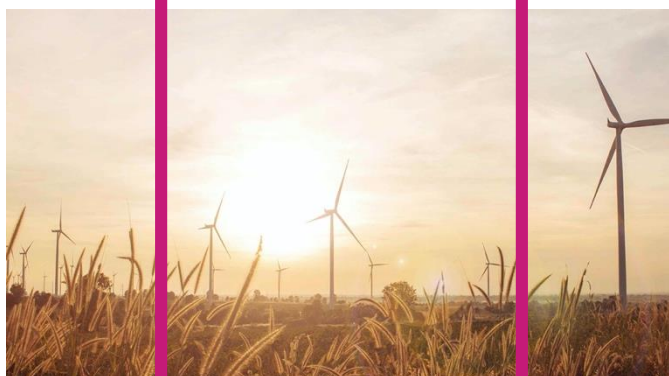
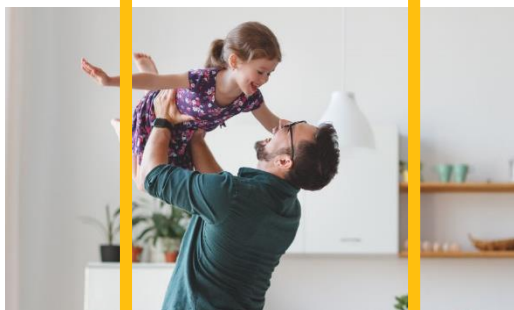




SPRAWOZDANIE NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH

Grupy Kapitałowej TAURON
za 2021 rok

Spis treści

LIST PREZESA ZARZĄDU	5
1. Informacja o Sprawozdaniu Grupy Kapitałowej TAURON i podstawy prawne	6
1.1. Informacje o Sprawozdaniu, podstawy prawne	6
1.2. Metodyka Sprawozdania	6
1.3. Standard raportowania	7
1.4. Mapowanie interesariuszy	7
1.5. Istotne aspekty raportowania	9
1.6. Wskaźniki GRI	12
2. Strategia Grupy Kapitałowej TAURON na lata 2016-2025	13
2.1. Warunki otoczenia wyznaczające wybór strategii Grupy TAURON w ujęciu długo, średnio i krótkookresowym	13
2.2. Grupa TAURON na tle największych wyzwań światowych – zmiany klimatyczne i niewystarczalność zasobów	13
2.3. Grupa TAURON na tle europejskiego rynku elektroenergetycznego	13
2.4. Grupa TAURON na tle polskiego rynku elektroenergetycznego	18
2.5. Determinanty strategiczne Grupy Kapitałowej TAURON wynikające z otoczenia zewnętrznego	19
2.6. Strategia Grupy Kapitałowej TAURON i jej założenia	24
2.7. Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności Grupy Kapitałowej TAURON	26
2.8. Kluczowe dane finansowe Grupy Kapitałowej TAURON	28
2.9. Wskaźniki GRI	29
3. Grupa Kapitałowa TAURON w dobie pandemii koronawirusa	30
G – GOVERNANCE	32
(Ład Korporacyjny)	32
G 1. Wartości Grupy Kapitałowej TAURON	33
G 1.1. Misja, wizja	33
G 1.2. Wartości korporacyjne	33
G 1.3. Kodeks Odpowiedzialnego Biznesu	33
G 2. Dokumenty wspierające zarządzanie w ramach ESG	34
G 3. Model biznesowy Grupy TAURON	35
G 3.1. Zasady zarządzania Spółką TAURON Polska Energia S.A.	35
G 3.1.1. Zarząd TAURON Polska Energia S.A.	35
G 3.1.2. Rada nadzorcza TAURON Polska Energia S.A.	37
G 3.1.3. Walne Zgromadzenie TAURON Polska Energia S.A.	40
G 3.1.4. Opis zasad zmiany Statutu TAURON Polska Energia S.A.	40
G 3.2. Zasady zarządzania Grupą TAURON	41
G 3.2.1. Kodeks Grupy TAURON	41
G 3.2.2. Model Biznesowy i Operacyjny Grupy TAURON	41
G 3.3. Organizacja Grupy Kapitałowej TAURON	46
G 3.3.1. Organizacja procesowa	46
G 3.3.2. Organizacja obszarowa	47
G 3.3.3. Organizacja formalno-prawna	48
G 3.4. Zmiany w zasadach zarządzania TAURON Polska Energia S.A. oraz Grupą Kapitałową TAURON	49
G 4. Główne ryzyka w Grupie Kapitałowej TAURON i zarządzanie nimi	51
G 4.1. Czego Grupa TAURON spodziewa się w efekcie zmian regulacyjnych i rynkowych	51
G 4.2. Model trzech linii obrony	52

G 4.3. Cel i zasady zarządzania ryzykiem w Grupie Kapitałowej TAURON	53
G 4.4. Strategia zarządzania ryzykiem w Grupie TAURON	53
G 4.4.1. Architektura systemu zarządzania ryzykiem	54
G 4.4.2. Proces zarządzania ryzykiem	55
G 4.4.3. Role i odpowiedzialności uczestników systemu zarządzania ryzykiem	56
G 4.4.4. Zasady kontroli i monitorowania ryzyka	58
G 4.4.5. Narzędzia zarządzania ryzykiem	58
G 4.4.6. Model ryzyk	58
G 4.4.7. Ocena adekwatności i funkcjonowania systemu zarządzania ryzykiem	59
G 5. Procedury należytej staranności w Grupie TAURON	59
G 5.1. Procedura kontroli i audytu wewnętrznego	59
G 5.2. Najistotniejsze aspekty w zakresie kontroli wewnętrznej i zarządzanie ryzykiem w odniesieniu do procesu sporządzania sprawozdań finansowych i skonsolidowanych sprawozdań finansowych	60
G 5.3. Kluczowe Polityki, Kodeksy i Zasady obowiązujące w Grupie Kapitałowej TAURON w ramach ładu korporacyjnego	61
G 5.3.1. Polityka antykorupcyjna Grupy TAURON	61
G 5.3.2. Korporacyjna Polityka Zakupowa Grupy TAURON	62
G 5.3.3. Kodeks Postępowania dla Kontrahentów Spółek Grupy TAURON	63
G 5.3.4. Polityka Compliance Grupy TAURON	64
G 5.3.5. Zasady przeciwdziałania konfliktowi interesów w Grupie TAURON	64
G 5.3.6. Polityka ochrony danych osobowych dla podmiotów w Grupie TAURON	65
G 5.3.7. Polityka Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem w Grupie TAURON	68
G 5.4. Ryzyka związane ze zrównoważonym rozwojem Grupy Kapitałowej TAURON	69
G 5.4.1. Ryzyko prawne	70
G 5.4.2. Ryzyko Compliance	70
G 5.4.3. Ryzyko procesu zakupowego	72
G 5.5. Mechanizm zgłaszania nadużyć	72
G 6. Wskaźniki GRI	74
E – Environment	75
(Środowisko i Klimat)	75
E 1. Strategia i model biznesowy Grupy Kapitałowej TAURON w kontekście wymagań dla ochrony klimatu i środowiska	76
E 1.1. Polityki wspierające zarządzanie obszarami: środowisko, klimat, zrównoważony rozwój w łańcuchu wartości	77
E 1.1.1. Polityka Środowiskowa Grupy TAURON	77
E 1.1.2. Grupa TAURON w obszarze środowisko – działalność, wpływ, ochrona, rezultaty	77
E 1.1.3. Polityka Klimatyczna Grupy TAURON	94
E 1.1.4. Grupa TAURON a klimat i zrównoważony rozwój biznesowy – działalność, wpływ, trendy, rezultaty	94
E 1.2. Ryzyka i szanse klimatyczne i środowiskowe w Grupie Kapitałowej TAURON	123
E 1.2.1. Ryzyko i szanse związane ze zmianami klimatu	123
E 1.2.2. Ryzyko środowiskowe	127
E 2. Przychody z działalności zrównoważonej	128
E 2.1. Neutralność klimatyczna 2050	128
E 3. Wskaźniki GRI	130

S – SOCIAL	131
(Społeczna odpowiedzialność)	131
S 1. Strategia Zarządzania kapitałem ludzkim Grupy Kapitałowej TAURON	132
S 1.1. Polityki i Zasady wspierające obszar Zarządzania Kapitałem Ludzkim	134
S 1.1.1. Polityka Zarządzania Kapitałem Ludzkim w Grupie TAURON	134
S 1.1.2. Polityka Różnorodności w Grupie TAURON	146
S 1.1.3. Zasady rekrutacji w Grupie TAURON	150
S 1.1.4. Polityka przestrzegania Zasad Etyki oraz przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji w Grupie TAURON.....	153
S 1.1.5. Polityka Poszanowania Praw Człowieka w Grupie TAURON	154
S 1.1.6. Polityka BHP Grupy TAURON	155
S 1.2. Ryzyka związane z kapitałem ludzkim.....	158
S 1.2.1. Ryzyko zarządzania kapitałem ludzkim.....	158
S 1.2.2. Ryzyko komunikacji wewnętrznej.....	159
S 1.2.3. Ryzyko BHP	160
S 2. Zarządzanie kapitałem społecznym i intelektualnym w Grupie TAURON.....	161
S 2.1. Polityki, Kodeksy, Zasady wspierające zarządzanie obszarem	162
S 2.1.1. PRO Kliencka Polityka Społeczna Grupy TAURON.....	162
S 2.1.2. Strategiczna Agenda Badawcza	173
S 2.1.3. Zasady prowadzenia projektów CSR w Grupie TAURON – wsparcie transformacji społecznej .	179
S 2.1.4. Współpraca z samorządami	179
S 2.2. Ryzyka związane z zarządzaniem kapitałem społecznym	180
S 2.2.1. Ryzyko społeczne	180
S 3. Wskaźniki GRI	181
INDEKS GRI	182

LIST PREZESA ZARZĄDU

Szanowni Państwo,

naszym niezmiennym priorytetem pozostaje rozwój odnawialnych źródeł energii w ramach Zielonego Zwrotu TAURONA. By przyspieszyć ten proces rozpoczęliśmy prace nad nową strategią. Dokument wyznaczy nowe cele w zakresie wyzwań związanych z klimatem i oczekiwaniami klientów. Ponadto nowa strategia będzie naszą odpowiedzią dla rynku w związku z zaostrzającą się polityką klimatyczną, w szczególności Europejskim Zielonym Ładem oraz Pakietem Fit for 55.

Rozwój odnawialnych źródeł energii był priorytetem Grupy TAURON w 2021 roku. Dla utrzymania ścieżki wzrostowej intensyfikowaliśmy działania koncentrujące się na zwiększaniu wolumenów produkcji z wiatru i słońca. Od początku zeszłego roku część wytwarzanej przez nas energii pochodziła z farmy fotowoltaicznej w Jaworznie. Zakończyliśmy również prace budowlane na terenie farmy fotowoltaicznej o łącznej mocy 14 MW w Choszczynie. Ponadto rozpoczęliśmy budowę dwóch farm wiatrowych – Piotrków i Majewo, o łącznej mocy 36 MW oraz farmy fotowoltaicznej o mocy 100 MW w Mysłowicach. Dodatkowo zawarliśmy szereg umów ramowych mających na celu zabezpieczenie praw do projektów budowy kolejnych jednostek wytwórczych OZE.

Grupa TAURON jest zaangażowana w proces utworzenia Narodowej Agencji Bezpieczeństwa Energetycznego, do której mają trafić węglowe aktywa wytwórcze. W ubiegłym roku podpisaliśmy też list intencyjny z Ministerstwem Aktywów Państwowych, na mocy którego planowana jest sprzedaż zakładów górniczych Grupy TAURON na rzecz Skarbu Państwa. Podjęliśmy także decyzję o pozostawieniu w strukturach Grupy aktywów ciepłowniczych z zamiarem ich konwersji z paliwa węglowego na gazowe w perspektywie do 2030 r., co pozwoli nam na umocnienie pozycji lidera dostawcy ciepła sieciowego na terenie Metropolii Górnośląsko-Zagłębiowskiej.

Świadomi coraz większego znaczenia czynników zrównoważonego rozwoju w naszej działalności, w 2021 roku powołaliśmy Komitet ds. ESG. Tym samym wyznaczenie kierunków i celów powiązanych z ESG oraz raportowanie ich realizacji, będzie realizowane w nowym, w pełni skoordynowanym wymiarze.

Cały 2021 rok przyniósł nam również wiele wyzwań związanych z pandemią COVID-19. Mając na uwadze zdrowie i bezpieczeństwo naszych pracowników zdecydowaliśmy o utrzymaniu wprowadzonych środków zaradczych dostosowanych do specyfiki pracy w spółkach Grupy TAURON. Zainicjowaliśmy przy tym szereg działań wspierających, m.in. finansowaliśmy chętnym badania na obecność przeciwciał wirusa SARS-CoV-2. Podjęliśmy również prospołeczne działania pomocowe, przekazując darowizny celowe na zakup sprzętu dla fundacji i placówek medycznych z terenu naszego działania. Rozwiązania, wprowadzone z powodu pandemii, w zakresie obsługi klienta pozostaną już z nami na lata, w tym skokowa digitalizacja procesów.

Zależy nam na tym, by Sprawozdanie, które składam na Państwa ręce było kompleksowym i przejrzystym dokumentem dlatego zarówno układ, jak i treść publikacji opierają się na strukturze i wytycznych międzynarodowego standardu raportowania GRI (Global Reporting Index). Koncentrując się na ujawnieniu kluczowych niefinansowych kwestii związanych z działalnością Grupy Kapitałowej TAURON ukazanych w perspektywie otoczenia i przewidywanych trendów, niniejsze Sprawozdanie przyjmuje za cel przede wszystkim ujawnienie sposobu kreowania wartości dla naszych interesariuszy.

Zmieniające się otoczenie regulacyjne, rosnące ceny uprawnień do emisji CO₂ i przyspieszające zmiany klimatyczne skłaniają nas do systematycznej weryfikacji założeń i dostosowywania się do rosnących oczekiwań interesariuszy oraz podejmowania dalszych działań mających na celu minimalizację wpływu naszej działalności na planetę. Liczymy, że w 2022 r. roku uda nam się poszerzyć możliwości pozyskiwania dalszego finansowania i zintensyfikować rozwój w kierunku zwiększenia udziału aktywów zero- i niskoemisyjnych w portfelu wytwórczym Grupy.

Za ten, pełen nowych wyzwań rok, serdecznie dziękuję wszystkim akcjonariuszom, klientom, a także pracownikom Grupy Kapitałowej TAURON.

Z wyrazami szacunku
Artur Michałowski

pełniący obowiązki Prezesa Zarządu
Wiceprezes Zarządu TAURON Polska Energia S.A.

1. Informacja o Sprawozdaniu Grupy Kapitałowej TAURON i podstawy prawne

1.1. Informacje o Sprawozdaniu, podstawy prawne

Prezentowane Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych za 2021 rok zawiera dane i wskaźniki dotyczące Grupy Kapitałowej TAURON (nazywanej dalej zamiennie Grupą, Grupą TAURON oraz TAURON), a także będącej jednostką dominującą w Grupie Kapitałowej TAURON, spółki TAURON Polska Energia S.A. (dalej TAURON Polska Energia, Spółka).

Sprawozdanie zostało przygotowane zgodnie z:

- Art. 49b ust. 1-8 i art. 55 ust. 2b-e Ustawy o rachunkowości z dnia 29 września 1994 roku z późniejszymi zmianami, która implementuje wytyczne Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/95/UE z dnia 22 października 2014 roku w zakresie ujawniania informacji niefinansowych, wraz z dodatkowymi, późniejszymi wytycznymi, w tym Komunikatem Komisji Europejskiej 2019/C 209/01 z dnia 20.06.2019 r. z wytycznymi dotyczącymi sprawozdawczości w zakresie informacji niefinansowych: Suplement dotyczący zgłaszania informacji związanych z klimatem;
- wytycznymi Global Reporting Index – GRI Standards (poziom podstawowy – core).

Dane pozafinansowe zostały opracowane na podstawie dialogu z interesariuszami przeprowadzonego według standardu AA1000SES.

Model biznesowy, kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności, polityki oraz stosowane procedury zachowania należytej staranności, a także potencjalne ryzyka i system zarządzania nimi, zostały zaprezentowane w niniejszym Sprawozdaniu z perspektywy całej Grupy Kapitałowej TAURON i ujęte w sposób skonsolidowany.

Zasięg podmiotowy Sprawozdania nie uległ istotnym zmianom w porównaniu z 2020 rokiem. W Sprawozdaniu ujęto spółki: TAURON Polska Energia, TAURON Wydobywanie, TAURON Wytwarzanie, Nowe Jaworzno Grupa TAURON, TAURON Ciepło, TAURON Ekoenergia, TAURON Dystrybucja, TAURON Nowe Technologie, TAURON Dystrybucja Pomiarów, Bioeko Grupa TAURON, TAURON Sprzedaż, TAURON Sprzedaż GZE, TAURON Obsługa Klienta, Kopalnia Wapienia „Czatkowice”, Spółka Usług Górniczych, TAURON Serwis, spółki celowe do zarządzania aktywami wiatrowymi, TAURON Czech Energy, TAURON Ubezpieczenia i Wsparcie Grupa TAURON. Taki zestaw spółek, ujętych również w Sprawozdaniu finansowym, jest reprezentatywny dla całości obszarów biznesowych Grupy. Umożliwia to zrozumienie ich funkcjonowania, ale także wpływu wywieranego na otoczenie.

Proces raportowania w Grupie Kapitałowej TAURON odbywa się w cyklu rocznym (Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Grupy Kapitałowej TAURON za 2020 rok zostało opublikowane 31 marca 2021 roku).

Ze względu na rosnącą wagę danych niefinansowych, po raz trzeci w historii Grupy TAURON, zostało sporządzone Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych, stanowiące niezależny, samodzielny dokument.

W ramach procesu tworzenia Sprawozdania przeanalizowane zostały dokumenty, polityki, procedury zachowania należytej staranności, zasady zarządzania ryzykiem oraz inne materiały informacyjne, związane z działalnością Grupy Kapitałowej TAURON.

1.2. Metodyka Sprawozdania

Przygotowanie treści niniejszego Sprawozdania przebiegało w następujących etapach:

- Potwierdzenie mapy interesariuszy oraz wyznaczenie istotnych aspektów raportowania;
- Przeprowadzenie analizy istotności zagadnień do zaraportowania w Sprawozdaniu;
- Zebranie danych obrazujących realizację polityk w ujęciu modelu biznesowego, Strategii oraz celów społecznej odpowiedzialności biznesu, a także zasad należytej staranności i zarządzania ryzykiem oraz ich prowadzenia w Grupie Kapitałowej TAURON;
- Zestawienie niniejszego Sprawozdania w oparciu o zebrane dane zgodnie z Ustawą o rachunkowości z dnia 29 września 1994 roku z późniejszymi zmianami, Komunikatem Komisji Europejskiej 2019/C 209/01 z dnia 20.06.2019 z wytycznymi dotyczącymi sprawozdawczości w zakresie informacji niefinansowych: Suplement dotyczący zgłaszania informacji związanych z klimatem oraz w oparciu o międzynarodowy standard raportowania Global Reporting Index – GRI Standards (poziom podstawowy – core).

1.3. Standard raportowania

Widząc rosnące zainteresowanie danymi pozafinansowymi, które pozwalają na zrozumienie organizacji w szerszym kontekście, w niniejszym Sprawozdaniu zaprezentowano treści, z których mogą skorzystać interesariusze zainteresowani procesem tworzenia wartości przez Grupę Kapitałową TAURON, w tym szczególnie inwestorzy, analitycy i obligatariusze, pracownicy, klienci, dostawcy, partnerzy biznesowi, lokalne społeczności, ustawodawcy, organy regulacyjne i decydenci. Niniejsze Sprawozdanie opiera się na standardzie Global Reporting Initiative – GRI Standards (poziom podstawowy – core). W Sprawozdaniu zostały zaprezentowane wskaźniki pochodzące z kategorii opisu podstawowego (Foundation, GRI 101), wskaźniki profilowe (General Disclosers, GRI 102), podejście do zarządzania (Management Approach, GRI 103) oraz wybrane wskaźniki tematyczne (topic-specific Standards), pochodzące z serii ekonomicznej (Economic, GRI 200), środowiskowej (Environmental, GRI 300) i społecznej (Social, GRI 400).

Wskaźniki opisane w niniejszym Sprawozdaniu zostały przedstawione w końcowej części dokumentu. Znajdują się również na końcu każdej z części tematycznych.

Przy doborze materiałów kierowano się zasadą istotności, zasadą materialności oraz dbałością o to, by przekaz kierowany do interesariuszy był wiarygodny i kompleksowy. Przy redagowaniu tekstów zastosowano zasadę zwięzłości oraz zasadę powiązania przedstawionych informacji.

1.4. Mapowanie interesariuszy

Partnerskie, oparte na wzajemnym zrozumieniu i zaufaniu relacje z interesariuszami mają kluczowe znaczenie dla Grupy Kapitałowej TAURON, jako organizacji wywierającej znaczący wpływ na swoje otoczenie, ze względu na skalę swojej działalności, wielkość obrotu, jak i profil oraz mającej tego pełną świadomość i biorącej za to pełną odpowiedzialność. Współpraca z interesariuszami stanowi więc dla Grupy podstawę osiągania sukcesów zarówno w działalności biznesowej, jak i społecznej. Z tego powodu TAURON, partnersko, w pełni transparentnie, buduje relacje z interesariuszami, mając świadomość ich znaczenia dla długoterminowej strategii i zrównoważonego podejścia do biznesu. Podstawę tego procesu stanowi dialog, ukierunkowany na poznanie wzajemnych oczekiwań i możliwości oraz realizację uzgodnień.

Wychodząc z powyższego celu w grudniu 2019 roku, współpracując z ekspertami z Akademii Górniczo-Hutniczej oraz Instytutu Rachunkowości i Podatków, został przeprowadzony proces identyfikowania i mapowania interesariuszy Grupy Kapitałowej TAURON. W 2022 roku zweryfikowano i potwierdzono aktualność procesu. Uznano go również za wyjściowy i podstawowy etap budowy funkcjonalności z zakresu zrównoważonego rozwoju, a także podstawę do przeprowadzenia, na potrzeby niniejszego Sprawozdania, kompleksowej analizy istotności. W ramach tego działania wykorzystano metodykę Johnsona&Scholesa.

Na tej podstawie wydzielono następujące grupy interesariuszy Grupy Kapitałowej TAURON:

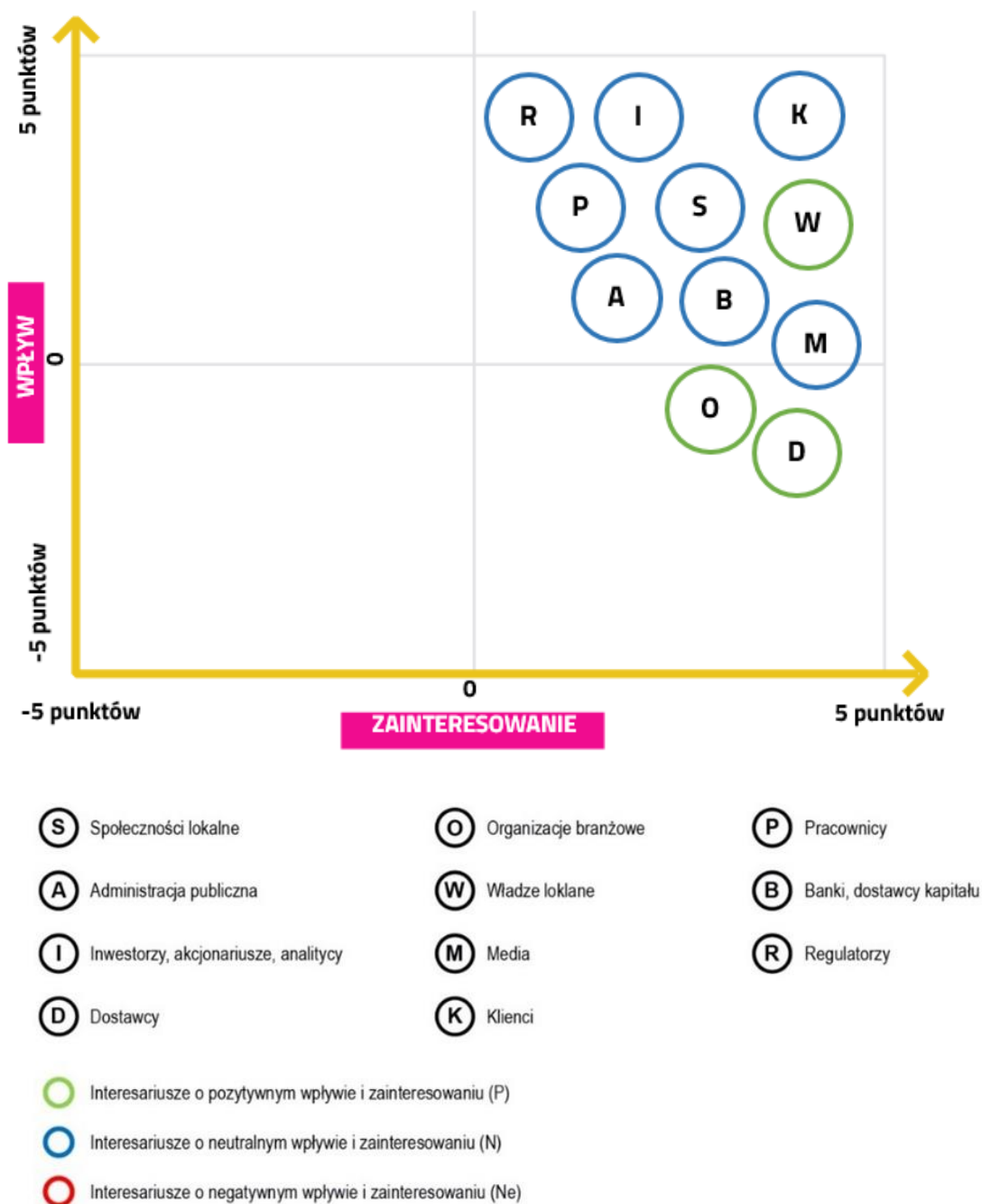
- społeczności lokalne,
- administracja publiczna,
- inwestorzy, akcjonariusze, analitycy,
- dostawcy,
- organizacje branżowe
- władze lokalne,
- media,
- klienci,
- pracownicy,
- banki, dostawcy kapitału,
- regulatorzy.

Drugim etapem procesu mapowania interesariuszy, przeprowadzonym zgodnie z metodyką Johnsona&Scholesa, stała się ocena stopnia zainteresowania - zorientowania: interesariuszy na organizację oraz organizacji na interesariuszy, a także stopnia wpływu interesariuszy na organizację oraz organizacji na interesariuszy. Analizowano w ten sposób determinanty wewnętrzne Grupy Kapitałowej TAURON, związane z relacjami z interesariuszami (zainteresowanie organizacji interesariuszami oraz wpływ interesariuszy na organizację i organizacji na interesariuszy), a także determinanty zewnętrzne, dotyczące tych relacji (poziom i rodzaj zainteresowania interesariuszy Grupą TAURON). Uzyskane wyniki pozwoliły na potwierdzenie występowania wydzielonych powyżej grup interesariuszy Grupy Kapitałowej TAURON. Okazało się bowiem, że nie znaleziono

wśród odpowiedzi na posty lub komunikaty Grupy takich interesariuszy, którzy wychodzą poza wydzielone wcześniej grupy.

Przeprowadzenie powyższych działań pozwoliło na sporządzenie ostatecznej mapy interesariuszy Grupy Kapitałowej TAURON. W ten sposób powstała macierz interesariuszy Johnsona&Scholesa, którą przedstawiono na rysunku nr 1.

W ramach mapy interesariuszy określono w pięciopunktowej skali wpływ poszczególnych grup interesariuszy na Grupę TAURON (gdzie -5 punktów oznacza zupełny brak wpływu, +5 punktów oznacza bardzo wysoki wpływ). W ten sam sposób pokazano zainteresowanie poszczególnych grup interesariuszy Grupą TAURON, układając je w skali od -5 (zupełny brak zainteresowania) do +5 (bardzo wysoki poziom zainteresowania).



Rysunek nr 1. Macierz Johnsona&Scholesa obrazująca mapę interesariuszy Grupy Kapitałowej TAURON w 2020 roku

W ujęciu powyższego procesu mapowania w końcowej części 2019 roku uznano, że mapa interesariuszy przedstawiona na rysunku 1 jest obowiązująca także w aspekcie roku 2021.

1.5. Istotne aspekty raportowania

Punkt wyjścia dla procesu wyboru istotnych aspektów raportowania w niniejszym Sprawozdaniu stanowią:

- będąca wynikiem mapowania interesariuszy, przygotowana w końcowej części 2019 roku, zweryfikowana i potwierdzona w 2021 roku, macierz Johnsona&Scholesa (rozdział 1.4);
- standard AA1000 Stakeholder Engagement Standard – 2015 Edition (tzw. standard AA1000 SES).

Wychodząc z powyższych założeń, w okresie grudzień 2020 - styczeń 2021 roku został przeprowadzony proces doboru istotnych aspektów raportowania, z zaangażowaniem kluczowych interesariuszy, wydzielonych w macierzy Johnsona&Scholesa. W ramach przygotowania niniejszego Sprawozdania, oparto się na wynikach ww. procesu.

Zgodnie z zasadami analiz rynkowych oraz standardem AA1000 SES, na proces definiowania istotnych aspektów raportowania złożyły się:

- badania ilościowe - ankiety,
- badania jakościowe - warsztaty i wywiady.

Były one realizowane w dwóch grupach interesariuszy z kategorii kluczowych:

- interesariuszy wewnętrznych - budujących perspektywę Grupy TAURON,
- interesariuszy zewnętrznych - budujących perspektywę otoczenia Grupy TAURON.

Badania ilościowe posłużyły do wstępnego, statystycznego określenia wagi zagadnień do raportowania. Badania jakościowe miały natomiast za zadanie potwierdzenie przez przedstawicieli interesariuszy z kluczowych grup, wagi zagadnień określonych w wyniku badania ilościowego.

W związku z ograniczeniami epidemicznymi oba typy badań były prowadzone on-line. Badania ilościowe oparto na ankietach internetowych, zaś badania jakościowe na indywidualnych wywiadach z ekspertami, prowadzonych w aplikacjach elektronicznych, a także na warsztatach on-line, realizowanych z użyciem platform internetowych. Ich przygotowaniem i realizacją zajęła się niezależna jednostka naukowo-badawcza - Akademia Górniczo-Hutnicza (AGH).

W przypadku interesariuszy wewnętrznych, badania ilościowe i jakościowe objęły kadrę menadżerską oraz pracowników Grupy Kapitałowej TAURON. Zbudowana w ten sposób perspektywa uwzględnia opinie z całej Grupy. Nie zostały zatem wyszczególnione odrębne punkty widzenia poszczególnych spółek, gdyż Grupa traktowana jest jako całość. W jej ramach można jednak wydzielić poszczególne obszary (Wydobycie, Wytwarzanie, Ciepło, OZE, Dystrybucja, Obsługa Klienta i Sprzedaż), dla których zostały wybrane i zaraportowane te wskaźniki, które są najistotniejsze z punktu widzenia prowadzonej w ich ramach działalności.

W oparciu o kwestionariusz on-line zebrano prawie 600 odpowiedzi interesariuszy wewnętrznych. W ramach badań jakościowych odbyły się natomiast kilkugodzinne warsztaty z kadrą menadżerską Grupy. W spotkaniu uczestniczyli menadżerowie m.in. z zakresu strategii, klienta, środowiska, ryzyka, zarządzania zasobami ludzkimi, zgodności oraz komunikacji.

W zakresie interesariuszy zewnętrznych, proces badawczy objął następujące grupy kluczowych interesariuszy: administrację publiczną, banki i dostawców kapitału, dostawców, inwestorów, akcjonariuszy i analityków, klientów, media, organizacje branżowe (w tym związane z odpowiedzialnym biznesem oraz organizacje ekologiczne), regulatorów, a także władze lokalne. Na jego podstawie uzyskano ponad 450 odpowiedzi interesariuszy. Powyższe stanowiło bazę do przeprowadzonego 8.01.2021 r. panelu interesariuszy, w którym uczestniczyli przedstawiciele wszystkich wymienionych grup kluczowych interesariuszy, dodatkowo również reprezentanci uczelni wyższych (AGH).

Wyniki identyfikacji przez interesariuszy zewnętrznych i wewnętrznych poziomu istotności zagadnień niefinansowych do zaraportowania przez Grupę Kapitałową TAURON, zostały przedstawione w macierzy istotności, zaprezentowanej na rysunku nr 2.



Rysunek nr 2. Poziom istotności poszczególnych zagadnień niefinansowych dla Grupy Kapitałowej TAURON i dla jej otoczenia

Na bazie wyników wskazań interesariuszy zestawiono zagadnienia niefinansowe istotne (o wadze 4 (ważne) i wyższej (bardzo ważne)) do zaraportowania przez Grupę Kapitałową TAURON za rok 2021. Przedstawia je tabela nr 1.

Tabela nr 1. Zagadnienia niefinansowe wybrane przez interesariuszy podczas analizy istotności do raportowania przez Grupę Kapitałową TAURON

Numer w grupie rozważanych zagadnień	Zagadnienia wybrane podczas analizy istotności	Obszar
1	Zapewnianie bezpieczeństwa energetycznego - efektywne zapewnianie dostępu do energii elektrycznej i ciepła	rynek
2	Inwestycje na rzecz zwiększenia dostępu klientów do dostaw energii (inwestycje w nowe moce wytwórcze, modernizacja posiadanych aktywów i rozbudowa portfolio mocy wytwórczych w oparciu o OZE)	rynek

3	Przejrzystość oferty i odpowiedzialny proces sprzedaży (dostęp do informacji na temat produktów i usług, zrozumiały język sprzedaży, czytelny rachunek/faktura, bezpieczeństwo danych klientów)	rynek
5	Etyka w marketingu, przestrzeganie wysokich standardów etycznych w komunikacji	rynek
7	Standardy obsługi klienta, wdrażanie nowych kanałów obsługi oraz istotnych rozwiązań technologicznych, system obsługi reklamacji, serwis konsumencki	rynek
8	Bezpieczeństwo danych klientów	rynek
9	Wprowadzanie The European Green Deal	rynek
11	Polityka firmy wobec prosumentów	rynek
14	Rola energetyki węglowej w mixie energetycznym i w tworzeniu wartości dodanej	rynek
15	Zmiany klimatyczne, postępujące ocieplenie klimatu i związane z nim anomalie pogodowe	środowisko
16	Inwestycje na rzecz zwiększenia udziału wytwarzanej energii ze źródeł odnawialnych i technologii jej akumulowania oraz wspierające zrównoważony rozwój	środowisko
17	Minimalizacja negatywnego wpływu firmy na środowisko naturalne (poprzez podejmowane inwestycje, rozwiązania oszczędzania energii, wody, ograniczenie emisji, zagospodarowanie odpadów itd.)	środowisko
18	Strategia zarządzania środowiskowego, środowiskowe systemy zarządzania oraz zarządzanie ryzykiem - całościowe zintegrowane podejście firmy do analizy wpływu na środowisko na każdym etapie działalności firmy (przyjęte polityki, strategie, normy, standardy, stawianie celów środowiskowych)	środowisko
20	Inwestowanie w projekty na rzecz ochrony środowiska, finansowanie projektów badawczych, w zakresie możliwości ograniczenia negatywnego wpływu na środowisko, inwestycje na rzecz zwiększenia udziału energii ze źródeł odnawialnych	środowisko
21	Efektywne zarządzanie zasobami wodnymi (pomiar zużycia, redukcja zużycia, gospodarka wodno - ściekowa, oddziaływanie na zbiorniki wodne i ścieki)	środowisko
22	Efektywne zarządzanie zużyciem surowców wykorzystywanych w procesie produkcji energii	środowisko
23	Efektywne zarządzanie zużyciem energią (pomiar, cele, zmniejszanie / optymalizacja zużycia)	środowisko
24	Emisje do atmosfery (rodzaje i ilość emitowanych substancji - pomiary, cele)	środowisko
25	Zarządzanie odpadami	środowisko
28	Działania edukacyjne dla pracowników, dostawców, klientów oraz społeczności lokalnych, angażowanie klientów w ochronę środowiska	środowisko
29	Inicjatywy badawczo-rozwojowe i innowacyjne rozwiązania na rzecz ochrony środowiska i oszczędzania energii	środowisko

30	Wykorzystanie innowacyjnych technologii, produktów, usług przyjaznych dla środowiska	środowisko
34	Promowanie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP)	miejsce pracy
37	Edukacja i rozwój pracowników na różnych szczeblach organizacji	miejsce pracy
38	Komunikacja wewnętrzna z pracownikami	miejsce pracy
40	Dbanie o równe szanse w miejscu pracy, polityka zarządzania różnorodnością, zarządzanie wiekiem i wiedzą pracowników, firma przyjazna rodzinie i równowaga pomiędzy życiem prywatnym a pracą (work-life balance)	miejsce pracy
43	Wsparcie społeczeństwa w walce z wirusem SARS CoV-2	społeczeństwo
44	Wspieranie lokalnej społeczności, rozwój polityki dobrego sąsiedztwa; działania na poziomie poszczególnych spółek	społeczeństwo
49	Prowadzenie dialogu z otoczeniem	społeczeństwo

1.6. Wskaźniki GRI

- GRI 101 Założenia i podstawy raportowania
- GRI 102-14 Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla
- GRI 102-40 Lista grup interesariuszy organizacji
- GRI 102-42 Proces identyfikacji i selekcji angażowanych grup interesariuszy
- GRI 102-43 Podejście do angażowania interesariuszy włączając częstotliwość angażowania według typu i grupy interesariuszy
- GRI 102-44 Kluczowe tematy i problemy poruszane przez Interesariuszy oraz odpowiedź ze strony organizacji również poprzez ich zaraportowanie
- GRI 102-45 Jednostki objęte skonsolidowanym sprawozdaniem finansowym
- GRI 102-46 Proces definiowania treści raportu oraz granic aspektów
- GRI 102-47 Zidentyfikowane istotne tematy
- GRI 102-49 Zmiany w raportowaniu (znaczące zmiany względem poprzednich okresów objętych raportem dotyczące istotnych tematów i granic aspektów)
- GRI 102-50 Okres raportowania
- GRI 102-51 Data publikacji ostatniego raportu (jeśli został opublikowany)
- GRI 102-52 Cykl raportowania
- GRI 102-54 Wskazanie czy raport sporządzono zgodnie ze Standardem GRI w opcji Core lub Comprehensive
- GRI 102-56 Potwierdzenie wiarygodności
- GRI 103-1 Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń
- GRI 102-55 Indeks GRI

2. Strategia Grupy Kapitałowej TAURON na lata 2016-2025

2.1. Warunki otoczenia wyznaczające wybór strategii Grupy TAURON w ujęciu długo, średnio i krótkookresowym

Na funkcjonowanie firm energetycznych wpływa szereg czynników, kształtujących ich otoczenie bliższe i dalsze. Ma to także wpływ na wybór odpowiedniej strategii. Oprócz podstawowych aspektów, takich jak czynniki polityczne, regulacyjne, ekonomiczne, społeczne i technologiczne, kluczową rolę odgrywają obecnie kwestie środowiskowe i klimatyczne.

