na bieżąco aktualizowana i współtworzona przez mieszkańców i miłośników Gdańska.

Kogeneracja objęła patronem cykl koncertów organizowanych przez Filharmonię Wrocławską *Koncerty z energią w tle*. Nawiązanie do energii nie jest przypadkowe, bo w repertuarze znalazła się „energetyzująca” muzyka. Dzięki tej inicjatywie, EDF aktywnie uczestniczy w kulturalnych wydarzeniach Dolnego Śląska, co jest szczególnie istotne w kontekście przyznania Wrocławowi tytułu Europejskiej Stolicy Kultury 2016. Kogeneracja wspiera też organizację Dni Krajów Frankofońskich we Wrocławiu.

Elektrociepłownia w Toruniu angażuje się w Bella Skyway Festiwal organizowany w ramach międzynarodowego polsko-norweskiego projektu Świetlny most Toruń–Slemestad. Opiera się on na współpracy artystów specjalizujących się w instalacjach świetlnych oraz projekcjach multimedialnych. EDF Toruń od czterech lat jest mecenasem instalacji świetlnych.



EDF Toruń wspiera Festiwal Bella Skyway

W ramach umowy z Gminą Miasta, EDF Toruń wspiera również Międzynarodowy Festiwal Teatrów Lalek „Spotkania” i jest fundatorem nagrody dla najlepszego reżysera.

Elektrownia w Rybniku tradycyjnie już wspiera organizację rybnickich Juwenaliów. Fundacja Elektrowni Rybnik jest też głównym organizatorem i sponsorem Festiwalu Sztuki Teatralnej.

Elektrociepłownia w Zielonej Górze wspiera finansowo i organizacyjnie różne projekty z obszaru kultury. Należą do nich np. Europejskie Noce Muzeów organizowane przez Muzeum Wojskowe w Drzonowie i Muzeum Ziemi Lubuskiej, Ogólnopolski Konwaliowy Turniej Tańca połączony z Grand Prix Polski Młodzieży Starszej, czy działalność Zielonogórskiego Towarzystwa Śpiewaczego Cantores.

### Aktywizacja osób niepełnosprawnych

EDF w pełni utożsamia się z wartościami, jakie niesie ze sobą rywalizacja sportowa, zwłaszcza wśród osób niepełnosprawnych. Grupa dostrzega ich problem wykluczenia społecznego, dlatego angażuje się w szereg przedsięwzięć aktywizujących tę grupę.

Realizowany we Wrocławiu program *Razem zmieniamy świat* ma na celu zmianę postrzegania osób niepełnosprawnych, jak i zmotywowanie ich do aktywnego udziału w życiu społecznym i zawodowym. W ramach tej inicjatywy Kogeneracja wraz z Fundacją L'Arche realizuje edukacyjne przedstawienia we wrocławskich przedszkolach i szkołach. W 2015 r. w 137 etiadach teatralnych uczestniczyło ponad 4 300 dzieci.

Elektrownia w Rybniku w ramach wolontariatu pracowniczego współpracuje z Warsztatami Terapii Zajęciowej. Co roku z okazji świąt na terenie zakładu organizowane są kiermasze wyrobów wychowanków warsztatów, które cieszą się ogromnym zainteresowaniem pracowników. Podopieczni goszczą także co roku na festynach pracowniczych EDF.

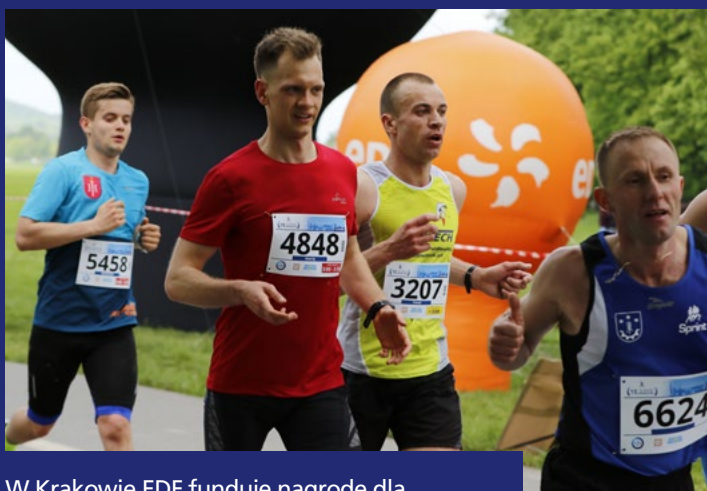




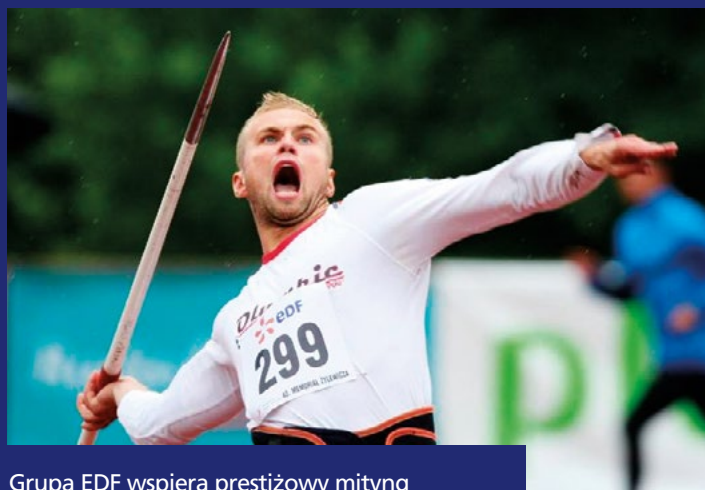
W ramach zawodów **EDF CUP** (zimą na stoku) i **EDF TOUR** (wczesną jesienią na trasie rowerowej) EDF wspiera niepełnosprawnych narciarzy i kolarzy. W obu imprezach bierze udział ponad stu sportowców, w tym najbardziej utytułowani niepełnosprawni narciarze i kolarze w naszym kraju. Wydarzenia posiadają niezwykle walor integracyjny.



W Toruniu EDF jest głównym mecenasem **Toruńskiej Olimpiady Osób Niepełnosprawnych**. To niezwykle wydarzenie sportowe, w którym każdego roku bierze udział ponad 250 zawodników.



W Krakowie EDF funduje nagrodę dla najlepszego niepełnosprawnego biegacza w **Cracovia Maraton**.



Grupa EDF wspiera prestiżowy mityng lekkoatletyczny rangi EAA – **Memoriał Żyłewicza**, który odbywa się w Trójmieście. Niepełnosprawni zawodnicy rywalizują w nim w wyścigu na 1 500 metrów „wózkarzy” i w pchnięciu kulą.



Kogeneracja jest głównym sponsorem Międzynarodowego Turnieju Tenisa na **Wózkach Wrocław Cup 2014**, pod honorowym patronatem Prezydenta Wrocławia. Wrocław CUP to coś więcej niż sportowa rywalizacja – inicjatorowi, Dolnośląskiemu Stowarzyszeniu Sportowców niepełnosprawnych „Aktywni”, przyświecał jeden główny cel: zachęcić osoby niepełnosprawne do aktywnego trybu życia i uprawiania sportu, który jest jedną z najlepszych form rehabilitacji fizycznej i psychicznej.





**Katarzyna  
Kuśmider**  
Fundacja L'Arche

## PRZECIWDZIAŁANIE WYKLUCZENIU SPOŁECZNEMU

Szczególną troską EDF otacza osoby w trudnej sytuacji życiowej lub materialnej, przeciwdziałając wykluczeniu społecznemu. Grupa dzieli się tym, co ma najlepsze – swoją energią i ciepłem, a beneficjentem tych działań są organizacje pozarządowe oraz lokalne fundacje i stowarzyszenia.