Na poziomie europejskim nastąpiło istotne przyspieszenie prac legislacyjnych mających na celu skonkretyzowanie działań zmierzających do oparcia gospodarki Unii Europejskiej na źródłach nisko- i zeroemisyjnych. Działania te znacząco wpływają na krajowy rynek energii elektrycznej, przyspieszając transformację sektora. Powyższe ma bezpośredni wpływ na Grupę TAURON i jej strategiczne decyzje.

Grupa TAURON realizuje ogłoszony w 2019 roku Zielony Zwrot TAURONA, polegający na zrównoważonej transformacji w kierunku działalności niskoemisyjnej. Z uwagi na zaostrzającą się politykę klimatyczną Unii Europejskiej, w szczególności Europejski Zielony Ład oraz Pakiet Fit for 55, TAURON prowadzi prace nad nową strategią, która zintensyfikuje działania w zakresie transformacji energetycznej Grupy. Nowa Strategia wyznaczy cele strategiczne w perspektywie krótko-, średnio- i długoterminowej, które będą odpowiedzią na wyzwania związane z klimatem i środowiskiem, zmiany rynkowe oraz oczekiwania klientów. Utrzymanie pozycji konkurencyjnej będzie możliwe poprzez rozwój źródeł OZE, utrzymanie niezawodności dystrybucji energii elektrycznej i ciepła oraz nowoczesne rozwiązania dla klienta.

2.2. Grupa TAURON na tle największych wyzwań światowych – zmiany klimatyczne i niewystarczalność zasobów

Konsekwencją szybkich zmian klimatu jest wzrost średnich temperatur powietrza i oceanów, powszechne topnienie śniegu i lodu oraz podnoszenie się poziomu mórz. Przewiduje się, że skutki zmian klimatu w postaci skrajnych warunków pogodowych, będą w perspektywie czasu jeszcze bardziej intensywne i wyraźne.

Aby ograniczyć negatywny wpływ działalności gospodarczej na klimat, na poziomie europejskim podjęto decyzje o przyspieszeniu prac nad unijną neutralnością klimatyczną. W grudniu 2019 r. ogłoszono strategię Europejski Zielony Ład i zatwierdzono cel neutralności klimatycznej UE do 2050 r. Zaproponowana unijna strategia ma przekształcić Europę w neutralne klimatycznie, sprawiedliwe i dostatnie społeczeństwo o zrównoważonej, zasobooszczędnej i konkurencyjnej gospodarce.

Osiągnięcie neutralności klimatycznej do 2050 roku będzie dużym wyzwaniem dla Polski i polskiej energetyki. Regulacje wynikające z Europejskiego Zielonego Ładu będą miały istotny wpływ również na działalność Grupy TAURON. Więcej o wpływie Grupy na klimat i adaptacji do zmian klimatu w rozdziale E 1.1.2. Polityka klimatyczna Grupy TAURON.

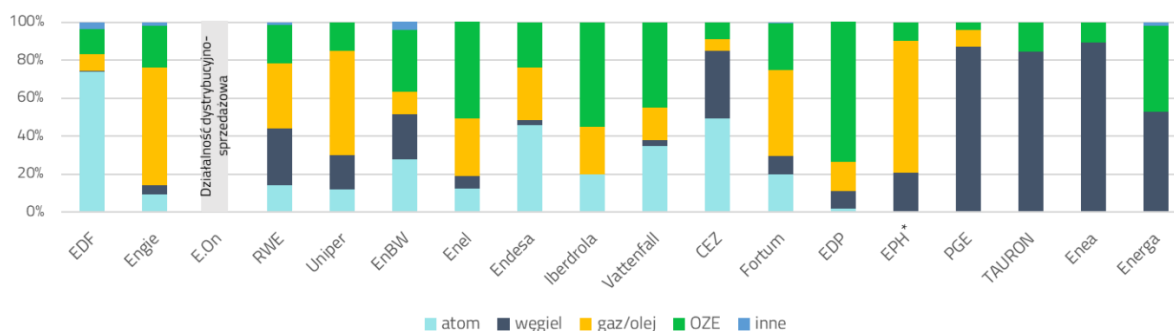
Rozwój gospodarczy jest nierozdzielnie związany z wykorzystywaniem zasobów wodnych oraz surowców mineralnych, w tym kopalnych surowców energetycznych. Sektor przemysłowy wykorzystujący paliwa kopalne musi liczyć się z ich ograniczaniem, pogarszaniem warunków dostępności, a w końcu z ich wyczerpywaniem. Z tych względów, tam gdzie to możliwe poszukuje się rozwiązań technicznych pozwalających na tzw. zamykanie obiegów, czyli ponowne wykorzystywanie zasobów. Więcej o korzystaniu Grupy ze środowiska i gospodarce obiegu zamkniętego w rozdziale E 1.1.1. Polityka Środowiskowa Grupy TAURON.

2.3. Grupa TAURON na tle europejskiego rynku elektroenergetycznego

Głównym trendem zmian zachodzących w otoczeniu europejskich grup energetycznych jest obecnie rozwój odnawialnych źródeł energii. Towarzyszą temu dekarbonizacja, elektryfikacja transportu, efektywność energetyczna, czy decentralizacja wytwarzania oraz poprawa jakości i bezpieczeństwa dostaw energii elektrycznej. Znajduje to swoje odzwierciedlenie w miksach wytwórczych i mocy zainstalowanej grup energetycznych w Europie.

Rysunek nr 3 przedstawia porównanie miksów wytwórczych i mocy zainstalowaną wśród wybranych, największych Grup Energetycznych w Europie.

Struktura produkcji energii elektrycznej w 2020 r.



2020	Moc zainstalowana GW																	
	EDF	Engie	E.On	RWE	Uniper	EnBW	Enel	Endesa	Iberdrola	Vattenfall	CEZ	Fortum	EDP	EPH	PGE	TAURON	Enea	Energa
ogółem	144,5	101,0	-	40,7	33,5	12,5	84,0	21,6	48,0	29,3	14,6	50,3	23,7	b.d.	18,0	6,1	6,3	1,4
OZE	33,3	31,1	-	10,1	3,7	4,9	44,1	7,7	34,8	12,5	3,1	8,8	18,6	b.d.	1,0	0,7	0,4	0,5
solar	2,2	3,1	-	0,2	-	0,0	3,9	0,5	1,9	0,1	0,1	0,3	0,3	b.d.	0,0	-	-	0,0
wiatr	8,4	10,1	-	8,5	-	1,9	12,4	2,4	19,7	3,5	0,7	0,1	11,2	b.d.	0,7	0,4	0,1	0,2
woda	22,5	17,8	-	0,6	3,7	2,5	27,8	4,7	13,2	8,9	2,3	8,4	7,1	b.d.	0,4	0,1	0,1	0,2

2019	Moc zainstalowana GW																	
	EDF	Engie	E.On	RWE	Uniper	EnBW	Enel	Endesa	Iberdrola	Vattenfall	CEZ	Fortum	EDP	EPH	PGE	TAURON	Enea	Energa
ogółem	122,3	96,8	-	43,4	32,5	13,8	84,4	23,4	45,7	30,5	14,6	14,2	26,7	13,3	17,8	5,2	6,3	1,4
OZE	32,3	26,9	-	10,0	3,7	4,4	41,2	7,4	32,0	12,1	1,7	5,2	19,6	0,8	1,0	0,7	0,4	0,5
solar	1,8	2,6	-	0,1	-	0,0	3,1	0,4	1,0	0,0	b.d.	0,3	0,1	0,0	0,0	-	-	0,0
wiatr	7,8	7,4	-	8,6	-	1,7	10,3	2,3	17,8	3,0	b.d.	0,2	10,7	1,0	0,6	0,4	0,1	0,2
woda	22,5	16,3	-	1,2	3,7	2,5	27,8	4,7	13,2	8,9	b.d.	4,7	8,8	0,0	0,4	0,1	0,1	0,2

*Struktura produkcji energii elektrycznej EPH na podstawie danych z 2019 r. Inne to m.in. elektrownie szczytowo-pompowe, spalanie śmieci.

Rysunek nr 3. Porównanie miksów wytwórczych i mocy zainstalowanej dla wybranych, największych Grup Energetycznych w Europie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów rocznych przedstawionych Grup Energetycznych

Na tle rynku europejskiego, polskie grupy energetyczne charakteryzują się dużym udziałem technologii węglowych w mocach wytwórczych. Produkcja energii elektrycznej wśród zaprezentowanych europejskich grup energetycznych jest dużo bardziej zróżnicowana. Jednostki wytwórcze oparte na węglu nie mają w nich decydującego udziału.

Analizując zainstalowaną moc na przestrzeni lat 2020/2019 można zauważyć wzrost inwestycji w odnawialne źródła energii i odchodzenie od węgla. Przykładem tego jest np. spółka EnBW czy Enel, których całkowita moc zainstalowana w 2020 r. zmalała w porównaniu do roku 2019, przy jednoczesnym wzroście mocy w źródłach odnawialnych. Podobną sytuację można zauważyć w spółce CEZ, której moc całkowita pozostała na tym samym poziomie, a moc OZE wzrosła dwukrotnie w ciągu roku.

Nasilający się trend związany z inwestycjami w odnawialne źródła wytwórcze i większa koncentracja na kliencie i jego potrzebach, widoczne są w planach i kierunkach strategicznych przedstawionych spółek energetycznych, co zobrazowano w tabeli nr 2.

Tabela nr 2. Zestawienie najczęściej wyznaczanych kierunków strategicznych największych Grup Energetycznych w Europie

Tworzenie usług i rozwiązań dla Klientów w kierunku neutralności klimatycznej	Efektywna infrastruktura sieciowa	Rozwój OZE
Redukcja emisyjności CO2	Odejście od węgla Poprawa śladu węglowego	Ochrona klimatu, cele społeczne i zróżnicowanie kultury korporacyjnej
Dekarbonizacja energetyki gazowej	Digitalizacja jako czynnik poprawiający efektywność	Rozwój technologii wodorowej

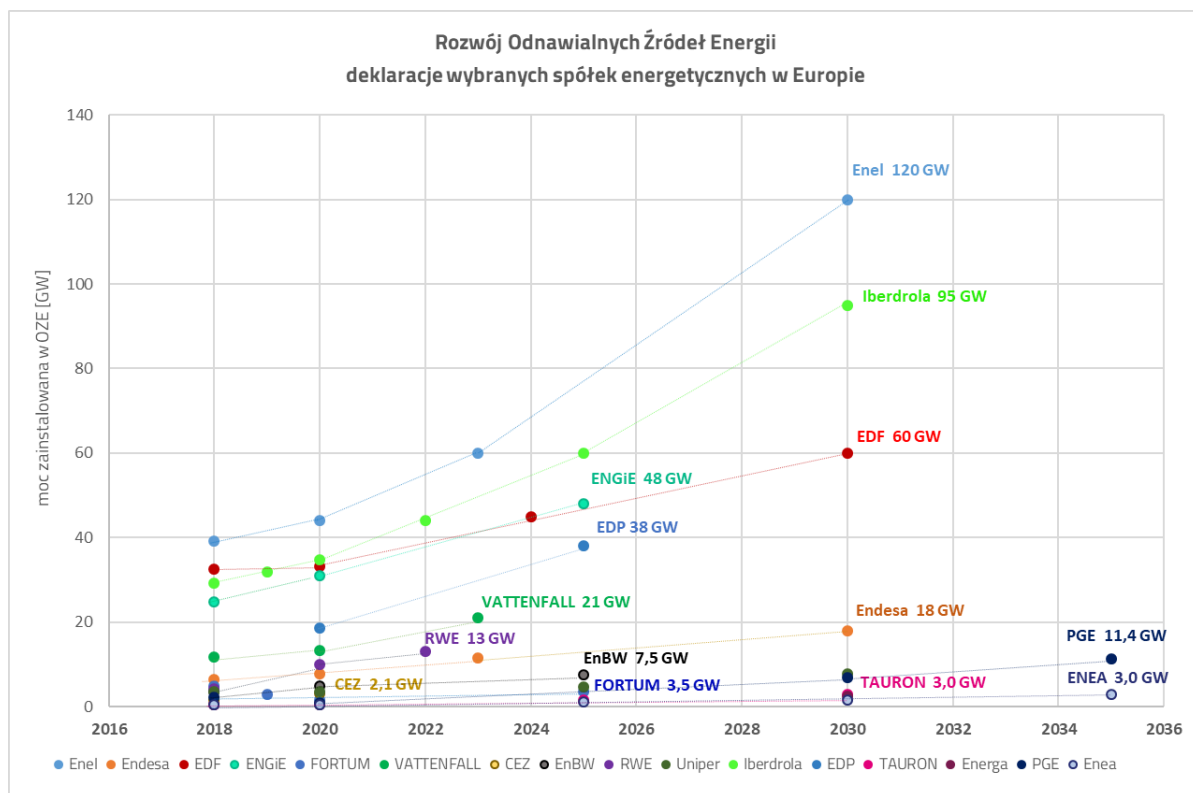
Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów rocznych Grup Energetycznych

Europejskie grupy energetyczne w swoich strategiach coraz częściej podkreślają kwestie społeczne i aspekty zrównoważonego rozwoju, odnosząc się do przyjętych celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ oraz regulacji unijnych. W swojej podstawowej działalności mają na uwadze szeroko rozumiane pojęcie troski o klimat, czyli rozwój źródeł odnawialnych, redukcję emisyjności, odejście od wytwarzania energii elektrycznej w oparciu o paliwo węglowe oraz ograniczanie śladu węglowego. Dążąc do neutralności klimatycznej, grupy poszerzają ofertę o tzw. usługi i produkty ekologiczne. Kolejnym kierunkiem jest zapewnienie bezpieczeństwa dostaw i jakości dystrybuowanej energii elektrycznej, przy wzroście niestabilnych źródeł OZE i liczby prosumentów.

Obok rozwoju odnawialnych źródeł energii, dużego tempa nabiera działalność związana z unowocześnieniem infrastruktury energetycznej, digitalizacją procesów i wdrażaniem inteligentnego opomiarowania. Często spotykaną praktyką jest powiązanie inwestycji w OZE z umowami PPA (tj. Power Purchase Agreements). Wraz ze wzrostem podaży odnawialnych źródeł energii, w tym także małych instalacji prosumenckich, większego znaczenia nabiera rozwój technologii magazynowania energii elektrycznej, w tym technologii wodorowych.

Rozwój Odnawialnych Źródeł Energii – deklaracje spółek energetycznych

Wraz ze zmieniającym się otoczeniem, spółki energetyczne aktualizują swoje plany i cele strategiczne. Na rysunku nr 4 zaprezentowano deklaracje europejskich przedsiębiorstw sektora elektroenergetycznego, dotyczące inwestycji i rozwoju OZE.



Rysunek nr 4. Deklaracje europejskich przedsiębiorstw europejskiego sektora elektroenergetycznego dotyczące inwestycji i rozwoju w perspektywie kolejnych lat w nowe moce wytwórcze oparte na aktywach OZE

Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów rocznych przedstawionych Grup Energetycznych

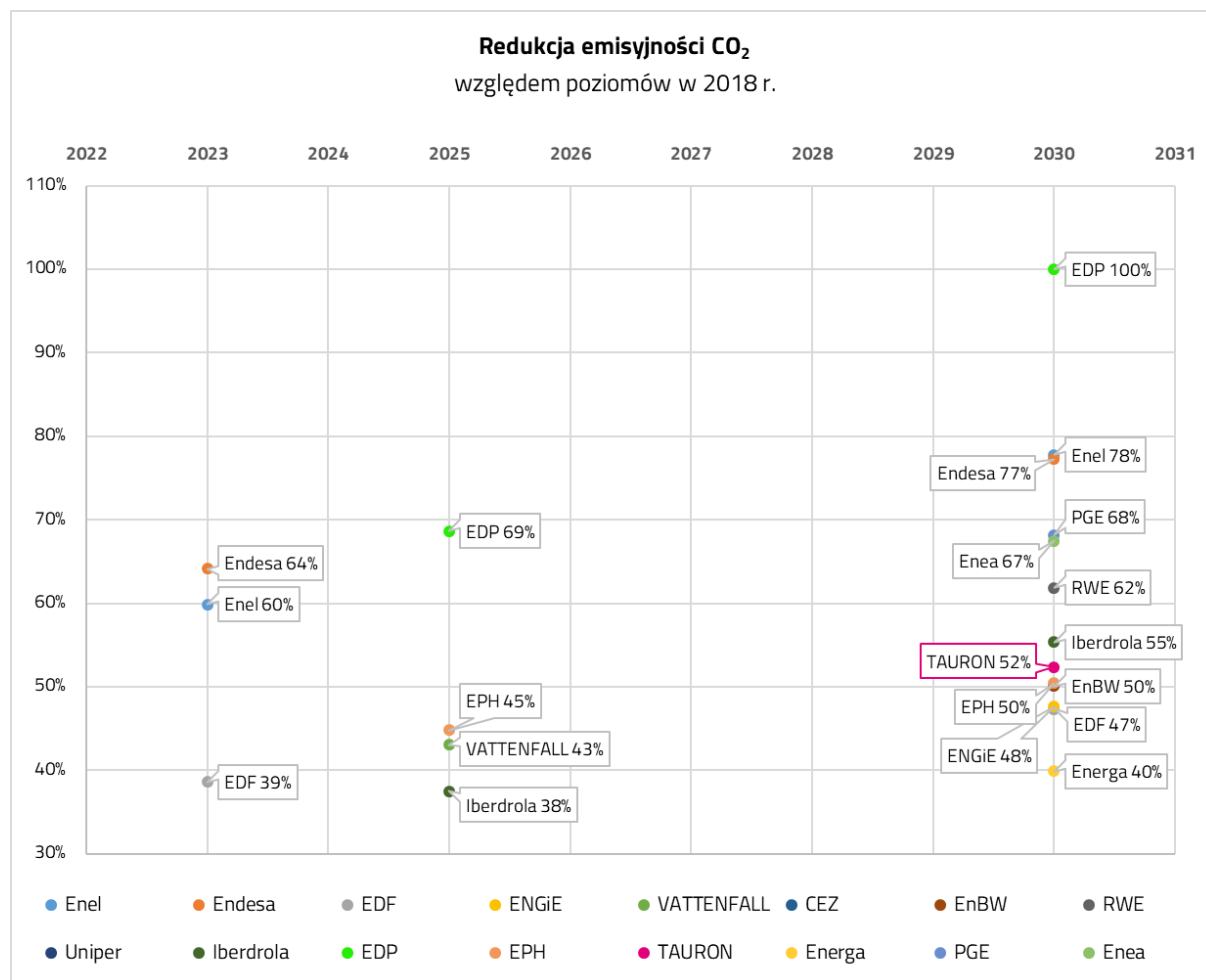
W 2020 roku, wśród przedstawionych spółek energetycznych największą moc zainstalowaną w OZE miała włoska spółka Enel 44,1 GW. W swoich planach strategicznych zakłada wzrost mocy OZE do 120 GW do 2030 r. Iberdrola, druga grupa, której moc zainstalowana OZE w 2020 r. wynosiła 34,8 GW, planuje w perspektywie do 2030 r. osiągnąć poziom ponad 90 GW w mocy zainstalowanej odnawialnych źródeł energii. Francuski EDF zakłada osiągnięcie w 2030 r. poziomu 60 GW mocy OZE, z ponad 33 GW w 2020 r. Grupa ENGIE, będąca drugą spółką działającą we Francji, planuje do 2025 r. wzrost mocy o ok. 17 GW (z ok. 31 GW w 2020 r. do 48 GW w 2025 r.). Portugalska grupa energetyczna EDP, na przestrzeni lat 2020-2025 planuje wzrost mocy OZE o ok. 20 GW i osiągnięcie docelowo w 2025 r. mocy na poziomie 38 GW.

Na rynku krajowym największą moc zainstalowaną w OZE w 2020 r. posiadała PGE, tj. 1,0 GW (nie uwzględniając mocy w wodnych elektrowniach szczytowo-pompowych - ESP). Ambicją PGE jest osiągnięcie do roku 2030 ok. 7 GW mocy zainstalowanej OZE (bez ESP), w tym 2,5 GW mocy w energetyce morskiej. W 2035 r. grupa zakłada ok. 11 GW mocy zainstalowanej w odnawialnych źródłach energii, a w perspektywie 2050 r. osiągnięcie neutralności klimatycznej. Pod koniec grudnia 2021 r. Grupa Enea zaktualizowała Strategię Rozwoju do 2030 r. z perspektywą do 2040 r. Według nowego planu strategicznego, Enea zamierza zwiększyć moc zainstalowaną OZE do 1,7 GW w 2030 r., do 3,0 GW w roku 2035, a w perspektywie 2040 r. do poziomu 4,0 GW. Grupa Enea zadeklarowała osiągnięcie neutralności klimatycznej do 2050 r. Grupa Energia, działająca w strukturze grupy paliwowo-energetycznej PKN ORLEN, w maju 2021 r. przyjęła Strategiczny Plan Rozwoju Grupy na lata 2021-2030, który zakłada osiągnięcie ok. 1,1 GW mocy zainstalowanej w lądowych źródłach odnawialnych oraz udział w projektach budowy morskich farm wiatrowych o mocy ok. 1,3 GW. Docelowo moc OZE Energii w 2030 r. osiągnie 2,6 GW.

Grupa TAURON w Aktualizacji Kierunków Strategicznych zadeklarowała do 2025 r. wzrost mocy zainstalowanej w aktywach nisko- i zeroemisyjnych do ok. 1,6 GW, a do 2030 r. do ok. 3 GW. Grupa zakomunikowała także gotowość do udziału w projektach budowy morskich farm wiatrowych.

Redukcja emisji CO₂ – deklaracje grup energetycznych

Spółki sektora energetycznego w swoich deklaracjach strategicznych dostosowują jednostki wytwórcze do wymogów związanych z dekarbonizacją i przejściem na zeroemisyjne wytwarzanie energii elektrycznej. Rysunek nr 5 obrazuje deklaracje spółek energetycznych dotyczące celów redukcji emisyjności CO₂ w perspektywie 2030 roku.



Rysunek nr 5. Cele redukcyjne przedsiębiorstw energetycznych w Europie w kwestii CO₂

Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów rocznych i prezentacji Grup Energetycznych

Wśród europejskich grup energetycznych najbardziej ambitne plany ma Grupa EDP, która do 2030 roku postawiła sobie za cel 100% produkcji energii elektrycznej przy zerowej emisji. W związku z tym grupa do końca 2025 roku planuje zredukować emisje jednostkową CO₂ o 69% (w porównaniu do poziomu z roku 2018). Kolejną grupą, która planuje wysoką redukcję emisyjności jest Enel – redukcja o 78% w 2030 r. Iberdrola deklaruje do 2030 r. obniżenie emisyjności grupy o 55% oraz neutralność klimatyczną swojej działalności w Europie.

W 2035 r. neutralność klimatyczną deklaruje EnBW, które do 2030 r. planuje zredukować emisje jednostkowe o 50%, oraz Uniper w zakresie działalności na rynku europejskim.

RWE planuje spadek emisyjności o 62% w 2030 r., a w 2040 r. pełną dekarbonizację portfela aktywów wytwórczych. Do 2050 r. deklarację neutralności klimatycznej ogłosiły: Enel, Endesa, EDF, VATTENFALL, Iberdrola, Uniper oraz FORTUM.

Grupa TAURON planuje obniżyć emisyjność o ponad 50% do 2030 roku. PGE zadeklarowała obniżenie emisji jednostkowej CO₂ do 2030 roku o 68%, natomiast Enea, zgodnie z nową strategią, zredukuje emisję o 67%. Energa zredukuje emisję jednostkową w perspektywie 2030 r. o 40% (w odniesieniu do roku 2018). Neutralność klimatyczną w perspektywie 2050 r. zadeklarowały PGE i Enea, a także Grupa ORLEN będąca właścicielem Grupy Energa.

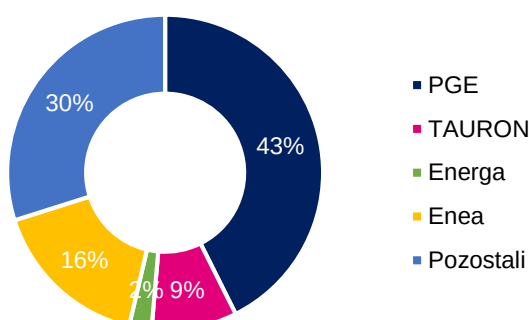
2.4. Grupa TAURON na tle polskiego rynku elektroenergetycznego

Obecnie na rynku energetycznym w Polsce, poza Grupą Kapitałową TAURON, działają 3 duże, zintegrowane pionowo Grupy Energetyczne: PGE, ENEA oraz ENERGA z Grupy Orlen. W podsektorze wytwarzania energii elektrycznej skonsolidowane Grupy Energetyczne (PGE, TAURON, ENEA, ENERGA) posiadały 70% udziału w rynku.

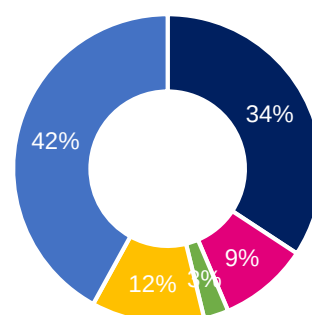
Wytwarzanie

Grupa TAURON jest jednym z głównych producentów energii elektrycznej w Polsce. Udział Grupy w krajowym rynku wytwarzania energii elektrycznej, mierzony produkcją energii elektrycznej brutto, po 9 miesiącach 2021 r. wyniósł ok. 9%. Grupa jest trzecim największym wytwórcą energii elektrycznej na polskim rynku. Produkcja energii elektrycznej w Grupie w 2021 r. wyniosła 15,59 TWh brutto.

Na rysunkach nr 6 i nr 7 przedstawiono informacje o energii elektrycznej wytworzonej w Polsce w trakcie 9 miesięcy 2021 r. i mocy zainstalowanej na 30 września 2021 r.



Rysunek nr 6. Produkcja energii elektrycznej brutto w Polsce - szacunkowe udziały w rynku po 9 miesiącach 2021 r.

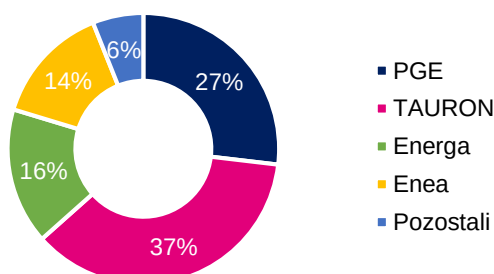


Rysunek nr 7. Moc zainstalowana w Polsce - szacunkowe udziały w rynku po 9 miesiącach 2021 r.

Źródło: ARE, informacje spółek energetycznych opublikowane na ich stronach internetowych

Dystrybucja

Grupa TAURON jest liderem na rynku polskim pod względem liczby klientów dystrybucji oraz wolumenu dystrybuowanej energii elektrycznej. Udział Grupy w dystrybucji energii elektrycznej do klientów końcowych po III kwartałach 2021 r. wyniósł ok. 37% (biorąc pod uwagę 5 największych dystrybutorów). Sieci dystrybucyjne Grupy Kapitałowej TAURON obejmują ponad 18% powierzchni kraju. Rysunek nr 8 przedstawia szacunkowy udział w polskim rynku poszczególnych grup energetycznych w zakresie dystrybucji energii elektrycznej według danych za III kwartały 2021 r. Wolumen dystrybucji energii elektrycznej Grupy TAURON w 2021 r. wyniósł 53,97 TWh.



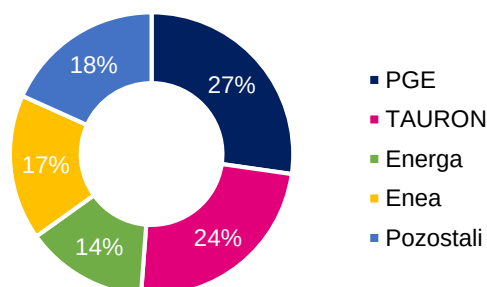
Rysunek nr 8. Dystrybucja energii elektrycznej w Polsce - szacunkowe udziały w rynku po 9 miesiącach 2021 r.

Źródło: ARE, informacje spółek energetycznych opublikowane na ich stronach internetowych

Sprzedaż

Porównując dane po III kwartałach 2021 r., Grupa TAURON była drugim największym, po PGE, sprzedawcą energii elektrycznej w Polsce. Sprzedaż detaliczna energii elektrycznej Grupy TAURON za cały 2021 rok osiągnęła poziom 33,41 TWh. Liczba klientów Segmentu Sprzedaż w 2021 roku wynosiła ok. 5,6 mln.

Rysunek nr 9 przedstawia szacunkowy udział w rynku poszczególnych grup energetycznych w Polsce w zakresie sprzedaży energii elektrycznej do odbiorców końcowych, według danych za III kwartały 2021 r.



Rysunek nr 9. Sprzedaż energii elektrycznej do odbiorców końcowych w Polsce - szacunkowe udziały w rynku po 9 miesiącach 2021 r.

Źródło: ARE, informacje spółek energetycznych opublikowane na ich stronach internetowych

2.5. Determinanty strategiczne Grupy Kapitałowej TAURON wynikające z otoczenia zewnętrznego

Najistotniejsze zmiany w otoczeniu zewnętrznym Grupy TAURON to zmiany regulacyjne, w szczególności związane z ochroną klimatu i środowiska. Obserwowane od lat ocieplenie klimatu, wzrost zanieczyszczeń, a w Polsce poważny problem smogu, wymusza podjęcie konkretnych działań minimalizujących negatywny wpływ działalności gospodarczej na otoczenie.

Perspektywa krótkoterminowa

Do 2025 roku działania sektora elektroenergetycznego skoncentrują się na rozwoju źródeł odnawialnych. Jest to z jednej strony wynikiem wzrostu cen na hurtowym rynku energii, z drugiej wynikiem dużego wsparcia dla rozwoju OZE i rosnącą konkurencyjnością kosztową technologii w porównaniu do coraz droższej energetyki konwencjonalnej. Obserwowana w ostatnich latach tendencja związana z dekarbonizacją energetyki przybiera na sile, co znajduje swoje odzwierciedlenie w regulacjach związanych ze wzrostem wymogów środowiskowych dla bloków węglowych. Powyższe skutkuje w wielu przypadkach trwałym brakiem rentowności. Dodatkowo, zmiana podejścia sektora finansowego do kredytowania tylko zrównoważonych środowiskowo inwestycji, przyspiesza transformację energetyki. Dynamiczny rozwój fotowoltaiki prosumenckiej w Polsce, związany jest przede wszystkim z konkurencyjnością kosztową technologii i uruchomieniem szeroko zakrojonych programów wsparcia, które znacząco obniżają koszty inwestycji. Nie bez znaczenia jest także możliwość częściowego uniezależnienia od szybko rosnących cen energii elektrycznej. Według Polityki Energetycznej Polski do 2040 roku (PEP 2040) zakłada się, że moc osiągalna w technologiach PV osiągnie poziom ponad 5 GW w roku 2025. W krótkiej perspektywie nastąpi również wzrost mocy zainstalowanych w technologii wiatrowej na lądzie – według założeń PEP 2040, szacowany poziom mocy zainstalowanej w tej technologii w 2025 roku wyniesie ok. 9,6 GW. Impulsem do dalszego rozwoju energetyki wiatrowej może być nowelizacja ustawy odległościowej (tzw. 10H). Nowe prognozy wskazują na większą dynamikę rozwoju źródeł wiatrowych i PV, niż te wskazane w PEP 2040.

Nowym i perspektywicznym kierunkiem inwestycji są morskie farmy wiatrowe. Szanse na powstanie wielkoskalowych morskich odnawialnych źródeł energii daje ustawa o promowaniu wytwarzania energii elektrycznej w morskich farmach wiatrowych, która weszła w życie w 2021 roku. Zgodnie z deklaracjami inwestorów, produkcja energii elektrycznej z pierwszej farmy wiatrowej w polskiej strefie Morza Bałtyckiego rozpocznie się już w 2025 r. Najbardziej zaawansowane prace prowadzą PGE, PKN Orlen i Polenergia. Według PEP 2040, w perspektywie 2025 roku moce offshore osiągną poziom ok. 0,7 GW. Szacunki zawarte w PEP mówią o wycofaniu ok. 2,6 GW

mocy z krajowego systemu w latach 2021-2025. Należy jednak podkreślić, że mimo rosnącej liczby instalacji odnawialnych źródeł energii, do 2025 roku węgiel pozostanie dalej podstawowym paliwem w krajowej energetyce.

Ze względu na sytuację branży w Polsce model biznesowy energetyki ulega zmianie. Podejmowane są działania w kierunku wydzielania węglowej energetyki konwencjonalnej z grup energetycznych do odrębnych podmiotów i koncentracji działalności na OZE, dystrybucji i sprzedaży energii elektrycznej oraz nowych produktów. Na poziomie rządowym toczą się prace nad utworzeniem Narodowej Agencji Bezpieczeństwa Energetycznego (NABE), która będzie koncentrować węglowe aktywa wytwórcze.

W aspektach makroekonomicznych, w najbliższych latach zakłada się utrzymanie wzrostu zapotrzebowania na energię elektryczną, mimo spodziewanego spadku energochłonności, ustabilizowania tempa rozwoju gospodarczego oraz poprawy efektywności energetycznej. Wpłynie na to upowszechnienie wykorzystania energii elektrycznej np. do celów grzewczych w związku z przeciwdziałaniem niskiej emisji. W najbliższych latach nie należy się spodziewać rozwoju nowych technologii magazynowania energii do poziomu umożliwiającego ich ekonomiczne wdrażanie w skali systemowej. Impulsem do upowszechnienia i wykorzystywania magazynów energii do celów systemowych może być zmienność cen energii spowodowana dużym udziałem źródeł niesterowalnych. Sieci przesyłowe i dystrybucyjne zmieniają swój charakter z tradycyjnego kierunku przepływu energii z elektrowni do sieci przesyłowej, dalej do sieci dystrybucyjnej i klientów na rosnące przepływy w przeciwnym kierunku czyli z sieci niskich napięć do sieci o napięciu wyższym. Wymusza to podejmowanie działań inwestycyjnych w kierunku opomiarowania sieci z transmisją danych i systemów informatycznych wspierających zarządzanie siecią w celu utrzymania stabilności poprzez sterowanie przepływami (obciążalność elementów sieci), kontroli napięć i mocy zwarciovych. Sieci niskich i średnich napięć wymagają dużych nakładów na modernizację, aby mogły zaabsorbować lawinowo pojawiające się rozproszone instalacje wytwórcze. Sieci dystrybucyjne, w szczególności w obszarach o małej gęstości odbioru, stają się gwarantem stabilności i bezpieczeństwa, a także swoistym „magazynem energii” dla źródeł prosumenckich i pozostałych OZE.

Do najistotniejszych z perspektywy Grupy TAURON kwestii, które będą wpływać na sektor energetyczny w perspektywie 2025 roku zaliczyć należy:

- wdrożenie rozwiązań rządowych dla górnictwa węgla kamiennego i energetyki węglowej;
- regulacje europejskie i krajowe: dalsze ograniczanie emisji CO₂ skutkujące zwiększeniem cen uprawnień do emisji, wzrost obowiązku udziału energii z OZE i wzrost efektywności energetycznej;
- rozstrzygnięcia dotyczące możliwości finansowania inwestycji w aktywa gazowe;
- wycofanie części jednostek wytwórczych konwencjonalnych związane z pogarszającą się pozycją konkurencyjną wobec innych źródeł energii;
- integracja europejskiego rynku energii i związane z tym ograniczenie znaczenia rynków lokalnych na rzecz rynków regionalnych, rosnące możliwości fizycznych przepływów transgranicznych;
- możliwość wydzielania samobilansujących się obszarów, np. klastrów energii i możliwość świadczenia dla nich dodatkowych usług (bilansowanie, agregacja, DSM, rezerwacja mocy itp.);
- dalszy przyrost instalacji prosumenckich.

Perspektywa średnioterminowa

W latach 2026-2030 w zakresie technologii wytwarzania energii elektrycznej prognozuje się kontynuację dynamicznego rozwoju OZE i prawdopodobny rozwój technologii magazynowania energii. Zmiany technologiczne dla farm wiatrowych, przy sprzyjających regulacjach, przełożą się na repowering instalacji, a tym samym na zwiększenie mocy i poprawę efektywności ich wykorzystania. Rozwój magazynowania energii wpłynie pozytywnie na stabilność dostaw energii elektrycznej. Regulacje na poziomie unijnym dalej będą wspierać rozwój OZE i nakładać jednocześnie coraz wyższe koszty i ograniczenia na energetykę konwencjonalną, czyniąc ją trwale nierentowną. Udział węgla w krajowym miksie energetycznym znacząco spadnie. Zgodnie z prognozami w PEP 2040, przewiduje się wzrost mocy w instalacjach PV do ponad 7 GW w 2030 roku, w zakresie mocy wiatrowych na lądzie do ok. 9,6 GW, a mocy wiatrowej na morzu do 5,9 GW. Do 2030 roku nastąpią kolejne wyłączenia nierentownych bloków węglowych. W PEP 2040 szacuje się wycofanie mocy wytwórczych na poziomie ok. 4 GW w okresie 2026-2030. Jest jednak szansa dla nowoczesnych konwencjonalnych bloków energetycznych, które będą stabilizować krajowy system elektroenergetyczny. Na skutek odstawień bloków węglowych możliwe jest powstanie deficytu mocy szczytowej w KSE, co może tworzyć potencjał dla rozwoju źródeł opartych na gazie ziemnym, pod warunkiem możliwości sfinansowania takich inwestycji.