Jednym z beneficjentów wsparcia jest fundacja Bezpieczne Miasto, która działa na rzecz poprawy bezpieczeństwa w Zielonej Górze i od lat buduje pozytywny wizerunek miasta. Bezpieczne Miasto współpracuje m.in. z młodzieżą. Pokazuje, że graffiti może być sztuką, a nie tylko formą ulicznego wandalizmu. Beneficjentem wsparcia EC Zielona Góra jest również Stowarzyszenie Pomocy Osobom Autystycznym „Dalej Razem” oraz Hospicjum im. Lady Ryder of Warsaw. Łącznie w 2015 r. przekazano ponad 11 tys. PLN, zgromadzonych w ramach wizyt menedżerskich w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w EC Zielona Góra.

***Współpraca Kogeneracji z Fundacją odbywa się na dwóch płaszczyznach. Po pierwsze firma finansowo wspiera domy prowadzone przez nas dla dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną. Po drugie już kolejny sezon organizujemy we wrocławskich szkołach i przedszkolach przedstawienia edukacyjne, które przybliżają dzieciom świat osób niepełnosprawnych. W ten sposób wspólnie wpływamy na życie wielu dzieci i dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną. Ważne w tym jest dla mnie nie tylko co, ale też jak robimy. A najważniejsze są nie cyfry i raporty, ale człowiek.***

### Aktywizacja pracowników

EDF promuje też aktywność fizyczną i zdrowy tryb życia wśród pracowników. Atrakcje w ramach *Tygodnia Zdrowia* czy akcje typu *Zdrowa Wiosna* na stałe weszły do firmowego kalendarza. Pracownicy wzajemnie się motywują i razem startują w zawodach, tworząc prężny *Klub Biegacza EDF Polska*. W 2015 r. po raz pierwszy na zbiorniku wodnym przy elektrowni w Rybniku odbyły się *Regaty Żeglarskie Pracowników EDF*.

Działające przy Kogeneracji Towarzystwo Sportowo Turystyczne jest członkiem Federacji Sportowej Energetyków w Warszawie, która zrzesza organizacje sportowe energetyków w Polsce. Kluby i organizacje oraz zakłady pracy należące do Federacji mogą uczestniczyć i organizować imprezy rangi Mistrzostw Polski Energetyków.

W około stu lokalizacjach na terenie miasta w parkach i na terenach zielonych można znaleźć znaki informujące mieszkańców o korzyściach zdrowotnych płynących z uprawiania aktywności fizycznej oraz zachęające do podjęcia wyzwania - codziennej 15-minutowej aktywności fizycznej.



**Anna Kwiatek,**  
Dyrektor Hospicjum  
w Zielonej Górze  
im. Lady Ryder of  
Warsaw

***Bardzo dziękuję za pamięć i troskę, którą EDF obejmuje nie tylko swoich pracowników, ale też moich podopiecznych. Dziękuję dyrekcji Elektrociepłowni i pracownikom, za to, że są głównymi darczyńcami Hospicjum. Pieniądze zebrane przez elektrociepłownię w ramach wizyt menedżerskich w 2015 r. przeznaczyliśmy na środki opatrunkowe. Życzę całej załodze bezpiecznej pracy bez wypadków.***



Janusz Makowski, Prezes Fundacji EDF Polska wręcza medale podczas imprezy integracyjnej "Kulajmy razem"

Wspierana przez Kogenerację Fundacja im. Józefa Pupki, pierwszego prezesa spółki, pomaga szczególnie utalentowanym studentom i słuchaczom szkół wyższych, którym sytuacja materialna uniemożliwia rozwijanie zdolności oraz wspiera działania w zakresie szerzenia oświaty wśród młodzieży mającej do niej utrudniony dostęp.

Gdański program stypendialny *Mentor* powstał w odpowiedzi na potrzebę wspierania dzieci i młodzieży z potencjałem, ale w trudnej sytuacji życiowej. Młodym osobom w spełnianiu marzeń o osobistym rozwoju pomagają wyszkoleni wolontariusze – mentorzy. Program angażuje społeczność lokalną i sięga po nowoczesne technologie, takie jak crowdfunding – wspieranie społecznościowe.

Kogeneracja wspomaga kształcenie zdolnej młodzieży w trudnej sytuacji materialnej i życiowej realizując *Patronat energetyczny i edukacyjny* nad Ośrodkiem Socjoterapii dla Młodzieży we Wrocławiu. Spółka we współpracy ze związkami zawodowymi wspiera wychowanków tej placówki poprzez aktywny wolontariat pracowniczy, darowizny finansowe i rzeczowe oraz działania w zakresie efektywności energetycznej i ochrony środowiska. W 2015 r. we współpracy ze Stowarzyszeniem Edukacja Krytyczna z Wrocławia, zrealizowany został autorski program ekologiczny specjalnie dedykowany Młodzieży z MOS-u.

W Kogeneracji w ramach wolontariatu pracowniczego działa również *Klub Honorowych Dawców Krwi Kropelka*, który działa od 1971 r. Członkowie Klubu przez 45 lat swojej działalności oddali 2 tys. litrów krwi.

**Działania Fundacji EDF Polska koncentrują się zarówno wokół ochrony i promocji zdrowia, edukacji, kultury i sportu, jak i niesieniu pomocy społecznej potrzebującym. Wśród zrealizowanych przez Fundację w 2015 r. projektów były:**

- akcja przekazania 1% podatku na rzecz walki z cukrzycą
- działania na rzecz osób starszych tj. przystąpienie do ogólnopolskiej kampanii Karty Seniora, organizacja w Krakowie Ogólnopolskiej Olimpiady Sportowej Seniorów
- udział w programie Szlachetna Paczka
- przekazanie wsparcia finansowego w ramach programu *Podziel się ciepłem* ponad 40 organizacjom pozarządowym zajmującym się pomocą osobom potrzebującym w Krakowie
- projekt *Od rehabilitacji do integracji* wspierający tworzenie warunków odpowiedniej rehabilitacji i integracji społecznej niepełnosprawnych zagrożonych wykluczeniem
- organizacja wydarzenia sportowego dla osób niepełnosprawnych *Kulajmy razem*
- projekty edukacyjne m.in. *Mamy czas dla kobiet w ciąży i młodych matek*, *Przyrodniczy Uniwersytet Dzieci* dla najmłodszych oraz *Centrum Działań Pozytywnych* polegający na szkoleniu nowego pokolenia wolontariuszy

*Klub Honorowych Dawców Krwi* przy Elektrociepłowni Zielona Góra działa od 1988 r. Skupia 24 obecnych i byłych pracowników EC Zielona Góra. Członkowie Klubu oddali w sumie latach 2014 - 2015 31,5 litrów krwi.



A man and a woman, both wearing light blue button-down shirts, are seated at a white table in a modern office with large windows in the background. The woman, on the left, has long brown hair and is pointing her right index finger towards a laptop screen. The man, on the right, has short dark hair and a beard, and is smiling at the camera. The laptop is open in front of them. On the table, there are some papers with blue bar charts and a blue pen.

## 4. BLISKO KLIENTA



## BLISKO KLIENTA

EDF W POLSCE JEST NIE TYLKO WIODĄCYM PRODUCENTEM ENERGII ELEKTRYCZNEJ I CIEPŁA, ALE TAKŻE WAŻNYM PARTNEREM HANDLOWYM. GRUPA PROWADZI I NIEUSTANNIE ROZWIJA DZIAŁALNOŚĆ SPRZEDAŻOWĄ, OFERUJĄC CIEPŁO I ENERGIĘ ELEKTRYCZNĄ KLIENTOM BIZNESOWYM ORAZ JEDNOSTKOM PUBLICZNYM. NAJWYŻSZE STANDARDY OBSŁUGI, SPEŁNIANIE ZMIENIAJĄCYCH SIĘ OCZEKIWAŃ KLIENTÓW ORAZ DBAŁOŚĆ O OPTYMALIZACJĘ KOSZTÓW I ZWIĘKSZANIE EFEKTYWNOŚCI ENERGETYCZNEJ TO GŁÓWNE CELE JAKIMI KIERUJE SIĘ EDF W RELACJACH Z KLIENTEM.

### KLUCZOWE LICZBY

**3 845**

punkty poboru energii dla  
małych i średnich przedsiębiorstw  
w 2015 r.

**2 979**

punkty poboru energii dla  
dużych przedsiębiorstw w 2015 r.

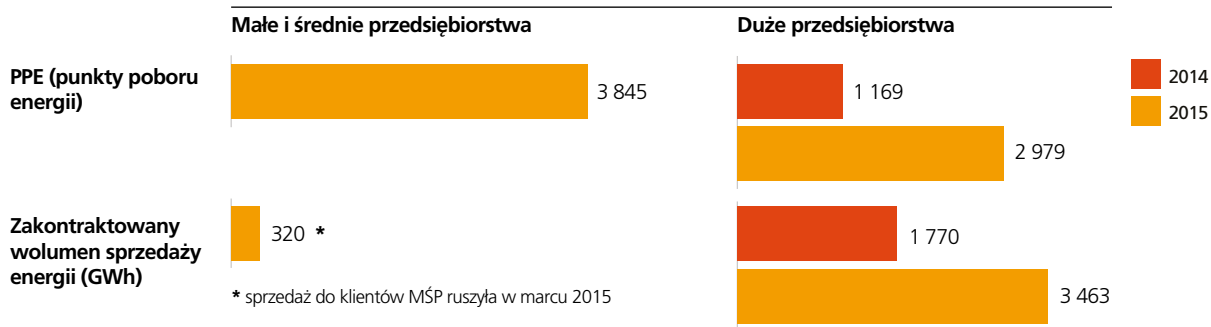
**4 168**

budynków, do których EDF  
(Toruń + Zielona Góra + Siechnice)  
dostarcza bezpośrednio ciepło

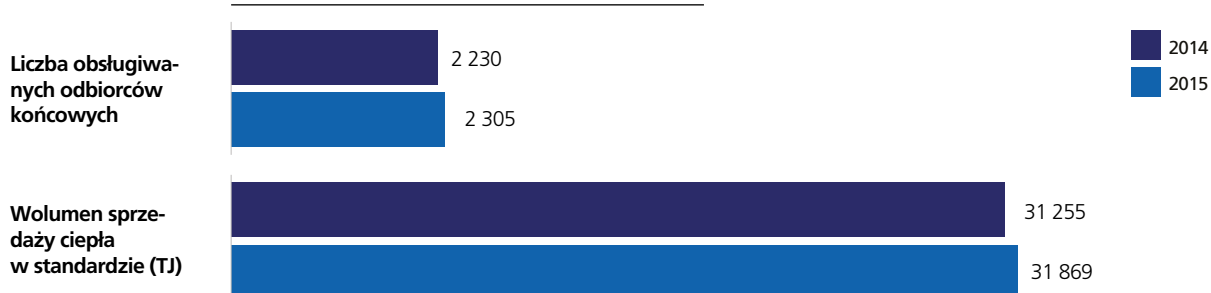
**2 051**

kont klientów korzystających z usług  
ciepłowniczych EDF w Polsce w 2015 r.  
w Zielonej Górze, Toruniu i we Wrocławiu  
(wraz z Zawidawiem)

#### SPRZEDAŻ ENERGII ELEKTRYCZNEJ



#### SPRZEDAŻ CIEPŁA



## 4.1. STANDARDY OBSŁUGI KLIENTA

EDF oferuje klientom produkty i usługi najwyższej jakości. Systematyczna poprawa w tym zakresie jest osiągana między innymi dzięki badaniu satysfakcji klientów.

### MAŁE I ŚREDNIE PRZEDSIĘBIORSTWA: KOMPLEKSOWE WSPARCIE KLIENTÓW

Jednym z etapów wdrażania strategii EDF w zakresie obrotu energią stało się uruchomienie w 2015 r. sprzedaży do sektora małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP). Jest to element strategii rozwoju EDF jako najbardziej efektywnej i innowacyjnej grupy energetycznej w Polsce, budującej partnerskie relacje z klientami, dostawcami, pracownikami oraz społecznościami lokalnymi.

W oparciu o analizę rynku i potrzeb klientów EDF przygotował ofertę produktowo-usługową, dzięki której wyróżnia się na tle konkurencji oferując klientom unikalną wartość dodaną. Podstawą strategii rozwoju oferty rynkowej skierowanej do małych i średnich firm jest jej stałe udoskonalanie i dopasowywanie do zmieniających się potrzeb odbiorców, z zachowaniem najwyższej jakości obsługi klienta.

#### Standardy obsługi

W *Strefie Klienta* na stronie internetowej [edf.pl](http://edf.pl) zamieszczony został *Niezbędnik Klienta* oraz przewodnik jak czytać fakturę. Zarówno faktura jak i poradnik zostały opracowane na podstawie badań jakościowych metodą zogniskowanych wywiadów grupowych - FGI (Focus Group Interview) z klientami z segmentu MŚP. Dzięki temu faktura jest czytelna i dostosowana do potrzeb przedsiębiorców wskazanych w badaniach, a przewodnik dokładnie wyjaśnia stosowane przez EDF zasady rozliczeń.

#### **Mateusz Ferenc,**

Kierownik ds. Bezpośredniej Obsługi Klienta,  
EDF Polska

***Wsparcie klientów MŚP opiera się przede wszystkim na dawaniu poczucia bezpieczeństwa oraz profesjonalizmie w rozwiązywaniu ich problemów takich jak wyjaśnienie procesu zmiany sprzedawcy oraz zrozumiały odczyt danych na fakturze. W kontakcie z klientem liczy się przede wszystkim zrozumienie i empatia.***



Dominika Kozioł, Centrum  
Obsługi Klienta MŚP, Kraków



## GWARANCJA DOBREGO WYBORU



### EDF TO DOBRY WYBÓR!

CIESZ SIĘ WYBRANĄ PRZEZ SIEBIE OFERTĄ,  
BEZ ŻADNYCH OBAW!



Podpisując umowę z EDF zostajesz objęty unikalną **GWARANCJĄ DOBREGO WYBORU**.



Dzięki niej możesz przez **3 miesiące** od rozpoczęcia świadczenia usług sprawdzić ich jakość. Jeżeli nie wywiążemy się z naszych obietnic możesz bez żadnych konsekwencji rozwiązać umowę z EDF.

### UMOWĘ MOŻESZ WYPOWIEDZIEĆ W RAMACH GWARANCJI DOBREGO WYBORU, JEŻELI OKAŻE SIĘ, ŻE:

- ➔ nie dostarczyliśmy faktury **do 20 dnia** miesiąca, począwszy od drugiego miesiąca realizacji umowy,
- ➔ ceny na fakturze będą **niezgodne z zapisami umowy**,
- ➔ nie odpowiemy na Twoją reklamację w terminie **14 dni** od jej złożenia.



Niezbędnik klienta SME

EDF zapewnia wszystkim nowym klientom MŚP możliwość zweryfikowania jakości świadczonych usług w ciągu 3 miesięcy od zawarcia kontraktu. W praktyce oznacza to możliwość odstąpienia od umowy, jeżeli standardy usług zdefiniowane w ramach tzw. *Gwarancji Dobrego Wyboru* EDF (GDW) nie zostaną spełnione. Od momentu rozpoczęcia sprzedaży do klientów MŚP, żaden z klientów nie odstąpił od umowy na podstawie GDW.

Oferta EDF dla MŚP wyróżnia się również *Gwarancją Bezpieczeństwa*. Składa się na nią:

- prowadzenie procesu zmiany sprzedawcy w imieniu klienta, na podstawie pełnomocnictwa
- gwarancja ciągłości dostaw energii podczas procesu zmiany sprzedawcy
- bieżąca informacja o kolejnych etapach procesu

### Badanie satysfakcji klientów wśród małych i średnich przedsiębiorstw

W trosce o zapewnienie najwyższych standardów obsługi EDF prowadzi regularne badania satysfakcji wśród klientów MŚP. Dzięki temu jest w stanie monitorować poziom świadczonych usług i reagować na bieżąco na wskazywane przez klientów problemy.