Najistotniejsze czynniki mające wpływ na poziom zapotrzebowania na energię elektryczną to dalsza poprawa efektywności energetycznej i jednocześnie wciąż duży potencjał wzrostu zużycia energii. Zakłada się dalszy wzrost świadomości konsumenckiej, związany z procesami digitalizacji, dostępu do instalacji prosumenckich oraz inteligentnych rozwiązań sieciowych. Wzrośnie również rola usług zarządzania stroną popytową, co w dużej mierze wynikać będzie z rozwoju technologii smart i mechanizmów rynkowych. Ze względu na wzrost instalacji prosumenckich wystąpi konieczność dalszej rozbudowy sieci przesyłowych i dystrybucyjnych w celu dostosowania ich do większej zmienności obciążenia, jak również do obsługi przepływów dwukierunkowych.

Narastająca świadomość energetyczna w połączeniu ze wzrastającym kosztem energii powodować będzie coraz większe zainteresowanie efektywnością energetyczną, oszczędzaniem energii oraz własną produkcją i magazynowaniem energii ze źródeł OZE. Zachęty ekonomiczne i lepsze technologie będą skutkować intensyfikacją działań termomodernizacyjnych i zwiększeniem zakupów coraz mniej energochłonnych urządzeń (w tym w gospodarstwach domowych). Dodatkowo, rosnąć będzie popularność zachowań proekologicznych. Coraz więcej klientów akceptować będzie ponoszenie wyższych kosztów energii elektrycznej, o ile pochodzić będzie z ekologicznych źródeł wytwórczych.

Perspektywa długoterminowa

W perspektywie długoterminowej konsekwentnie będzie rosła rola źródeł odnawialnych, które w ciągu najbliższych dwóch dekad wyprą energetykę opartą na węglu. W dłuższej perspektywie nastąpi również znacząca transformacja krajowego miksu energetycznego i zwiększenie udziału OZE do poziomu ponad 60% w perspektywie 2040 roku. W perspektywie do 2050 roku największym wyzwaniem dla Polski będzie zapewnienie stabilnych dostaw energii elektrycznej.

Sektor energetyczny będzie musiał dostosować się do zmian klimatycznych, a w szczególności do oddziaływania ekstremalnych zjawisk pogodowych i klimatycznych takich jak huragany, susze czy powodzie.

W perspektywie długoterminowej można zakładać pojawienie się przełomowych technologii, które w znaczący sposób wpłyną na biznes energetyczny. Prognozuje się upowszechnienie technologii wodorowych w energetyce, w przemyśle i w transporcie oraz rozwój technologii magazynowania energii.

Zrównoważony rozwój

We wrześniu 2015 roku zostały przyjęte, przez wszystkie państwa członkowskie ONZ (łącznie 193 państwa, w tym Polska), wyznaczające ramy strategii działania opierającej się na koncepcji zrównoważonego rozwoju, Cele Zrównoważonego Rozwoju 2030 (które przedstawia Rysunek nr 10). Agenda objęła 17 celów zrównoważonego rozwoju i powiązanych z nimi 169 zadań szczegółowych, które mają zostać osiągnięte do 2030 roku. Cele ONZ stanowią ramy do określania polityk zrównoważonego rozwoju gospodarek na całym świecie:

1. Eliminacja ubóstwa
2. Brak głodu
3. Dobre zdrowie i jakość życia
4. Dobra jakość edukacji
5. Równość płci
6. Czysta woda i warunki sanitarne
7. Czysta i dostępna energia
8. Wzrost gospodarczy i godna praca
9. Innowacyjność, przemysł, infrastruktura
10. Zwalczanie nierówności
11. Zrównoważone miasta i społeczności
12. Odpowiedzialna konsumpcja i produkcja
13. Działania w dziedzinie klimatu
14. Życie pod wodą
15. Życie na lądzie
16. Pokój, sprawiedliwość i silne instytucje
17. Partnerstwo na rzecz celów



Rysunek nr 10. Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ do roku 2030 (tzw. Agenda 2030)

Źródło: witryna internetowa

Europejskie spółki kładą duży nacisk na realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ, co podkreślają w swoich raportach i publikacjach giełdowych. Należą do nich:



Cel 7 – Zapewnienie wszystkim dostępu do źródeł stabilnej, zrównoważonej i nowoczesnej energii po przystępnej cenie



Cel 9 – Budować stabilną infrastrukturę, promować zrównoważone uprzemysłowienie oraz wspierać innowacyjność



Cel 11 – Uczynić miasta i osiedla bezpiecznymi, stabilnymi, zrównoważonymi oraz sprzyjającymi włączeniu społecznemu



Cel 13 – Podjęcie pilnych działań w celu przeciwdziałania zmianom klimatu i ich skutkom

Tabela nr 3. Główne czynniki zewnętrzne wpływające na wybór i realizację kierunków strategicznych Grupy Kapitałowej TAURON

Polityczno- regulacyjne	Środowiskowe	Ekonomiczno-rynkowe	Spoleczne	Technologiczne
- Europejski Zielony Ład – strategia neutralności klimatycznej EU do 2050 r., - Pakiet legislacyjny Fit for 55 (redukcja emisji gazów cieplarnianych - 55% do 2030 r.), - Konieczność dostosowania jednostek wytwórczych do konkluzji BAT, - Pakiet zimowy i ograniczenie systemów wsparcia dla energetyki konwencjonalnej (EPS 550), - Taksonomia UE i jej wpływ na możliwości finansowania inwestycji w energetyce, - Dyrektywy o OZE i efektywności energetycznej, system handlu emisjami EU ETS, - Funkcjonowanie rynku mocy, wsparcie dla poszczególnych technologii OZE, - Fundusze przeznaczone na transformację energetyczną, - Polityka Energetyczna Polski do 2040 r., Krajowy Plan na Rzecz Energii i Klimatu na lata 2021-2030, - Regulacje w sektorze finansowym, które ograniczają finansowanie konwencjonalnych aktywów wytwórczych, - Prace nad programami rządowymi dla górnictwa i energetyki konwencjonalnej.	- Wzrost średniej globalnej temperatury w efekcie emisji gazów cieplarnianych, - Wysoki poziom zanieczyszczenia powietrza pyłami w Polsce (smog), - Wysoki poziom emisji gazów cieplarnianych, - Nasilenie ekstremalnych zjawisk pogodowych – susze, huragany, upały, intensywne deszcze i powodzie, - Dalsze podnoszenie poziomu mórz; nieodwracalne zmiany w ekosystemach rzek i morzu Bałtyckim (eutrofizacja, utrata różnorodności biologicznej wód), - Wyczerpywanie się zasobów naturalnych, - Wzrost istotności gospodarki o obiegu zamkniętym i minimalizacja wytwarzania odpadów.	- Rosnące koszty konwencjonalnego wytwarzania energii (wysokie ceny uprawnień do emisji CO₂), malejąca opłacalność ekonomiczna jednostek węglowych, - Wysokie ceny gazu ziemnego, - Wzrost cen energii elektrycznej, - Ograniczenie lub brak możliwości finansowania energetyki konwencjonalnej, preferencyjne finansowanie OZE, - Rosnący poziom generacji z OZE, - Wysoka inflacja i wzrost kosztów materiałów, usług i pracy, - Ograniczone możliwości wydobycia węgla energetycznego, - Działania termomodernizacyjne, wzrost efektywności energetycznej, - Problem luki pokoleniowej i kompetencyjnej, - Ryzyko niedoboru mocy w systemie.	- Wzrost nastrojów antywęglowych wśród społeczeństwa, - Wzrost świadomości ekologicznej społeczeństwa, - Gotowość do ponoszenia wyższych kosztów energii elektrycznej, jeżeli pochodzi ze źródeł OZE, - Poprawa wizerunku firm zużywających energię z OZE, - Wzrost świadomości i wymagań klienta w zakresie jakości dostarczanych usług i obsługi, zmieniające się potrzeby klientów, - Negatywne postrzeganie składowania odpadów.	- Spadające ceny technologii odnawialnych i rozproszonych, - Dynamiczny rozwój energetyki prosumenckiej - Konieczność dostosowania sieci do dwukierunkowego przepływu energii, - Rozwój elektromobilności, - Rozwój magazynów energii, - Digitalizacja energetyki, rozwój inteligentnego opomiarowania, - Rozwój technologii w zakresie gospodarki obiegu zamkniętego, - Pojawienie się budynków samowystarczalnych energetycznie – Near Zero Emission Buildings.

2.6. Strategia Grupy Kapitałowej TAURON i jej założenia

Grupa TAURON ogłosiła w 2019 roku aktualizację kierunków strategicznych tzw. Zielony Zwrot TAURONA, będący uzupełnieniem Strategii Grupy opublikowanej w 2016 roku. Aktualizacja koncentruje się na zrównoważonej transformacji Grupy w kierunku działalności niskoemisyjnej. Przyjęta aktualizacja kierunków strategicznych potwierdziła zasadność rozwoju Grupy w oparciu o:

- regulowany i stabilny segment Dystrybucji,
- rozwój źródeł nisko- i zeroemisyjnych,
- konwencjonalne aktywa wytwórcze otrzymujące wsparcie,
- sprzedaż produktów oraz usług energetycznych i okołoenerygetycznych dostosowanych do potrzeb klientów.

Kierunkowo Grupa TAURON planuje zwiększenie udziału źródeł nisko- i zeroemisyjnych w swojej strukturze wytwórczej z 10% w 2018 roku do blisko 30% w 2025 roku i ponad 60% w 2030 roku. Zakładany miks energetyczny Grupy TAURON będzie wynikiem inwestycji w aktywa nisko- i zeroemisyjne oraz zmniejszenia liczby jednostek wytwórczych opartych o paliwo węglowe. Efektem zmiany struktury mocy zainstalowanej w Grupie TAURON będzie istotne ograniczenie emisji CO₂. Zakłada się osiągnięcie jednostkowej emisji CO₂ w roku 2030 znacznie poniżej 550 kg/MWh.

W ramach głównych kierunków strategicznych w 2019 roku przyjęto:

Rozwój nisko- i zeroemisyjnej energetyki, przede wszystkim poprzez inwestycje w odnawialne źródła energii. Do 2025 roku Grupa zaplanowała:

- inwestycje w farmy wiatrowe na lądzie z docelowym poziomem zainstalowanych mocy 1,1 GW w 2025 r.,
- inwestycje w farmy fotowoltaiczne z docelowym poziomem zainstalowanych mocy 0,3 GW w 2025 r.,
- rozpoczęcie procesu zaangażowania w budowę morskich farm wiatrowych.

Uelastycznienie portfela aktywów Grupy poprzez dostosowanie aktywów górniczych do planowanego zapotrzebowania Grupy na paliwo, reorganizację segmentu Wytwarzanie i portfela inwestycji kapitałowych. W ramach tego kierunku założono:

- rynkową weryfikację zbycia Zakładu Górniczego Janina i TAURON Ciepło,
- sprzedaż akcji/udziałów w spółkach: Elektrociepłownia Stalowa Wola i PGE EJ 1,
- trwałe wyłączenie bloków klasy 120 MW do 2020 r. i po 2025 r. – bloków klasy 200 MW.

Zgodnie z założeniami Zielonego Zwrotu TAURONA, w 2025 roku Grupa TAURON będzie dysponowała mocą zainstalowaną na poziomie 5,7 GW, z czego blisko 30% w źródłach zero- i niskoemisyjnych, natomiast na koniec 2030 roku, mocą zainstalowaną na poziomie 4,6 GW, z czego ponad 65% w źródłach zero i niskoemisyjnych.

Według aktualizacji kierunków strategicznych, wzrost wartości Grupy oparty będzie na utrzymaniu stabilnego segmentu Dystrybucji i sprzedaży produktów oraz usług energetycznych i okołoenerygetycznych dostosowanych do potrzeb klientów. Obszar Dystrybucji w Grupie dążyć będzie do utrzymania pozycji lidera na rynku polskim w dziedzinie bezpieczeństwa i efektywności funkcjonowania sieci. Z kolei Obszar Sprzedaż dążyć będzie do utrzymania statusu lidera w branży energetycznej w relacjach z klientami poprzez wysoką jakość obsługi oraz przywództwo produktowe.

W zakresie realizacji Zielonego Zwrotu TAURONA, Grupa znacząco zwiększyła posiadane moce OZE - porównaniu do 2018 roku, czyli okresu przed aktualizacją kierunków strategicznych, łączna moc zainstalowana w technologiach wodnych, wiatrowych i fotowoltaicznych została zwiększona o ponad 60% (z 0,3 GW do 0,5 GW w 2021 r.). Przyrost ten był wynikiem przede wszystkim nabycia w 2019 roku farm wiatrowych (180 MW) oraz oddania do użytkowania farm PV (11 MW). W realizacji są kolejne projekty wiatrowe (Piotrków 30 MW, Majewo 6 MW) oraz fotowoltaiczne (Choszczno II 8 MW i Mysłowice 37 MW).

TAURON rozpoczął również przygotowania do udziału w projektach budowy morskich farm wiatrowych. W 2021 roku Grupa zacieśniła współpracę z partnerami branżowymi m.in. poprzez podpisanie listu intencyjnego w sprawie współpracy w zakresie morskiej energetyki wiatrowej na obszarze Polskiej Wyłącznej Strefy Ekonomicznej Morza Bałtyckiego, a następnie podpisanie umowy warunkującej z PGE dotyczącej zakupu udziałów w spółce projektowej. Jednocześnie Grupa TAURON przystąpiła do „Porozumienia sektorowego na rzecz rozwoju morskiej energetyki wiatrowej w Polsce”, którego celem jest wsparcie rozwoju sektora w Polsce

oraz maksymalizacja „local content” w łańcuchu dostaw dla morskich farm wiatrowych powstających w polskiej wyłącznej strefie ekonomicznej.

W ramach realizacji opcji strategicznych mających na celu uelastyczenie portfela aktywów Grupy, w 2019 roku przeprowadzono proces rynkowej weryfikacji możliwości zbycia Zakładu Górniczego Janina, który z uwagi na brak zainteresowania ze strony potencjalnych nabywców zakończono pod koniec tego samego roku. Jednocześnie, TAURON prowadził prace nad urentownieniem segmentu wydobywania m.in. poprzez realizację Programu Naprawczego TAURON Wydobywanie. W 2021 roku TAURON podpisał ze Skarbem Państwa list intencyjny dotyczący nabycia przez Skarb Państwa 100% akcji TAURON Wydobywanie. Obecnie trwają prace mające na celu wewnętrzną reorganizację Grupy, a następnie przeprowadzenie transakcji zbycia akcji TAURON Wydobywanie.

W 2019 roku rozpoczęto proces zbycia spółki TAURON Ciepło. Po przeprowadzeniu rynkowej weryfikacji możliwości zbycia tej spółki oraz uwzględnieniu aktualnych perspektyw rozwoju krajowego sektora ciepłowniczego, w 2021 roku podjęto decyzję o pozostawieniu TAURON Ciepło w strukturach Grupy Kapitałowej TAURON.

W 2021 roku podpisano list intencyjny z Grupą PGNiG dotyczący potencjalnej transakcji zbycia udziałów w Elektrociepłowni Stalowa Wola S.A. oraz podpisano ze Skarbem Państwa umowę sprzedaży udziałów w spółce PGE EJ 1.

W zakresie energetyki konwencjonalnej realizowano harmonogram wyłączeń wyeksploatowanych bloków węglowych. W latach 2020-2021 odstawiono ok. 1 GW wytwórczych mocy węglowych tj. wszystkie bloki klasy 120 MW.

W 2021 roku TAURON aktywnie uczestniczył w pracach nad realizacją programu rządowego prowadzącego do wydzielenia z grup energetycznych węglowych aktywów wytwórczych, w ramach których TAURON, PGE, Enea i Energa oraz Skarb Państwa zawarły porozumienie dotyczące współpracy w zakresie wydzielenia aktywów węglowych i ich integracji w ramach Narodowej Agencji Bezpieczeństwa Energetycznego (NABE). W ramach zawartego porozumienia TAURON realizuje harmonogram wdrożenia modelu integracji aktywów Grupy oraz przygotowuje się do przeprowadzenia badania due diligence i wyceny.

Realizacja wyżej wymienionych programów rządowych dla górnictwa i energetyki pozwoli na akceptowalną społecznie transformację krajowej energetyki.

Obecnie trwają prace nad finalizacją nowej Strategii Grupy TAURON, która będzie odpowiedzią na aktualne wyzwania sektora elektroenergetycznego, w tym zaostrzaną politykę klimatyczną i środowiskową Unii Europejskiej. Kierunkowo działania Grupy TAURON skupią się na zrównoważonej działalności poprzez kontynuację Zielonego Zwrotu i dążenie do neutralności klimatycznej przy jednoczesnym udziale we wspomnianych wyżej rządowych rozwiązaniach dla górnictwa węgla kamiennego i energetyki węglowej. W zakresie Obszaru ciepła systemowego zakłada się transformację źródeł wytwórczych na paliwa niskoemisyjne i spełnienie wymagań regulacyjnych dla efektywnych systemów ciepłowniczych. Dla dystrybucji energii elektrycznej zakłada się przeznaczanie znaczących nakładów inwestycyjnych na rozbudowę i modernizację sieci poprawiające jakość i niezawodność dostaw, w tym przystosowanie sieci do rosnącej mocy zainstalowanej w źródłach odnawialnych.

Postępujące zmiany klimatu i prognozowane ich skutki wymagają wprowadzenia fundamentalnych zmian roli i kierunków rozwoju spółek sektora elektroenergetycznego. W obliczu najważniejszego trendu, jakim jest przechodzenie na gospodarkę niskoemisyjną, Grupa TAURON w działaniach i planach strategicznych uwzględnia fakt, że długofalowy sukces uzależniony jest od zrównoważonego rozwoju i społecznej odpowiedzialności biznesu.

Grupa TAURON w swojej działalności dąży do realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ poprzez działania wskazane na rysunku nr 11.

Zrównoważony rozwój Grupy TAURON



Rysunek nr 11. Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ 2030 w Grupie Kapitałowej TAURON

Źródło: Opracowanie własne

Grupa TAURON, w swojej działalności, wspiera także pozostałe cele ONZ, poprzez działania na rzecz lokalnej społeczności, m.in. w walce z niską emisją, prowadzi akcje edukacyjno-informacyjne, angażując się w ochronę środowiska naturalnego, poprzez sadzenie drzew w obszarach leśnych, czy troskę o życie zwierząt. Uczestniczy również w krajowych i europejskich dyskusjach oraz projektach dotyczących transformacji energetycznej związanej z klimatem. Dbą również o najwyższe standardy w relacjach z klientami i interesariuszami, oparte na dwustronnym dialogu oraz w swoich działaniach wychodzi naprzeciw potrzebom klientów defaworyzowanych i wrażliwych grup odbiorców. Grupa kieruje się zasadą równego traktowania pracowników, poszanowania praw człowieka i przeciwdziałania dyskryminacji.

W grudniu 2021 roku, Zarząd Spółki powołał Komitet ESG (od angielskich pierwszych liter E – Środowisko, S – Społeczna odpowiedzialność i G – Ład korporacyjny) angażujący najwyższe kierownictwo Grupy.

Do zadań Komitetu zaliczyć należy przede wszystkim kreowanie, upowszechnianie i nadzorowanie podejścia Grupy do zagadnień zrównoważonego rozwoju oraz zapewnienie spójności procesu operacjonalizacji Strategii Grupy TAURON z tymi zagadnieniami.

2.7. Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności Grupy Kapitałowej TAURON

W celu jak najlepszego wykorzystania dźwigni wartości wyznaczonych w ramach Strategii oraz Aktualizacji kierunków strategicznych określono kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności związane z działalnością Grupy Kapitałowej TAURON w następujących obszarach działania:

1. niezawodność i jakość dostaw produktów i usług do klienta,
2. zorientowanie na klienta i jego potrzeby,
3. ochrona środowiska,
4. bezpieczeństwo pracy, kultura etyczna i zaangażowanie pracowników,
5. partnerstwo społeczno-biznesowe.

Poniższa tabela przedstawia kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności związane z działalnością Grupy Kapitałowej TAURON w latach 2020-2021.

Tabela nr 4. Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności związane z działalnością Grupy Kapitałowej TAURON w latach 2020-2021

Kluczowy niefinansowy wskaźnik efektywności	Nazwa kapitału / element powiązania z kapitałem	Charakter wskaźnika	j.m.	Wartość wskaźnika	
				2020	2021
Niezawodność i jakość dostaw produktów i usług do klienta					
1. Liczba klientów Grupy Kapitałowej TAURON w Obszarze Dystrybucja indywidualnych i biznesowych	Kapitał finansowy / Wartość Regulacyjna Aktywów Segmentu Dystrybucja, nakłady inwestycyjne, przepływy z działalności operacyjnej	Stymulanta	liczba	216 551	222 615
2. Liczba przypadków niezgodności oraz reklamacji produktów i usług Grupy Kapitałowej TAURON z zakresu informowania	Kapitał finansowy / przepływy z działalności operacyjnej, zysk netto, długoterminowy rating	Destymulanta	liczba	0	0
3. Częstotliwość planowanych przerw w dostawie energii elektrycznej - liczba przerw / odbiorcę / rok (SAIFI)	Kapitał finansowy / przepływy z działalności operacyjnej	Destymulanta	minuty	0,19	0,19
Zorientowanie na klienta i jego potrzeby					
4. Liczba klientów Obszaru Sprzedaż indywidualnych i biznesowych Grupy Kapitałowej TAURON	Kapitał finansowy / przychody ze sprzedaży, EBITDA, marża EBITDA, zysk netto, długoterminowy rating	Stymulanta	liczba	5 590 108	5 622 759
5. Liczba przypadków niezgodności Grupy Kapitałowej TAURON dotyczących komunikacji marketingowej	Kapitał społeczny / wdrożona i stosowana PROKliencka Polityka Społeczna Grupy TAURON	Destymulanta	liczba	0	0
Ochrona środowiska					
6. Procentowy udział mocy zainstalowanej w Grupie Kapitałowej TAURON w oparciu o OZE do całkowitej mocy zainstalowanej w Grupie Kapitałowej TAURON	Kapitał produkcyjny / moc zainstalowana w elektrowniach i elektrociepłowniach wodnych, wiatrowych, słonecznych oraz na biomasę	Stymulanta	%	10,5	9
7. Procentowy udział produkcji energii elektrycznej w Grupie Kapitałowej TAURON w oparciu o OZE do sumy wyprodukowanej energii elektrycznej w Grupie Kapitałowej TAURON	Kapitał produkcyjny / produkcja energii elektrycznej w elektrowniach i elektrociepłowniach wodnych, wiatrowych, słonecznych oraz na biomasę	Stymulanta	%	17	12
	Kapitał produkcyjny / produkcja ciepła w elektrociepłowniach na biomasę	Stymulanta	%	9	5
8. Emisja bezpośrednia gazów cieplarnianych przez Grupę Kapitałową TAURON - tCO ₂ e	Kapitał naturalny / emisja bezpośrednia gazów cieplarnianych	Destymulanta	Mg	10 093 648	13 702 825
9. Całkowita waga odpadów innych niż niebezpieczne (w tym: uboczne produkty spalania i wydobywania) wytworzonych przez Grupę Kapitałową TAURON	Kapitał naturalny / całkowita ilość odpadów innych niż niebezpieczne	Destymulanta	Mg	1 729 672	1 655 250
Bezpieczeństwo pracy, kultura etyczna i zaangażowanie pracowników					
10. Liczba spotkań z organizacjami związkowymi w spółkach Grupy Kapitałowej TAURON	Kapitał intelektualny, Kapitał społeczny, Kapitał ludzki / budowanie relacji opartych na dialogu, kultura organizacyjna oparta na wartościach PRO	Stymulanta	liczba	334	315
11. Liczba pracowników w Grupie Kapitałowej TAURON	Kapitał ludzki / liczba pracowników, liczba szkoleń przeprowadzonych przez Trenerów Wewnętrznych Kapitał intelektualny / wiedza i kompetencje pracowników Kapitał społeczny / edukacja i rozwój pracowników	Nominanta	liczba	25 572	25 324
12. Wskaźnik wypadkowości w Grupie Kapitałowej TAURON	Kapitał społeczny / kultura organizacyjna oparta o wartości PRO	Destymulanta	-	8,3	7,9
13. Udział kobiet wśród pracowników Grupy Kapitałowej TAURON	Kapitał ludzki / udział kobiet wśród pracowników	Nominanta	%	21,5	21,8
	Kapitał społeczny / wdrożona i stosowana Polityka Różnorodności w Grupie TAURON oraz Polityka Poszanowania Praw Człowieka w Grupie TAURON				

Kluczowy niefinansowy wskaźnik efektywności	Nazwa kapitału / element powiązania z kapitałem	Charakter wskaźnika	j.m.	Wartość wskaźnika	
				2020	2021
14. Liczba godzin szkoleniowych w Grupie Kapitałowej TAURON	Kapitał ludzki / liczba godzin szkoleniowych	Stymulanta	tys.	295	385
Partnerstwo społeczno-biznesowe					
15. Liczba inicjatyw lokalnych i społecznych, w które włączyła się Fundacja TAURON	Kapitał społeczny / wsparcie lokalnych inicjatyw za pośrednictwem Fundacji TAURON	Stymulanta	liczba	144	93
16. Liczba projektów z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu zrealizowanych przez Grupę Kapitałową TAURON	Kapitał społeczny / wdrożona i stosowana PROKliencka Polityka Społeczna Grupy TAURON, budowa trwałych relacji i aktywny dialog z otoczeniem, wsparcie lokalnych inicjatyw, w tym za pośrednictwem Fundacji TAURON	Stymulanta	liczba	18	22
17. Liczba spotkań Grupy Kapitałowej TAURON ze społecznościami lokalnymi w celu przekazania informacji na temat prowadzonej działalności i jej wpływu na mieszkańców		Stymulanta	liczba	Stale, zgodnie z bieżącą działalnością	Stale, zgodnie z bieżącą działalnością
18. Liczba inicjatyw zrealizowanych przez Grupę Kapitałową TAURON dla pracowników i społeczności związanych przeciwdziałaniem COVID-19		Stymulanta	liczba	11	8

2.8. Kluczowe dane finansowe Grupy Kapitałowej TAURON

Źródłami finansowania Grupy Kapitałowej TAURON są: kapitał własny spółki, środki wypracowane w ramach prowadzonej działalności biznesowej oraz zobowiązania. Grupa realizuje szereg kapitałochłonnych inwestycji, głównie w obszarze dystrybucji. W roku 2021 wartość inwestycji wyniosła ponad 2,93 mld zł.

W 2021 roku TAURON podpisał program emisji obligacji podporządkowanych oraz nowe umowy kredytów długoterminowych, które będą wspierać przedsięwzięcia Grupy związane z Zielonym Zwrotem. Program emisji obligacji podporządkowanych umożliwia emisję obligacji do kwoty 450 milionów złotych. Środki te mogą zostać przeznaczone na finansowanie potrzeb bieżących i inwestycyjnych Grupy. W październiku 2021 roku, TAURON zawarł z Europejskim Bankiem Inwestycyjnym umowę kredytu do kwoty 2,8 mld zł z przeznaczeniem na modernizację i rozbudowę sieci dystrybucji energii elektrycznej. Natomiast zawarty w grudniu 2021 roku kredyt z Erste Group Bank AG umożliwia TAURON pokrycie wydatków związanych z finansowaniem lub refinansowaniem rozwoju w obszarze odnawialnych źródeł energii, poprawy efektywności energetycznej oraz rozbudowy infrastruktury związanej e-mobilnością.

Działania na rzecz transformacji w kierunku gospodarki niskoemisyjnej i związane z tym inwestycje w sektorze elektroenergetycznym są wspierane środkami finansowymi Unii Europejskiej w postaci funduszy celowych, programów badawczych i innych instrumentów wspierających nowoczesne, zrównoważone inwestycje.

Z uwagi na fakt, że Grupa realizuje odpowiedzialną politykę środowiskową i klimatyczną oraz uwzględnia czynniki ESG, możliwe jest podejmowanie działań mających na celu pozyskanie nowych finansowań zewnętrznych.

TAURON osiąga wyniki finansowe pozwalające na dalszy rozwój i realizację projektów strategicznych. Pomimo zmian w otoczeniu biznesowym, rosnące przychody oraz optymalizacja kosztów pozwalają na utrzymanie stabilnego wyniku oraz wskaźnika długu netto do EBITDA na bezpiecznym poziomie.

Kluczowe dane dotyczące kapitału finansowego Grupy TAURON w latach 2019-2021 przedstawione zostały w tabeli nr 5.

Tabela nr 5. Kluczowe dane dotyczące kapitału finansowego Grupy Kapitałowej TAURON w latach 2019-2021

Kluczowe dane dotyczące kapitału	2021	2020	2019*
Kapitał własny [mln zł]	16 524	16 727	19 093
Aktywa trwałe [mln zł]	33 855	33 585	35 052
WRA Segmentu Dystrybucja [mln zł]	18 988	18 255	17 470
Dług netto [krotność]	2,4x	2,5x	2,8x

Nakłady inwestycyjne [mln zł]	2 932	4 039	4 128
-------------------------------	-------	-------	-------

*Dane porównywalne z wynikami opublikowanymi za okres sprawozdawczy obejmujący okres 01.01.2020-31.12.2020 r.

Zarządzanie kapitałem finansowym odbywa się w Grupie TAURON poprzez:

- utrzymywanie stabilności finansowej dzięki działaniom optymalizującym wydatki i strukturę aktywów,
- konsekwentną realizację planu optymalizacji finansowania,
- współpracę z bankami i instytucjami finansowymi,
- poszukiwanie optymalnych źródeł finansowania,
- pozyskiwanie preferencyjnych pożyczek na finansowanie inwestycji pozytywnie oddziałujących na środowisko,
- zabezpieczenie ryzyka finansowego,
- efektywne zarządzanie płynnością finansową Grupy.

Rezultaty osiągnięte w ramach zarządzania kapitałem finansowym Grupy Kapitałowej TAURON zostały przedstawione w tabeli nr 6.

Tabela nr 6. Osiągnięte przez Grupę Kapitałową TAURON w latach 2019-2021 rezultaty w ramach zarządzania kapitałem finansowym

Osiągnięte rezultaty:	2021	2020	2019*
Przychody ze sprzedaży [mln zł]	25 614	20 850	19 558
EBITDA [mln zł]	4 152	4 226	3 599
Marża EBITDA [%]	16,2%	20,3%	18,4%
Przepływy z działalności operacyjnej [mln zł]	5 002	4 042	2 036
Dług netto/EBITDA [krotność]	2,4x	2,5x	2,8x
Zysk (strata) netto [mln zł]	385	(2 173)	(12)
Długoterminowy rating**	BBB-	BBB-	BBB

*Dane porównywalne z wynikami opublikowanymi za okres sprawozdawczy obejmujący okres 01.01.2020-31.12.2020 r.

** 18 października 2021 r. agencja ratingowa Fitch potwierdziła długoterminowe ratingi spółki TAURON Polska Energia w walucie krajowej i zagranicznej na poziomie „BBB-” z perspektywą stabilną.

2.9. Wskaźniki GRI

- GRI 102-1 Nazwa organizacji
- GRI 102-2 Opis działalności organizacji, główne marki, produkty i/lub usługi
- GRI 102-3 Lokalizacja siedziby głównej organizacji
- GRI 102-4 Lokalizacja działalności operacyjnej - w tym liczba krajów, w których działa organizacja wraz z nazwami tych krajów, gdzie zlokalizowane są główne operacje organizacji lub które są szczególnie ważne w związku z tematami dotyczącymi zrównoważonego rozwoju omówionymi w raporcie
- GRI 102-5 Forma własności i struktura prawna organizacji
- GRI 102-6 Obsługiwane rynki
- GRI 102-7 Skala działalności

3. Grupa Kapitałowa TAURON w dobie pandemii koronawirusa

W 2021 roku pandemia COVID-19, tak jak w roku poprzednim, była jednym z największych wyzwań dla wszystkich światowych gospodarek. Chcąc powstrzymać rozprzestrzenianie się wirusa wprowadzane były różne formy ograniczeń związanych z działalnością gospodarczą i aktywnością społeczną. W 2020 roku pandemia miała wpływ przede wszystkim na rynek pracy oraz stabilność małych i średnich przedsiębiorstw. Rok 2021 przyniósł dodatkowo zakłócenia w łańcuchach dostaw i dalekobieżnym transporcie półproduktów czy komponentów. Dodatkowo kryzys objął branżę materiałów budowlanych, co przy rosnącym zapotrzebowaniu na budownictwo mieszkaniowe (tzw. boomem mieszkaniowym) spowodowało wzrost cen nieruchomości. Następstwem pandemii COVID-19 jest również przestój i opóźnienia w produkcji układów scalonych, które są komponentem elektronicznym, niezbędnym dla producentów aut czy elektroniki. Stopniowy wzrost gospodarczy na świecie i odbudowa popytu na energię elektryczną w 2021 roku, doprowadziły do istotnego spadku globalnych zapasów ropy naftowej oraz magazynów gazu ziemnego w UE. Sytuacja ta, według Narodowego Banku Polskiego, doprowadziła do wysokiego wzrostu cen surowców energetycznych, a ceny gazu ziemnego na rynku europejskim i azjatyckim ukształtowały się na rekordowym poziomie. W 2021 roku nastąpił także wyraźny wzrost cen energii elektrycznej, zwłaszcza w krajach, gdzie miks energetyczny oparty jest na gazie ziemnym. W Polsce do wzrostu cen energii elektrycznej przyczyniły się przede wszystkim rekordowe ceny uprawnień do emisji CO₂. Pandemia w 2021 roku była zatem dużym zagrożeniem gospodarczym, jednak społeczeństwo nauczyło się funkcjonować w nowej rzeczywistości. Większa świadomość i lepsze przygotowanie społeczeństwa do funkcjonowania w obliczu licznych ograniczeń, wpłynęło na ograniczenie drastycznego spadku aktywności gospodarczej w 2021 roku.

W ostatnich latach polska gospodarka należała do jednych z najszybciej rozwijających się na świecie. Według prognoz Narodowego Banku Polskiego, polska gospodarka krajowa w 2021 roku wzrosła o 5,3%, wobec spadku o 2,8% w 2020 roku. Szacuje się że pomimo iż kryzys pandemiczny doprowadził do silnego spadku PKB, to odbudowa aktywności na świecie postępuje szybciej, niż po kryzysie finansowym z 2008 roku. Działania realizowane na rzecz odbudowy aktywności gospodarczej przyczyniają się do wyraźnego wzrostu inflacji w wielu krajach. W Polsce średnioroczna inflacja w 2021 roku ukształtowała się na poziomie około 5,0%, wobec 3,4% w 2020 roku. Natomiast stopa bezrobocia rejestrowanego na koniec 2021 roku ukształtowała się na poziomie około 5,4%, a w zestawieniu z końcem 2020 r. była niższa o 0,9%. W horyzoncie 2023 roku polska gospodarka będzie rosła w średnim tempie około 5% r/r. Oczekuje się ożywienia gospodarczego, dzięki odbudowie aktywności ekonomicznej za granicą, czy wzrostowi spożycia gospodarstw domowych. Wzrost PKB może jednak zostać ograniczony przez niesłabnącą pandemię COVID-19, utrzymujące się zatory w łańcuchach dostaw oraz mniejszą stymulacją fiskalną gospodarek. Bank Światowy wskazał również dodatkowe ryzyka, tj. nowe mutacje wirusa COVID-19, pogłębiająca się inflacja i rosnące zadłużenie, które mogą wpłynąć na światową gospodarkę.

Działania podjęte przez Grupę TAURON

Ryzyko koronawirusa i jego wpływu na Grupę Kapitałową TAURON ograniczane jest m.in. poprzez realizację zaleceń działającego w TAURON Polska Energia Zespołu ds. monitorowania zagrożenia COVID-19. Do głównych zadań zespołu zaliczyć należy:

- analizowanie informacji o zagrożeniach,
- wydawanie rekomendacji dotyczących zmian systemu pracy (wprowadzenie pracy w trybie zdalnym lub hybrydowym),
- dostarczanie środków ochrony i dezynfekcji,
- monitoring temperatury ciała pracowników Grupy TAURON,
- bieżąca komunikacja z pracownikami.

Dodatkowo podejmowane są działania zgodnie z Wytycznymi i Instrukcjami na wypadek zakażenia, opracowanymi w spółkach i uwzględniającymi specyfikę ich pracy. Poszczególne spółki zaplanowały adekwatne do potrzeb i możliwości mechanizmy kontrolne, m.in. umowy ramowe z laboratoriami w zakresie badań genetycznych RT-PCR lub refundację badań wykonywanych przez pracowników oraz współpracowników na obecność koronawirusa.

W 2021 roku w spółkach Grupy Kapitałowej TAURON kontynuowano działania prewencyjne ukierunkowane na zapewnienie bezpieczeństwa pracowników i klientów oraz ciągłości działania infrastruktury krytycznej, tj. m.in.:

- rozproszanie środków do dezynfekcji oraz środków ochrony osobistej (maseczki, rękawiczki, przyłbice),
- działalność Zespołu do spraw monitorowania wpływu sytuacji epidemiologicznej związanej z występowaniem wirusa COVID-19 na działalność Grupy TAURON – 115 spotkań w 2021 roku,

- prowadzenie cyklicznych spotkań zespołów właściwych ds. zagrożeń związanych z ryzykiem rozprzestrzeniania się wirusa SARS-CoV-2 w poszczególnych Spółkach Grupy TAURON,
- przeprowadzenie akcji szczepień pracowników,
- promowanie szczepień przeciw COVID-19, poprzez przygotowanie plakatów, newsletterów oraz zrealizowanego filmu „#Szczepimy się. Razem damy radę”, w którym pracownicy TAURONA zachęcali swoich kolegów do szczepień, dając dobry przykład,
- zrealizowanie filmu pt. Liczy się zespół – w którym podziękowano pracownikom za ich pracę w dobie pandemii,
- zachęcanie pracowników do aktywności, poprzez udostępnienie im dostęp do platformy z ćwiczeniami. Akcja przebiegała pod hasłem: Zostań w zdrowiu,
- zachęcanie pracowników do oddawania krwi i osocza,
- umożliwienie pracownikom pracy zdalnej, mającej na celu ograniczenie bezpośredniego kontaktu pomiędzy nimi w miejscu pracy,
- wprowadzenie pracy rotacyjnej, pracy zmianowej, dyżurów domowych,
- analiza zmian prawnych na szczeblu ogólnokrajowym,
- uruchomienie szeregu akcji informacyjnych oraz wprowadzenie regulacji dotyczących zasad bezpieczeństwa i profilaktyki przeciwwirusowej w miejscu pracy oraz w przypadku konieczności realizacji zadań poza miejscem pracy (np. w lokalu klienta), zasad postępowania w przypadku zakażenia wirusem SARS-CoV-2 lub kontaktu z osobą objętą kwarantanną, izolacją, będącą pod nadzorem epidemiologicznym,
- ograniczenie spotkań służbowych, odpraw, narad i szkoleń,
- podpisanie umów dotyczących możliwości przeprowadzania dodatkowych testów na obecność wirusa SARS-CoV-2.