## DUŻE PRZEDSIĘBIORSTWA: INDYWIDUALNE PODEJŚCIE

Duży klienci biznesowi EDF to największe firmy z branży produkcyjnej, motoryzacyjnej, spożywczej, chemicznej, cementowej, a także hutniczej, wydobywczej, handlowej i usługowej. Podejście Grupy do dużych odbiorców biznesowych opiera się na maksymalnym dopasowaniu oferty do potrzeb klienta czyli na tzw. oferowaniu produktów szytych na miarę. Produkty te dopasowywane są zarówno do ilości zużywanej energii, profilu jej zużycia, sezonowości produkcji oraz, co równie ważne, preferencji klienta dotyczących sposobu zakupu energii. EDF jest nie tylko sprzedawcą energii elektrycznej i usług, lecz także doradcą klienta we wszelkich kwestiach związanych z branżą energetyczną. Zwiększając świadomość klienta poprzez informowanie o nowych regulacjach prawnych i potencjalnych korzyściach z nich płynących, EDF buduje relacje oparte na zaufaniu i dzieleniu się wiedzą.

W 2013 r. EDF wdrożył nową strategię sprzedaży. Jednym z kluczowych czynników sukcesu nowego podejścia było precyzyjne wyselekcjonowanie klientów biznesowych, o których EDF jest w stanie skutecznie konkurować i skupienie na nich działań sprzedażowych. Innym ważnym elementem było rozproszenie zespołu doradców na terenie Polski, co pozwoliło zbliżyć się do klientów i nawiązać z nimi dobre relacje. Takie podejście zapewniło znaczny wzrost liczby klientów oraz wolumenu sprzedawanej energii.

Skuteczność strategii w zakresie rozwoju na rynku dużych odbiorców biznesowych potwierdzają wyniki sprzedaży, która w 2015 r. była o 65% wyższa niż rok wcześniej.

Poszerzanie portfela klientów oraz bliskie i dobre relacje sprawiają, że EDF z roku na rok staje się coraz silniejszym graczem i wiarygodnym dostawcą energii na rynku polskim. Klienci podchodzą do firmy z zaufaniem, wiedząc, że współpracują z ekspertami w dziedzinie energii elektrycznej. Rosnąca liczba klientów potwierdza, że podjęte w 2013 roku działania okazały się trafne i dopasowane do potrzeb rynku.



**Joanna Jędrzejczak,**  
Główny Specjalista ds.  
Klientów Kluczowych,  
EDF Polska

***Jednym z zadań doradców klientów biznesowych jest budowanie świadomości rynkowej klientów. Jest to część taktyki sprzedażowej opartej na takich elementach jak sprzedaż produktów szytych na miarę oraz indywidualna edukacja klienta. Rozmawiamy z klientem nie tylko o cenie, ale także o możliwych oszczędnościach, które są możliwe dzięki świadomej konsumpcji energii. Nasza praca to nie tylko przygotowywanie oferty, ale także codzienny monitoring rynku energii i pozostałych składowych ceny końcowej czyli tzw. certyfikatów, a wszystko po to, aby dostarczyć klientowi unikatowy pakiet informacji i zbudować trwałe relacje oparte na wiedzy i zaufaniu.***





## ZADOWOLENIE KLIENTÓW RYNKU CIEPŁA Z PROFESJONALNYCH USŁUG

EDF Toruń: Dbanie o poprawność działania sieci ciepłowniczej i węzłów cieplnych to nasz priorytet

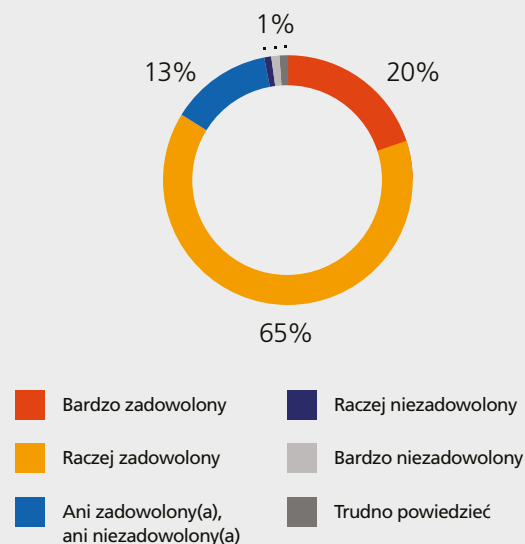
EDF regularnie bada poziom satysfakcji klientów rynku ciepła. W trzech lokalizacjach, gdzie EDF jest także dystrybutorem ciepła - w Toruniu, Zielonej Górze i Siechnicach prowadzone są badania wśród wszystkich grup odbiorców (klienci indywidualni i biznesowi oraz instytucje). Ich opinie są zbierane w drodze ankiet, rozmów telefonicznych i bezpośrednich spotkań.



**Piotr Załuski,**  
Główny Specjalista  
ds. Handlowych,  
EDF Toruń

***W celu ciągłej poprawy naszych usług i relacji z klientem co roku przeprowadzamy ankietę satysfakcji. Jest to dla nas pewne rozliczenie naszej działalności, dzięki czemu mamy możliwość udoskonalania naszej pracy. Z analiz wynika, iż dla klienta kluczowa jest szybka i skuteczna identyfikacja awarii: od jej zlokalizowania, po skuteczną diagnozę w celu jak najszybszej jej usunięcia. Wszystko to w ramach najlepszych standardów jakości i czasu.***

Wynik badania ogólnego zadowolenia klientów instytucjonalnych z usług świadczonych przez EDF Toruń w 2014 r.



Zadowolenie klientów odzwierciedla m.in. wynik badania przeprowadzonego w EDF Toruń na grupie ponad 500 klientów. Edycja sondażu z 2014 r. wskazała na bardzo wysoki poziom zadowolenia ze standardów obsługi zarówno wśród mieszkańców, klientów instytucjonalnych, jak i biznesowych.

Wśród klientów instytucjonalnych 73% badanych, którzy kontaktowali się z Biurem Obsługi Klienta wysoko ocenili jakość obsługi w segmencie oraz kontakt z Biurem Obsługi Klienta. Ponadto, aż 83 % klientów z tego segmentu wysoko ceni współpracę z dedykowanym dla nich opiekunem biznesowy.

## 4.2. USŁUGI I PRODUKTY W ZAKRESIE POPRAWY EFEKTYWNOŚCI ENERGETYCZNEJ

Rosnące zapotrzebowanie na energię wymaga poszukiwania coraz bardziej innowacyjnych rozwiązań. W oparciu o międzynarodowe doświadczenie oraz szerokie kompetencje w sektorze energetyki, EDF spełnia wszystkie oczekiwania klientów, oferując produkty i usługi dopasowywane do ich indywidualnych potrzeb oraz specyfiki ich działalności. EDF wspiera także optymalizację zużycia energii, a tym samym generowanie oszczędności.

### EFEKTYWNOŚĆ ENERGETYCZNA DLA KLIENTÓW BIZNESOWYCH

W segmencie dużych klientów biznesowych kluczową rolę odgrywa edukacja, dzielenie się wiedzą, a także doradztwo w zakresie możliwych rozwiązań, które mogą poprawić efektywność energetyczną przedsiębiorstwa. Doradcy rozmawiają z klientami nie tylko o cenie energii, ale również o możliwych oszczędnościach, zmniejszeniu zużycia i świadomej konsumpcji energii oferując im pełną gamę narzędzi, które mogą być w tym celu wykorzystane.

W segmencie klientów MŚP doradztwo opiera się przede wszystkim na rekomendowaniu uniwersalnych rozwiązań, takich jak dopasowanie odpowiedniej taryfy dystrybucyjnej do rzeczywistych potrzeb firmy. Dzięki analizie profilu działalności oraz struktury zużycia energii elektrycznej doradcy pomagają szybko zoptymalizować wydatki bez ponoszenia dodatkowych kosztów inwestycyjnych.

#### Usługa Efektywność mocy

*Efektywność Mocy* to kompleksowa usługa kompensacji mocy biernej, która pozwala zmniejszyć opłaty za energię elektryczną nawet do 30%. Usługa polega na kompensacji mocy biernej czyli energii, która wytwarzana jest przez maszyny i urządzenia, lecz nie zostaje zamieniona na pracę. Moc bierna generuje zbędne koszty, które w prosty sposób mogą zostać całkowicie wyeliminowane, za pomocą baterii kondensatorów.



**Jérôme Bottin,**  
Członek Zarządu,  
Dyrektor Handlowy  
EDF Polska

***Oferowane przez nas rozwiązania pozwalają naszym klientom poprawiać wyniki finansowe oraz wspierają ich w optymalizacji procesów i efektywności energetycznej.***

W zakres usługi wchodzi profesjonalny audyt gospodarki mocą bierną, na który składa się szczegółowa diagnoza profilu zużycia w instalacji elektrycznej oraz przygotowanie propozycji rozwiązania. EDF zapewnia zestaw kompensujący moc bierną wraz z montażem lub system usprawniający istniejące urządzenia. Dodatkową opcją jest zdalny monitoring tj. analiza on-line zużycia energii czynnej i biernej.



# EDF EFEKTYWNOŚĆ MOCY

## KOMPLEKSOWA USŁUGA GWARANTUJĄCA REDUKCJĘ KOSZTÓW ENERGII BIERNEJ



Silniki elektryczne, windy, lampy fluorescencyjne, elektryczne piece, spawarki, transformatory, baterie akumulatorów i inne elektryczne wyposażenie generuje moc bierną i powoduje pogorszenie parametrów sieci w Twojej firmie. W konsekwencji lokalni dystrybutorzy energii pobierają dodatkowe opłaty. Zainstalowanie zestawu do kompensacji mocy biernej umożliwia redukcję generowania mocy biernej, efektywnie wpływając na obniżenie kosztów zużycia energii elektrycznej.

### EDF OFERUJE KOMPLEKSOWE ROZWIĄZANIE

- **Profesjonalny audyt gospodarki mocą bierną:** szczegółowa diagnoza profili zużycia w instalacji elektrycznej
- **Przygotowanie propozycji rozwiązania:** dostosowanie do potrzeb, wycena i harmonogram wdrożenia
- **Instalacja zestawu kompensującego:** montaż nowego zestawu lub usprawnienie istniejącego
- **Dodatkowo:** zdalny monitoring tj. analiza on-line zużycia energii czynnej i biernej oraz jakości pracy zestawu kompensującego

### KORZYŚCI DLA TWOJEJ FIRMY

- Rozwiązanie dostosowane do specyfiki funkcjonowania Twojego przedsiębiorstwa
- Elastyczny system finansowania i harmonogram realizacji
- Gwarantowana redukcja opłat za moc bierną
- Usługa pod klucz wsparta pomocą dedykowanego opiekuna EDF Polska

### PRZYKŁAD

Firma o profilu produkcyjno-handlowym pracuje w godzinach 7:00-19:00. Moc zamówiona u lokalnego dystrybutora wynosi 70-110 kW w taryfie C21. Większość wykorzystywanych urządzeń elektrycznych to specjalistyczne maszyny, chłodzarki oraz oświetlenie w 98% składające się z lamp jarzeniowych. Analiza wykonana przez dedykowanego opiekuna EDF Polska wykazała, że koszty ponoszone z tytułu mocy biernej są na poziomie 18,4 tys. w skali roku (ok. 1,5 tys. miesięcznie). Kwota ta stanowiła 14% ogółu wydatków na energię w firmie. Klient zdecydował się więc skorzystać z rozwiązania **EDF Efektywność Mocy**.

Po wdrożeniu rozwiązania, średniomiesięczny koszt za energię bierną został zastąpiony ratą spłaty za zainstalowane urządzenie. Mając możliwość wyboru z pośród 3 okresów spłaty, Klient zdecydował się na najkrótszy, 12 miesięczny. **Koszty w prosty sposób zostały zamienione na korzyści** – od 13. miesiąca Klient nie ponosił już żadnych dodatkowych kosztów za wdrożone rozwiązanie.

### Opłaty Klienta za energię elektryczną



### Co zyskał Klient?

- **Realne oszczędności redukujące opłaty za moc bierną**
- **Możliwość kontroli generowania mocy biernej**
- **Finansowanie inwestycji przez EDF Polska, elastyczny system spłat w ratach**
- **Wsparcie dedykowanego opiekuna EDF Polska w zarządzaniu procesami i kontrolą jakości**
- **Niezawodny i wysokiej jakości sprzęt elektryczny**

### Audyty energetyczne

Usługa audytów energetycznych w przypadku dużych firm obejmuje zarówno przegląd dokumentacji, wizję lokalną, jak i analizę procesów technologicznych pod kątem znalezienia obszarów, których optymalizacja może przyczynić się do zwiększania efektywności energetycznej, mniejszego zużycia energii a tym samym obniżenia kosztów energii elektrycznej przedsiębiorstwa.

### Białe certyfikaty

Wykwalifikowani opiekunowie klientów biznesowych oraz eksperci w zakresie rynku ciepła EDF współpracują w zakresie usług związanych z pozyskiwaniem świadectw efektywności energetycznej czyli tzw. białych certyfikatów. W ramach wspierania działań poprawiających efektywność energetyczną, EDF wprowadził ofertę łączącą sprzedaż energii elektrycznej ze wsparciem klienta w zakresie pozyskania białych certyfikatów.

### Fotowoltaika

Dla klientów MŚP chcących zapewnić dodatkowe źródło energii, z którego mogą czerpać dodatkowe korzyści finansowe, EDF ma w ofercie usługę Fotowoltaika. Polega on na wykonaniu szczegółowej kalkulacji ekonomicznej inwestycji dla firmy. Na podstawie takich czynników jak położenie geograficzne, powierzchnia dachu oraz wielkość zużycia energii, eksperci EDF przygotowują analizę opłacalności inwestycji w panele słoneczne. Dzięki temu klient zna wysokość niezbędnych nakładów finansowych oraz prognozowany okres zwrotu. Jeśli klient zdecyduje się na inwestycję, EDF zapewni także wsparcie w realizacji kolejnych kroków, począwszy od analizy technicznej, przez wsparcie w pozyskaniu finansowania, aż do uruchomienia instalacji. Skorzystanie z takiej oferty pozwala obniżyć wydatki na energię, lepiej wykorzystać nieruchomości firmy, stworzyć dodatkowe źródło przychodu oraz zabezpieczyć przed wzrostem cen energii na rynku.

### Produkty w zakresie optymalizacji zakupów energii

EDF przygotował dla klientów biznesowych szeroką gamę produktów, których celem jest dostarczenie rozwiązań optymalizujących zużycie energii i koszty ponoszone na jej zakup.

Rozwiązania dla dużych klientów uwzględniają potrzebę elastyczności zakupów energii dlatego też doradcy dużych klientów biznesowych, w zależności od zmian cen na rynku energii i certyfikatów, doradzają klientom odpowiedni moment na ich zakup, a także pomagają wybrać najlepszą strategię w tym zakresie.



*EDF Biznes Standard* umożliwia klientom zużywającym rocznie powyżej 1 GWh energii zaplanowanie stałej ceny sprzedaży przed rozpoczęciem dostaw, kontrolę kosztów i długofalowe planowanie budżetu i daje gwarancję niezmienności ceny. Dzięki rozwiązaniu *EDF Biznes Standard* klient może z wyprzedzeniem zaplanować budżet i kontrolować wydatki swojej firmy. Oznacza to oszczędność czasu i bezpieczne dostawy energii w zależności od wybranej opcji od roku do trzech lat. Produktem dedykowanym dla klientów zainteresowanych aktywnym uczestnictwem w procesie zakupu energii o rocznym zużyciu powyżej 5 GWh jest *EDF Giełda Pro*. W ramach tej oferty cena sprzedaży budowana jest w oparciu o indeksy giełdowe wskazane przez klienta w okresie poprzedzającym sprzedaż energii. Korzyści płynące z tego produktu to wybór momentu zakupu energii, zminimalizowanie ryzyka zmienności cen, możliwość rozłożenia decyzji zakupowej w czasie oraz aktywne uczestnictwo w rynku dzięki bezpośredniemu dostępowi do giełdy. Charakterystyczne dla *EDF Giełda Pro* jest planowanie wolumenu zakupów energii i dzielenie go na części (transze). Mogą być one nabywane w okresach (np. kwartał, rok) lub w określonych ilościach (np. 10% rocznego zużycia) w zależności od potrzeb. Zakup energii następuje stopniowo według cen rynkowych wskazanych przez klienta, tak aby wykorzystać sprzyjające momenty na giełdzie.