W marcu 2021 roku wznowiono działalność tymczasowego szpitala w Krynicy-Zdroju. To pierwsza placówka, która powstała jesienią 2020 roku w ramach strategii rządu zakładającej budowę szpitali tymczasowych w każdym województwie. TAURON odpowiadał za techniczną część przedsięwzięcia.

Pandemia wirusa SARS-CoV-2 oraz wprowadzane w Polsce ograniczenia dotyczące funkcjonowania społeczno-gospodarczego przyczyniły się m.in. do:

- tymczasowego spadku zapotrzebowania na energię elektryczną i ciepło praktycznie we wszystkich grupach odbiorców obsługiwanych przez spółki Grupy Kapitałowej TAURON,
- konieczności opracowania nowych harmonogramów prac odczytowych i serwisowych oraz zmiany w systemach odczytowych,
- wystąpienia niepewności odnośnie dalszej koniunktury w obsługiwanych przez spółki Grupy Kapitałowej TAURON branżach,
- zawieszenia możliwości windykacyjnego wstrzymywania dostaw energii elektrycznej, czego efektem może być zadłużenie odbiorców obsługiwanych przez spółki Grupy Kapitałowej TAURON,
- wzrostu absencji pracowników,
- wstrzymania działań windykacyjnych oraz kontroli poboru energii,
- wystąpienia możliwości przesunięcia terminów realizacji projektów, programów i przedsięwzięć.

G – GOVERNANCE

(Ład Korporacyjny)

G 1. Wartości Grupy Kapitałowej TAURON

G 1.1. Misja, wizja

Misja

Z pasją i zaangażowaniem dostarczamy nowoczesne rozwiązania, które dają energię w ciągle zmieniającym się świecie.

Wizja

Jesteśmy firmą, która najlepiej w polskiej branży energetycznej odpowiada na potrzeby klientów.

Misja i wizja Grupy Kapitałowej TAURON wynikają bezpośrednio z profilu działalności, którego podstawę stanowi sprawne funkcjonowanie dla zapewnienia bezpieczeństwa energetycznego mieszkańców Polski i działających w kraju firm. W dobie intensywnych zmian w otoczeniu rynkowym, postępującej cyfryzacji, mobilności społeczeństwa oraz negatywnego wpływu działalności człowieka na środowisko i klimat, następuje widoczna zmiana oczekiwań klientów. Stają się oni coraz bardziej aktywni i świadomi w zakresie jakości dostarczanych usług, oczekują szerokiej i kompleksowej oferty oraz nowoczesnych kanałów obsługi, przy zachowaniu najwyższych standardów ochrony środowiska i minimalizacji oddziaływania na klimat.

Zapewnienie nowoczesnych rozwiązań w ciągle zmieniającym się świecie i stabilnych warunków rozwoju oferty zgodnie z oczekiwaniami klientów stało się nie tylko podstawą do wykreowania kierunków strategicznych Grupy Kapitałowej TAURON, ale również wyrazem odpowiedzialności społecznej, w tym środowiskowej i klimatycznej.

G 1.2. Wartości korporacyjne

Wartości korporacyjne Grupy Kapitałowej TAURON stanowią drogowskaz na drodze ku realizacji założeń Strategii, a także w relacjach z pracownikami, klientami, partnerami biznesowymi oraz pozostałymi interesariuszami.

Wartości są również symbolami i wyznacznikami kultury organizacyjnej Grupy.

Wartości Grupy Kapitałowej TAURON opisuje skrót PRO (Partnerstwo, Rozwój, Odwaga):

PARTNERSTWO

- Jesteśmy partnerami dla klientów i siebie nawzajem w realizacji wspólnych celów.
- Budujemy trwałe relacje, oparte na zaufaniu i wzajemnym szacunku.
- Angażujemy się w to, co ważne dla naszych klientów i dla Grupy.

ROZWÓJ

- Jesteśmy innowacyjni: pokonujemy bariery, wyznaczamy trendy i kreujemy zmiany.
- Stale rozwijamy kompetencje, umiejętności i wiedzę.
- Poszukujemy coraz lepszych rozwiązań: wychodzimy naprzeciw obecnym i przyszłym potrzebom klientów, ciągle podnosząc jakość naszych usług.

ODWAGA

- Śmiało i otwarcie rozmawiamy o problemach i najodważniejszych pomysłach.
- Z determinacją wdrażamy to, w co wierzymy, aby osiągnąć wspólne cele.
- Z zaangażowaniem i pasją stawiamy czoła wyzwaniom zmieniającego się otoczenia.

G 1.3. Kodeks Odpowiedzialnego Biznesu

W Grupie Kapitałowej TAURON stosowane są zasady Kodeksu Odpowiedzialnego Biznesu (dalej jako Kodeks) – kluczowego dokumentu kształtującego kulturę etyczną Grupy TAURON.

Podstawą przyjęcia Kodeksu było przekonanie, że odpowiedzialne i przejrzyste postępowanie w biznesie, oparte na poszanowaniu prawa i uwzględnieniu potrzeb interesariuszy, jest warunkiem zrównoważonego rozwoju.

Kodeks definiuje najważniejsze wartości oraz zasady postępowania, którymi powinni się kierować pracownicy oraz interesariusze Grupy w obszarach:

- pracownik,
- środowisko naturalne,
- otoczenie.

Opisuje również funkcjonujący w Grupie Kapitałowej TAURON System zgłaszania nadużyć.

Przyjęcie Kodeksu przez Zarząd TAURON Polska Energia, wiąże się z rozwijaniem w Grupie Systemem zarządzania zgodnością. Ciągłe doskonalimy kulturę Compliance, rozumianą jako zestaw określonych zasad postępowania zgodnego z prawem, regulacjami wewnętrznymi i wewnątrzkorporacyjnymi oraz standardami etyki, które w połączeniu z naszymi wartościami wspierają osiągnięcie celów biznesowych.

Każdy pracownik Grupy TAURON – bez względu na rodzaj zatrudnienia, staż pracy, zajmowane stanowisko czy pełnioną funkcję – jest zobowiązany do postępowania zgodnie z postanowieniami Kodeksu Odpowiedzialnego Biznesu Grupy TAURON.

Procedury należytej staranności

Do procedur należytej staranności funkcjonujących w ramach Kodeksu Odpowiedzialnego Biznesu zaliczyć należy system raportowania w zakresie zarządzania zgodnością, a także zasady odnoszące się do przeciwdziałania korupcji, konfliktowi interesów oraz innym nieprawidłowościom.

Pełnomocnik ds. Compliance, po zakończeniu każdego kwartału, sporządza dla Komitetu Audytu pisemne sprawozdanie z zakresu zrealizowanych zadań, a po zakończeniu każdego półrocza przygotowuje pisemne sprawozdanie dla Rady Nadzorczej TAURON Polska Energia S.A. z zakresu zrealizowanych zadań.

Ponadto, po zakończeniu każdego roku kalendarzowego, Pełnomocnik ds. Compliance sporządza Raport Compliance z funkcjonowania Systemu zarządzania zgodnością w Grupie TAURON. Raport zawiera m. in. ocenę adekwatności i skuteczności przyjętego Systemu zarządzania zgodnością w okresie, którego raport dotyczy, stopień realizacji Planu Compliance, wskazanie środków podjętych lub proponowanych w przypadkach stwierdzenia wystąpienia ryzyka Compliance lub wystąpienia zgłoszonych nieprawidłowości.

Aktualizacja dokumentu

W 2021 roku zaktualizowano treść oraz szatę graficzną Kodeksu Odpowiedzialnego Biznesu Grupy TAURON.

G 2. Dokumenty wspierające zarządzanie w ramach ESG

Po to, by usystematyzować prowadzone działania, a także by precyzyjnie określać cele i cyklicznie monitorować stopień ich realizacji, Zarząd TAURON Polska Energia przyjął do stosowania w Grupie Kapitałowej TAURON następujące Polityki, Kodeksy i Zasady:

- Kodeks Odpowiedzialnego Biznesu,
- Polityka Antykorupcyjna Grupy TAURON,
- Korporacyjna Polityka Zakupowa Grupy TAURON,
- Kodeks Postępowania dla Kontrahentów Spółek Grupy TAURON,
- Polityka Compliance Grupy TAURON,
- Zasady przeciwdziałania konfliktowi interesów w Grupie TAURON,
- Polityka ochrony danych osobowych dla podmiotów Grupy TAURON,
- Polityka Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem w Grupie TAURON,
- Polityka Środowiskowa Grupy TAURON,
- Polityka Klimatyczna Grupy TAURON,
- Polityka Zarządzania Kapitałem Ludzkim w Grupie TAURON,
- Polityka Różnorodności w Grupie TAURON,
- Zasady Rekrutacji w Grupie TAURON,
- Polityka przestrzegania Zasad Etyki oraz przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji w Grupie TAURON,
- Polityka Poszanowania Praw Człowieka w Grupie TAURON,
- Polityka BHP Grupy TAURON,
- PRO Klientka Polityka Społeczna Grupy TAURON,

- Strategiczna Agenda Badawcza,
- Zasady prowadzenia projektów z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) w Grupie TAURON.

Wymienione powyżej dokumenty zapewniają zgodność działalności Grupy Kapitałowej TAURON z wymogami określonymi w art. 49 b ust. 2 i 3 ustawy o rachunkowości. Stanowią także ważny element w prowadzeniu transparentnej polityki komunikacyjnej z licznymi interesariuszami Grupy Kapitałowej TAURON, którzy mogą zapoznać się z corocznie publikowanymi sprawozdaniami z ich realizacji.

Każdy z powyższych dokumentów zawiera wyczerpujący opis działań, które podejmują spółki Grupy Kapitałowej TAURON, by osiągnąć cele zamierzone w danym obszarze. W kolejnych częściach Sprawozdania przedstawiono główne zasady, metody i narzędzia realizowane przez Grupę Kapitałową TAURON w ramach poszczególnych dokumentów oraz wyniki ich stosowania w 2021 roku.

Aspekty Environmental, Social and Governance (ESG) stają się coraz ważniejsze nie tylko ze względu na ramy regulacyjne, ale również zmieniające się priorytety banków, inwestorów instytucjonalnych i indywidualnych.

Z tego względu, w grudniu 2021 roku, Zarząd Spółki powołał Komitet ESG (od angielskich pierwszych liter słów: E- Środowisko, S- Społeczna odpowiedzialność i G- Ład korporacyjny) angażujący najwyższe kierownictwo Grupy.

Podstawowym zadaniem Komitetu jest kreowanie, upowszechnianie i nadzorowanie podejścia Grupy do zagadnień ESG. Komitet ma zapewnić spójność procesu operacjonalizacji Strategii Grupy TAURON z tymi zagadnieniami.

G 3. Model biznesowy Grupy TAURON

G 3.1. Zasady zarządzania Spółką TAURON Polska Energia S.A.

Zgodnie z postanowieniami *Regulaminu Zarządu TAURON Polska Energia S.A.* (Regulamin Zarządu), Zarząd prowadzi sprawy Spółki i reprezentuje ją we wszystkich czynnościach sądowych i pozasądowych. Wszelkie sprawy związane z prowadzeniem Spółki, niezastrzeżone przepisami prawa oraz postanowieniami *Statutu TAURON Polska Energia S.A.* (Statut Spółki) dla Walnego Zgromadzenia lub Rady Nadzorczej, należą do kompetencji Zarządu Spółki. Do składania oświadczeń w imieniu Spółki wymagane jest współdziałanie dwóch Członków Zarządu albo jednego Członka Zarządu łącznie z prokurentem.

Zgodnie z *Regulaminem Organizacyjnym TAURON Polska Energia S.A.* (Regulamin Organizacyjny) Spółką kieruje Zarząd Spółki bezpośrednio oraz poprzez prokurentów, Dyrektorów Wykonawczych lub osoby zajmujące inne stanowiska bezpośrednio podlegające Członkom Zarządu Spółki.

Spółka realizuje swoje zadania poprzez:

1. wydzielone jednostki organizacyjne:

- 1) Obszary biznesowe, obejmujące samodzielne stanowiska pracy oraz jednostki organizacyjne podlegające bezpośrednio Dyrektorom Wykonawczym. Pracą Dyrektorów Wykonawczych kierują bezpośrednio Członkowie Zarządu Spółki,
- 2) Zespoły będące jednostkami organizacyjnymi podlegającymi Dyrektorom Wykonawczym. Pracami Zespołu kieruje Kierownik Zespołu,

2. samodzielne stanowiska pracy:

- 1) Dyrektorzy Wykonawczy, którzy zarządzają i kierują pracą podległych Zespołów lub stanowisk pracy tworzących dany obszar biznesowy Spółki,
- 2) inne samodzielne stanowiska pracy, które mogą zostać powierzone w szczególności Pełnomocnikom, Inspektorom, Rzecznikom,

3. tymczasowe organizacje - Zespoły Projektowe powoływane w celu realizacji zadań i projektów Spółki.

G 3.1.1. Zarząd TAURON Polska Energia S.A.

Obecna, VI kadencja Zarządu Spółki, rozpoczęła się w dniu 15 lipca 2020 r.

Zgodnie ze *Statutem TAURON Polska Energia S.A.* wspólna kadencja wynosi 3 lata.

Skład osobowy Zarządu Spółki na dzień 31 grudnia 2021 r. jest następujący:

1. Artur Michałowski - Wiceprezes ds. Handlu oraz pełniący obowiązki Prezesa Zarządu,
2. Patryk Demski - Wiceprezes Zarządu ds. Strategii i Rozwoju,
3. Krzysztof Surma - Wiceprezes Zarządu ds. Finansów,
4. Jerzy Topolski - Wiceprezes Zarządu ds. Zarządzania Majątkiem.

Skład osobowy Zarządu Spółki na dzień sporządzenia niniejszego sprawozdania jest następujący:

1. Artur Michałowski - Wiceprezes ds. Handlu oraz pełniący obowiązki Prezesa Zarządu,
2. Patryk Demski - Wiceprezes Zarządu ds. Strategii i Rozwoju,
3. Krzysztof Surma - Wiceprezes Zarządu ds. Finansów,
4. Jerzy Topolski - Wiceprezes Zarządu ds. Zarządzania Majątkiem,
5. Artur Warzocha - Wiceprezes Zarządu ds. Korporacyjnych.

Zmiany w składzie osobowym Zarządu TAURON Polska Energia S.A., jakie miały miejsce w 2021 r. oraz do dnia sporządzenia niniejszego Sprawozdania, jak również opisy doświadczenia i kompetencji Członków Zarządu TAURON Polska Energia S.A., zostały szczegółowo opisane w pkt. 9 Sprawozdania Zarządu z działalności TAURON Polska Energia S.A. oraz Grupy Kapitałowej TAURON za rok obrotowy 2021.

Kompetencje i opis działania Zarządu TAURON Polska Energia S.A.

Zarząd Spółki działa na podstawie Ksh i innych przepisów prawa, postanowień Statutu Spółki oraz postanowień *Regulaminu Zarządu TAURON Polska Energia Spółka Akcyjna z siedzibą w Katowicach*, który jest dostępny na stronie internetowej Spółki pod adresem: <https://www.tauron.pl>. Przy wykonywaniu swoich obowiązków Członkowie Zarządu Spółki kierują się zasadami zawartymi w Dobrych Praktykach 2021.

Do składania oświadczeń w imieniu Spółki wymagane jest współdziałanie dwóch Członków Zarządu albo jednego Członka Zarządu łącznie z prokurentem. Jeżeli Zarząd jest jednoosobowy, do składania oświadczeń w imieniu Spółki uprawniony jest jeden Członek Zarządu albo prokurent.

Posiedzenia Zarządu Spółki zwołuje Prezes Zarządu lub wyznaczony przez niego Wiceprezes Zarządu. Posiedzenia Zarządu zwoływane są również na wniosek większości Wiceprezesów Zarządu, jak również Przewodniczącego Rady Nadzorczej. Posiedzenia odbywają się w siedzibie Spółki, w terminie ustalonym przez zwołującego posiedzenie. W uzasadnionych przypadkach posiedzenia Zarządu mogą odbywać się poza siedzibą Spółki. W posiedzeniu Członkowie Zarządu mogą uczestniczyć również przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Posiedzeniom Zarządu przewodniczy Prezes Zarządu lub wyznaczony przez niego Wiceprezes Zarządu.

Zarząd głosuje w sposób jawny, chyba że co innego wynika z przepisów prawa. Wynik głosowania odnotowywany jest w protokole posiedzenia.

Uchwały Zarządu zapadają bezwzględną większością głosów w obecności co najmniej większości Członków Zarządu. W przypadku równej liczby głosów decyduje głos Prezesa Zarządu. Członek Zarządu informuje Zarząd o zaistniałym konflikcie interesów lub możliwości jego powstania oraz nie bierze udziału w rozpatrywaniu sprawy ani w głosowaniu nad uchwałą w sprawie, w której w stosunku do jego osoby może wystąpić konflikt interesów. Zarząd może podejmować uchwały w trybie pisemnym lub przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Uchwała jest ważna, gdy wszyscy Członkowie Zarządu zostali powiadomieni o treści projektu uchwały oraz co najmniej większość Członków Zarządu wzięła udział w podejmowaniu uchwały. Głosowanie w powyższych trybach zarządza Prezes Zarządu lub wskazany przez niego Członek Zarządu, określając termin końcowy dla oddania głosu przez Członków Zarządu. Członkowie Zarządu głosujący przeciw uchwale mogą zgłosić do protokołu zdanie odrębne, które odnotowywane jest w protokole wraz z uzasadnieniem. Decyzje Zarządu, będące postanowieniami w sprawach bieżących, nie wymagających podjęcia uchwały, są odnotowywane wyłącznie w protokole.

Wewnętrzny podział pomiędzy Członków Zarządu Spółki zadań i odpowiedzialności za poszczególne obszary biznesowe działalności Spółki, określone w *Regulaminie Organizacyjnym TAURON Polska Energia S.A.* i obejmujące samodzielne stanowiska pracy oraz jednostki organizacyjne podlegające bezpośrednio Dyrektorom Wykonawczym, pracą których kierują Członkowie Zarządu, określa Uchwała Zarządu Spółki nr 18/VI/2022 z dnia 25 stycznia 2022 r. w sprawie przyporządkowania poszczególnych jednostek organizacyjnych Spółki oraz samodzielnych stanowisk pracy bezpośrednio podlegających Członkom Zarządu TAURON Polska Energia S.A.

Struktura obszarów biznesowych Spółki podległych poszczególnym Członkom Zarządu Spółki określona jest w schemacie podziału odpowiedzialności Członków Zarządu Spółki, omówionym w części 2.8. niniejszego sprawozdania oraz opublikowanym na stronie internetowej Spółki pod adresem: <https://www.tauron.pl>.

Zasady dotyczące powoływania i odwoływania Członków Zarządu TAURON Polska Energia S.A.

Zarząd Spółki składa się z 1 do 6 osób, w tym Prezesa i Wiceprezesów. Członków Zarządu Spółki powołuje i odwołuje Rada Nadzorcza Spółki na okres wspólnej kadencji, która trwa 3 lata, za wyjątkiem I kadencji, która trwała 2 lata. Zgodnie ze Statutem Spółki każdy z Członków Zarządu Spółki może być odwołany lub zawieszony w czynnościach przez Radę Nadzorczą Spółki lub Walne Zgromadzenie Spółki.

Celem wyłonienia osoby, z którą zostanie zawarta umowa o świadczenie usług zarządzania w Spółce, Rada Nadzorcza Spółki ogłasza konkurs oraz przeprowadza postępowanie kwalifikacyjne na stanowisko Prezesa lub

Wiceprezesa, którego celem jest sprawdzenie i ocena kwalifikacji kandydatów oraz wyłonienie najlepszego kandydata. Kandydat na Członka Zarządu Spółki musi spełniać wymogi określone w § 16 ust. 3 i 4 Statutu Spółki. Ogłoszenie o postępowaniu kwalifikacyjnym jest publikowane na stronie internetowej Spółki pod adresem: <https://www.tauron.pl> oraz w Biuletynie Informacji Publicznej ministra właściwego do wykonywania uprawnień w zakresie praw z akcji Skarbu Państwa. Spółka powiadamia akcjonariuszy o wynikach postępowania kwalifikacyjnego.

G 3.1.2. Rada nadzorcza TAURON Polska Energia S.A.

Obecna, VI kadencja Rady Nadzorczej Spółki rozpoczęła się w dniu 15 lipca 2020 r., tj. w dniu odbycia Zwyczajnego WZ Spółki zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni pełny rok obrotowy pełnienia funkcji Członków Rady Nadzorczej Spółki V kadencji czyli za rok obrotowy 2019.

Zgodnie ze Statutem Spółki jest to kadencja wspólna i wynosi 3 lata.

Skład osobowy Rady Nadzorczej Spółki na dzień 31 grudnia 2021 r. jest następujący:

1. Piotr Tutak - Przewodniczący Rady Nadzorczej,
2. Teresa Famulska - Wiceprzewodnicząca Rady Nadzorczej,
3. Katarzyna Taczanowska - Sekretarz Rady Nadzorczej,
4. Stanisław Borkowski - Członek Rady Nadzorczej,
5. Leszek Koziorowski - Członek Rady Nadzorczej,
6. Ryszard Madziar - Członek Rady Nadzorczej,
7. Grzegorz Peczkis - Członek Rady Nadzorczej,
8. Marcin Wawrzyniak - Członek Rady Nadzorczej.

Skład osobowy Rady Nadzorczej Spółki na dzień sporządzenia niniejszego sprawozdania jest następujący:

1. Piotr Tutak - Przewodniczący Rady Nadzorczej,
2. Teresa Famulska - Wiceprzewodnicząca Rady Nadzorczej,
3. Katarzyna Taczanowska - Sekretarz Rady Nadzorczej,
4. Stanisław Borkowski - Członek Rady Nadzorczej,
5. Dariusz Hryniów - Członek Rady Nadzorczej,
6. Leszek Koziorowski - Członek rady Nadzorczej,
7. Ryszard Madziar - Członek Rady Nadzorczej,
8. Grzegorz Peczkis - Członek Rady Nadzorczej,
9. Marcin Wawrzyniak - Członek Rady Nadzorczej.

Zmiany w składzie osobowym Rady Nadzorczej TAURON Polska Energia S.A., jakie miały miejsce w 2021 r. oraz opisy doświadczenia i kompetencji Członków Rady Nadzorczej TAURON Polska Energia S.A., zostały szczegółowo opisane w pkt. 9 Sprawozdania Zarządu z działalności TAURON Polska Energia S.A. oraz Grupy Kapitałowej TAURON za rok obrotowy 2021.

Kompetencje i opis działania Rady Nadzorczej TAURON Polska Energia S.A.

Rada Nadzorcza Spółki działa na podstawie Ksh i innych przepisów prawa, postanowień Statutu Spółki oraz postanowień *Regulaminu Rady Nadzorczej TAURON Polska Energia S.A. z siedzibą w Katowicach*, który jest dostępny na stronie internetowej Spółki pod adresem: <http://www.tauron.pl/>. Przy wykonywaniu swoich obowiązków Członkowie Rady Nadzorczej Spółki kierują się zasadami zawartymi w Dobrych Praktykach 2021.

Członkowie Rady Nadzorczej Spółki w zakresie sprawowanej funkcji i wykonywanych obowiązków kierują się w swoim postępowaniu, w tym w podejmowaniu decyzji, niezależnością własnych opinii i osądów, działając w interesie Spółki.

Rada Nadzorcza Spółki pracuje w kulturze debaty, analizując sytuację Spółki i Grupy na tle branży i rynku na podstawie materiałów przekazywanych jej przez Zarząd Spółki oraz systemy i funkcje wewnętrzne Spółki, a także pozyskiwanych spoza niej, wykorzystując wyniki prac swoich Komitetów.

Główną formą wykonywania przez Radę Nadzorczą nadzoru nad działalnością Spółki są posiedzenia Rady Nadzorczej. Rada Nadzorcza wykonuje swoje obowiązki kolegialnie. Posiedzenia Rady Nadzorczej Spółki zwołuje Przewodniczący Rady Nadzorczej lub Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej przedstawiając szczegółowy porządek obrad:

1. zgodnie z przyjętymi przez Radę Nadzorczą ustaleniami,
2. z własnej inicjatywy,
3. na wniosek każdego z Członków Rady Nadzorczej,

4. na wniosek Zarządu.

Posiedzenia Rady Nadzorczej odbywają się w siedzibie Spółki. W uzasadnionych przypadkach posiedzenie może zostać zwołane w innym miejscu.

Do zwołania posiedzenia wymagane jest pisemne zaproszenie wszystkich Członków Rady Nadzorczej Spółki na co najmniej 7 dni przed terminem posiedzenia Rady Nadzorczej. Z ważnych powodów Przewodniczący Rady Nadzorczej może skrócić ten termin do 2 dni, określając sposób przekazania zaproszenia. Zawiadomienia o posiedzeniu Rady Nadzorczej przekazywane są za pomocą poczty elektronicznej. W zawiadomieniu o posiedzeniu Rady Nadzorczej Spółki Przewodniczący określa termin posiedzenia, miejsce obrad oraz szczegółowy projekt porządku obrad. Rada Nadzorcza Spółki odbywa posiedzenia w miarę potrzeb, nie rzadziej jednak niż raz na 2 miesiące. Rada Nadzorcza może odbywać posiedzenia bez formalnego zwołania, jeżeli wszyscy Członkowie Rady Nadzorczej są obecni i nikt nie wniesie sprzeciwu do faktu odbycia posiedzenia lub do porządku obrad.

Zmiana zaproponowanego porządku obrad może nastąpić, gdy na posiedzeniu obecni są wszyscy Członkowie Rady Nadzorczej Spółki i nikt nie wniesie sprzeciwu co do zmienionego porządku obrad. Sprawa nieuwzględniona w porządku obrad powinna być włączona do porządku obrad następnego posiedzenia.

Udział w posiedzeniu Rady Nadzorczej jest obowiązkiem Członka Rady Nadzorczej. Członek Rady Nadzorczej podaje przyczyny swojej nieobecności na piśmie. Usprawiedliwienie nieobecności Członka Rady Nadzorczej wymaga uchwały Rady Nadzorczej Spółki. W posiedzeniach Rady Nadzorczej mogą uczestniczyć Członkowie Zarządu Spółki, o ile Rada Nadzorcza nie wyrazi sprzeciwu. Udział Członków Zarządu Spółki w posiedzeniach Rady Nadzorczej jest obowiązkowy, jeżeli zostali zaproszeni przez osobę zwołującą posiedzenie Rady Nadzorczej. W posiedzeniach mogą uczestniczyć także inne osoby, jeżeli zostaną one zaproszone w powyższy sposób.

Rada Nadzorcza może zasięgać opinii eksperckich korzystając z wiedzy pracowników Spółki, w tym w szczególności radców prawnych świadczących stałą pomoc prawną na rzecz Spółki.

Rada Nadzorcza może także powoływać niezależnych ekspertów w celu zasięgnięcia opinii i podjęcia właściwej decyzji, jak również zapraszać ich na posiedzenia Rady Nadzorczej. W przypadku gdy transakcja Spółki z podmiotem powiązaniem wymaga zgody Rady Nadzorczej Spółki, przed podjęciem uchwały w sprawie wyrażenia zgody Rada Nadzorcza ocenia, czy istnieje konieczność uprzedniego zasięgnięcia opinii podmiotu zewnętrznego, który przeprowadzi wycenę transakcji oraz analizę jej skutków ekonomicznych. Jeżeli zawarcie transakcji z podmiotem powiązaniem wymaga zgody Walnego Zgromadzenia, Rada Nadzorcza Spółki sporządza opinię na temat zasadności zawarcia takiej transakcji i ocenia w takim przypadku konieczność uprzedniego zasięgnięcia opinii podmiotu zewnętrznego. W przypadkach, o których mowa powyżej, Rada Nadzorcza Spółki podejmuje uchwałę o zleceniu pracy wybranemu ekspertowi zobowiązując Zarząd Spółki do zawarcia odpowiedniej umowy.

Posiedzenia Rady Nadzorczej prowadzi Przewodniczący Rady Nadzorczej, a w przypadku jego nieobecności - Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej. Z ważnych powodów, za zgodą większości Członków Rady Nadzorczej obecnych na posiedzeniu, prowadzący posiedzenie ma obowiązek poddać pod głosowanie wniosek o przerwanie obrad i ustalić termin wznowienia obrad Rady Nadzorczej Spółki. Rada Nadzorcza podejmuje postanowienia w formie uchwał. Uchwały Rady Nadzorczej podejmowane są głównie na posiedzeniach. Rada Nadzorcza podejmuje uchwały, jeżeli na posiedzeniu obecna jest co najmniej połowa jej członków, a wszyscy jej członkowie zostali zaproszeni we właściwy sposób określony w Regulaminie Rady Nadzorczej. Z zastrzeżeniem bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa, w tym Ksh, oraz postanowień Statutu Spółki, Rada Nadzorcza podejmuje uchwały bezwzględną większością głosów, przy czym przez bezwzględną większość głosów rozumie się więcej głosów oddanych „za” niż „przeciw” i „wstrzymujących się”. W sprawach nieobjętych porządkiem obrad uchwał podjąć nie można, chyba że obecni są wszyscy Członkowie Rady Nadzorczej i nikt nie wyrazi sprzeciwu. Nie dotyczy to uchwał w sprawie usprawiedliwienia nieobecności Członka Rady Nadzorczej na posiedzeniu. Głosowanie nad uchwałami jest jawne. Tajne głosowanie zarządza się jedynie w przypadkach wynikających z przepisów prawa.

Rada Nadzorcza, zgodnie ze Statutem Spółki, może podejmować uchwały w trybie pisemnym lub przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Podjęcie uchwały w tym trybie wymaga uprzedniego powiadomienia wszystkich Członków Rady Nadzorczej o treści projektu uchwały oraz udziału co najmniej połowy Członków Rady Nadzorczej w podejmowaniu uchwały. Rada Nadzorcza Spółki może podejmować uchwały w tym trybie o ile żaden z Członków Rady Nadzorczej Spółki nie zgłosi sprzeciwu. Głosując nad uchwałą podejmowaną w powyższym trybie, Członek Rady Nadzorczej Spółki wskazuje jak głosował, tj. „za”, „przeciw” lub „wstrzymał się”. Uchwałę z zaznaczeniem, że została podjęta w trybie pisemnym lub w trybie głosowania przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość, podpisuje Przewodniczący Rady Nadzorczej. Podjęte w tym trybie uchwały zostają przedstawione na najbliższym posiedzeniu Rady Nadzorczej z podaniem wyniku głosowania.

W posiedzeniu Rady Nadzorczej Spółki można uczestniczyć przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość, tj. telekonferencji lub wideokonferencji. W przypadku uczestnictwa Członków Rady Nadzorczej Spółki przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość uchwały są podejmowane, jeżeli w głosowaniu weźmie udział co najmniej połowa Członków Rady Nadzorczej Spółki.

Członkowie Rady Nadzorczej uczestniczą w posiedzeniach oraz wykonują swoje prawa i obowiązki osobiście, a przy wykonywaniu swoich obowiązków zobowiązani są do dokładania należytej staranności. Członkowie Rady Nadzorczej obowiązani są do zachowania tajemnicy wiadomości związanych z działalnością Spółki, które powzięli w związku ze sprawowaniem mandatu lub przy innej sposobności.

Rada Nadzorcza może z ważnych powodów delegować poszczególnych członków do samodzielnego pełnienia określonych czynności nadzorczych na czas oznaczony. Rada Nadzorcza może delegować swoich członków, na okres nie dłuższy niż trzy miesiące, do czasowego wykonywania czynności Członków Zarządu, którzy zostali odwołani, złożyli rezygnację albo z innych przyczyn nie mogą sprawować swoich czynności. Delegowanie, o którym mowa powyżej, wymaga uzyskania zgody członka Rady Nadzorczej, który ma być delegowany.

Szczegółowy opis działalności Rady Nadzorczej w minionym roku obrotowym zawiera sprawozdanie z działalności Rady Nadzorczej Spółki, składane corocznie WZ i publikowane na stronie internetowej Spółki pod adresem: <http://www.tauron.pl>.

Rada Nadzorcza Spółki może powoływać spośród swoich członków stałe lub doraźne zespoły robocze, komitety dla wykonywania określonych czynności. Stałymi komitetami Rady Nadzorczej Spółki są:

1. Komitet Audytu Rady Nadzorczej TAURON Polska Energia S.A. (Komitet Audytu),
2. Komitet Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej TAURON Polska Energia S.A. (Komitet Nominacji i Wynagrodzeń),
3. Komitet Strategii Rady Nadzorczej TAURON Polska Energia S.A. (Komitet Strategii).

Skład, zadania oraz zasady funkcjonowania komitetów, o których mowa powyżej, określają ich regulaminy uchwalone przez Radę Nadzorczą.

Informacje dotyczące składów osobowych komitetów Rady Nadzorczej TAURON Polska Energia S.A. i ich zmian, jakie miały miejsce w 2021 r. oraz opis ich kompetencji i działania zostały przedstawione w pkt. 9 Sprawozdania Zarządu Sprawozdania Zarządu z działalności TAURON Polska Energia S.A. oraz Grupy Kapitałowej TAURON za rok obrotowy 2021.

Zasady dotyczące powoływania i odwoływania Członków Rady Nadzorczej TAURON Polska Energia S.A.

Rada Nadzorcza Spółki składa się z 5 do 9 osób powoływanych na okres wspólnej kadencji, która trwa 3 lata, za wyjątkiem I kadencji, która trwała 1 rok. Zgodnie ze Statutem Spółki Członkowie Rady Nadzorczej Spółki są powoływani i odwoływani przez WZ, z zastrzeżeniem, iż:

1. w okresie, w którym Skarb Państwa, w tym wraz z podmiotami zależnymi od Skarbu Państwa w rozumieniu § 10 ust. 5 Statutu Spółki, posiada liczbę akcji Spółki uprawniającą do wykonywania co najmniej 25% ogółu głosów w Spółce, Skarb Państwa jest uprawniony do powoływania i odwoływania Członków Rady Nadzorczej Spółki, w liczbie równej połowie maksymalnej liczby składu Rady Nadzorczej Spółki określonej w Statucie Spółki (w razie, gdyby liczba ta okazała się niecałkowita ulega ona zaokrągleniu do liczby całkowitej w dół np. 4,5 ulega zaokrągleniu do 4) powiększonej o 1 z zastrzeżeniem, że Skarb Państwa:
 - 1) jest zobowiązany głosować na WZ w sprawie ustalenia liczby Członków Rady Nadzorczej Spółki odpowiadającej maksymalnej liczbie Członków Rady Nadzorczej Spółki określonej w Statucie Spółki w razie zgłoszenia takiego wniosku do Zarządu Spółki przez akcjonariusza lub akcjonariuszy posiadających liczbę akcji uprawniającą do wykonywania co najmniej 5% ogółu głosów w Spółce,
 - 2) jest wyłączony od prawa głosowania na WZ w sprawie powołania i odwołania pozostałych Członków Rady Nadzorczej Spółki, w tym niezależnych Członków Rady Nadzorczej Spółki; nie dotyczy to jednak przypadku, gdy Rada Nadzorcza Spółki nie może działać z powodu składu mniejszego od wymaganego Statutem Spółki, a obecni na WZ akcjonariusze inni niż Skarb Państwa nie dokonają uzupełnienia składu Rady Nadzorczej Spółki zgodnie z podziałem miejsc w Radzie Nadzorczej Spółki, opisanym w niniejszym rozdziale,
2. w okresie, w którym Skarb Państwa, w tym wraz z podmiotami zależnymi od Skarbu Państwa w rozumieniu § 10 ust. 5 Statutu Spółki, posiada liczbę akcji Spółki uprawniającą do wykonywania poniżej 25% ogółu głosów w Spółce, Skarb Państwa, reprezentowany przez ministra właściwego do wykonywania uprawnień w zakresie praw z akcji Skarbu Państwa, jest uprawniony do powoływania i odwoływania jednego Członka Rady Nadzorczej Spółki,
3. powołanie i odwołanie Członków Rady Nadzorczej Spółki przez Skarb Państwa w trybie określonym w pkt 1 lub 2 powyżej, następuje w drodze oświadczenia składanego Spółce.

Zgodnie ze Statutem Spółki, przynajmniej dwóch Członków Rady Nadzorczej Spółki powinno spełniać kryteria niezależności wymienione w Ustawie z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym, a także nie mieć rzeczywistych i istotnych powiązań z akcjonariuszem posiadającym co najmniej 5% ogólnej liczby głosów w Spółce.

Członkowie Rady Nadzorczej Spółki składają Spółce, przed ich powołaniem do składu Rady Nadzorczej, pisemne oświadczenie o spełnieniu lub niespełnieniu kryteriów niezależności wymienionych w powyższej ustawie, a także istnieniu bądź nieistnieniu rzeczywistych i istotnych powiązań z akcjonariuszem posiadającym co najmniej 5% ogólnej liczby głosów w spółce. W przypadku zaistnienia sytuacji powodującej niespełnienie przesłanek niezależności, Członek Rady Nadzorczej zobowiązany jest niezwłocznie poinformować o tym fakcie Spółkę.

Informacje na temat spełniania przez Członków Rady Nadzorczej TAURON Polska Energia S.A. kryteriów niezależności zamieszczana jest na stronie internetowej Spółki pod adresem: <https://www.tauron.pl> oraz zostały szczegółowo przedstawione w pkt. 9 Sprawozdania Zarządu z działalności TAURON Polska Energia S.A. oraz Grupy Kapitałowej TAURON za rok obrotowy 2021.

G 3.1.3. Walne Zgromadzenie TAURON Polska Energia S.A.

Kompetencje i opis działania Walnego Zgromadzenia TAURON Polska Energia S.A.

Sposób funkcjonowania Walnego Zgromadzenia TAURON Polska Energia S.A. oraz jego uprawnienia zawarte są w Statucie TAURON Polska Energia S.A. oraz w Regulaminie Walnego Zgromadzenia TAURON Polska Energia S.A., który jest dostępny na stronie internetowej TAURON Polska Energia S.A. pod adresem: <http://www.tauron.pl/>.

Kompetencje Walnego Zgromadzenia TAURON Polska Energia S.A. zostały szczegółowo przedstawione w pkt. 9 Sprawozdania Zarządu z działalności TAURON Polska Energia S.A. oraz Grupy Kapitałowej TAURON za rok obrotowy 2021.

Walne Zgromadzenie zwoływane jest przez ogłoszenie na stronie internetowej Spółki oraz w sposób określony dla przekazywania informacji bieżących przez spółki publiczne. W przypadku, gdy Walne Zgromadzenie jest zwoływane przez podmiot lub organ inny niż Zarząd na podstawie przepisów Ksh, a zwołanie WZ wymaga współpracy ze strony Zarządu, Zarząd ma obowiązek dokonać wszelkich czynności określonych prawem w celu zwołania, organizacji i przeprowadzenia Walnego Zgromadzenia, które odbywają się w siedzibie Spółki albo w Warszawie.

Walne Zgromadzenie otwiera Przewodniczący Rady Nadzorczej Spółki, a w razie jego nieobecności do otwarcia Walnego Zgromadzenia upoważnieni są w kolejności: Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej Spółki, Prezes Zarządu Spółki, osoba wyznaczona przez Zarząd Spółki albo akcjonariusz, który zarejestrował na Walnym Zgromadzeniu akcje uprawniające do wykonywania największej liczby głosów. Następnie, spośród osób uprawnionych do uczestnictwa w Walnym Zgromadzeniu wybiera się Przewodniczącą Zgromadzenia.

Walne Zgromadzenie podejmuje uchwały bez względu na liczbę reprezentowanych na nim akcji, o ile przepisy Ksh oraz postanowienia Statutu Spółki nie stanowią inaczej. Walne Zgromadzenie może zarządzić przerwę w obradach większością 2/3 głosów. Łącznie przerwy nie mogą trwać dłużej niż 30 dni.

Przerwa w obradach Walnego Zgromadzenia może mieć miejsce jedynie w szczególnych sytuacjach, każdorazowo wskazanych w uzasadnieniu uchwały, sporządzanym w oparciu o powody przedstawione przez akcjonariusza wnioskującego o zarządzenie przerwy.

Uchwała Walnego Zgromadzenia w sprawie zarządzenia przerwy wskazuje wyraźnie termin wznowienia obrad, przy czym termin ten nie może stanowić bariery dla wzięcia udziału we wznowionych obradach przez większość akcjonariuszy, w tym akcjonariuszy mniejszościowych.

Opis praw akcjonariuszy i sposób ich wykonywania

Opis praw akcjonariuszy i sposób ich wykonywania został szczegółowo przedstawiony w pkt. 9 Sprawozdania Zarządu z działalności TAURON Polska Energia S.A. oraz Grupy Kapitałowej TAURON za rok obrotowy 2021.

G 3.1.4. Opis zasad zmiany Statutu TAURON Polska Energia S.A.

Zmiany Statutu TAURON Polska Energia S.A. dokonywane są zgodnie z postanowieniami Kodeksu spółek handlowych, w szczególności: zmiana Statutu TAURON Polska Energia S.A. następuje w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia powziętej większością 3/4 głosów, a następnie wymaga wydania przez właściwy sąd postanowienia o wpisie zmiany do rejestru przedsiębiorców. Tekst jednolity Statutu TAURON Polska Energia S.A., obejmujący zmiany uchwalone przez Walne Zgromadzenie, przyjmuje Rada Nadzorcza w drodze uchwały.

Zgodnie ze Statutem TAURON Polska Energia S.A., istotna zmiana przedmiotu działalności TAURON Polska Energia S.A. wymaga 2/3 głosów w obecności osób reprezentujących co najmniej połowę kapitału zakładowego.

G 3.2. Zasady zarządzania Grupą TAURON

Zarządzanie Grupą TAURON odbywa się w oparciu o dwa wewnętrzne dokumenty: Kodeks Grupy oraz Model Biznesowy i Operacyjny Grupy TAURON.

G 3.2.1. Kodeks Grupy TAURON

Zarządzanie Grupą TAURON opiera się na wiodącej roli centrum korporacyjnego, tj. spółki dominującej – TAURON Polska Energia S.A., która zarządza spółkami wchodzącymi w skład Obszarów Biznesowych i centrami usług wspólnych. Relacje w zakresie podejmowania decyzji regulowane są poprzez Kodeks Grupy, który jest podstawowym aktem normatywnym Grupy TAURON. Kodeks Grupy reguluje jej funkcjonowanie, zapewniając realizację celów, poprzez specjalnie zaprojektowane rozwiązania w zakresie zarządzania podmiotami Grupy TAURON, umożliwiając osiągnięcie efektów zakładanych w Strategii.

G 3.2.2. Model Biznesowy i Operacyjny Grupy TAURON

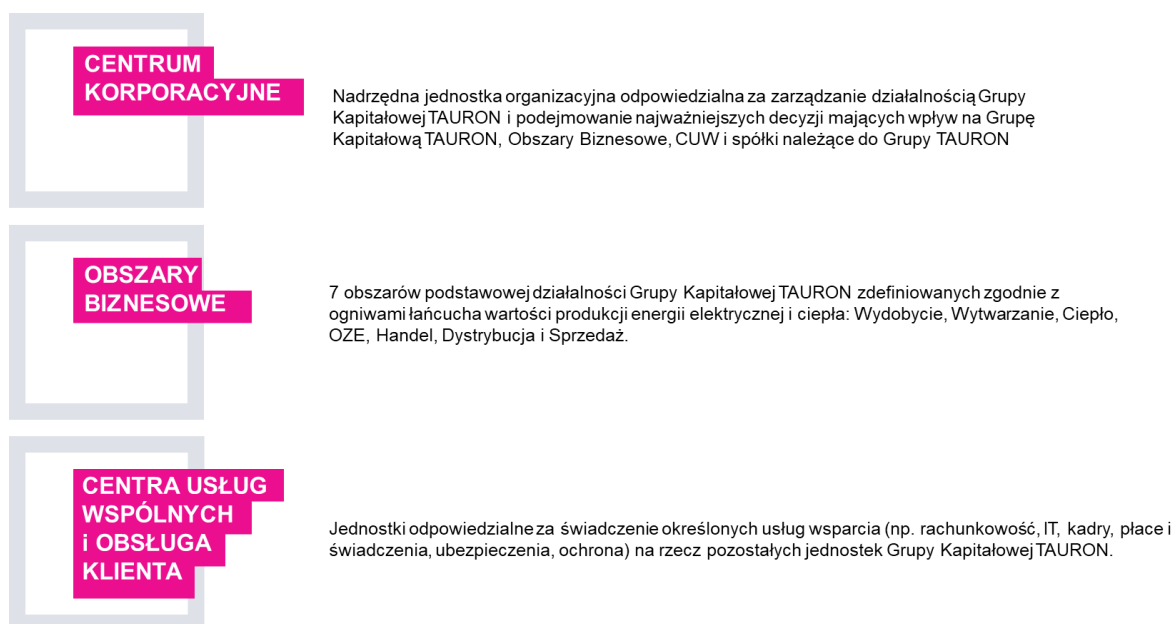
Model Biznesowy i Operacyjny jest odpowiedzią na potrzeby oraz cele wskazane w Strategii Grupy TAURON. W ciągu ostatnich lat zmiany zachodzące w otoczeniu zewnętrznym oraz wewnętrznym Grupy spowodowały konieczność podjęcia prac nad aktualizacją dokumentu. W efekcie przeprowadzonego przeglądu, 24.02.2021 r., Zarząd Spółki przyjął zaktualizowany Model Biznesowy i Operacyjny Grupy TAURON. Dokument ten określa model zarządzania Grupą, definiuje wysokopoziomą architekturę procesów oraz funkcje i zadania Centrum Korporacyjnego, Obszarów Biznesowych i innych jednostek.

Ponadto, w celu zapewnienia elastyczności, odporności i dostosowania Grupy TAURON do zmian otoczenia, w szczególności wynikających ze zmian klimatycznych, obecny Model Biznesowy i Operacyjny Grupy Taron uwzględnia rolę ESG (jako bardziej istotnego narzędzia komunikacji z otoczeniem). Dokonano również weryfikacji i aktualizacji zakresu pięciu strumieni procesowych, wokół których koncentruje się działalność Grupy, tj.: Strategia, Finanse, Zarządzanie Majątkiem i Rozwój, Wsparcie Korporacyjne oraz Procesy Operacyjne. Wprowadzono kompleksowe zapisy wskazujące na niezależność prowadzenia działalności przez Operatora Sytemu Dystrybucyjnego.

U podstaw Modelu Biznesowego i Operacyjnego leżą:

- budowa wartości Grupy TAURON jako całości (priorytet interesu ekonomicznego Grupy),
- ochrona środowiska i adaptacja do wyzwań wynikających ze zmian klimatu,
- koncentracja na klientach (wewnętrznych i zewnętrznych),
- kierowanie się wartościami Grupy (wartości PRO),
- przyspieszenie i uproszczenie procesów decyzyjnych,
- korzystanie z wiedzy, kwalifikacji i kompetencji pracowników Grupy TAURON.

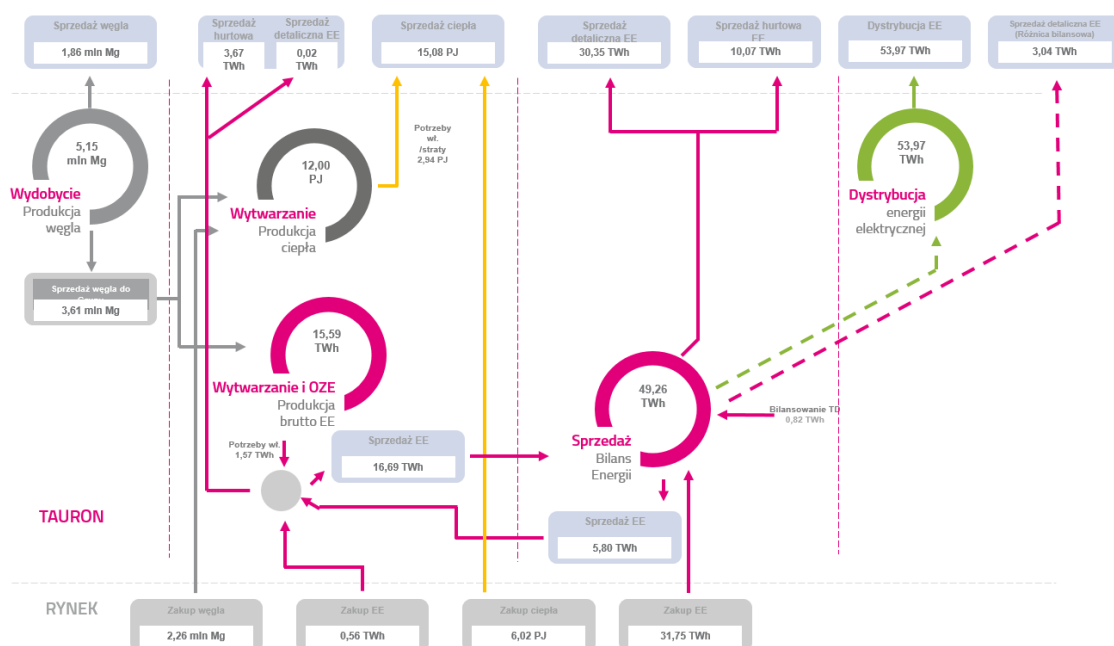
Model Biznesowy wprowadza podział ról i odpowiedzialności, oparty na przypisaniu kompetencji procesowych pomiędzy Centrum Korporacyjne, Obszary Biznesowe oraz Centra Usług Wspólnych. Podział ten przedstawia rysunek nr 12.



Rysunek nr 12 Podział obowiązków i odpowiedzialności w modelu biznesowym Grupy Kapitałowej TAURON w 2021 roku

Działalność Grupy TAURON służąca realizacji misji i wizji w oparciu o wartości oraz Kodeks Odpowiedzianego Biznesu realizowana jest w ramach siedmiu Obszarów Biznesowych, zdefiniowanych zgodnie z ogniwami łańcucha wartości Grupy: Wydobycie, Wytwarzanie, Ciepło, Odnawialne Źródła Energii (OZE), Handel, Dystrybucja i Sprzedaż. W strukturze Grupy TAURON, będącej przedsiębiorstwem zintegrowanym pionowo, w Obszarze Dystrybucja funkcjonuje Operator Sieci Dystrybucyjnej (dalej OSD). Dodatkowo w ramach Grupy funkcjonują spółki, których działalność skupia się na świadczeniu na rzecz pozostałych spółek Grupy usług wsparcia, takich jak np. rachunkowość, IT, kadry, płace i świadczenia, ubezpieczenia, ochrona. Usługa obsługi klientów świadczona jest przez jedną ze spółek Grupy na rzecz Obszaru Sprzedaży oraz z uwzględnieniem zapewnienia niezależności OSD i innych zasad unbundlingu, na rzecz Obszaru Dystrybucji.

Model biznesowy Grupy TAURON przedstawia rysunek nr 13.



Rysunek nr 13. Model biznesowy Grupy TAURON w 2021 roku

Kapitał produkcyjny Grupy Kapitałowej TAURON

Wartość bilansowa wszystkich aktywów Grupy TAURON wynosi ponad 35 mld zł. Majątek Grupy TAURON jest bardzo zróżnicowany, co wynika zarówno z charakterystyki segmentów, jak również z istotnych różnic w zakresie wieku poszczególnych maszyn i urządzeń.

Rozwój działalności Grupy wpisuje się w trendy europejskie i światowe, a najbliższe lata będą okresem transformacji segmentu wytwórczego. Planuje się wycofanie nieefektywnych jednostek węglowych i rozwój nowych źródeł - nisko- i zeroemisyjnych. Zakłada się, że do 2025 roku ich udział w mocy zainstalowanej wyniesie około 30%, a w 2030 roku ponad 65%. Działania takie pozwolą zredukować do 2030 roku emisję wszystkich zanieczyszczeń, w tym o ponad połowę emisję CO₂. Z końcem 2020 roku odstawiono niemal wszystkie bloki klasy 120 MW, za wyjątkiem dwóch w Oddziale Stalowa Wola, których termin odstawienia przesunięto na luty 2021 roku (łącznie 970 MW). W latach 2026-2030 z eksploatacji wycofane będą kolejne jednostki o łącznej mocy 2,5 GW, głównie klasy 200 MW, przy jednoczesnej kontynuacji rozwoju nisko i zeroemisyjnych źródeł wytwórczych. Dodatkowo, zakończono budowę elektrowni fotowoltaicznej o mocy 5 MW na terenach przemysłowych należących do Grupy TAURON oraz farmę fotowoltaiczną Choszczno I o mocy 6MW. Na etapie finalizacji jest budowa farmy fotowoltaicznej Choszczno II o łącznej mocy 8 MW. Największy wkład w wynik ekonomiczny Grupy TAURON jest generowany przez Obszar Dystrybucji, w którym ponoszone są również największe nakłady inwestycyjne – na poziomie około 2 mld zł rocznie. Zmieniające się otoczenie, w szczególności rozwój odnawialnych źródeł energii, również prosumenckich, ma duży wpływ na konieczność modernizacji i rozbudowy oraz adaptacji posiadanej infrastruktury sieciowej. Dodatkowo, rosnące oczekiwania odbiorców i podejście Urzędu Regulacji Energetyki wpływa na konieczność poprawy jakości i niezawodności dostaw energii elektrycznej. Z uwagi na powyższe TAURON Dystrybucja realizuje program budowy sieci kablowych, zwiększając udział tych sieci i poprawiając tym samym wskaźniki jakościowe, bezpieczeństwo dostaw i odporność na warunki atmosferyczne, w tym coraz częściej występujące nagle zjawiska pogodowe związane ze zmianą klimatu.

Kluczowe dane dotyczące kapitału produkcyjnego Grupy TAURON w latach 2019-2021 przedstawione zostały w tabeli nr 7.

Tabela nr 7. Kluczowe dane dotyczące kapitału produkcyjnego Grupy Kapitałowej TAURON w latach 2019-2021

Kluczowe dane dotyczące kapitału	2021*	2020	2019
Zakłady górnicze wydobywające węgiel kamienny	3	3	3
Elektrownie węglowe (liczba)	6	6	5
Elektrownie węglowe (moc zainstalowana)	5,2 GWe; 1,2 GWt	5,2 GWe; 1,3 GWt	4,3 GWe; 1,35 GWt
Elektrociepłownie (liczba)	4	4	4
Elektrociepłownie (moc zainstalowana)	0,35 GWe; 1,1 GWt	0,35 GWe; 1,2 GWt	0,35 GWe; 1,2 GWt
Sieci ciepłownicze własne - TAURON Ciepło (długość)	896 km	888 km	857 km
Sprzedaż ciepła	15,08 PJ	11,6 PJ	12,0PJ
Elektrownie wodne (liczba)	34	34	34
Elektrownie wodne (moc zainstalowana)	133 MW	133 MW	133 MW
Elektrownie wiatrowe (liczba)	9	9	9
Elektrownie wiatrowe (moc zainstalowana)	381 MW	381 MW	381 MW
Elektrownie fotowoltaiczne (liczba)	2		
Elektrownie fotowoltaiczne (moc zainstalowana)	11 MW		
Silniki kogeneracyjne – gaz z odmetanowania (liczba)	4		
Silniki kogeneracyjne – gaz z odmetanowania (moc zainstalowana)	10,8 MWe		
Linie dystrybucyjne en. el. (długość)	245,8 tys.km	241,6 tys. km	237 tys. km

Transformatory (dystrybucja)	60,8 tys.	60,9 tys.	58,9 tys.
Stacje SN/nN	61,6 tys.	59,1 tys.	60,9 tys.
Stacje WN/SN	495	493	491
Nakłady inwestycyjne (mln zł)	2 932	4 039	4 128
Amortyzacja (mln zł)	2 100	1 954	1 992

* Stan na 31.12.2021 r.

Zarządzanie kapitałem produkcyjnym jest realizowane w Grupie TAURON przez efektywną eksploatację oraz inwestycje rozwojowe i modernizacyjne, a wśród nich:

- związane z przyłączeniem nowych odbiorców (i wytwórców) do sieci dystrybucyjnej, rozwój i modernizację sieci w celu poprawy jakości i niezawodności zasilania odbiorców energii elektrycznej;
- nowe moce w technologiach odnawialnych oraz poprawę produktywności istniejących aktywów;
- dostosowywanie jednostek wytwórczych do warunków pracy obowiązujących po 2021 roku, wynikających z wprowadzenia Konkluzji BAT;
- rozwój i modernizację sieci ciepłowniczej.

Rezultaty osiągnięte przez Grupę TAURON w latach 2019-2021 w ramach zarządzania kapitałem produkcyjnym przedstawione zostały w tabeli nr 8.

Tabela nr 8. GRI 301-1, EU2. Rezultaty osiągnięte przez Grupę Kapitałową TAURON w latach 2019-2021 w ramach zarządzania kapitałem produkcyjnym

Osiągnięte rezultaty	2021	2020	2019
Produkcja węgla handlowego w grupach segmentowych: miały, średnie, grube, ekogroszek	5,15 mln Mg	4,54 mln Mg	3,78 mln Mg
Produkcja energii elektrycznej netto	14,3 TWh	11,4 TWh	12,7 TWh
w tym produkcja en. el. z OZE	1,7 TWh	2,0 TWh	1,4 TWh
Dystrybucja ciepła	9,42 PJ	8,44 PJ	8,51 PJ
Wytworzone ciepło	12,00 PJ	11,63 PJ	10,85 PJ
Dystrybucja energii elektrycznej	53,97 TWh	50,26 TWh	51,73 TWh

Wydobycie

Obejmuje głównie działalność związaną z wydobywaniem, wzbogacaniem i sprzedażą węgla kamiennego dla energetyki zawodowej, ciepłownictwa i klientów indywidualnych. Oprócz wydobywania węgla kamiennego prowadzona jest również działalność górnicza, polegająca na wydobywaniu metodą odkrywkową wapienia oraz na jego przeróbce i sprzedaży w ramach Grupy i poza nią.

Działalność w tym obszarze prowadzona jest przez: TAURON Wydobycie S.A., Kopalnię Wapienia „Czatkowice” sp. z o.o. oraz Spółkę Usług Górniczych sp. z o.o.

Aktualna struktura TAURON Wydobycie S.A. oparta jest na modelu składającym się z Centrum z siedzibą w Jaworznie oraz trzech zakładów produkcyjnych: Zakładu Górniczego Sobieski w Jaworznie, Zakładu Górniczego Janina w Libiążu i Zakładu Górniczego Brzeszcze w Brzeszczach. W zakresie działalności Centrum znajduje się między innymi zarządzanie funkcjami wspólnymi, planowanie i sprzedaż. W zakładach produkcyjnych realizowany

jest głównie proces wydobywania i wzbogacania węgla kamiennego. W tym Obszarze działa również spółka świadcząca usługi robót górniczych – Spółka Usług Górniczych sp. z o.o.

Kopalnia Wapienia „Czatkowice” sp. z o.o., to odkrywkowy zakład górniczy, eksploatujący wysokiej jakości złoża wapieni karbońskich, położony w gminie Krzeszowice. Kamień wapienny ze złoża Czatkowice jest szeroko stosowany w przemyśle energetycznym, hutniczym, budowlanym, wapienniczym, cementowym, cukrowniczym, w drogownictwie oraz rolnictwie.

Wytwarzanie

Obejmuje wytwarzanie energii elektrycznej ze źródeł konwencjonalnych i odnawialnych źródeł energii, w tym ze spalania biomasy. Działalność prowadzona jest przez TAURON Wytwarzanie S.A. oraz spółkę Nowe Jaworzno Grupa TAURON sp. z o.o. Wytwarzanie energii elektrycznej w jednostkach konwencjonalnych realizowane jest w elektrowniach o łącznej mocy ok. 5,2 GWe i 1,2 GWt oraz w bloku biomasowym o mocy 49 MWe. Elektrownie zlokalizowane są w miastach: Łaziska Górne, Będzin, Trzebinia i Jaworzno (w tym blok 910 MWe). W tym Obszarze realizowane są również przez TAURON Serwis sp. z o.o. usługi serwisu technicznego

Dodatkowo w roku 2021 roku prowadzona była eksploatacja farmy fotowoltaicznej o mocy 5 MW, wybudowanej na terenie byłej elektrowni węglowej. Jednostka ta docelowo będzie zarządzana w ramach Obszaru OZE.

Ciepło

Obejmuje wytwarzanie, przesył i dystrybucję oraz sprzedaż ciepła ze źródeł produkujących w kogeneracji. Wytwarzanie ciepła realizowane jest w 4 elektrociepłowniach o łącznej mocy ok. 0,35 GWe i 1,2 GWt, zlokalizowanych w miastach: Katowice, Tychy, Bielsko-Biała i Czechowice-Dziedzice oraz w kotłowniach lokalnych. Jednostki wytwórcze wykorzystują do produkcji węgla kamiennego i biomasy. Działalność ciepłownicza realizowana jest przez spółki TAURON Ciepło sp. z o.o. i SCE Jaworzno III sp. z o.o., które łącznie eksploatują ponad tysiąc kilometrów dystrybucyjnych sieci ciepłowniczych na terenie m.in. Katowic, Dąbrowy Górniczej, Sosnowca, Będzina, Chorzowa, Siemianowic Śląskich, Jaworzna, i Mysłowic, z czego 896 km to sieci własne TAURON Ciepło, a 122 km to sieci własne SCE Jaworzno III.

Odnawialne Źródła Energii

Obejmuje wytwarzanie energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych, za wyjątkiem spalania biomasy, które zgodnie z Modelem Biznesowym jest realizowane w ramach Obszaru Wytwarzanie i Ciepło. Produkcja energii z biomasy w Grupie TAURON również jest zaliczana do energii odnawialnej. Obszar ten zarządza 33 elektrowniami wodnymi o łącznej mocy blisko 133 MW, położonymi głównie na południu Polski, 9 elektrowniami wiatrowymi o łącznej mocy blisko 381 MW, zlokalizowanymi głównie na północy kraju oraz elektrownią fotowoltaiczną o mocy 6 MW. Działalność w tym Obszarze realizowana jest przez TAURON Ekoenergia sp. z o.o., TAURON Zielona Energia, spółki celowe do budowy nowych źródeł OZE oraz TAURON Ekoservis sp. z o.o., spółka wykonująca usługi serwisowe dla aktywów wodnych.

Dystrybucja

Obejmuje dystrybucję energii elektrycznej za pośrednictwem sieci zlokalizowanej w południowej Polsce. Grupa Kapitałowa TAURON dostarcza energię elektryczną na terenie województw: małopolskiego, dolnośląskiego, opolskiego i śląskiego, a częściowo również świętokrzyskiego, podkarpackiego, łódzkiego, wielkopolskiego oraz lubuskiego.

Działalność jest prowadzona przez TAURON Dystrybucja S.A., która pełni rolę OSD z zagwarantowaniem niezależności i poszanowaniem wymagań dotyczących unbundlingu. Funkcje operacyjne realizuje 11 oddziałów, zlokalizowanych w Będzinie, Bielsku-Białej, Częstochowie, Gliwicach, Jeleniej Górze, Krakowie, Legnicy, Opolu, Tarnowie, Wałbrzychu i Wrocławiu. Działalność TAURON Dystrybucja wspierana jest przez spółkę TAURON Dystrybucja Pomiary sp. z o.o.

Handel

Obejmuje handel hurtowy energią elektryczną, obrót i zarządzanie uprawnieniami do emisji CO₂ i prawami majątkowymi wynikającymi ze świadectw pochodzenia energii elektrycznej oraz paliwami. Działalność ta jest prowadzona przez TAURON Polska Energia S.A. i TAURON Czech Energy s.r.o. W Obszarze Handel ulokowane są również zakupy biomasy i zagospodarowanie ubocznych produktów wydobywania i spalania, realizowane przez Bioeko Grupa TAURON sp. z o.o.

Sprzedaż

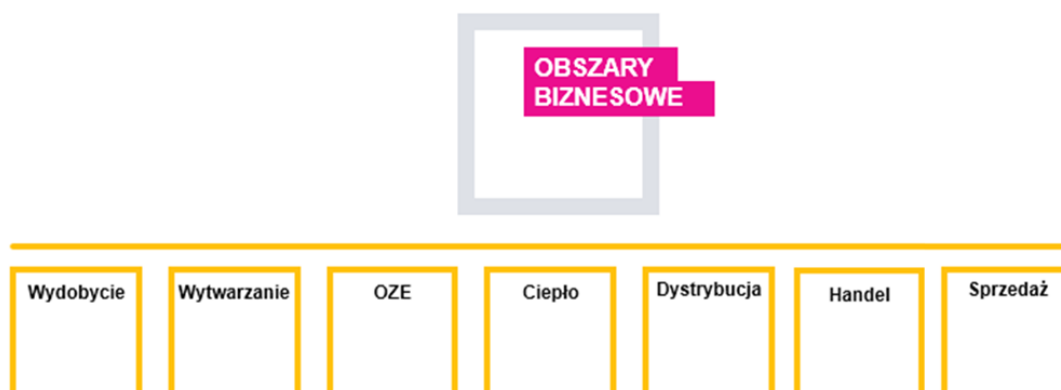
Obejmuje sprzedaż odbiorcom końcowym energii elektrycznej i gazu oraz produktów powiązanych. Działalność jest prowadzona przez TAURON Sprzedaż sp. z o.o. i TAURON Sprzedaż GZE sp. z o.o. Sprzedaż prowadzona jest na terenie całego kraju oraz, w mniejszej skali, na rynku czeskim. W tym Obszarze realizowane są również usługi związane z oświetleniem ulicznym oraz usługi z zakresu efektywności energetycznej i technologii smart, realizowane głównie przez TAURON Nowe Technologie S.A. Spółka zarządza ok. 745 tys. lamp ulicznych.

W 2021 roku Grupa TAURON oferowała również sprzedaż usług dostępu do szerokopasmowego Internetu. Usługa jest realizowana przez spółkę TAURON Obsługa Klienta sp. z o.o.

Pozostała działalność została wydzielona w postaci obszaru Centra Usług Wspólnych. Obejmuje takie usługi świadczone na rzecz spółek Grupy TAURON, jak m.in. usługi księgowo-kadrowe i informatyczne, realizowane przez TAURON Obsługa Klienta sp. z o.o., zarządzanie ubezpieczeniami na rzecz wszystkich spółek Grupy – TAURON Ubezpieczenia sp. z o.o., usługi ochrony oraz utrzymania porządku – Wsparcie Grupa TAURON sp. z o.o.

Taki podział kompetencji ma na celu odciążenie Obszarów Biznesowych od realizacji procesów niezwiązanych bezpośrednio z prowadzoną działalnością operacyjną, a także obniżenie kosztów realizacji tych procesów dzięki korzyściom skali i poprawie efektywności operacyjnej. W ramach działalności TAURON Obsługa Klienta sp. z o.o. realizowana jest także usługa obsługi klientów, świadczona na rzecz spółek TAURON Sprzedaż Sp. z o.o. i TAURON Sprzedaż GZE Sp. z o.o. oraz, z uwzględnieniem zapewnienia niezależności OSD i innych zasad unbundlingu, na rzecz spółki TAURON Dystrybucja S.A.

Rysunek nr 14 przedstawia strukturę Obszarów Biznesowych Grupy TAURON.



Rysunek nr 14. Obszary biznesowe Grupy TAURON w 2021 roku

G 3.3. Organizacja Grupy Kapitałowej TAURON

Organizację Grupy Kapitałowej TAURON, realizującą model biznesowy Grupy opisany w rozdziale G 3.2.2., należy rozpatrywać w trzech aspektach:

- procesowym (biznesowym) – w oparciu o strukturę procesową, która jasno definiuje odpowiedzialności i sposób realizacji procesów. To właśnie przewagi wynikające ze sposobu prowadzenia kluczowych procesów biznesowych budują wartość i stanowią o pozycji konkurencyjnej Grupy TAURON,
- obszarowym - związanym z profilem prowadzonej działalności i miejscem w łańcuchu wartości Grupy,
- kapitałowym - struktury dominacji formalno-prawnej spółek w Grupie.

G 3.3.1. Organizacja procesowa

Regulacje wdrożone w 2018 r. wraz z modelem biznesowym, wprowadziły w Grupie TAURON zarządzanie procesowe. W 2021 roku, w ramach aktualizacji Modelu Biznesowego i Operacyjnego, dokonano przeglądu funkcji i zadań realizowanych w ramach zarządzania procesowego. Dokumentacja procesowa opisuje podział kompetencji i wykonywanych czynności powtarzalnych, operacyjnych wraz z opisami wymienianych produktów i usług. Procesy stanowią organizację nadrzędną wobec struktury organizacyjnej poszczególnych spółek i przebiegają horyzontalnie przez całą Grupę TAURON.

Ze względu na główne produkty, procesy w Grupie Kapitałowej TAURON podzielono na trzy grupy: procesy zarządcze, operacyjne i wsparcia.

Grafika przedstawiona na rysunku nr 15 prezentuje wyodrębnione w Grupie TAURON megaprocesy (najwyższy poziom procesów).



Rysunek nr 15. Megaprocesy obowiązujące w Grupie Kapitałowej TAURON w 2021 roku

Właścicielami megaprocesów (najwyższego poziomu procesów) są wskazani dyrektorzy w TAURON Polska Energia S.A. Dokumentacja procesowa (mapy, diagramy i karty procesów) wyznacza i opisuje kompetencje decyzyjne oraz czynności podejmowane przez poszczególne jednostki organizacyjne w różnych spółkach Grupy Kapitałowej TAURON. Właściciele megaprocesów dekomponują je na procesy niższego rzędu, wyznaczając im właścicieli. Każdy proces ma swojego właściciela i mierniki procesowe wyznaczone przez właściciela procesu wyższego rzędu. Dokumentacja procesowa określa przebieg i kompetencje decyzyjne dla działań powtarzalnych.

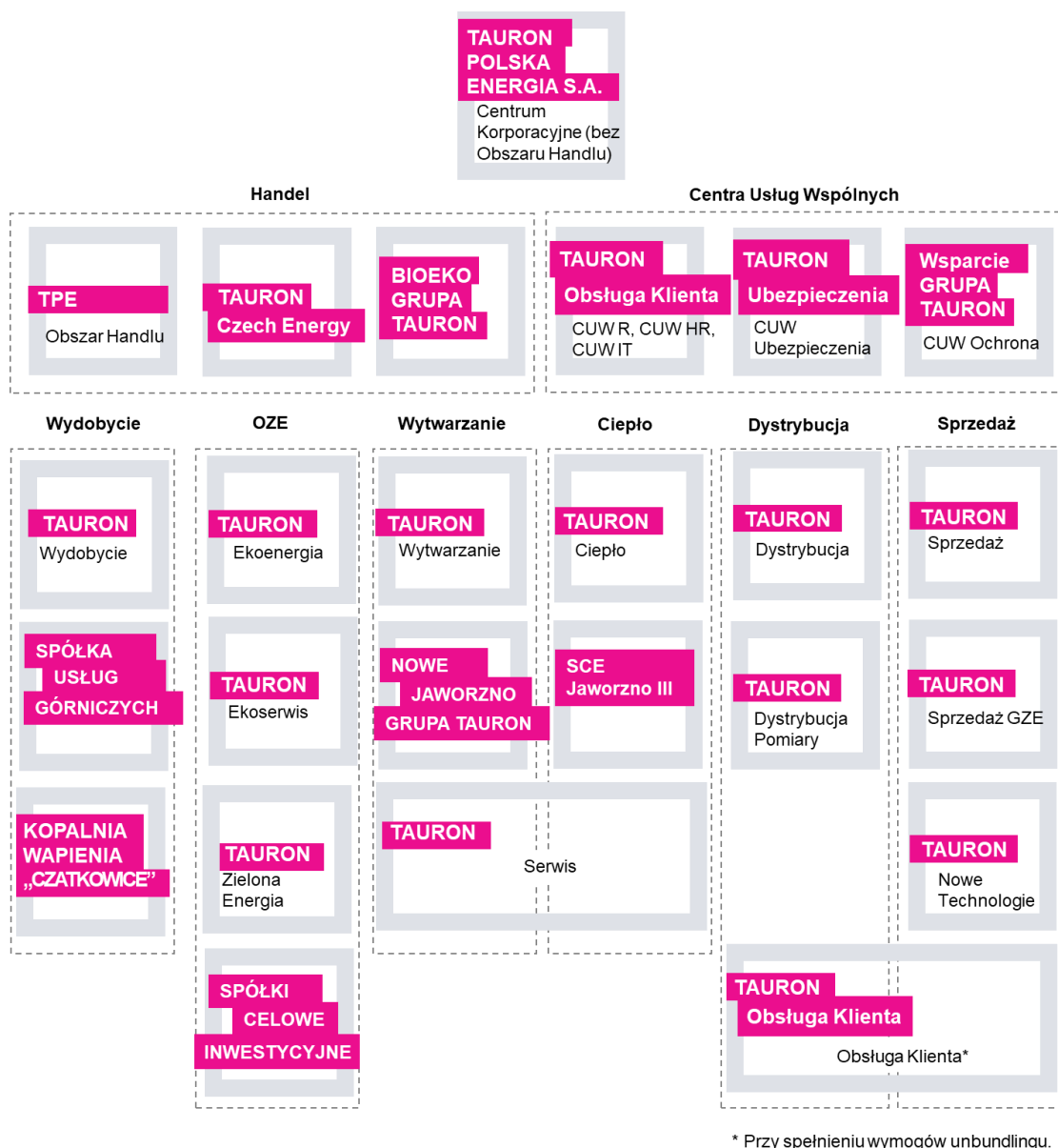
Celem wdrożonego zarządzania procesowego jest uzyskanie synergii działań realizowanych w różnych spółkach Grupy Kapitałowej TAURON, dzielenie się wiedzą i wykorzystanie najlepszych praktyk, standaryzacja i automatyzacja procesów, a także zapewnienie spójności działań w spółkach Grupy Kapitałowej TAURON w celu wsparcia realizacji Strategii.

Istotą zarządzania procesowego jest ciągłe poszukiwanie i wdrażanie usprawnień, jasny oraz transparentny podział kompetencji i odpowiedzialności. Procesy podlegają ocenie i odpowiednim modyfikacjom w celu poprawy ich efektywności. Dokumentacja procesowa publikowana jest w intranecie i jest dostępna dla wszystkich pracowników Grupy. Kompetencje i zależności procesowe, opisane w dokumentacji procesowej, są uzupełnieniem kompetencji wynikających ze struktury organizacyjnej poszczególnych spółek i wspierają działanie spółek Grupy jako jednolitego organizmu.

G 3.3.2. Organizacja obszarowa

Działalność operacyjna Grupy Kapitałowej TAURON realizowana jest w oparciu o siedem Obszarów Biznesowych: Wydobycie, Wytwarzanie, Ciepło, Odnawialne Źródła Energii (OZE), Handel, Dystrybucja i Sprzedaż.

Obszary Biznesowe odpowiadają za realizację procesów podstawowych i wsparcia na poziomie Obszaru Biznesowego oraz uczestniczą w procesach zarządczych i procesach wsparcia, realizowanych na poziomie Grupy. Przedstawiono je, wraz z przyporządkowaniem do nich poszczególnych spółek Grupy TAURON, na rysunku nr 16.