*EDF Komfort Rynku* to produkt przeznaczony dla klientów, dla których ograniczenie kosztów zużycia energii jak i oszczędność czasu są priorytetem. Charakterystyczną cechą tej oferty jest gwarancja ceny zbudowanej w oparciu o średnią arytmetyczną indeksów giełdowych Towarowej Giełdy Energii w wybranym okresie. Produkt zapewnia oparcie o obiektywne mechanizmy rynkowe, oszczędność czasu i pieniędzy, zabezpieczenie przed wzrostem cen, automatyczne wyliczenie ceny oraz brak ryzyka zakupu energii w niekorzystnym cenowo momencie.

Klienci MŚP, w przypadku których kluczowe jest poczucie bezpieczeństwa i stabilność dostaw, mają możliwość wyboru oferty, która gwarantuje im stałą cenę, tak, aby mogli długofalowo planować wydatki i kontrolować bieżące koszty energii elektrycznej.

*EDF Stabilna* skierowana jest do małych i średnich przedsiębiorstw. Dzięki tej ofercie klienci mogą niezależnie się od wahań cen energii oraz długofalowo planować wydatki i kontrolować bieżące koszty energii elektrycznej.

## PROMOWANIE EFEKTYWNOŚCI ENERGETYCZNEJ WŚRÓD ODBIORCÓW CIEPŁA SIECIOWEGO

W ramach działań promujących ciepło sieciowe z wysokoprężnej kogeneracji, energetycznie efektywnego źródła, EDF realizuje szereg działań, które przyczyniają się do efektywnego wykorzystania energii ciepłej.

### Zwiększanie dostępu do ciepła sieciowego

W ramach działań wspierających rozwój sieci ciepłowniczej, promocję ciepła sieciowego i jednocześnie redukcję niskiej emisji EDF organizuje w miastach kampanie informacyjne, edukacyjne oraz oferuje wsparcie przy likwidacji nieefektywnych albo niebezpiecznych piecyków.

Dzięki tym działaniom odbiorcy mogą łatwiej przełączyć się na ogrzewanie mieszkań oraz ciepłej wody użytkowej ciepłem z sieci. Działania te prowadzone są we współpracy z miastami, dystrybutorami oraz z Narodowym Funduszem Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej, np. w ramach programu KAWKA.

### Usługi okołocięplownicze

EDF oferuje odbiorcom ciepła również szeroki wachlarz usług okołocięplowniczych mających na celu optymalizację zużycia energii budynków, takich jak analiza emisyjności stropodachów.

EDF Toruń wykorzystuje badania termowizyjne do badania sieci ciepłowniczej – oceny stanu izolacji cieplnej, lokalizacji miejsc jej uszkodzenia oraz miejsc wycieku wody z sieci. Zdjęcia termowizyjne, wykonywane są z powietrza, podczas oblotu samolotu, w którym zainstalowana jest kamera termowizyjna. Badania te prowadzone są cyklicznie.

W ramach usługi klient otrzymuje raport na temat stanu stropodachu w budynku wraz z opisanym zdjęciem. Dzięki temu można wyznaczyć miejsca wymagające termomodernizacji oraz ocenić wynik działań termomodernizacyjnych tam gdzie już zostały przeprowadzone. Klient oszczędza w ten sposób czas i pieniądze.

Inną usługą jest oferowana klientom *Telemetria dla Klienta* – system monitorowania dostaw ciepła. Telemetria to nowoczesny system zdalnych odczytów i sterowania obiektami miejskiego systemu ciepłowniczego, gwarantujący bieżące monitorowanie parametrów dostawy ciepła i jego bilansu oraz wczesne i automatyczne wykrywanie ewentualnych usterek na węzłach cieplnych.

Usługa jest skierowana do wszystkich odbiorców, do których ciepło dostarczane jest przez EDF Toruń. Mogą z niej korzystać właściciele budynków jednorodzinnych, wielorodzinnych, handlowych, usługowych. Cztery najważniejsze zalety Telemetrii dla klienta to:

- stały dostęp do aktualnych parametrów dostarczanego do budynku ciepła
- możliwość dokonania bieżącej analizy pracy węzła cieplnego oraz instalacji wewnętrznej
- stały monitoring zapotrzebowania na ciepło i jego wykorzystania
- wykonanie analiz wszystkich parametrów w dostępnym zakresie historycznym

Opinie klientów co do funkcjonalności i przydatności usługi telemetrii potwierdzają wzrost ich satysfakcji i postrzegania EDF Toruń jako firmy wychodzącej naprzeciw oczekiwaniom odbiorców. Ponadto EDF Toruń jako firma otwarta dąży do pełnej transparentności swoich dostaw i usług.



Grupa EDF w Polsce angażuje się w rozwój ciepłej wody użytkowej. Jednym z przykładów jest prowadzony wspólnie z CEZ Skawina i Miejskim Przedsiębiorstwem Energetyki Ciepłej w Krakowie projekt Ciepła woda użytkowa. Polega on na zastąpieniu dotychczasowego sposobu pozyskiwania ciepłej wody i zastąpienie jej ciepłem systemowym. W latach 2014-2015 podłączono 123 budynki.



A close-up photograph of a person's hand holding a pencil, pointing at a document. The document features a green header, a blue bar chart, and a table. In the background, a laptop screen displays a grid of data, and various papers and a smartphone are scattered on a desk. The scene is brightly lit, suggesting an office environment.

## 5. 0 RAPORCIE

# O RAPORCIE

---

Pierwszy Raport Zrównoważonego Rozwoju Grupy EDF w Polsce prezentuje w cyklu dwurocznym dane za lata kalendarzowe 2014 oraz 2015.

Zasięg przedstawionych danych dotyczy spółek Grupy EDF w Polsce odpowiedzialnych za wytwarzanie, dystrybucję i sprzedaż energii elektrycznej i ciepła wymienionych poniżej:

- EDF Polska S.A. Oddział w Rybniku,
- EDF Polska S.A. Oddział w Warszawie,
- EDF Polska S.A. Oddział nr 2 Sprzedaż w Warszawie,
- EDF Polska S.A. Oddział nr 1 w Krakowie,
- EDF Polska S.A. Oddział nr 2 CUW w Krakowie,
- EDF Polska S.A. Oddział Wybrzeże w Gdańsku,
- EDF Toruń S.A.,
- EDF Paliwa Sp. z o.o.,
- Kogeneracja S.A.,
- EC Zielona Góra S.A.

Raport został przygotowany w oparciu o Międzynarodowy Standard Sprawozdawczości Pozafinansowej GRI G.4. na poziomie core, z wykorzystaniem wskaźników podstawowych, dodatkowych oraz wskaźników suplementu sektorowego. Raport nie został poddany weryfikacji niezależnej firmy zewnętrznej.

## PROCES DEFINIOWANIA TREŚCI RAPORTU

W ramach procesu opracowania Raportu Zrównoważonego Rozwoju Grupy EDF w Polsce przeprowadzono szereg konsultacji z kluczowymi grupami interesariuszy zewnętrznych i wewnętrznych zgodnie z wytycznymi GRI G4. Definiowanie treści przebiegało zgodnie z etapami rekomendowanymi przez standard: Identyfikacja, Priorytetyzacja i Walidacja:

- 1. Identyfikacja** – wyłonienie kluczowych zagadnień w obszarze odpowiedzialności firmy oraz realizowanego biznesu. Przeanalizowano dokumenty i materiały wewnętrzne Grupy EDF w Polsce, publikacje zewnętrzne oraz informacje prasowe dotyczące firmy. Uwzględniono trendy w zakresie odpowiedzialności branży energetycznej oraz dokonano dogłębnej analizy wyzwań, szans.
- 2. Priorytetyzacja** – przez dialog z interesariuszami zewnętrznymi i wewnętrznymi zidentyfikowano istotność zagadnień kluczowych dla organizacji. W ramach dialogu przeprowadzono badanie ankietowe wśród kluczowych grup interesariuszy.
- 3. Walidacja** – podczas spotkania walidacyjnego z udziałem kadry zarządzającej zdefiniowano ostateczną listę zagadnień priorytetowych, które zostały ujęte w raporcie.

Osobami ze strony EDF Polska upoważnionymi do kontaktów w sprawach związanych z niniejszym raportem są:

### Katarzyna Majchrzak

*Dyrektor ds. Komunikacji Korporacyjnej*

Kontakt: katarzyna.majchrzak@edf.pl

Tel.: +48 22 556 5342; tel. kom.: +48 781 905 301

### Barbara Boineau

*Główny Specjalista ds. Komunikacji*

Kontakt: barbara.boineau@edf.pl

Tel.: +48 22 556 5370; tel. kom.: +48 781 905 333





Elektrociepłownia w Gdańsku



## POZOSTAŁE TABELLE GRI

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

Pracownicy wg kategorii wiekowej i różnorodności	Udział % pracowników z każdej kategorii w 2014 r. w stosunku do łącznej liczby pracowników w organizacji		Udział % pracowników z każdej kategorii w 2015 r. w stosunku do łącznej liczby pracowników w organizacji	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
<30 lat	2,5%	2,4%	2,8%	3,2%
30-50 lat	13,4%	41,3%	14,0%	39,5%
>50 lat	6,7%	33,7%	6,7%	33,8%
Ogółem podział %	22,6%	77,4%	23,5%	76,5%

Pracownicy wg struktury zatrudnienia	Udział % pracowników z każdej kategorii w 2014 r. w stosunku do łącznej liczby pracowników w organizacji		Udział % pracowników z każdej z kategorii w 2015 r. w stosunku do łącznej liczby pracowników w organizacji	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Asystentka	1,5%	0,1%	1,6%	0,1%
Dyrektor	0,6%	2,7%	0,6%	2,5%
Kierownik	1,5%	9,1%	1,8%	9,1%
Laborant	1,9%	0,0%	1,8%	0,1%
Referent	2,7%	0,3%	1,8%	0,3%
Specjalista	12,9%	24,9%	14,7%	28,2%
Stanowiska robotnicze	1,4%	40,2%	1,1%	36,1%
Związki Zawodowe	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Ogółem podział %	22,6%	77,4%	23,5%	76,5%

## Liczba pracowników w Grupie EDF w Polsce w 2014 r.

Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na:	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Płeć	633	2 236	<b>2 869</b>
Zatrudnionych na pełny etat	624	2 226	<b>2 850</b>
Zatrudnionych na niepełny etat	9	10	<b>19</b>
Zatrudnionych na umowę na umowę na czas nieokreślony	556	2 163	<b>2 719</b>
Zatrudnionych na umowę na umowę na czas określony	77	73	<b>150</b>
Pracowników/współpracowników zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia	19	26	<b>45</b>

## Liczba pracowników w Grupie EDF w Polsce w 2015 r.

Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na:	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Płeć	651	2 185	<b>2 836</b>
Zatrudnionych na pełny etat	642	2 179	<b>2 821</b>
Zatrudnionych na niepełny etat	9	6	<b>15</b>
Zatrudnionych na umowę na umowę na czas nieokreślony	568	2 064	<b>2 632</b>
Zatrudnionych na umowę na umowę na czas określony	83	121	<b>204</b>
Pracowników/współpracowników zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia	18	13	<b>31</b>

Lp.		Komentarz	Nr strony
<b>G4-1 (CORE)</b>	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla na temat znaczenia zrównoważonego rozwoju dla organizacji i zaadresowania kwestii zrównoważonego rozwoju w strategii		3
<b>G4-2 (CORE)</b>	Opis kluczowych wpływów, ryzyk i szans		3
<b>G4-3 (CORE)</b>	Nazwa organizacji		8
<b>G4-4 (CORE)</b>	Główne produkty/usługi		8
<b>G4-5 (CORE)</b>	Lokalizacja siedziby głównej organizacji		8
<b>G4-6 (CORE)</b>	Liczba krajów, w których działa organizacja		8
<b>G4-7 (CORE)</b>	Forma własności i struktura prawna organizacji		10
<b>G4-8 (CORE)</b>	Obsługiwane rynki z zaznaczeniem zasięgu geograficznego, obsługiwanych sektorów, charakterystyki klientów/konsumentów i beneficjentów		8
<b>G4-9 (CORE)</b>	Skala działalności organizacji		8-9
<b>G4-10 (CORE)</b>	Łączna liczba pracowników według typu zatrudnienia i rodzaju umowy o pracę w podziale na płeć		85
<b>G4-11 (CORE)</b>	Liczba pracowników objęta układem zbiorowym (odsetek w ogólnej liczbie pracowników)	99% pracowników objętych układem zbiorowym	86
<b>G4-12 (CORE)</b>	Opis łańcucha dostaw		9
<b>G4-13 (CORE)</b>	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury lub formy własności		10
<b>G4-14 (CORE)</b>	Zarządzanie ryzykiem w organizacji		38, 48
<b>G4-15 (CORE)</b>	Ekonomiczne, środowiskowe i społeczne deklaracje, zasady i inne inicjatywy zewnętrzne przyjęte lub popierane przez organizację		15
<b>G4-16 (CORE)</b>	Lista branżowych stowarzyszeń państwowych lub międzynarodowych		14
<b>G4-17 (CORE)</b>	Struktura operacyjna organizacji, z wyróżnieniem głównych działów, spółek zależnych, podmiotów powiązanych oraz przedsięwzięć typu joint-venture		8-10
<b>G4-18 (CORE)</b>	Proces tworzenia treści raportu oraz wyznaczania granic istotności aspektu		17, 82
<b>G4-19 (CORE)</b>	Lista istotnych kwestii zidentyfikowanych w procesie tworzenia treści raportu		18
<b>G4-20 (CORE)</b>	Określenie dla każdego aspektu jego zakresu dla organizacji		18
<b>G4-21 (CORE)</b>	Dla każdego materialnego aspektu, określenie zakresu aspektu na zewnątrz organizacji		18