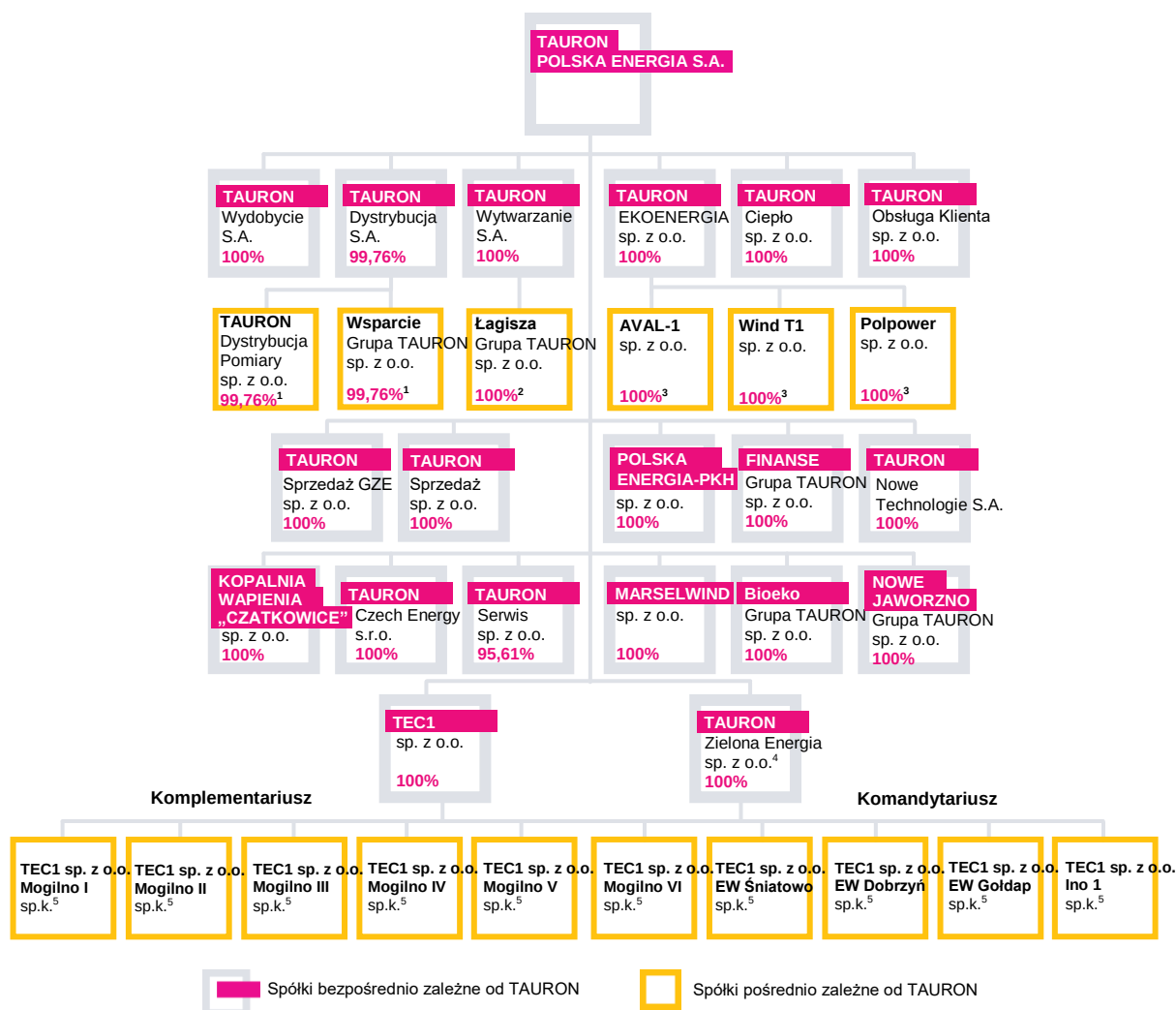


Rysunek nr 16. Przyporządkowanie spółek Grupy Kapitałowej TAURON do Obszarów Biznesowych i CUW w 2021 roku

G 3.3.3. Organizacja formalno-prawna

Na dzień 31 grudnia 2021 r. do spółek Grupy Kapitałowej TAURON, oprócz jednostki dominującej TAURON Polska Energia S.A., zaliczało się 35 spółek zależnych, objętych konsolidacją oraz 4 podmioty współzależne ujęte w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym na dzień 31.12.2021 roku TAURON Polska Energia S.A. metodą praw własności, tj. Elektrociepłownia Stalowa Wola S.A., TAMEH HOLDING Sp. z o.o., TAMEH POLSKA Sp. z o.o., TAMEH Czech s.r.o.

Strukturę Grupy Kapitałowej TAURON przedstawiono na rysunku nr 17.



¹ Udział w TAURON Dystrybucja Pomiary oraz Wsparcie Grupa TAURON posiadany jest przez TAURON w sposób pośredni poprzez spółkę zależną TAURON Dystrybucja. Spółka jest użytkownikiem udziałów TAURON Dystrybucja Pomiary.

² Udział w Łagisza Grupa TAURON posiadany jest przez TAURON w sposób pośredni poprzez spółkę zależną TAURON Wytwarzanie.

³ Udział w AVAL-1, Wind T1 oraz Polpower posiadany jest przez TAURON w sposób pośredni poprzez spółkę zależną TAURON EKOENERGIA.

⁴ Dawniej TEC3 sp. z o.o.

⁵ We wskazanych spółkach komandytowych: TEC1 jest Komplementariuszem, TAURON Zielona Energia jest Komandytariuszem.

Rysunek nr 17. Główne spółki kapitałowe wchodzące w ramy Grupy Kapitałowej TAURON w 2021 roku, wraz z poziomem ich zależności

Organizacja jednostki dominującej

TAURON Polska Energia S.A. jest pełniącą rolę centrum korporacyjnego jednostką dominującą Grupy Kapitałowej TAURON. Funkcjonowanie spółki realizowane jest w oparciu o Zarząd, w którym kompetencje zarządzania jednostkami merytorycznymi zostały podzielone pomiędzy Prezesa Zarządu i Wiceprezesów Zarządu. Aktualny podział kompetencji w ramach Zarządu TAURON Polska Energia S.A. został przedstawiony w rozdziale G 3.1. Zasady zarządzania Spółką TAURON Polska Energia S.A.

G 3.4. Zmiany w zasadach zarządzania TAURON Polska Energia S.A. oraz Grupą Kapitałową TAURON

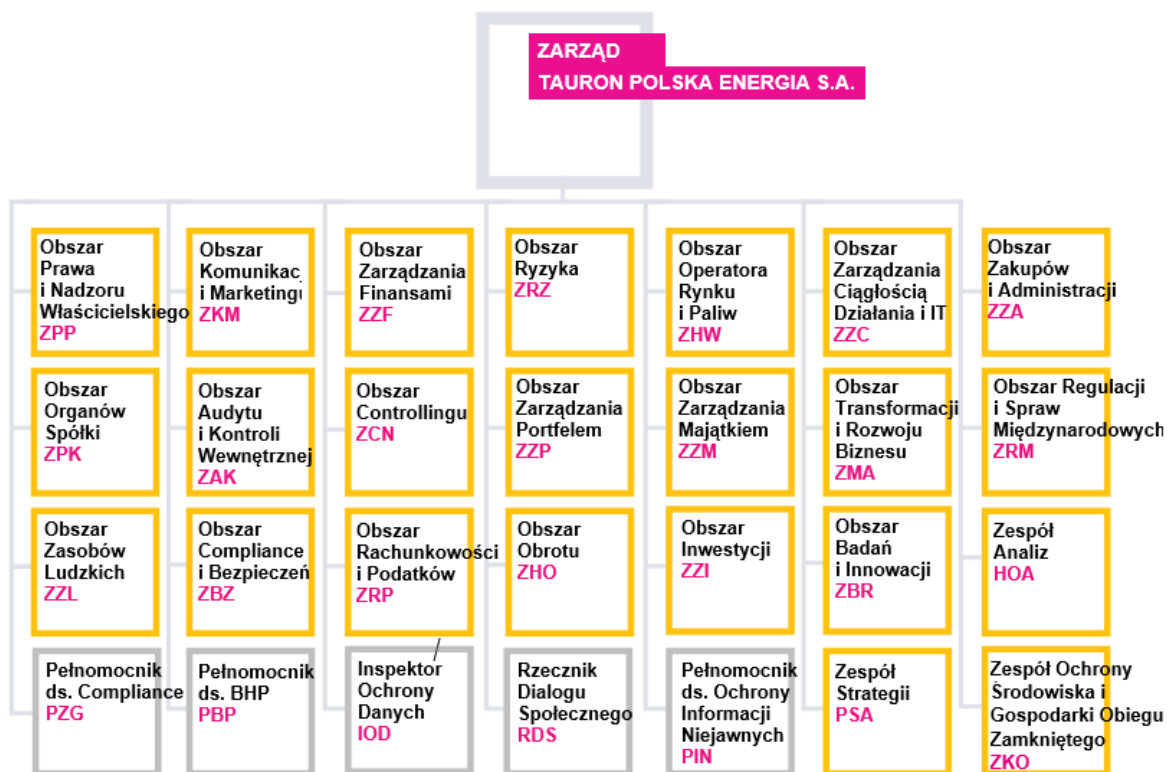
Zmiany w zasadach zarządzania Spółką

W 2021 r. Spółka dwukrotnie dokonywała zmian w Regulaminie Organizacyjnym.

Mając na uwadze zachodzące zmiany w otoczeniu biznesowym, wymagające optymalizacji oraz wzmocnienia organizacji wewnętrznej, Zarząd Spółki w dniu 14 kwietnia 2021 r. przyjął nowe brzmienie Regulaminu Organizacyjnego, które zostało zatwierdzone przez Radę Nadzorczą w dniu 26 kwietnia 2021 r., z mocą obowiązującą od dnia 4 maja 2021 r. Zmiana Regulaminu Organizacyjnego polegała w szczególności na utworzeniu centrów kompetencyjnych grupujących Obszary biznesowe w Piony odpowiedzialne merytorycznie za kluczowe zakresy funkcjonowania Spółki.

Następnie, uwzględniając wyzwania stawiane wobec Spółki, związane z prowadzoną transformacją sektora energetycznego oraz wydobywczego w zakresie węgla kamiennego, Regulamin Organizacyjny został przez Zarząd Spółki zweryfikowany w szczególności pod kątem usprawnienia wewnętrznego systemu zarządzania oraz poprawy komunikacji wewnętrznej, a także potrzeby dostosowania do pojawiających się szans biznesowych oraz zachowania zgodności z zakładaną Strategią Grupy TAURON i Dobrymi Praktykami 2021. Konsekwencją powyższych działań było dokonanie kolejnej zmiany w Regulaminie Organizacyjnym, która polegała w szczególności na likwidacji Pionów, natomiast Obszary biznesowe zarządzane przez Dyrektorów Wykonawczych przyporządkowano bezpośrednio Członkom Zarządu. W dniu 9 listopada 2021 r. Zarząd Spółki przyjął aktualne brzmienie Regulaminu Organizacyjnego, które zostało zatwierdzone przez Radę Nadzorczą Spółki 16 listopada 2021 r., z mocą obowiązującą od dnia 1 grudnia 2021 r.

Rysunek nr 18 przedstawia schemat organizacyjny spółki TAURON Polska Energia S.A., według stanu na dzień 31 grudnia 2021 r. oraz na dzień sporządzenia niniejszego Sprawozdania.

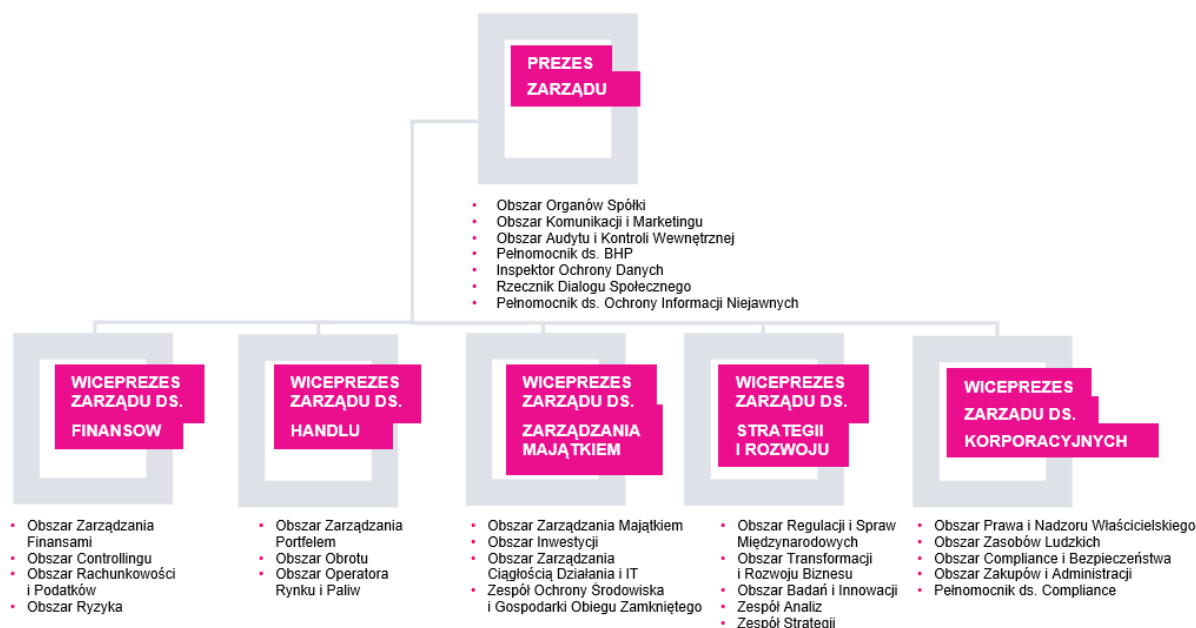


Rysunek nr 18. Schemat organizacyjny spółki TAURON Polska Energia S.A.

W związku z nowym Regulaminem Organizacyjnym dokonano również niezbędnych modyfikacji zakresów funkcji poszczególnych Obszarów biznesowych w strukturze organizacyjnej Spółki.

Z dniem 25 stycznia 2022 r. Zarząd Spółki w drodze uchwały dokonał przyporządkowania Członkom Zarządu Spółki, w sposób bezpośredni, poszczególnych Obszarów biznesowych oraz samodzielnych stanowisk pracy.

Rysunek nr 19 przedstawia schemat podziału odpowiedzialności członków Zarządu TAURON Polska Energia S.A., według stanu na dzień sporządzenia niniejszego Sprawozdania.



Rysunek nr 19. Schemat podziału odpowiedzialności członków Zarządu TAURON Polska Energia S.A.

Zmiany w zasadach zarządzania Grupą Kapitałową TAURON

W lutym 2021 r. zakończono uruchomione w 2021 r. prace nad aktualizacją obowiązującego dotychczas Modelu Biznesowego, który określa model zarządzania Grupą Kapitałową TAURON. Wprowadzony z dniem 24 lutego 2021 r. zaktualizowany Model Biznesowy podkreśla rolę ESG jako coraz bardziej istotnego narzędzia komunikacji z otoczeniem w celu zapewnienia elastyczności, odporności i dostosowania Grupy Kapitałowej TAURON do zmian otoczenia, w szczególności wynikających ze zmian klimatycznych.

Zaktualizowany Model Biznesowy został opracowany z uwzględnieniem wymagań dotyczących unbundlingu, ustanowionych w zatwierdzonym przez Prezesa URE *Programie Zgodności - Programie Zapewnienia Niedyskryminacyjnego Traktowania Użytkowników Systemu Dystrybucyjnego w TAURON Dystrybucja S.A.* i powszechnie obowiązujących przepisach prawa, przy uwzględnieniu rozdziału prawnego, funkcjonalnego i organizacyjnego OSD w strukturze Grupy Kapitałowej TAURON.

W ramach prac nad aktualizacją Modelu Biznesowego i Operacyjnego dokonano przeglądu funkcji i zadań realizowanych we wszystkich megaprocjach Grupy Kapitałowej TAURON wspólnie z ich właścicielami oraz zaktualizowano zapisy lub sformułowano wymagane dodatkowe funkcje i zadania, przypisując odpowiednio kompetencje pomiędzy Centrum Korporacyjne, Obszary Biznesowe i Centra Usług Wspólnych.

W 2021 r. przy użyciu obowiązującego w Grupie Kapitałowej TAURON *Modelu dojrzałości procesowej w Grupie TAURON*, kontynuowano ocenę dojrzałości procesowej wybranych procesów Grupy Kapitałowej TAURON. Ocenie poddano 565 wytypowanych procesów, co stanowi 21% obowiązujących procesów w Grupie Kapitałowej TAURON. W wyniku przeprowadzonej oceny w 2021 r. 80% ocenionych procesów Grupy Kapitałowej TAURON uzyskało w ośmiopozomowej skali IV lub V poziom dojrzałości procesowej. Ocena dojrzałości jest kontynuowana w 2022 r., na podstawie określonych przez spółki Grupy Kapitałowej TAURON planów.

G 4. Główne ryzyka w Grupie Kapitałowej TAURON i zarządzanie nimi

G 4.1. Czego Grupa TAURON spodziewa się w efekcie zmian regulacyjnych i rynkowych

W związku ze zmianami zachodzącymi w europejskiej polityce klimatycznej oraz przekształceniami społecznymi i gospodarczymi (w tym w zakresie zasobooszczędności), sektor energetyczny doświadcza dynamicznego wzrostu wpływu szeroko rozumianego otoczenia na wyniki i działalność operacyjną. Do najistotniejszych czynników wpływających na funkcjonowanie Grupy TAURON należą zmiany regulacyjne odbywające się zarówno na poziomie prawa europejskiego, jak i krajowego.

Ostatnie lata wskazują na wysoką dynamikę zmian nie tylko w otoczeniu regulacyjnym, ale również gospodarczym, makroekonomicznym, czy rynkowym Grupy. W szczególności obserwowane są następujące czynniki:

- wprowadzanie kolejnych i zaostrzanie istniejących regulacji oraz wymogów z zakresu ochrony środowiska i przeciwdziałaniom zmian klimatu (m.in. Pakiet Zimowy, FIT for 55, Kodeksy sieci, Dyrektywa ETS, konkluzje BAT, Europejski Zielony Ład, wytyczne Komisji Europejskiej dotyczące raportowania wpływu na klimat),
- nienotowany wcześniej wzrost zmienności cen energii elektrycznej i produktów powiązanych,
- konsekwentna zmiana miksu energetycznego w kierunku nisko, bądź zero emisyjnych źródeł wytwarzania energii elektrycznej,
- dalszy rozwój energetyki rozproszonej i prosumenckiej,
- postępująca integracja europejskich rynków energii elektrycznej,
- wzrost świadomości interesariuszy Grupy TAURON w zakresie ochrony środowiska i wpływu na klimat.

Grupa TAURON zakłada kontynuację wyżej wskazanych trendów, zmierzających do dalszej transformacji ku innowacyjnej i niskoemisyjnej gospodarce, a w dłuższej perspektywie osiągnięcie neutralności klimatycznej oraz wdrożenie ekonomii cyrkularnej na obszarze Unii Europejskiej.

W związku z powyższym, Grupa TAURON aktywnie monitoruje zarówno otoczenie regulacyjne, jak również otoczenie rynkowe, w celu przygotowania planu działań adekwatnego do warunków zewnętrznych. Funkcjonujący w tym zakresie w szczególności w Grupie TAURON system zarządzania ryzykiem jest nakierowany na wdrażanie odpowiednich i skutecznych reakcji na możliwe zagrożenia, jak również na możliwości wykorzystywania pojawiających się szans rynkowych.

G 4.2. Model trzech linii obrony

W celu zapewnienia bezpieczeństwa działania organizacji, w Grupie Kapitałowej TAURON funkcjonuje tzw. Model trzech linii obrony, stanowiący system kontroli wewnętrznej. Obejmuje on:

w ramach I linii obrony – kontrolę funkcjonalną, sprawowaną przez:

- kierownictwo niższego i średniego szczebla,
- pozostałych pracowników Grupy;

w ramach II linii obrony – niezależną kontrolę, sprawowaną przez funkcję:

- zarządzania ryzykiem,
- zapewnienia zgodności,
- zapewnienia bezpieczeństwa,

w ramach III linii obrony: kontrolę instytucjonalną, sprawowaną przez audyt wewnętrzny.

Wyniki działań Zespołu Audytu Wewnętrznego są raportowane bezpośrednio do kierownictwa wyższego szczebla i Komitetu Audytu/Rady. Sposób zorganizowania tzw. Modelu trzech linii obrony obrazuje rysunek nr 20.



Rysunek nr 20. Model trzech linii obrony w Grupie Kapitałowej TAURON

G 4.3. Cel i zasady zarządzania ryzykiem w Grupie Kapitałowej TAURON

Ryzyko w Grupie Kapitałowej TAURON rozumiane jest jako niepewne zdarzenie lub grupa zdarzeń, które, jeśli zaistnieją, będą miały wpływ na osiągnięcie zdefiniowanych celów strategicznych dla Grupy Kapitałowej TAURON, zarówno w sposób negatywny (zagrożenie), jak i pozytywny (szansa, okazja).

Dbając o realizację obowiązującej Strategii, TAURON Polska Energia prowadzi proces zarządzania ryzykiem występującym w działalności Grupy Kapitałowej TAURON. Do podstawowych celów zarządzania ryzykiem należy zapewnienie szeroko rozumianego bezpieczeństwa działalności Grupy Kapitałowej TAURON. W szczególności zarządzanie ryzykiem ma zapewnić Grupie zwiększenie przewidywalności osiągnięcia celów strategicznych, w tym stabilne kreowanie wyniku finansowego oraz ochronę bieżącej wartości ekonomicznej Grupy (funkcja prewencyjna), jak również wspieranie procesów decyzyjnych.

Zarządzanie ryzykiem w Grupie Kapitałowej TAURON:

1. Oparte jest o proces zarządzania ryzykiem, który zapewnia całościowe i spójne zasady identyfikacji, pomiaru i podejmowania reakcji na ryzyko.
2. Obejmuje wszystkie elementy łańcucha wartości.
3. Zapewnia centralizację funkcji pomiaru, monitoringu i kontroli ryzyka, a także możliwość oceny pełnego profilu ryzyka w organizacji i spójne zasady zarządzania nim.
4. Zapewnia niezależność funkcji podejmowania ryzyka od jego kontroli i monitoringu.
5. Zapewnia jasny podział kompetencji i odpowiedzialności, w szczególności poprzez wprowadzenie funkcji właścicielstwa ryzyka.
6. Jest procesem proaktywnym, nakierowanym na odpowiednio wczesną identyfikację zagrożeń, pozwalając na podejmowanie działań prewencyjnych.
7. Jest procesem systematycznym i nieustannie doskonalonym, co pozwala na bieżąco dostosowywać go do specyfiki i struktury organizacyjnej Grupy Kapitałowej TAURON, jak również do zmieniającego się otoczenia.
8. Kładzie duży nacisk na budowanie świadomości, szkolenia i zachęcanie pracowników do wykorzystywania wiedzy o ryzykach w codziennych działaniach.
9. Współtworzy w Grupie Kapitałowej TAURON system kontroli wewnętrznej, stanowiąc obok funkcji zapewnienia zgodności oraz zarządzania bezpieczeństwem element Modelu trzech linii obrony.

G 4.4. Strategia zarządzania ryzykiem w Grupie TAURON

Funkcjonujący na poziomie Grupy Kapitałowej TAURON System zarządzania ryzykiem korporacyjnym (System ERM) stanowi zbiór zasad, standardów oraz narzędzi pozwalających na realizację podstawowego celu zarządzania ryzykiem, jakim jest szeroko rozumiane zapewnienie bezpieczeństwa funkcjonowania Grupy Kapitałowej TAURON. System ten regulowany jest poprzez dokument pn. Strategia Zarządzania Ryzykiem Korporacyjnym w Grupie TAURON (Strategia ERM), który definiuje ramy oraz zasady zarządzania ryzykiem korporacyjnym w Grupie Kapitałowej TAURON. Strategia ERM ma na celu zapewnienie spójności zarządzania poszczególnymi kategoriami ryzyka, które zostały uszczegółowione w odrębnych regulacjach, dostosowanych do specyfiki poszczególnych grup zagrożeń.

W Grupie TAURON, w ramach Systemu ERM, wyodrębnia się następujące Ryzyka specyficzne, dla których określone są odrębne Polityki dostosowane do charakteru i specyfiki danej grupy zagrożeń:

- ryzyko handlowe,
- ryzyko kredytowe,
- ryzyko finansowe,
- ryzyko operacyjne,
- ryzyko regulacyjne,
- ryzyko w projektach.

Opis poszczególnych ryzyk specyficznych w Grupie Kapitałowej TAURON w systemie ERM został przedstawiony na rysunku nr 21.



Rysunek nr 21. Opis ryzyk specyficznych w systemie ERM w Grupie Kapitałowej TAURON

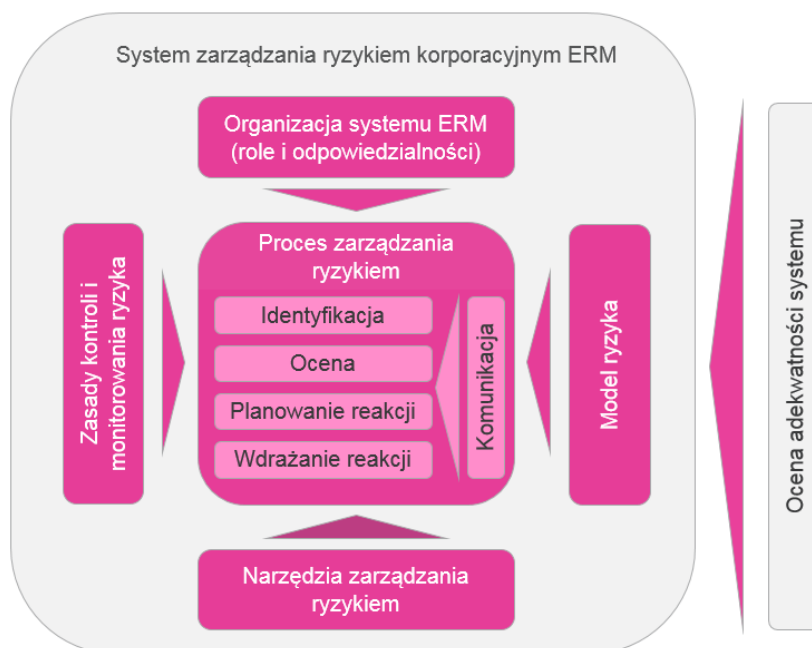
Szczegółowe zasady zarządzania ryzykami specyficznymi w Grupie Kapitałowej TAURON zostały opisane w Sprawozdaniu Zarządu z Działalności Grupy Kapitałowej TAURON za 2021 rok.

G 4.4.1. Architektura systemu zarządzania ryzykiem

Elementem centralnym Systemu ERM jest proces zarządzania ryzykiem, obejmujący ciągłe działania, takie jak identyfikacja ryzyka, jego pomiar oraz opracowanie i wdrażanie reakcji na ryzyko. Architektura systemu ERM obejmuje ponadto elementy, które mają zapewnić skuteczne funkcjonowanie procesu, w tym:

1. Organizację Systemu ERM.
2. Zasady kontroli i monitorowania ryzyka.
3. Model ryzyk.
4. Narzędzia zarządzania ryzykiem.
5. Ocenę adekwatności i funkcjonowania systemu ERM.

Rysunek nr 22 przedstawia Architekturę systemu ERM w Grupie Kapitałowej TAURON. Opis poszczególnych jego elementów został zamieszczony w Sprawozdaniu Zarządu z Działalności Grupy Kapitałowej TAURON za 2021 rok.



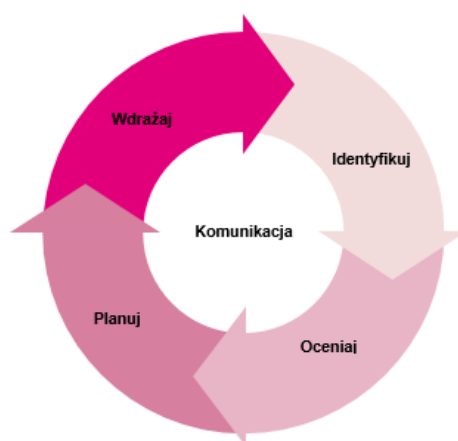
Rysunek nr 22. Architektura systemu ERM w Grupie Kapitałowej TAURON

W dalszej części rozdziału znajdują się syntetyczne opisy elementów architektury systemu zarządzania ryzykiem. Rozszerzone opisy zostały umieszczone w Sprawozdaniu Zarządu z działalności TAURON Polska Energia S.A. oraz Grupy Kapitałowej TAURON za 2021 rok.

G 4.4.2. Proces zarządzania ryzykiem

Proces zarządzania ryzykiem korporacyjnym zapewnia całościowe i spójne zasady zarządzania ryzykiem, powiązane między sobą metodycznie i informacyjnie. To ciągłe działania obejmujące identyfikację ryzyka, ocenę ryzyka, planowanie reakcji na ryzyko, wdrażanie przyjętej reakcji na ryzyko oraz komunikację pomiędzy uczestnikami procesu zarządzania ryzykiem.

Rysunek nr 23 przedstawia proces zarządzania ryzykiem w Grupie Kapitałowej TAURON.



Rysunek nr 23. Proces zarządzania ryzykiem z Grupie Kapitałowej TAURON

Identyfikacja ryzyka polega na ustaleniu potencjalnych zdarzeń mogących wpłynąć na realizację celów biznesowych Grupy Kapitałowej TAURON. Głównym zadaniem tego kroku jest sporządzenie lub aktualizacja listy ryzyk, które mogą mieć wpływ na osiągnięcie celów biznesowych. Zidentyfikowane ryzyka są opisane zgodnie z przyjętą metodyką oraz mają określony kontekst, informujący o wpływie ich materializacji na cele biznesowe.

Ocena ryzyka polega na określeniu możliwych finansowych i niefinansowych skutków materializacji ryzyka wpływającego na realizację określonych celów oraz na przypisaniu mu klasy ryzyka, określającej istotność ryzyka w punktu widzenia jego wpływu na realizację celów.

Planowanie polega na przygotowaniu dedykowanych reakcji dla zidentyfikowanego ryzyka, celem osiągnięcia pożądaných rezultatów. Planowane działania stanowiące przygotowaną reakcję na ryzyko są uzależnione i dostosowane do bieżącego poziomu Kluczowych Wskaźników Ryzyka (KRI; z ang. Key Risk Indicator), a w szczególności tych spośród nich, które pełnią rolę Wskaźników Wczesnego Ostrzegania (EWI; z ang. Early Warning Indicator).

Wdrażanie reakcji na ryzyko polega na wprowadzeniu w życie reakcji na zidentyfikowane ryzyko, przygotowanych w procesie planowania. Zdefiniowany zestaw działań, w ramach reakcji na ryzyko, określony w procesie planowania jest uzależniony od bieżącego poziomu wskaźników EWI. Wdrażanie kolejnych działań w ramach reakcji na ryzyko wymaga prowadzenia bieżącego monitorowania wskaźników ryzyka, które ma dostarczyć informacji, jaki zestaw działań powinien być realizowany oraz jednocześnie informować o tym, czy prowadzone czynności są efektywne, a zarządzanie ryzykiem przynosi założony efekt, polegający na utrzymywaniu wartości wskaźników EWI w obszarze akceptacji.

Komunikacja polega na ciągłym przepływie informacji pomiędzy uczestnikami procesu, która ma zapewnić pełną wiedzę na temat bieżącego stanu ryzyka oraz skuteczności działań prowadzonych w ramach reakcji na ryzyko. Elementem tego procesu jest również okresowe raportowanie o ryzyku.

G 4.4.3. Role i odpowiedzialności uczestników systemu zarządzania ryzykiem

Kluczowym założeniem systemu zarządzania ryzykiem w Grupie TAURON jest jasny i precyzyjny podział zadań oraz odpowiedzialności, zapewniający brak powstawania konfliktu interesów. System gwarantuje w szczególności niezależność funkcji podejmowania ryzyka od jego kontroli i monitoringu. Powyższe jest realizowane poprzez centralizację funkcji kontrolnej na poziomie TAURON Polska Energia S.A. w organizacyjnym i funkcjonalnym odseparowaniu funkcji podejmowania ryzyka. Zasady funkcjonujące w Grupie Kapitałowej TAURON wprowadzają funkcję Właściciela ryzyka, tj. osoby odpowiedzialnej za zarządzanie danym ryzykiem, w tym w szczególności za opracowanie i wdrożenie skutecznej reakcji na zagrożenie. Funkcja kontrolna, koordynacja procesu, jak również odpowiedzialność za prawidłowe funkcjonowanie systemu zarządzania ryzykiem, została natomiast umiejscowiona w TAURON Polska Energia S.A., w Obszarze Dyrektora Wykonawczego właściwego ds. Ryzyka.

W ramach procesu zarządzania ryzykiem szczególną rolę pełni Komitet Ryzyka, jako zespół ekspercki, który w sposób stały i ciągły inicjuje, analizuje, monitoruje, kontroluje, wspiera i nadzoruje funkcjonowanie systemu zarządzania ryzykiem w Grupie Kapitałowej TAURON. W skład Komitetu Ryzyka wchodzi osoby posiadające odpowiednią wiedzę o Spółce i jej otoczeniu oraz niezbędne kwalifikacje i umocowania. Zadaniem Komitetu Ryzyka jest wyznaczanie norm i standardów zarządzania ryzykiem w Grupie Kapitałowej TAURON oraz nadzór nad skutecznością procesu zarządzania ryzykiem. W ramach Komitetu Ryzyka wydzielone zostały trzy odrębne zespoły: dla obszaru ryzyka handlowego, dla obszaru ryzyka finansowego i kredytowego oraz dla zarządzania ryzykiem operacyjnym i regulacyjnym. Komitet Ryzyka nadzoruje bezpośrednio realizację procesu zarządzania ryzykiem korporacyjnym.

W ramach Systemu ERM szczegółowo zdefiniowano role i odpowiedzialności wszystkich uczestników systemu zarządzania ryzykiem w Grupie Kapitałowej TAURON. Szczegółowy opis ról i odpowiedzialności zamieszczony został w tabeli nr 9.

Tabela nr 9. Opis ról i odpowiedzialności uczestników Systemu ERM w Grupie Kapitałowej TAURON

UCZESTNIK	ROLE I ODPOWIEDZIALNOŚCI UCZESTNIKA
Rada Nadzorcza TAURON	1) Ocena Systemu ERM, zwłaszcza jego adekwatności i skuteczności. 2) Uprawnienie do kontroli działań Spółki w zakresie zarządzania ryzykiem korporacyjnym, pod kątem zgodności z oczekiwaniami akcjonariuszy, organów nadzorczych i regulacyjnych.
Komitet Audytu Rady Nadzorczej TAURON	Monitorowanie skuteczności Systemu ERM.

Zarząd TAURON	1) Ocena adekwatności, skuteczności i efektywności Systemu ERM. 2) Podejmowanie formalnych decyzji dotyczących kluczowych elementów zarządzania ryzykiem korporacyjnym w Grupie Kapitałowej TAURON, w tym zatwierdzanie listy ryzyk, dla których Zarząd będzie pełnił funkcję Właściciela Ryzyka. 3) Zatwierdzanie Apetytu na ryzyko i Tolerancji na ryzyko w Grupie Kapitałowej TAURON, w tym limitów globalnych dla ryzyk specyficznych. 4) Zarządzanie ryzykami o szczególnym znaczeniu dla funkcjonowania Grupy Kapitałowej TAURON. 5) Zapewnienie odpowiednich zasobów na potrzeby Systemu ERM.
Komitety Ryzyka	1) Nadzorowanie prawidłowości przebiegu procesu zarządzania ryzykiem w Grupie Kapitałowej TAURON. 2) Kontrola ekspozycji na ryzyko w Grupie Kapitałowej TAURON. 3) Opiniowanie i rekomendowanie Zarządowi kształtu poszczególnych elementów infrastruktury zarządzania ryzykiem. 4) Określanie Apetytu na ryzyko oraz Tolerancji na ryzyko w Grupie Kapitałowej TAURON w tym limitów globalnych dla ryzyk specyficznych, a także wnioskowanie do Zarządu o ich akceptację lub zmianę. 5) Nadzorowanie przygotowania informacji dla Zarządu na temat wszystkich istotnych zagadnień dotyczących ryzyka w Grupie Kapitałowej TAURON.
Dyrektor Wykonawczy właściwy ds. Ryzyka	1) Koordynacja procesu zarządzania ryzykiem na wszystkich szczeblach i we wszystkich obszarach działalności organizacji. 2) Odpowiedzialność za rozwój Systemu ERM (metod, procesów i procedur identyfikacji, oceny, monitorowania i kontroli ryzyka). 3) Wspieranie i nadzór uczestników systemu w realizacji zarządzania ryzykiem oraz ocena jej efektywności. 4) Monitorowanie i kontrola ryzyka na poziomie Grupy TAURON w tym kontrola wykorzystania Limitów operacyjnych, Limitów globalnych oraz Tolerancji na ryzyko. 5) Sporządzanie i przekazywanie raportów o ryzyku do uprawnionych uczestników procesu zarządzania ryzykiem. 6) Działania na rzecz budowy wspierającej kultury organizacyjnej i podnoszenia świadomości w zakresie zarządzania ryzykiem w Grupie Kapitałowej TAURON.
Dyrektor Wykonawczy właściwy ds. Audytu Wewnętrznego	Cykliczny przegląd poprawności zaprojektowania i wdrożenia oraz efektów działań w ramach Systemu ERM.
Zarząd spółki zależnej	1) Odpowiedzialność za efektywność zarządzania ryzykiem w ramach spółki zależnej. 2) Promowanie kultury zarządzania ryzykiem w spółce zależnej. 3) Odpowiedzialność za właściwe reakcje na ryzyka oraz ich skuteczność. 4) Wyznaczanie Właścicieli Ryzyka w danej spółce zależnej. 5) Zatwierdzanie w uzasadnionych przypadkach planów reakcji na ryzyko i podejmowanie bieżących decyzji dotyczących postępowania z ryzykiem w przypadku przekroczenia ustalonych wartości ryzyka (progu eskalacji). 6) Podejmowanie bieżących decyzji dotyczących postępowania z ryzykiem w przypadku przekroczenia ustalonych wartości ryzyka.
Właściciel Ryzyka	1) Odpowiedzialność za działania związane z realizacją procesu zarządzania ryzykiem w ramach powierzonego obszaru odpowiedzialności, w kontekście wpływu na bieżącą działalność, jak i na realizację celów strategicznych, operacyjnych i finansowych jednostki. 2) Odpowiedzialność za przygotowanie planu i wdrożenie reakcji na ryzyko, a także za komunikację i raportowanie w ramach realizowanego zarządzania ryzykiem. 3) Odpowiedzialność za dotrzymanie nałożonych Limitów operacyjnych.

G 4.4.4. Zasady kontroli i monitorowania ryzyka

Przyjęte zasady kontroli i monitoringu ryzyka mają na celu ograniczenie ekspozycji Grupy Kapitałowej TAURON na czynniki mogące niekorzystnie wpływać na jej funkcjonowanie. Podstawowym narzędziem kontroli ryzyka jest zatwierdzany przez Zarząd Spółki Apetyt na ryzyko, który określa podstawowe ramy stosowane w Grupie Kapitałowej TAURON do zarządzania ryzykiem. Zgodnie z przyjętym podejściem priorytetem Grupy Kapitałowej TAURON jest zachowanie maksymalnego poziomu bezpieczeństwa na poziomie pozwalającym na realizację celów strategicznych Grupy Kapitałowej TAURON.