Lp.		Komentarz	Nr strony
<b>G4-22 (CORE)</b>	Wyjaśnienia dotyczące efektów jakichkolwiek korekt informacji zawartych w poprzednich raportach z podaniem powodów ich wprowadzenia oraz ich wpływu (np. fuzje, przejęcia, zmiana roku/ okresu bazowego, charakteru działalności, metod pomiaru)	Brak zmian, jest to pierwszy raport według GRI	86
<b>G4-23 (CORE)</b>	Znaczne zmiany stosunku do poprzedniego raportu dotyczące zakresu i zasięgu	Brak zmian, jest to pierwszy raport według GRI	86
<b>G4-24 (CORE)</b>	Lista grup interesariuszy angażowanych przez organizację		17
<b>G4-25 (CORE)</b>	Podstawy identyfikacji i selekcji angażowanych grup interesariuszy		16
<b>G4-26 (CORE)</b>	Podejście do angażowania interesariuszy włączając częstotliwość angażowania według typu i grupy interesariuszy oraz wskazanie czy miało miejsce specjalne zaangażowanie w procesie przygotowywania raportu		16
<b>G4-27 (CORE)</b>	Kluczowe kwestie i problemy poruszane przez interesariuszy oraz odpowiedź ze strony organizacji, również poprzez ich raportowanie		16, 18
<b>G4-28 (CORE)</b>	Okres raportowania		16
<b>G4-29 (CORE)</b>	Data publikacji ostatniego raportu		16
<b>G4-30 (CORE)</b>	Cykl raportowania		16
<b>G4-31 (CORE)</b>	Osoba kontaktowa		16
<b>G4-32 (CORE)</b>	Indeks treści GRI		86
<b>G4-33 (CORE)</b>	Polityka i obecna praktyka w zakresie zewnętrznej weryfikacji raportu		82
<b>G4-34 (CORE)</b>	Struktura zarządcza organizacji wraz z komisjami podlegającymi pod najwyższy organ zarządczy, odpowiedzialnymi za poszczególne zadania		11
<b>G4-56</b>	Wartości, zasady, standardy i normy zachowań organizacji takie jak kodeks zachowań lub kodeks etyki		47-48
<b>G4-58</b>	Wewnętrzne i zewnętrzne mechanizmy umożliwiające sygnalizowanie nieetycznych lub niezgodnych z prawem zachowań, oraz spraw związanych z integralnością organizacji		47-48
<b>G4-EC1</b>	Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i podzielona z uwzględnieniem przychodów, kosztów operacyjnych, wynagrodzenia pracowników, dotacji i innych inwestycji na rzecz społeczności, niepodzielonych zysków oraz wypłat dla właścicieli kapitału i instytucji państwowych		12
<b>G4-EC7</b>	Rozwój oraz wpływ inwestycji infrastrukturalnych i świadczenie usług na rzecz społeczeństwa		58-70
<b>G4-EN3</b>	Całkowite wykorzystanie energii w organizacji	78 837 TJ w 2014 r. 74 022 TJ w 2015 r.	8, 87
<b>G4-EN8</b>	Łączny pobór wody według źródła		32
<b>G4-EN12</b>	Opis istotnego wpływu działalności, produktów i usług na bioróżnorodność obszarów chronionych w tym obszarów o dużej wartości pod względem bioróżnorodności poza obszarami chronionymi		32

Lp.		Komentarz	Nr strony
G4-EN13	Siedliska chronione lub zrewitalizowane	Częściowy	32
G4-EN15	Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych		23
G4-EN16	Pośrednie emisje gazów cieplarnianych		23
G4-EN20	Emisje substancji zubożających warstwę ozonową (ODS)	Ilość emisji wyniosła 0 w latach 2014-2015.	87
G4-EN21	Emisja związków NOx, SOx, i innych istotnych związków emitowanych do powietrza		20
G4-EN23	Całkowita waga odpadów według rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem		31
G4-EN29	Wartość pieniężna kar i całkowita liczba sankcji pozafinansowych za nieprzestrzeganie prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska	Wartość kar wyniosła 0 w latach 2014-2015.	87
G4-EN31	Łączne wydatki inwestycyjne przeznaczone na ochronę środowiska według typu		26
G4-EN34	Liczba skarg (zażaleń) związanych wpływem na środowisko, rozpatrzonych i rozwiązanych poprzez mechanizmy formalne obowiązujące w organizacji	Liczba skarg wyniosła 0 w latach 2014-2015.	87
G4-LA5	Odsetek łącznej liczby pracowników reprezentowanych w formalnych komisjach ds. bezpieczeństwa i higieny pracy, które doradzają w zakresie programów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz monitorują takie programy		38
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	Wskaźnik absencji wśród pracowników wyniósł w 2014 r. 8 591,57, a w 2015 r. 9 198,94.	37
G4-LA7	Pracownicy narażeni na wysoką częstotliwość lub wysokie ryzyko zachorowań w związku z działalnością zawodową		37
G4-LA8	Kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy uwzględnione w formalnych porozumieniach zawartych ze związkami zawodowymi		37
G4-LA9	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku, przypadających na pracownika według płci i struktury zatrudnienia		54
G4-LA10	Programy rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego, które wspierają ciągłość zatrudnienia pracowników oraz ułatwiają proces przejścia na emeryturę		54
G4-LA12	Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie według płci, wieku, przynależności do mniejszości oraz innych wskaźników różnorodności		83
G4-LA13	Stosunek podstawowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn według zajmowanego stanowiska (kategorii zatrudnienia) oraz według głównych lokalizacji organizacji		50
G4-HR3	Całkowita liczba przypadków dyskryminacji oraz podjęte działania naprawcze	Nie odnotowano przypadków dyskryminacji	89
G4-SO2	Działania o faktycznym i potencjalnym znaczącym negatywnym wpływem na społeczność lokalne		61-63
G4-SO3	Całkowita liczba i odsetek jednostek biznesowych poddanych analizie pod kątem ryzyka związanego z korupcją oraz główne zidentyfikowane ryzyka		48
G4-SO4	Komunikacja i szkolenia dotyczące polityki i procedur antykorupcyjnych		48
G4-SO6	Całkowita wartość darowizn na cele polityczne, według krajów oraz odbiorców/beneficjentów	Wartość darowizn na cele polityczne wyniosła 0 w latach 2014-2015.	89

Lp.		Komentarz	Nr strony
<b>G4-SO11</b>	Liczba skarg(zażaleń) na temat wpływu na społeczeństwo, zaadresowanych, rozwiązanych w formalnym procesie obowiązującym w organizacji	2 skargi w 2015 r. rozwiązane w formalnym procesie.	89
<b>G4-PR2</b>	Całkowita liczba przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnymi kodeksami w zakresie wpływu produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo na każdym etapie cyklu życia, z uwzględnieniem rodzaju skutków.	1 kara grzywny w 2015 r.	89
<b>G4-PR5</b>	Wyniki badań pomiaru satysfakcji klienta		74, 76
<b>G4-PR8</b>	Całkowita liczba uzasadnionych skarg dotyczących naruszenia prywatności klienta oraz utraty danych	Liczba skarg wyniosła 0 w latach 2014-2015	89
<b>EU-1</b>	Zainstalowana moc w podziale na podstawowe źródła energii oraz poziom regulacji		8
<b>EU-2</b>	Wyprodukowana energia netto w GWh w podziale na źródła energii z uwzględnieniem wymagań regulacyjnych	Częściowy	6
<b>EU-3</b>	Liczba kont klientów indywidualnych i biznesowych		72
<b>EU-5</b>	Ilość przyznanych nieodpłatnych uprawnień do emisji CO2		13
<b>EU-11</b>	Średnia generowana wydajność konwencjonalnych instalacji wytwórczych w podziale na źródła energii	Częściowy	22
<b>EU-17</b>	Dni przepracowane przez pracowników wykonawcy i podwykonawców zaangażowanych w budowę, eksploatację i działalność konserwatorską	Organizacja nie zbiera danych dotyczących podwykonawców	37
<b>EU-18</b>	Odsetek pracowników wykonawcy i podwykonawcy, którzy zostali poddane szkoleniu w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	Organizacja nie zbiera danych dotyczących podwykonawców	37
<b>EU-30</b>	Średni współczynnik dostępności w podziale na źródło energii i regulacje		13



## PRZYPISY DO RAPORTU

---

<sup>1</sup> Pozostałe związki, tj. trwałe zanieczyszczenia organiczne, lotne związki organiczne oraz inne standardowe kategorie emisji do powietrza nie są mierzone w Grupie EDF w Polsce

<sup>2</sup> Dane za 2015 r.

<sup>3</sup> Zob. <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/warunki-pracy-wypadki-przy-pracy/wypadki-przy-pracy-w-2014-r-,3,18.html> (dostęp 19.05.2016 r.), <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/warunki-pracy-wypadki-przy-pracy/warunki-pracy-w-2015-roku,1,10.html> (dostęp 19.05.2016 r.).

<sup>4</sup> 10 spraw rozwiązanych polubownie, 1 sprawa jest w trakcie, 1 rozwiązanie umowy o pracę.

<sup>5</sup> Szkolenia antykorupcyjne przechodzą tylko nowo zatrudnieni pracownicy.