Na podstawie Apetytu na ryzyko zatwierdzana jest Tolerancja na ryzyko określająca maksymalną dopuszczalną wartość ekspozycji na ryzyko w Grupie Kapitałowej TAURON, w szczególności biorąc pod uwagę specyfikę i zakres jej działalności. Poziom Tolerancji na ryzyko wyrażony jest w postaci zestawu mierników oraz warunków brzegowych ograniczających ekspozycję na ryzyko. Tolerancja na ryzyko stanowi praktyczne przełożenie Apetytu na ryzyko, w szczególności z uwzględnieniem podziału na kluczowe kategorie Ryzyk specyficznych i związane z nimi Limity globalne.

Uzupełniające narzędzie służące do monitorowania ryzyka i jego kontroli stanowi System Wczesnego Ostrzegania, oparty o katalog Kluczowych wskaźników ryzyka (KRI) oraz Wskaźników wczesnego ostrzegania (EWI). Funkcjonujący w oparciu o wskaźniki KRI i EWI system umożliwia odpowiednio wczesną identyfikację zagrożeń poprzez pomiar przyczyn poszczególnych zagrożeń. Jednocześnie system ten pozwala na odpowiednio wczesne podejmowanie działań zaradczych dostosowanych do poziomu zagrożenia - przed faktyczną materializacją poszczególnych zagrożeń (czynników ryzyka).

G 4.4.5. Narzędzia zarządzania ryzykiem

Stosowane w Grupie Kapitałowej TAURON narzędzia zarządzania ryzykiem pozwalają na skuteczną realizację poszczególnych etapów tego procesu. Grupa Kapitałowa TAURON stosuje w szczególności następujące narzędzia:

1. Kwestionariusz identyfikacji/przeglądu ryzyk, czyli dokument w formie tabelarycznego formularza określającego zestaw informacji jakie powinny być zebrane w procesie identyfikacji lub cyklicznego przeglądu ryzyka.
2. Kartę ryzyka, czyli dokument zawierający szczegółowe informacje na temat zidentyfikowanego ryzyka.
3. Rejestr ryzyka, czyli tabelaryczne zestawienie ryzyk związanych z działalnością Grupy Kapitałowej TAURON, zawierające w szczególności ich opisy, kategorie oraz wycenę.
4. Plan reakcji na ryzyko, czyli dokument zawierający przygotowany plan działań, których odpowiednio wczesne uruchomienie pozwoli na redukcję ekspozycji na dane ryzyko do akceptowalnego poziomu przed jego wystąpieniem, jak również ograniczy skutki ryzyka w momencie jego materializacji.
5. Formularz oceny ryzyka, stanowiący tabelaryczne zestawienie szczegółowych informacji na temat pomiaru ryzyka, obejmujący m.in. określenie wpływu i powiązanego z nim prawdopodobieństwa materializacji ryzyka oraz informację o bieżącym poziomie parametrów pomiaru ryzyka (KRI/EWI).

G 4.4.6. Model ryzyk

Model ryzyka określa spójną klasyfikację ryzyka, umożliwiając jego jednolite i kompleksowe ujęcie na poziomie całej Grupy Kapitałowej TAURON. Każde zidentyfikowane ryzyko przyporządkowywane jest do określonych kategorii i podkategorii. Do głównych kategorii i podkategorii ryzyk, zgodnie z obowiązującym Modelem ryzyk w Grupie Kapitałowej TAURON zaliczyć należy:

1. Ryzyko operacyjne, w ramach którego wyodrębniono:
 - otoczenie – ryzyka określające wpływ otoczenia zewnętrznego na realizację celów Grupy TAURON,
 - technologia infrastruktura i bezpieczeństwo - ogół zdarzeń mających niekorzystny wpływ na bezpieczeństwo pracowników, informacji oraz infrastrukturę wytwarzającą, przesyłową, wydobywczą czy informatyczną,
 - pracownicy i kultura organizacyjna – ryzyka związane z zagadnieniami pracowniczymi i kulturą organizacji oraz ryzyko pandemii,
 - ryzyko Compliance – ryzyka związane z brakiem zgodności, nadużyciami wewnętrznymi i zewnętrznymi, jak również zachowaniami nieetycznymi,
 - klienci i kontrahenci - ryzyka związane ze zmiennością rynku dostaw/usług, niewywiązywanie się klienta/kontrahenta z zobowiązań umownych oraz niekorzystnych zmian lub wypowiedania umów handlowych przez klientów wpływających zarówno na wolumen, jak i marżę.
2. Ryzyko finansowe i kredytowe, w ramach którego wyodrębniono:
 - finanse i kredyt – ryzyka związane ze zmianami kursów walut, stóp procentowych, jak również ryzyko niewywiązania się kontrahentów Grupy TAURON ze zobowiązań kontraktowych.

3. Ryzyko handlowe, w ramach którego wyodrębniono:
 - handel – ryzyka związane z rynkową zmiennością cen rynku energii elektrycznej i produktów powiązanych, na którą narażone jest przedsiębiorstwo.
4. Ryzyko regulacyjne, w ramach którego wyodrębniono:
 - regulacje – ryzyka określające niekorzystny wpływ zmian legislacji na poziomie krajowym oraz europejskim mających bezpośredni wpływ na działalność Grupy TAURON.

G 4.4.7. Ocena adekwatności i funkcjonowania systemu zarządzania ryzykiem

Zarządzanie ryzykiem w Grupie TAURON jest procesem systematycznym i podlegającym ciągłemu doskonaleniu tak, by na bieżąco dostosowywać go do specyfiki i struktury organizacyjnej Grupy Kapitałowej TAURON oraz dynamicznie zmieniającego się otoczenia. Proces ten podlega wewnętrznej oraz niezależnej ocenie adekwatności i przeglądom, w szczególności poprzez:

1. Bieżącą ocenę prowadzoną przez Dyrektora Wykonawczego właściwego ds. Ryzyka oraz Komitet Ryzyka, pod kątem jego adekwatności i dopasowania do zmian w strukturze i specyfice działania Grupy Kapitałowej TAURON, jak również zmieniającego się otoczenia.
2. Cykliczną ocenę prowadzoną przez Dyrektora Wykonawczego właściwego ds. Ryzyka, który nie rzadziej niż raz w roku, sporządza raport z oceny adekwatności architektury Systemu ERM dla członków Komitetu Ryzyka.
3. Cykliczną ocenę prowadzoną przez Dyrektora Wykonawczego właściwego ds. Audytu i Kontroli, który w ramach sprawowania nadzoru instytucjonalnego (trzecia linia obrony) przeprowadza niezależną kontrolę zarządzania ryzykiem w Grupie Kapitałowej TAURON, pod kątem właściwego stosowania zasad przez uczestników procesu, jak również jego adekwatności i skuteczności.

G 5. Procedury należytej staranności w Grupie TAURON

G 5.1. Procedura kontroli i audytu wewnętrznego

Proces audytu wewnętrznego i kontroli wewnętrznej w Grupie Kapitałowej TAURON zorganizowany jest tak, by zapewnić szeroko rozumiane bezpieczeństwo działania Grupy, wspierając jednocześnie realizację celów Strategii. W ramach prowadzenia działań kontrolnych i audytowych, Grupa dąży do zwiększenia przewidywalności osiągania celów strategicznych – w tym stabilnego realizowania zakładanego wyniku finansowego – koncentrując się również na potencjalnych ryzykach mogących zagrażać dźwigniowi wartości kluczowych dla realizacji Strategii.

Do głównych celów Obszaru Audytu i Kontroli Wewnętrznej w TAURON Polska Energia S.A. należy planowanie i realizacja zadań audytowych o charakterze weryfikującym i doradczym oraz wykonywanie zadań kontroli wewnętrznej – instytucjonalnej, spełniającej funkcję detekcyjną (kontrola wykrywająca) oraz prewencyjną. Podstawowym celem kontroli wewnętrznej jest minimalizacja ryzyka poniesienia strat w Grupie Kapitałowej TAURON.

Działalność audytowa i doradcza jest realizowana przez Zespół Audytu Wewnętrznego przeprowadzający planowe i doraźne zadania audytowe zarówno w TAURON Polska Energia S.A. oraz w spółkach Grupy Kapitałowej TAURON. Zespół Audytu Wewnętrznego w oparciu o Roczny Plan Audytu na dany rok kalendarzowy, realizując zadania audytowe o charakterze procesowym dokonuje oceny bieżącego poziomu poszczególnych ryzyk oraz skuteczności zarządzania nimi. W ramach działalności audytowej weryfikowana jest również poprawność badanych procesów oraz skuteczność mechanizmów kontrolnych. W przypadku zidentyfikowania nieprawidłowości audytorzy rekomendują podjęcie odpowiednich działań naprawczych. Wdrożenie rekomendacji stanowi obowiązek kierownictwa audytowanych jednostek, a stopień realizacji zaleceń audytowych jest na bieżąco monitorowany.

Kontrola instytucjonalna rozumiana jako zespół działań o charakterze inspekcyjnym w ramach funkcjonującego systemu kontroli wewnętrznej, realizowana jest na poziomie Grupy Kapitałowej TAURON przez Zespół Kontroli Wewnętrznej oraz przez jednostki organizacyjne właściwe ds. kontroli wewnętrznej funkcjonujące w części spółek zależnych. Zadania kontrolne realizowane są w formie kontroli doraźnych oraz planowych. Zespół Kontroli Wewnętrznej realizuje ponadto specjalistyczne kontrole obszaru IT, OT i systemów bezpieczeństwa Grupy Kapitałowej TAURON.

W 2021 roku Obszar Audytu i Kontroli Wewnętrznej prowadził 21 zadań planowych i doraźnych.

Rozpoczęto też wdrożenie nowego modelu cyklicznej oceny Systemu Kontroli Wewnętrznej, której celem jest dostarczenie Zarządowi TAURON Polska Energia oraz Komitetowi Audytu Rady Nadzorczej Spółki niezależnych i obiektywnych informacji o funkcjonowaniu mechanizmów kontrolnych w procesach biznesowych.

Organizacja Obszaru Audytu i Kontroli Wewnętrznej ma na celu umożliwienie objęcia zakresem audytów i kontroli całej działalności organizacji, zarówno z punktu widzenia potrzeb Grupy Kapitałowej TAURON, jak i poszczególnych spółek. Bezpośrednia, organizacyjna podległość Prezesowi Zarządu pozwala zaś Obszarowi na zachowanie niezbędnej niezależności i obiektywizmu potrzebnych do skutecznego wykonywania swoich obowiązków. Dyrektorowi Wykonawczemu ds. Audytu i Kontroli Wewnętrznej zapewniono także możliwość cyklicznego raportowania bezpośrednio do Przewodniczącego Komitetu Audytu, jako przedstawiciela stałego komitetu powołanego w ramach Rady Nadzorczej TAURON Polska Energia. Uprawnienie to jest zaimplementowane w obowiązującym Regulaminie Organizacyjnym Spółki.

G 5.2. Najistotniejsze aspekty w zakresie kontroli wewnętrznej i zarządzanie ryzykiem w odniesieniu do procesu sporządzania sprawozdań finansowych i skonsolidowanych sprawozdań finansowych

Nadzór nad stosowaniem jednolitych zasad rachunkowości przez spółki Grupy Kapitałowej TAURON przy sporządzaniu pakietów sprawozdawczych dla celów sporządzania skonsolidowanych sprawozdań finansowych Grupy Kapitałowej TAURON

W celu zapewnienia jednolitych zasad rachunkowości w oparciu o MSSF zatwierdzone przez UE, w Grupie Kapitałowej TAURON została opracowana i wdrożona *Polityka Rachunkowości Grupy Kapitałowej TAURON Polska Energia S.A.* (Polityka rachunkowości). Dokument ten jest odpowiednio aktualizowany w przypadku wystąpienia zmian w regulacjach. Zasady zawarte w Polityce rachunkowości mają zastosowanie do jednostkowych sprawozdań finansowych TAURON i skonsolidowanych sprawozdań finansowych Grupy Kapitałowej TAURON. Spółki Grupy Kapitałowej TAURON są zobowiązane do stosowania Polityki rachunkowości przy sporządzaniu pakietów sprawozdawczych, które są podstawą sporządzenia skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej TAURON.

Ponadto w Grupie Kapitałowej TAURON została opracowana i wdrożona regulacja wewnątrzgrupowa kompleksowo regulująca zagadnienia związane z zasadami i terminami przygotowania pakietów sprawozdawczych dla celów skonsolidowanego sprawozdania finansowego. Pakiety sprawozdawcze są weryfikowane przez Zespół Konsolidacji i Sprawozdawczości w jednostce dominującej oraz przez niezależnego biegłego rewidenta w trakcie przeprowadzania badania lub przeglądu skonsolidowanych sprawozdań finansowych Grupy Kapitałowej TAURON.

Procedury autoryzacji i opiniowania sprawozdań finansowych Spółki oraz skonsolidowanych sprawozdań finansowych Grupy Kapitałowej TAURON

W Spółce wdrożone zostały procedury autoryzacji sprawozdań finansowych. Kwartalne, półroczne oraz roczne sprawozdania finansowe Spółki oraz skonsolidowane sprawozdania finansowe Grupy Kapitałowej TAURON przed publikacją są zatwierdzane przez Zarząd Spółki. Roczne sprawozdania finansowe TAURON oraz skonsolidowane sprawozdania finansowe Grupy Kapitałowej TAURON są dodatkowo przed publikacją przedstawiane do oceny Radzie Nadzorczej Spółki. Nadzór nad przygotowywaniem sprawozdań finansowych pełni Wiceprezes Zarządu ds. Finansów Spółki, natomiast za sporządzenie pakietów sprawozdawczych do skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej TAURON, odpowiedzialność ponoszą Zarządy spółek objętych konsolidacją.

W strukturach Rady Nadzorczej Spółki funkcjonuje Komitet Audytu Rady Nadzorczej TAURON Polska Energia S.A.

Szczegółowa informacja dotycząca składu, kompetencji i opisu działania Komitetu Audytu Rady Nadzorczej TAURON Polska Energia S.A. została przedstawiona w pkt 9.11. niniejszego sprawozdania.

Systemy informatyczne oraz procesy finansowo-księgowe

Spółki Grupy Kapitałowej TAURON prowadzą księgi rachunkowe stanowiące podstawę przygotowania sprawozdań finansowych w komputerowych systemach finansowo-księgowych klasy ERP, dających możliwość systemowych kontroli prawidłowości obiegu dokumentów i ujęcia zdarzeń gospodarczych. Przygotowanie skonsolidowanego sprawozdania finansowego następuje przy wykorzystaniu narzędzia informatycznego dla celów konsolidacji sprawozdań finansowych, zapewniającego systemową kontrolę w zakresie spójności i terminowości przygotowania danych konsolidacyjnych.

W spółkach Grupy Kapitałowej TAURON funkcjonują rozwiązania informatyczne i organizacyjne zabezpieczające kontrolę dostępu do systemu finansowo-księgowego oraz zapewniające należytą ochronę i archiwizację ksiąg rachunkowych. Dostęp do systemów informatycznych ograniczony jest odpowiednimi uprawnieniami dla upoważnionych pracowników. Stosowane są mechanizmy kontrolne w procesie nadawania i zmiany uprawnień dostępowych do systemów finansowo-księgowych. Nadane uprawnienia podlegają również okresowej weryfikacji.

W spółkach Grupy TAURON funkcje rachunkowości są w istotnej mierze zintegrowane – obsługa finansowo-księgowej istotnych spółek Grupy Kapitałowej TAURON odbywa się w CUW R, w wyniku czego procesy finansowo-księgowe w Grupie Kapitałowej TAURON są w dużej mierze ujednolicone. Spółki dostosowały własne procedury do przebiegu procesów finansowo-księgowych, z uwzględnieniem specyfiki poszczególnych segmentów.

Obowiązujący w Grupie Kapitałowej TAURON Model Biznesowy wyraźnie dzieli odpowiedzialność w zakresie procesów finansowo-księgowych pomiędzy Spółką (wskazaną jako Centrum Korporacyjne) oraz podmiotami zależnymi i CUW R, wskazując, iż właścicielem procesów związanych z rachunkowością i sprawozdawczością Grupy Kapitałowej TAURON jest Centrum Korporacyjne. W zakresie zadań Centrum Korporacyjnego wskazano strategiczne funkcje związane z opracowaniem modelu funkcjonowania oraz standardów Grupy Kapitałowej TAURON w zakresie rachunkowości oraz nadzorowaniem realizacji standardów w obszarze rachunkowości w spółkach zależnych oraz CUW R. Ponadto wskazano, iż Spółka jako Centrum Korporacyjne jest odpowiedzialna za sporządzenie sprawozdania finansowego Spółki oraz skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej TAURON. Wyraźny podział odpowiedzialności oraz istotny nacisk na pełnienie przez Centrum Korporacyjne funkcji nadzorczych w stosunku do CUW R oraz podmiotów zależnych ma na celu m.in. usprawnienie procesu przygotowania sprawozdań finansowych.

Poddawanie sprawozdań finansowych Spółki oraz skonsolidowanych sprawozdań finansowych Grupy Kapitałowej TAURON badaniu i przeglądowi przez niezależnego biegłego rewidenta

Roczne sprawozdania finansowe Spółki oraz roczne skonsolidowane sprawozdania finansowe Grupy Kapitałowej TAURON podlegają badaniu przez biegłego rewidenta. W 2018 r. Spółka wybrała podmiot uprawniony do badania i przeglądu sprawozdań finansowych Spółki i istotnych spółek Grupy Kapitałowej TAURON oraz skonsolidowanego sprawozdania finansowego. Umowa z podmiotem uprawnionym do badania sprawozdań finansowych została zawarta na przeprowadzenie badania sprawozdań finansowych i skonsolidowanych sprawozdań finansowych za lata 2019-2021, oraz na przeprowadzenie przeglądu półrocznego sprawozdania finansowego i półrocznego skonsolidowanego sprawozdania finansowego za okresy półroczne kończące się w dniach 30 czerwca 2019 r., 30 czerwca 2020 r. i 30 czerwca 2021 r. W listopadzie 2021 r. Spółka wybrała podmiot uprawniony do badania i przeglądu sprawozdań finansowych oraz skonsolidowanych sprawozdań finansowych za lata 2022-2024.

W Spółce obowiązuje przyjęta przez Komitet Audytu Rady Nadzorczej Spółki *Polityka wyboru firmy audytorskiej do przeprowadzenia badania i przeglądu sprawozdania finansowego oraz skonsolidowanego sprawozdania finansowego TAURON Polska Energia S.A.*, w której zawarta została reguła w brzmieniu:

1. maksymalny czas nieprzerwanego trwania zleceń badań przeprowadzonych przez tę samą firmę audytorską lub podmiot powiązany z tą firmą audytorską lub jakiegokolwiek członka sieci działającej w państwach UE, do której należą te firmy audytorskie, nie może przekraczać 10 lat,
2. po upływie 10-letniego okresu trwania zlecenia, firma audytorska ani żaden z członków jej sieci działający w ramach UE, nie podejmują badania w Spółce w okresie 4 kolejnych lat,
3. kluczowy biegły rewident nie może przeprowadzać badania w Spółce przez okres dłuższy niż 5 lat,
4. kluczowy biegły rewident może ponownie przeprowadzać badanie w Spółce po upływie co najmniej 3 lat od zakończenia ostatniego badania.

G 5.3. Kluczowe Polityki, Kodeksy i Zasady obowiązujące w Grupie Kapitałowej TAURON w ramach ładu korporacyjnego

G 5.3.1. Polityka antykorupcyjna Grupy TAURON

Podstawowym dokumentem regulującym obszar przeciwdziałania korupcji w Grupie Kapitałowej TAURON jest Polityka antykorupcyjna Grupy TAURON, której celem jest określenie jednolitych zasad i standardów postępowania, które pozwolą na zidentyfikowanie, przeciwdziałanie oraz mitygowanie ryzyka wystąpienia działań korupcyjnych, a także innych nadużyć w spółkach.

Wdrożenie i przestrzeganie Polityki antykorupcyjnej ma zapewnić zgodność działalności spółek Grupy Kapitałowej TAURON z obowiązującym prawem, regulacjami wewnętrznymi i wewnątrzkorporacyjnymi, a także standardami etyki, zapewniając tym samym należyłą ochronę interesów, renomy oraz wizerunku spółek oraz całej Grupy Kapitałowej TAURON, a także transparentność działań wobec podmiotów zewnętrznych.

Polityka obowiązuje wszystkich pracowników, członków zarządu i organów nadzorczych spółek, a także prokurentów i pełnomocników. Grupa TAURON wymaga również przestrzegania standardów zachowania określonych w Polityce przez podmioty zewnętrzne.

Celem Polityki jest przeciwdziałanie nie tylko działaniom korupcyjnym, ale także innym nadużyciom, do których można zaliczyć np.:

- kradzież lub przywłaszczenie mienia spółki (środków pieniężnych, materiałów, produktów, narzędzi, sprzętu) lub mienia podmiotów zewnętrznych, z którymi łączą pracownika relacje biznesowe,
- umyślne fałszowanie dokumentów spółki lub wprowadzanie nieprawdziwych informacji i danych do ich treści,
- prowadzenie dokumentacji spółki w sposób nierzetelny lub niezgodny z prawdą, w szczególności niszcząc, usuwając, ukrywając, przerabiając lub podrabiając dokumenty dotyczące działalności spółki,
- umyślne podawanie informacji niezgodnych ze stanem faktycznym w sprawozdaniach finansowych,
- wykorzystywanie zasobów spółki do prywatnych celów.

Do obszarów ryzyka działań korupcyjnych lub innych nadużyć związanych z działalnością Grupy Kapitałowej TAURON zalicza się w szczególności:

- postępowania zakupowe,
- współpracę z podmiotami zewnętrznymi,
- realizację procesów inwestycyjnych,
- transakcje z podmiotami powiązanymi,
- wydatki związane z podróżami służbowymi lub rozrywką,
- wydatki na reprezentację i reklamę, w tym zaproszenia i upominki,
- wydatki na usługi marketingowe i konsultingowe,
- transakcje obrotu gotówkowego,
- darowizny oraz umowy sponsoringowe.

Określono następujące sposoby realizacji Polityki antykorupcyjnej przez Grupę Kapitałową TAURON:

1. Grupa dochowuje należytej staranności, aby kontakty z podmiotami zewnętrznymi były otwarte i transparentne, tak by wykluczyć możliwość wystąpienia działań korupcyjnych i innych nadużyć.
2. Zobowiązuje się do podejmowania właściwych (w szczególności zgodnych z przepisami prawa), adekwatnych i proporcjonalnych działań w odniesieniu do zaistniałych przypadków działań korupcyjnych

i innych nadużyć. W szczególności spółka powiadamia organy ścigania o wszelkich potencjalnych naruszeniach przepisów prawa w przypadku zaistnienia uzasadnionego podejrzenia takich naruszeń.

3. Zachęca się pracowników i podmioty zewnętrzne do przekazywania informacji w zakresie naruszeń Polityki antykorupcyjnej, a także innych nieprawidłowych zachowań.
4. Zapewnia się podnoszenie świadomości pracowników w zakresie identyfikowania działań korupcyjnych i innych nadużyć poprzez działania informacyjne, szkolenia, inicjatywy dotyczące eliminacji zdarzeń o charakterze korupcyjnym, umożliwiające właściwe zrozumienie Polityki oraz wykorzystanie jej zasad w codziennej pracy.
5. Współpraca z podmiotami zewnętrznymi w celu eliminowania działań korupcyjnych i innych nadużyć.

Procedury należytej staranności

Pełnomocnik ds. Compliance oraz Koordynatorzy ds. Compliance w Grupie Kapitałowej TAURON opierają swoje działania na wytycznych przedstawionych w Standardach rekomendowanych dla systemu zarządzania zgodnością w zakresie przeciwdziałania korupcji oraz systemu ochrony sygnalistów w spółkach notowanych na rynkach organizowanych przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie S.A., przyjętych 8 października 2018 r.

W 2021 roku w Grupie TAURON prowadzono monitoring ryzyk Compliance. W ramach comiesięcznego monitoringu ryzyk, raportowane jest ryzyko nadużyć wewnętrznych, ryzyko nadużyć zewnętrznych, ryzyko zachowań nieetycznych, ryzyko braku zgodności z tytułu nieprzestrzegania przepisów prawa oraz ryzyko korupcji.

Podjęte działania i uzyskane rezultaty

Wśród działań podjętych w ramach Polityki antykorupcyjnej Grupy TAURON kluczową rolę odgrywa badanie i wyjaśnianie działań korupcyjnych i innych nadużyć.

Każdy pracownik jest zobowiązany do zapoznania się z postanowieniami Polityki antykorupcyjnej Grupy TAURON, bezwzględnego stosowania się do jej treści oraz podpisania stosownego oświadczenia o zapoznaniu się z regulacją. Oświadczenia takie najczęściej przechowywane są w aktach osobowych pracownika.

Również nowoprzyjęci pracownicy zapoznawani są z Polityką antykorupcyjną.

W 2021 roku pracownicy działów/obszarów Compliance w Spółce Usług Górniczych oraz TAURON Wydobycie podjęli działania mające na celu poszerzenie zakresu szkoleń okresowych BHP o zagadnienia związane z Compliance oraz RODO.

Ponadto, TAURON Polska Energia zapewnia monitorowanie procedur postępowania oraz regulacji wewnętrznych i wewnątrzkorporacyjnych obowiązujących w Grupie Kapitałowej TAURON, także pod kątem doskonalenia oraz rozwijania systemu przeciwdziałania działaniom korupcyjnym i innym nadużyciom.

G 5.3.2. Korporacyjna Polityka Zakupowa Grupy TAURON

Obowiązująca od 2010 roku Korporacyjna Polityka Zakupowa Grupy Kapitałowej TAURON realizuje priorytety określone w Strategii Grupy, dotyczące zapewnienia stabilności finansowej.

Głównym celem wdrożenia Korporacyjnej Polityki Zakupowej była potrzeba utworzenia transparentnej, konkurencyjnej oraz efektywnej organizacji zakupowej, funkcjonującej w ramach całej Grupy Kapitałowej TAURON. Do tej pory wdrożono wspólne drzewo kategorii zakupowych, wyznaczono kategorie skonsolidowane w Grupie TAURON oraz kategorie kluczowe w spółkach dla których istnieje obowiązek sporządzania strategii zakupu czy platformę zakupową.

Korporacyjna Polityka Zakupowa Grupy TAURON ma służyć realizacji celów strategicznych Obszaru Zakupów, w szczególności w zakresie:

- poprawy efektywności procesów zakupowych poprzez wdrożenie mierników efektywności,
- wzrostu wykorzystania narzędzi elektronicznych w zakupach, poprzez opracowanie i wdrożenie założeń do funkcjonowania i dalszego rozwoju Systemu Wsparcia Organizacji Zakupowej.

Procedury należytej staranności i wewnętrzne regulacje

Do procedur należytej staranności w zakresie Korporacyjnej Polityki Zakupowej należy zaliczyć wszelkie działania mające na celu stałe usprawnianie procesów zakupowych, zarówno w obszarze pozyskiwania dóbr, jak i w zakresie operacyjnej obsługi zamówień. Aby móc pełniej realizować powyższy cel, wdrożone zostały Regulamin Udzielania Zamówień oraz Strategia Zakupu.

Regulamin Udzielania Zamówień

W 2015 roku wdrożono jeden wspólny regulamin zakupowy dla wszystkich spółek Grupy, wraz ze wzorcami dokumentacji przetargowych. Regulamin określa zasady planowania, przygotowywania oraz sposób procedowania i udzielania Zamówień. Dzięki temu proces zakupowy w całej Grupie Kapitałowej jest transparentny i nieskomplikowany z punktu widzenia potencjalnych wykonawców. Należy podkreślić, że wspólna regulacja zakupowa jest sukcesywnie aktualizowana w oparciu o zmieniające się przepisy prawa. Kolejne aktualizacje stanowią odpowiedź na zmieniające się otoczenie rynkowe. Warto również wspomnieć, że obszar zakupów ściśle współpracuje z obszarami Compliance, audytu czy podatków w celu doskonalenia procesu zakupowego.

Strategie Zakupu

Dzięki przygotowanym Strategiom zakupu możliwa jest budowa Bazy Wiedzy w Systemie Wsparcia Organizacji Zakupów (SWOZ) w zakresie optymalizacji zakupowych zastosowanych dla danej kategorii zakupowej.

Powyższe działania mają na celu przede wszystkim obniżenie ryzyka w obszarze łańcucha dostaw oraz uzyskanie dostępu do rozwiązań i innowacji stosowanych przez dostawców.

Zarządzanie kategoriami nierozdzielnie wiąże się z centralizacją zakupów, co pozwala między innymi na wzmocnienie pozycji zakupowej zamawiającego, możliwość bezpośredniej komunikacji z dostawcami na poziomie strategicznym, standaryzację procesów zakupowych w ramach całej organizacji, zunifikowanie warunków współpracy z dostawcami pomiędzy poszczególnymi spółkami oraz efektywne planowanie potrzeb.

Strategie zakupu ułatwiają również wymianę wiedzy w przypadku ewentualnej rotacji menadżerów kategorii zakupowej oraz umożliwiają długoterminowe gromadzenie wiedzy i doświadczeń między nimi.

Podjęte działania i uzyskane rezultaty

Wszystkie powyższe działania mają na celu uproszczenie i standaryzację procesu zakupowego. Zwiększenie konkurencyjności jest kluczowym zadaniem dla obszaru zakupów. Konkurencyjność jest gwarantem redukcji kosztów, obniżenia ryzyka w obszarze łańcucha dostaw oraz uzyskania dostępu do najlepszych rozwiązań na rynku. Wyższa konkurencyjność ofert, to także pozytywny wizerunek zamawiającego na rynku, jako podmiotu transparentnego i profesjonalnego.

G 5.3.3. Kodeks Postępowania dla Kontrahentów Spółek Grupy TAURON

Ważną inicjatywą wdrożoną w Grupie Kapitałowej TAURON w ramach odpowiedzialnego łańcucha dostaw jest włączenie kryteriów zrównoważonego rozwoju do standardu zarządzania procesami zakupowymi. Grupa TAURON promuje ideę odpowiedzialności społecznej wśród swoich dostawców. Oczekuje współpracy z kontrahentami, którzy przestrzegają praw człowieka i działają zgodnie z regulacjami prawnymi, zapewniają bezpieczne i godne warunki pracy oraz stosują nie tylko najwyższe standardy etyczne, ale także dbają o środowisko naturalne i klimat.

Kryteria dotyczące społecznej odpowiedzialności biznesu w stosunku do kontrahentów Grupy TAURON zostały zdefiniowane i zebrane w jeden dokument, tj. Kodeks Postępowania dla Kontrahentów Spółek Grupy TAURON. Od grudnia 2017 roku jest on obowiązkowym kryterium stosowanym w procesie kwalifikacji kontrahentów. Kodeks stanowi obowiązujący standard w Grupie Kapitałowej, promując odpowiedzialność wśród interesariuszy oraz zachęcając do wdrażania odpowiedzialnych praktyk wśród dostawców.

Procedury należytej staranności i wewnętrzne regulacje

Celem Kodeksu Postępowania dla Kontrahentów Spółek Grupy TAURON jest określenie jednolitych standardów oraz transparentnych zasad postępowania w ramach prowadzonej przez spółki działalności biznesowej, w szczególności w zakresie relacji z kontrahentami. Kodeks obejmuje również zasady z zakresu obszaru pracownika (m.in. bezpieczeństwo i higiena prac, dyskryminacja, polityka personalna, praca przymusowa, zatrudnianie dzieci i nieletnich), środowiska naturalnego (ochrona środowiska, odpowiedzialne gospodarowanie zasobami, dbałość o klimat), kontaktów z otoczeniem (m.in. uczciwa konkurencja, zwalczanie nadużyć, bezpieczeństwo i ochrona informacji, relacje inwestorskie).

Kodeks stosowany jest w relacjach z kontrahentami spółek należących do Grupy TAURON i obowiązuje wszystkich pracowników, członków zarządu i organów nadzorczych spółek, a także prokurentów i pełnomocników.

Kodeks jest powiązany z innymi dokumentami w Grupie Kapitałowej TAURON:

- Kodeksem Odpowiedzialnego Biznesu Grupy TAURON,
- Polityką Poszanowania Praw Człowieka w Grupie TAURON,
- Polityką Antykorupcyjną Grupy TAURON,

- Procedurą oceny wiarygodności kontrahentów TAURON Polska Energia S.A.,
- Zasadami dotyczącymi organizowania przedsięwzięć we współpracy z podmiotami zewnętrznymi w Grupie TAURON,
- Regulaminem Udzielania Zamówień w Grupie TAURON.

Podjęte działania i uzyskane rezultaty

Kontrahent, który bierze udział w postępowaniu organizowanym przez spółki Grupy Kapitałowej TAURON, zobligowany jest do złożenia oświadczenia potwierdzającego zapoznanie się z Kodeksem Odpowiedzialnego Biznesu Grupy TAURON i przestrzegania jego postanowień. Powyższe oświadczenie zostało zamieszczone na stronie internetowej Spółki, pod adresem:

https://swoz.tauron.pl/swoz2/platform/application?MP_action=publicFilesList&folder=000f0003&MP_module=main

G 5.3.4. Polityka Compliance Grupy TAURON

Polityka Compliance Grupy TAURON określa podstawowe zasady funkcjonowania Systemu zarządzania zgodnością w Grupie TAURON, w szczególności: cel, strukturę, narzędzia, etapy oraz obszary zarządzania zgodnością.

Polityka Compliance obowiązuje wszystkich pracowników, członków zarządu i organów nadzorczych spółek, a także prokurentów i pełnomocników Grupy TAURON.

System zarządzania zgodnością służy ograniczeniu ryzyka sankcji, strat finansowych, a także utraty reputacji, przyczyniając się jednocześnie do budowy i utrwalenia pozytywnego wizerunku Grupy TAURON. System ten został stworzony z uwzględnieniem potrzeb i specyfiki całej organizacji oraz obejmuje działalność wszystkich jednostek organizacyjnych spółek Grupy TAURON.

W Grupie TAURON System zarządzania zgodnością tworzą:

- Pełnomocnik ds. Compliance,
- Koordynatorzy ds. Compliance,
- Komisja Etyki.

Należyta staranność w Grupie Kapitałowej TAURON może być wykazana na podstawie m.in.:

- przyjęcia i stosowania Kodeksu Odpowiedzialnego Biznesu Grupy TAURON,
- przyjęcia i stosowania Polityki Compliance Grupy TAURON,
- uregulowania funkcji zarządzania zgodnością w Grupie TAURON,
- przyjęcia i stosowania Polityki antykorupcyjnej Grupy TAURON,
- przeprowadzania szkoleń i kampanii informacyjno-edukacyjnych z zakresu Compliance,
- wdrożenia klauzul antykorupcyjnych do stosowania w umowach,
- przyjęcia i stosowania Zasad przyjmowania i wręczania upominków w Grupie TAURON,
- uregulowania i wdrożenia Systemu Zgłaszania Nadużyć w Grupie TAURON oraz prowadzenia postępowań wyjaśniających,
- wdrożenia i stosowania Procedury Oceny Wiarygodności Kontrahentów w Grupie TAURON,
- wdrożenia i stosowania Zasad postępowania w przypadku kontroli w spółkach Grupy TAURON,
- wdrożenia i stosowania Procedury przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu w Grupie TAURON.

G 5.3.5. Zasady przeciwdziałania konfliktowi interesów w Grupie TAURON

Kodeks Odpowiedzialnego Biznesu Grupy TAURON stanowi: „Unikamy sytuacji, które mogłyby wywołać konflikt interesów. Konflikt interesów w przypadku pracownika Grupy TAURON ma miejsce wtedy, gdy działając w interesie własnym lub w interesie dowolnego podmiotu, pracownik ten działa jednocześnie wbrew interesom Grupy TAURON. Otwarcie komunikujemy przypadki, które stanowią lub mogą stanowić źródło konfliktu interesów, oraz podejmujemy działania mające na celu zminimalizowanie ryzyka wystąpienia konfliktu interesów”.

Z tego względu Grupa TAURON prowadzi działalność w sposób transparentny z poszanowaniem przepisów prawa, postanowień regulacji wewnętrznych i wewnątrzkorporacyjnych oraz standardów etyki, co przekłada się na działania mające na celu wyeliminowanie sytuacji mogących prowadzić do wystąpienia konfliktu interesów.

W Grupie TAURON obowiązują także Zasady przeciwdziałania konfliktowi interesów. Ich celem jest: wskazanie okoliczności, które stanowią konflikt interesów lub mogą powodować jego powstanie, określenie zasad

zapobiegania, identyfikowania oraz zarządzania konfliktem interesów oraz podnoszenie poziomu świadomości wśród pracowników w zakresie identyfikowania, unikania oraz ujawniania konfliktu interesów.

Pracownicy Grupy TAURON są zobowiązani do zgłaszania możliwości wystąpienia potencjalnego lub rzeczywistego konfliktu interesów.

W celu udokumentowania okoliczności lub zdarzeń mogących skutkować lub skutkujących powstaniem konfliktu interesów w spółkach, prowadzone są rejestry konfliktu interesów.

Dodatkowo wskazać należy, że praktycznym przejawem przeciwdziałania konfliktowi interesów w Grupie TAURON jest składanie przez członków komisji przetargowych oraz biegłych, na potrzeby danego postępowania zakupowego, oświadczeń o nie pozostawianiu z wykonawcą w stosunku prawnym lub faktycznym, który mógłby budzić uzasadnione wątpliwości co do jego bezstronności.

Co więcej, zgodnie z obowiązującym w TAURON Polska Energia S.A. Regulaminem Pracy, jednym z podstawowych obowiązków pracownika jest poinformowanie swojego przełożonego o podjęciu dodatkowego zatrudnienia, działalności gospodarczej lub realizacji zleceń, których zakres może prowadzić do konfliktu interesów pomiędzy pracodawcą a pracownikiem.

G 5.3.6. Polityka ochrony danych osobowych dla podmiotów w Grupie TAURON

W Grupie Kapitałowej TAURON obowiązuje Polityka ochrony danych osobowych dla podmiotów Grupy TAURON.

Dokument określa obowiązujące w Grupie TAURON zasady bezpieczeństwa oraz poufności danych, a także reguluje kwestie dostępu do informacji o ich przetwarzaniu dla osób, których dane dotyczą. W przypadku, gdyby pomimo stosowanych środków bezpieczeństwa, doszło do naruszenia ochrony danych osobowych (np. wycieku danych lub ich utraty), Administratorzy Ochrony Danych Osobowych w Grupie TAURON, na specjalnie przygotowanych formularzach, informują, w sposób zgodny z przepisami prawa, o takim zdarzeniu osoby, których dane osobowe dotyczą.

Do procedur należytej staranności zawartych w opisywanej Polityce należą w szczególności:

1. Ogólne zasady przetwarzania danych osobowych określonych w art. 5 RODO.2. Zasady zapewniające, aby dane przetwarzane były zgodnie z prawem – art. 6 – 11 RODO.3;
2. Obowiązki Administratorów przestrzegania praw osób, których dane są przetwarzane – art. 12-23 RODO;
3. Regulacje wypełniania ogólnych obowiązków w zakresie przetwarzania danych ciążących na Administratorze i Podmiocie przetwarzającym (m. in. wzorzec umowy powierzenia przetwarzania danych osobowych) – art. 24 – 31 RODO;
4. Niezbędne działania bezpieczeństwa przetwarzania danych uwzględniając charakter zakres, kontekst i cele przetwarzania danych – art. 32- 36 RODO;
5. Mechanizmy kontroli nad przetwarzaniem danych w postaci monitorowania przestrzegania przepisów i przyjętych procedur przetwarzania przez Inspektora Ochrony Danych – art. 27- 43;
6. Wymagania w zakresie przekazywania danych do państw trzecich i instytucji międzynarodowych – art. 44 – 49 RODO.

W 2021 roku Grupa TAURON roku kontynuowała aktualizację implementacji wymogów Rozporządzenia z uwagi na konieczność:

- zapewnienia ochrony danych osobowych niezależnie od miejsca ich przetwarzania,
- realizacji analiz ryzyka dla oceny skutków ochrony danych osobowych,
- obowiązkowej notyfikacji naruszeń ochrony,
- zapewnienia domyślnej ochrony danych osobowych i ochrony prywatności w fazie projektowania (privacy by design),
- realizacji uprawnień dla klientów i kontrahentów, których dane dotyczą (np. „prawa do bycia zapomnianym”),
- aktualizacji treści klauzul informacyjnych i zgód w zakresie przetwarzania danych osobowych,
- dostosowania systemów informatycznych do nowych wymagań bezpieczeństwa przetwarzania danych osobowych.

W Polityce, zgodnie z art. 24 oraz art. 32 RODO, przy wykonywaniu wyżej wymienionych obowiązków w zakresie zapewnienia zgodności, zaimplementowano działania uwzględniające stan wiedzy technicznej, koszty, charakter, zakres, kontekst, cele przetwarzania, a także ryzyka, na jakie są narażone przetwarzane dane.

W Grupie Kapitałowej TAURON przestrzegane są następujące zasady:

- Legalność przetwarzania danych osobowych: dane osobowe przetwarzane są zgodnie z powszechnie obowiązującym prawem, na podstawie ustalonej podstawy prawnej;
- Rzetelność: dane osobowe przetwarzane są w sposób rzetelny, adekwatnie, stosownie oraz niezbędnie do celów ich przetwarzania;
- Celowość: dane osobowe przetwarzane są w konkretnych celach;
- Rozliczalność: Grupa TAURON skutecznie dokumentuje postępowanie z danymi osobami, tak aby rozliczyć się ze spełnienia obowiązków prawnych ich przetwarzania;
- Minimalizacja: Grupa TAURON minimalizuje przetwarzanie danych osobowych, udostępniając je tylko w celach niezbędnych, o których wcześniej informuje;
- Prawdliwość: Grupa TAURON z najwyższą starannością dba o prawidłowość danych, dokonując ich weryfikacji i umożliwiając ich właścicielom (podmiotom praw RODO) np. aktualizację;
- Bezpieczeństwo: szczególny nacisk kładzie się na bezpieczeństwo przetwarzania danych osobowych w systemach IT, implementując narzędzia i procedury zwiększenia cyberbezpieczeństwa. Procedury optymalizujące bezpieczeństwo danych są wdrażane i aktualizowane, a pracownicy Grupy TAURON szkoleni w przedmiotowym zakresie.

Podjęte działania i uzyskane rezultaty

Grupa Kapitałowa TAURON w 2021 roku podjęła dalsze intensywne działania wykazania dbałości o bezpieczeństwo przetwarzanych danych osobowych, poprzez:

1. Zapewnienie aktualizacji regulacji wewnętrznych, w tym przygotowania zmian do Polityki, w zakresie dotyczącym zmieniającego się otoczenia.
2. Utrzymanie aktualności inwentaryzacji sprzętu i oprogramowania służącego do przetwarzania informacji obejmującej ich rodzaj i konfigurację.
3. Przeprowadzanie okresowych analiz ryzyka utraty integralności, dostępności lub poufności informacji oraz podejmując działania minimalizujące to ryzyko, stosownie do wyników przeprowadzonej analizy.
4. Podejmowanie działań zapewniających, że osoby zaangażowane w proces przetwarzania informacji posiadają stosowne uprawnienia i uczestniczą w tym procesie w stopniu adekwatnym do realizowanych przez nie zadań oraz obowiązków mających na celu zapewnienie bezpieczeństwa informacji.
5. Bezwzględne zmiany uprawnień, w przypadku zmiany zadań osób, o których mowa w pkt 4.
6. Zapewnienie szkoleń osób zaangażowanych w proces przetwarzania informacji, ze szczególnym uwzględnieniem takich zagadnień, jak:
 - a. zagrożenia bezpieczeństwa informacji,
 - b. skutki naruszenia zasad bezpieczeństwa informacji, w tym odpowiedzialność prawna,
 - c. stosowanie środków zapewniających bezpieczeństwo informacji, w tym urządzenia i oprogramowanie minimalizujące ryzyko błędów ludzkich,
7. Zapewnienie ochrony przetwarzanych informacji przed ich kradzieżą, nieuprawnionym dostępem, uszkodzeniami lub zakłóceniami, poprzez:
 - a. monitorowanie dostępu do informacji,
 - b. czynności zmierzające do wykrycia nieautoryzowanych działań związanych z przetwarzaniem informacji,
 - c. zapewnienie środków uniemożliwiających nieautoryzowany dostęp na poziomie systemów operacyjnych, usług sieciowych i aplikacji.
8. Ustanowienie i przestrzeganie podstawowych zasad gwarantujących bezpieczną pracę przy przetwarzaniu mobilnym i pracy na odległość.
9. Zabezpieczenie informacji w sposób uniemożliwiający nieuprawnionemu jej ujawnienie, modyfikację, usunięcie lub zniszczenie.
10. Zawieranie w umowach serwisowych podpisanych ze stronami trzecimi zapisów gwarantujących odpowiedni poziom bezpieczeństwa informacji.
11. Wyznaczenie zasad postępowania z informacjami, zapewniających minimalizację wystąpienia ryzyka kradzieży informacji i środków przetwarzania informacji, w tym urządzeń mobilnych.
12. Zaimplementowanie odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa w systemach teleinformatycznych, polegającego w szczególności na:
 - a. dbałości o aktualizację oprogramowania,
 - b. minimalizowaniu ryzyka utraty informacji w wyniku awarii,
 - c. ochronie przed błędami, utratą, nieuprawnioną modyfikacją,
 - d. stosowaniu mechanizmów kryptograficznych w sposób adekwatny do zagrożeń lub wymogów przepisu prawa,

- e. zapewnieniu bezpieczeństwa plików systemowych,
 - f. redukcji ryzyk wynikających z wykorzystania opublikowanych podatności technicznych systemów teleinformatycznych,
 - g. niezwłocznym podejmowaniu działań po dostrzeżeniu nieujawnionych podatności systemów teleinformatycznych na możliwość naruszenia bezpieczeństwa,
 - h. kontroli zgodności systemów teleinformatycznych z odpowiednimi normami i politykami bezpieczeństwa, w tym wdrożenia retencji danych.
13. Wdrożenie systemu bezzwłocznego zgłaszania incydentów naruszenia bezpieczeństwa informacji w określony i z góry ustalony sposób, umożliwiające szybkie podjęcie działań korygujących.
14. Audyt wewnętrzny w zakresie bezpieczeństwa informacji, w tym szczególnie audyt systemów IT, w których dochodzi do przetwarzania danych osobowych.

W 2021 nie odnotowano uzasadnionej skargi dotyczącej naruszenia prywatności klienta otrzymanej od organów regulacyjnych, natomiast liczba uzasadnionych skarg dotyczących naruszenia prywatności podmiotu danych RODO otrzymanych od podmiotów zewnętrznych i uznanych przez spółki Grupy TAURON uległa obniżeniu z 341 skarg w 2020 roku do 2 skarg w 2021. Powyższe jest wynikiem podjętych działań naprawczych oraz optymalizujących poufność i integralność danych osobowych przetwarzanych przez administratorów, jak również zwiększenia jakości i skrócenia czasu udzielania odpowiedzi na żądania podmiotów RODO (osób, których dane przetwarzano).

Wzrost łącznej liczby stwierdzonych wycieków, kradzieży lub przypadków utraty danych klienta do poziomu 674 przypadków w 2021 roku (dynamika w stosunku do roku poprzedniego na poziomie ponad 1000%) wynika z wycieku danych u Procesorów TAURON Sprzedaż Sp. z o.o. (kontrahent przetwarzający dane osobowe klientów w imieniu administratora) w wyniku niezabezpieczenia serwera.

W celu zapewnienia bezpieczeństwa danych objętych wyciekami, bezpośrednio po zdarzeniu, w Grupie TAURON wdrożono stały monitoring oraz działania naprawcze polegające przede wszystkim na:

- przekazywaniu osobom, których dotyczyła możliwość nieuprawnionego dostępu do danych, informacji o incydencie oraz jego możliwych konsekwencjach,
- zapewnieniu klientom narażonym na ryzyko nieuprawnionego dostępu do danych osobowych możliwości bezpłatnego korzystania z usługi „Alert BIK”,
- utworzeniu dedykowanej zdarzeniu skrzynki e-mail: kontakt.odo@tauron.pl, za pośrednictwem której klienci mogli zgłaszać wszelkie zagadnienia związane ze sprawą,
- prowadzeniu na stronie internetowej www.tauron.pl akcji informacyjnej, w ramach której udostępniono klientom sekcję kluczowych informacji dotyczących możliwego naruszenia bezpieczeństwa danych osobowych odnoszących się do przedmiotowego incydentu.

Ponadto, w trakcie dwóch kolejnych weekendów po incydencie, funkcjonowała dedykowana infolinia obsługowa Grupy TAURON odpowiadająca na pytania klientów, których dane mogły być przedmiotem naruszenia.

Poniższa tabela przedstawia istotne skargi dotyczące naruszenia prywatności klientów i utraty danych klienckich w Grupie TAURON w 2021 roku.

Tabela nr 10. GRI 418-1. Istotne skargi dotyczące naruszenia prywatności klientów i utraty danych klienckich w Grupie Kapitałowej TAURON w 2021 roku

Istotne dane dotyczące prywatności klientów w 2021 roku	
Łączna liczba stwierdzonych wycieków, kradzieży lub przypadków utraty danych klienta	674
Liczba uzasadnionych skarg dotyczących naruszenia prywatności klienta otrzymanych od podmiotów zewnętrznych i uznanych przez organizację	2
Liczba uzasadnionych skarg dotyczących naruszenia prywatności klienta otrzymanych od organów regulacyjnych	0
Łączna liczba uzasadnionych skarg dotyczących naruszenia prywatności klienta	2

Centrum powstawania istotnych skarg naruszeń prywatności klientów i utraty danych klienckich (wycieku danych) w 2021 roku są spółki: TAURON Sprzedaż, TAURON Sprzedaż GZE

G 5.3.7. Polityka Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem w Grupie TAURON

Polityka Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem w Grupie TAURON została wdrożona w lipcu 2018 roku i obowiązuje we wszystkich spółkach Grupy TAURON. Obecnie trwa proces aktualizacji jej postanowień, którego zakończenie jest przewidywane na 1 Q 2022 roku.

Polityka Bezpieczeństwa oraz powiązane z nią regulacje szczegółowe tworzą w ramach Grupy TAURON jednolity, spójny i kompleksowy System Zarządzania Bezpieczeństwem, który:

- zapewnia optymalny, adekwatny do występujących zagrożeń poziom Bezpieczeństwa,
- uwzględnia identyfikowane ryzyka,
- zapewnia ustrukturyzowaną reakcję na zagrożenia minimalizujące skutki lub eliminujące ryzyko ich wystąpienia,
- zapewnia, że podejmowane działania mają charakter systemowy, ukierunkowany na dążenie do osiągnięcia planowanych celów bezpieczeństwa.

Polityka Bezpieczeństwa określa podejście Grupy TAURON do zapewnienia bezpieczeństwa w ramach prowadzonej działalności biznesowej oraz opisuje działanie w ramach Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem, który będzie utrzymywany przez Grupę TAURON.

Polityka określa standardy, zasady postępowania oraz struktury organizacyjne w zakresie bezpieczeństwa w ramach Grupy TAURON, z przypisaniem kompetencji i odpowiedzialności.

Zarządzanie bezpieczeństwem w ramach wdrożonego Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem podzielono na merytoryczne obszary i są to m.in.:

1. Zarządzanie Systemem Zarządzania Bezpieczeństwem,
2. Zarządzanie bezpieczeństwem informacji,
3. Zarządzanie bezpieczeństwem systemów IT/OT,
4. Zarządzanie bezpieczeństwem fizycznym,
5. Zarządzanie bezpieczeństwem osobowym,
6. Zarządzanie incydentami bezpieczeństwa.

W ramach każdego obszaru utworzone są szczegółowe regulacje wewnętrzne i wewnątrzkorporacyjne.

System Zarządzania Bezpieczeństwem oparto o międzynarodowe standardy w zakresie zarządzania bezpieczeństwem informacji takie jak norma ISO 27001 oraz standardy NIST.

Procedury należytej staranności i wewnętrzne regulacje

W ramach Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem powołano szereg regulacji wewnątrzkorporacyjnych szczegółowo regulujących określone aspekty bezpieczeństwa w danym obszarze działania:

1. Polityka Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem w Grupie TAURON – dokument generalny,
2. Polityka Klasyfikacji i Postępowania z Informacją w Grupie TAURON,
3. Polityka Bezpieczeństwa Fizycznego w Grupie TAURON, wraz z ze zbiorem wymagań szczegółowych dla Bezpieczeństwa fizycznego,
4. Zasady Zarządzania Systemami IT w Grupie TAURON,
5. Obszerny zbiór standardów bezpieczeństwa dla obszaru IT/OT,
6. Zasady Zarządzania Incydentami w Grupie TAURON.

Na potrzeby doprecyzowania aspektów zarządzania bezpieczeństwem spółki mogą tworzyć wewnętrzne regulacje, stosując zasadę, że regulacje te nie mogą obniżać poziomu bezpieczeństwa usankcjonowanego regulacjami wewnątrzkorporacyjnymi.

W ramach Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem funkcjonuje zbiór procesów odpowiedzialnych za różne aspekty zarządzania bezpieczeństwem, które realizowane są odpowiednio w całej Grupie TAURON.

Podjęte działania i uzyskane rezultaty

Z uwagi na to, że bezpieczeństwo Grupy TAURON to w dużej mierze postawy i zachowania pracowników i współpracowników, prowadzi się szereg działań edukacyjnych, mających na celu podnoszenie świadomości i kompetencji w zakresie szeroko rozumianego bezpieczeństwa:

1. Szkolenia e-learningowe obowiązkowe dla wszystkich pracowników,
2. Obowiązkowe szkolenia wstępne z podstawowych aspektów bezpieczeństwa dla nowozatrudnionych,
3. Szkolenia merytoryczne, dla pracowników odpowiedzialnych za różne aspekty bezpieczeństwa (bezpieczeństwo informacji, bezpieczeństwo IT/OT, audyty bezpieczeństwa),
4. Ponadto zasady obowiązujące w Polityce są przypominane poprzez akcje informacyjne oraz treści dostępne na stronie intranetowej Grupy,
5. Alerty i informacje bezpieczeństwa, jako reakcje na bieżące i pojawiające się zagrożenia dla Grupy TAURON.

Grupa TAURON podejmuje szereg działań w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa infrastruktury Grupy TAURON, m.in. poprzez:

1. Utrzymywanie rozbudowanej infrastruktury monitorowania bezpieczeństwa, bezpieczeństwa fizycznego oraz IT/OT,
2. Stosowanie zabezpieczeń technicznych i organizacyjnych (bezpieczeństwo fizyczne, bezpieczeństwo teleinformatyczne),
3. Utrzymywanie struktur odpowiedzialnych za wykrywanie i szybką reakcję na incydenty bezpieczeństwa (własny CSIRT, SOC, SMA),
4. Współpracę z organami i służbami państwa w zakresie identyfikowania, neutralizowania zagrożeń i ataków na systemy i infrastrukturę Grupy TAURON,
5. Przeprowadzanie audytów i testów bezpieczeństwa,
6. Stosowanie pryncypiów security by design oraz security by default w projektowaniu, zamawianiu, utrzymywaniu systemów, infrastruktury mających wpływ na bezpieczeństwo,
7. Partycypowanie w strukturach Krajowego Systemu Cyberbezpieczeństwa,
8. Budowanie planów ciągłości działania w oparciu o wewnętrzne korporacyjne regulacje dotyczące zarządzania ciągłością działania,
9. Współpracę z podmiotami sektora elektro-energetycznego w zakresie wymiany informacji o zagrożeniach, reakcji na incydenty, opiniowania i uzgadniania wspólnych standardów bezpieczeństwa.

Grupa TAURON podejmuje szereg działań w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i podniesienia świadomości klientów Grupy TAURON, m.in. poprzez:

1. Przekazywanie informacji do klientów o zagrożeniach bezpośrednio ich dotyczących, np.: wyłudzenia, phishing, podszywanie się pod Grupę TAURON, fałszywe SMS-y, itd.,
2. Utrzymywanie i aktualizację informacji o zagrożeniach bezpośrednio dotyczących klientów na witrynie Grupy TAURON.

G 5.4. Ryzyka związane ze zrównoważonym rozwojem Grupy Kapitałowej TAURON

Ryzyka związane ze zrównoważonym rozwojem Grupy TAURON klasyfikowane są zgodnie z Modelem ryzyk opisanym w punkcie G 4.4.6. Na tej podstawie wydzielono następujące kategorie ryzyk:

1. Ryzyko prawne przedstawione w części G 5.4.1. niniejszego Sprawozdania,
2. Ryzyko Compliance przedstawione w części G 5.4.2. niniejszego Sprawozdania,
3. Ryzyko procesu zakupowego przedstawione w części G 5.4.3. niniejszego Sprawozdania,
4. Ryzyko związane ze zmianami klimatu przedstawione w części E 1.2.1. niniejszego Sprawozdania,
5. Ryzyko środowiskowe przedstawione w części E 1.2.2. niniejszego Sprawozdania,
6. Ryzyko społeczne przedstawione w części S 2.2.1. niniejszego Sprawozdania,
7. Ryzyko zarządzania kapitałem ludzkim przedstawione w części S 1.2.1. niniejszego Sprawozdania,
8. Ryzyko komunikacji wewnętrznej przedstawione w części S 1.2.2. niniejszego Sprawozdania,
9. Ryzyko BHP przedstawione w części S 1.2.3. niniejszego Sprawozdania.

Dla każdego z ryzyk przyporządkowano również trend oraz poziom istotności, zgodnie z poniższym oznaczeniem:



niska istotność



umiarkowana istotność



średnia istotność



duża istotność

G 5.4.1. Ryzyko prawne

Tabela nr 11 przedstawia Ryzyko prawne zidentyfikowane w Grupie Kapitałowej TAURON. Zgodnie z opisaniem w punkcie G 4.4.6. Modelem ryzyk, Ryzyko prawne zakwalifikowano do kategorii: Ryzyko operacyjne/Otoczenie.

Tabela nr 11. Ryzyko prawne zidentyfikowane w Grupie Kapitałowej TAURON

Lp.	Nazwa ryzyka	Opis ryzyka	Trend i istotność ryzyka	Reakcja na ryzyko
1.	Ryzyko prawne	Ryzyko związane z nieprzestrzeganiem przepisów prawa, błędną interpretacją nowych przepisów i regulacji, wymogami nakładanymi przez regulatora i organy nadzorujące. Skutkiem materializacji ryzyka mogą być kary finansowe, odpowiedzialność karna i cywilnoprawna, utrata wizerunku Grupy.	→ 	1. Stały monitoring otoczenia regulacyjnego i zmian przepisów prawa, w tym z zakresu zagadnień społecznych, poszanowania praw człowieka, przeciwdziałania korupcji, ochrony środowiska i zagadnień pracowniczych. 2. Wdrażanie wymaganych zmian do regulacji wewnętrznych i wewnątrzkorporacyjnych. 3. Powoływanie grup roboczych mających na celu przygotowanie i wdrożenie wymaganych zmian wynikających z otoczenia prawnego. 4. Stała współpraca z organami nadzorującymi rynek energii i rynek kapitałowy. 5. Konsultacje z jednostkami organizacyjnymi z zakresu projektowanych regulacji kluczowych dla obszaru zgodności. 6. Szkolenia pracowników ze znajomości przepisów prawa i regulacji wewnętrznych.

G 5.4.2. Ryzyko Compliance

Tabela nr 12 przedstawia Ryzyko Compliance zidentyfikowane w Grupie Kapitałowej TAURON. Zgodnie z opisaniem w punkcie G 4.4.6. Modelem ryzyk, Ryzyko Compliance zakwalifikowano do kategorii: Ryzyko operacyjne/Ryzyko Compliance.

Tabela nr 12. Ryzyko Compliance zidentyfikowane w Grupie Kapitałowej TAURON

Lp.	Nazwa ryzyka	Opis ryzyka	Trend i istotność ryzyka	Reakcja na ryzyko
1.	Ryzyko nadużyć wewnętrznych	Ryzyko związane z przywłaszczeniem lub wykorzystywaniem majątku spółki, jego dewastacją, kradzieżą, wykorzystywaniem pozycji służbowej do uzyskiwania korzyści osobistych skutkujące stratami finansowymi, sankcjami karnymi i administracyjnymi, odpowiedzialnością karną i cywilnoprawną.	→ 	1. Działania edukacyjne i szkoleniowe wśród pracowników, w tym obowiązkowe szkolenie e-learningowe w zakresie Systemu Zarządzania Zgodnością w Grupie TAURON. 2. Efektywne funkcjonowanie w organizacji systemu zgłaszania nadużyć (whistleblowing system), umożliwiającego zgłaszanie potencjalnych przypadków nadużyć przez pracowników Grupy TAURON do bezpośredniego przełożonego, Komisji Etyki, Pełnomocnikowi ds. Compliance/ Koordynatorowi ds. Compliance lub poprzez formularz zgłoszenia nadużyć na stronie http://www.tauron.pl/.

				3. Prowadzenie postępowań wyjaśniających przez Pełnomocnika ds. Compliance lub Koordynatorów ds. Compliance. 4. Budowa kultury organizacyjnej opartej na wartościach i zasadach Grupy TAURON. 5. Realizacja Polityki Antykorupcyjnej Grupy TAURON. 6. Stosowanie zasad wynikających z Kodeksu Odpowiedzialnego Biznesu Grupy TAURON. 7. Realizacja postanowień Zasad przyjmowania i wręczania upominków w Grupie TAURON.
2.	Ryzyko nadużyć zewnętrznych	Ryzyko związane z wystąpieniem nadużycia zewnętrznego, które ma wpływ na działalność Grupy TAURON poprzez: ujawnianie informacji osobom nieuprawnionym, utratę informacji, szpiegostwo handlowe, zamach terrorystyczny i ataki hakerów, wyłudzenia podatkowe, kradzież, wandalizm, fałszerstwo, prawnie brudnych pieniędzy, zamach terrorystyczny.	→ 	1. Podnoszenie świadomości pracowników poprzez szkolenia i kampanie informacyjne o istniejących zagrożeniach nadużyć zewnętrznych. 2. Realizacja postanowień Kodeksu Postępowania dla Kontrahentów Spółek Grupy TAURON. 3. Wdrożenie klauzul antykorupcyjnych do umów z kontrahentami. 4. Realizacja postanowień Polityki Antykorupcyjnej Grupy TAURON. 5. Efektywne stosowanie w organizacji systemu zgłaszania nadużyć (whistleblowing system), umożliwiającego zgłaszanie potencjalnych przypadków nadużyć, system umożliwia również zgłaszanie nadużyć przez podmioty zewnętrzne poprzez formularz zgłoszenia nadużyć na stronie http://www.tauron.pl/. 6. Monitoring współpracy z kontrahentami oraz badanie ich wiarygodności w Grupie TAURON. 7. Propagowanie najlepszych praktyk, doskonalenie procedur, prowadzenie szkoleń oraz stosowanie Kodeksu Odpowiedzialnego Biznesu Etyki Biznesowej Grupy TAURON i funkcjonowanie systemu zgłaszania nadużyć. 8. Budowa i upowszechnianie kultury organizacyjnej opartej na wartościach i zasadach Grupy TAURON.
3.	Ryzyko zachowań nieetycznych oraz mobbingu	Ryzyko obejmuje wystąpienie zachowań nieetycznych skutkujących w szczególności brakiem współpracy, złą atmosferą w zespole, mobbing, molestowanie, obrażanie, dyskryminacja pracowników.	→ 	1. Rozwijanie kultury organizacyjnej opartej na wartościach i zasadach Grupy TAURON. 2. Prowadzenie działań informacyjnych w celu zaznajomienia pracowników z obowiązującymi w Grupie TAURON standardami postępowania i wartościami korporacyjnymi określonych w Kodeksie Odpowiedzialnego Biznesu Grupy TAURON, Polityce poszanowania praw człowieka w Grupie TAURON, Polityce przestrzegania zasad etyki oraz przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Grupie TAURON. 3. Propagowanie wiedzy w zakresie przyjętych do stosowania w społeczeństwie zasad współżycia społecznego, norm moralnych i zasad słuszności. 4. Podnoszenie świadomości pracowników poprzez szkolenia i kampanie informacyjne w zakresie etycznego postępowania.

				5. Efektywne stosowanie w organizacji systemu zgłaszania nadużyć (whistleblowing system), umożliwiającego zgłaszanie potencjalnych przypadków nadużyć, system umożliwia również zgłaszanie nadużyć przez podmioty zewnętrzne poprzez formularz zgłoszenia nadużyć na stronie http://www.tauron.pl/ .
--	--	--	--	--

G 5.4.3. Ryzyko procesu zakupowego

Tabela nr 13 przedstawia Ryzyko procesu zakupowego zidentyfikowane w Grupie Kapitałowej TAURON. Zgodnie z opisaniem w G 4.4.6. Modelem ryzyk, Ryzyko procesu zakupowego zakwalifikowano do kategorii: Ryzyko operacyjne/Klienci i kontrahenci.

Tabela nr 13. Ryzyko procesu zakupowego zidentyfikowane w Grupie Kapitałowej TAURON

Lp.	Nazwa ryzyka	Opis ryzyka	Trend i istotność ryzyka	Reakcja na ryzyko
1.	Ryzyko procesu zakupowego	Ryzyko związane z prowadzonymi postępowaniami zakupowymi, ich błędną realizacją, nieplanowanym wzrostem kosztów zakupu, uwzględniające metody zapobiegania łamaniu praw człowieka przez partnerów biznesowych, przeciwdziałaniu korupcji i nadużyć w procesie zakupowym oraz przestrzeganiu standardów etyczno-moralnych w trakcie jego realizacji. Skutkiem materializacji ryzyka są niekorzystne umowy zakupowe, konieczność unieważnienia postępowań przetargowych, utrata wizerunku Grupy Kapitałowej TAURON i wiarygodności wobec interesariuszy.	→ ■	1. Realizacja postanowień Kodeksu Postępowania dla Kontrahentów Spółek Grupy TAURON. 2. Stosowanie Polityki Antykorupcyjnej Grupy TAURON. 3. Stosowanie klauzul antykorupcyjnych do umów z kontrahentami 4. Realizacja Polityki Poszanowania Praw Człowieka. 5. Standaryzacja zasad prowadzenia postępowań w procesie zakupowym i jego transparentność. 6. Budowanie trwałych relacji z kontrahentami, opartych na zaufaniu i wzajemnym szacunku. 7. Oczekiwanie od kontrahentów przestrzegania przepisów prawa, standardów etycznych i dobrych praktyk handlowych, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, zasad dyskryminacji i nierównego traktowania, poszanowania praw człowieka i godności pracowników, przejrzystej polityki personalnej, ochrony środowiska, uczciwej konkurencji, zapobiegania i zwalczania nadużyć oraz bezpieczeństwa i ochrony informacji. 8. Stosowanie wzorców umów i klauzul standardowych do umów w zakresie przestrzegania praw człowieka przez partnerów biznesowych Grupy Kapitałowej TAURON.

G 5.5. Mechanizm zgłaszania nadużyć

W Grupie TAURON obowiązuje System zgłaszania nadużyć stanowiący usystematyzowany ciąg następujących po sobie działań, służących przyjęciu i rozpatrzeniu otrzymanego zgłoszenia oraz poinformowania zgłaszającego o wynikach przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego.

System Zgłaszania Nadużyć (ang. whistleblowing) stanowi element systemu zarządzania zgodnością w organizacji.

System Zgłaszania Nadużyć funkcjonuje w oparciu o postanowienia zawarte w Kodeksie Odpowiedzialnego Biznesu Grupy TAURON, Polityce Compliance Grupy TAURON oraz Polityce antykorupcyjnej Grupy TAURON.

W ramach tego systemu umożliwia się sygnalizowanie działań niezgodnych z prawem oraz naruszeń regulacji wewnątrzkorporacyjnych za pośrednictwem przyjętych w Grupie TAURON kanałów komunikacji, tj.:

- osobiście do Pełnomocnika ds. Compliance,
- pisemnie, na adres: Pełnomocnik ds. Compliance, ul. Ks. Piotra Ściegiennego 3, 40 -114 Katowice,
- telefonicznie: + 48 32 774 22 22,
- poprzez e –mail: compliance@tauron.pl,
- poprzez Formularz Zgłoszenia Nadużycia dostępny na stronie: <https://www.tauron.pl/tauron/o-tauronie/formularz-zgloszenia-naduzycia/>.

W Spółkach Grupy TAURON zgłoszenia nadużyć można dokonać osobiście, telefonicznie, pisemnie na adres Koordynatora ds. Compliance.

Pracownicy są zobowiązani do niezwłocznego informowania o każdym uzasadnionym podejrzeniu występowania działań korupcyjnych lub innych nadużyć. W tym celu Grupa Kapitałowa TAURON zapewnia:

- wskazane wyżej kanały komunikacji pozwalające pracownikom oraz podmiotom zewnętrznym na bezpieczne (w tym anonimowe) zgłaszanie potencjalnych przypadków naruszeń,
- poufność danych osoby zgłaszającej oraz przekazywanych informacji,
- ochronę przed wszelkimi formami działań odwetowych w przypadku osób zgłaszających w dobrej wierze działania korupcyjne oraz inne nadużycie.

Podmioty zewnętrzne, w szczególności kontrahenci i inni interesariusze spółek Grupy TAURON, w przypadku identyfikacji nieprawidłowości w ramach działalności Grupy TAURON mają również możliwość skorzystania z Formularza Zgłoszenia Nadużycia.

Pełnomocnik ds. Compliance, a w spółce innej niż TAURON Polska Energia Koordynator ds. Compliance, po otrzymaniu zgłoszenia potwierdza osobie dokonującej zgłoszenia fakt jego przyjęcia, z wyłączeniem zgłoszeń anonimowych, oraz dokonuje weryfikacji jego prawdziwości, a następnie podejmuje, z zachowaniem należytej staranności, działania następcze w celu wyjaśnienia okoliczności wskazanych w zgłoszeniu zgodnie z procedurami obowiązującymi w tym zakresie w Grupie Kapitałowej TAURON.

Pełnomocnik ds. Compliance, a w spółce innej niż TAURON Polska Energia, Koordynator ds. Compliance, informuje osobę dokonującą zgłoszenie z wyłączeniem zgłoszeń anonimowych o ostatecznym wyniku postępowania wyjaśniającego lub o jego przedłużeniu w związku z trwającą analizą stanu faktycznego opisanego w zgłoszeniu.

Wszystkie otrzymane zgłoszenia podlegają wpisowi do Rejestru Nadużyć.

W przypadku potwierdzenia wystąpienia działań korupcyjnych lub innych nadużyć, spółki podejmują działania naprawcze, które mają za zadanie zapobiec w przyszłości zdarzeniom o podobnym charakterze. Pełnomocnik ds. Compliance, a w spółkach innych niż TAURON Polska Energia, Koordynatorzy ds. Compliance podejmują działania edukacyjno-informacyjne w celu zapewnienia zrozumiałych i łatwo dostępnych informacji na temat zasad zgłaszania działań korupcyjnych lub innych nadużyć w Grupie Kapitałowej TAURON.

W Grupie TAURON w 2021 r. zgłoszono łącznie 106 potencjalnych przypadków nieprawidłowości, w tym poprzez Formularz Zgłoszenia Nadużycia wpłynęły 31 zgłoszenia. Łączna liczba zgłoszeń anonimowych: 26.

W dniu 18 października 2021 r. na stronie Rządowego Centrum Legislacji został opublikowany *projekt ustawy z dnia 14 października 2021 r. o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa* implementujący postanowienia Dyrektywy PE i Rady (UE) 2019/1937 w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii.

Przeprowadzona analiza regulacji wewnątrzkorporacyjnych wykazała, iż Grupa TAURON posiada wdrożone narzędzia oraz rozwiązania w zakresie zgłaszania nadużyć, które w celu ich pełnego dostosowania do Ustawy wymagają stosownych zmian/aktualizacji po wejściu w życie ww. ustawy.

Pełnomocnik ds. Compliance wraz z Zespołem Compliance TPE S.A. na bieżąco monitoruje przebieg prac legislacyjnych związanych z wprowadzeniem Ustawy.

Działania realizowane przez Pełnomocnika ds. Compliance przy wsparciu Zespołu Compliance są proporcjonalne oraz adekwatne do obecnych prac legislacyjnych i na tym etapie prac legislacyjnych nie rodzą ryzyka braku zgodności z tytułu nieprzestrzegania przepisów prawa.

G 6. Wskaźniki GRI

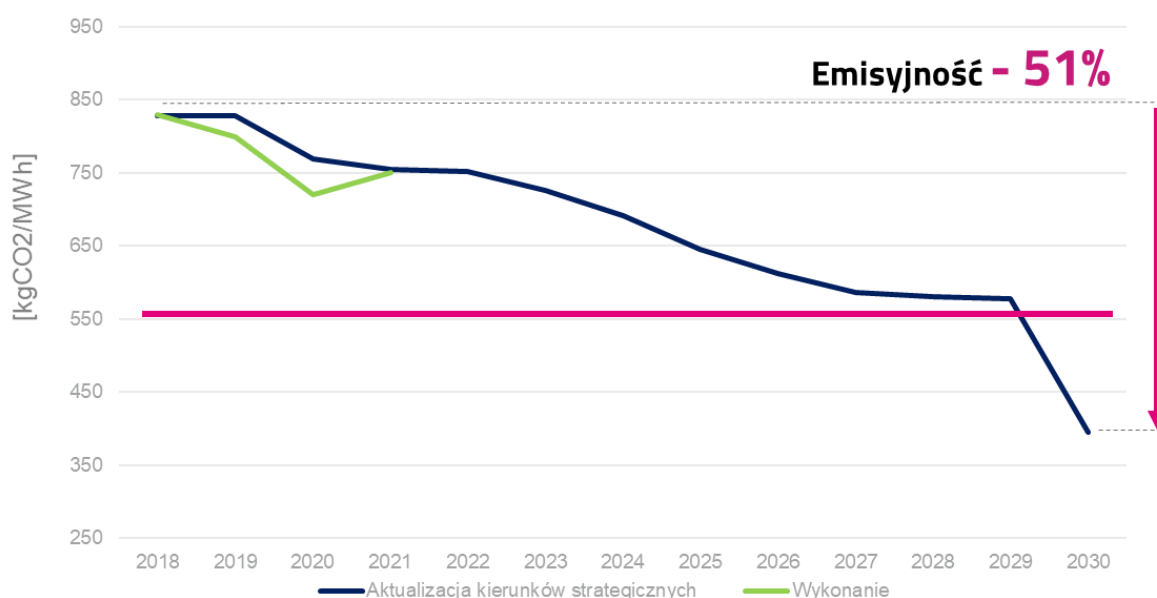
- GRI 102-1 Nazwa organizacji
- GRI 102-2 Opis działalności organizacji, główne marki, produkty i/lub usługi
- GRI 102-3 Lokalizacja siedziby głównej organizacji
- GRI 102-4 Lokalizacja działalności operacyjnej - w tym liczba krajów, w których działa organizacja wraz z nazwami tych krajów, gdzie zlokalizowane są główne operacje organizacji lub które są szczególnie ważne w związku z tematami dotyczącymi zrównoważonego rozwoju omówionymi w raporcie
- GRI 102-5 Forma własności i struktura prawna organizacji
- GRI 102-6 Obsługiwane rynki
- GRI 102-7 Skala działalności
- GRI 102-10 Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości
- GRI 102-11 Zasada ostrożności
- GRI 102-16 Wartości organizacji, kodeks etyki, zasady i normy zachowań
- GRI 102-17 Wewnętrzne i zewnętrzne mechanizmy umożliwiające uzyskanie porady dot. zachowań w kwestiach etycznych i prawnych oraz spraw związanych z integralnością organizacji
- GRI 102-18 Struktura nadzorcza organizacji
- GRI 102-22 Skład najwyższego organu zarządzającego
- GRI 102-23 Najwyższy organ zarządzający
- GRI 102-24 Sposób wybierania najwyższych organów zarządczych
- GRI 102-26 Rola najwyższego organu zarządzającego w otoczeniu, cel, wartości i strategia
- GRI 102-28 Ocena wyników najwyższego organu zarządzającego
- GRI 102-32 Rola najwyższego organu zarządzającego w raportowaniu
- GRI 102-45 Ujęcie w raporcie jednostek gospodarczych ujmowanych w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym
- GRI 102-25 Konflikt interesów
- GRI 103-2 Podejście do zarządzania i jego elementy w obszarach: środowiskowym, społecznym, praw człowieka, przeciwdziałaniu korupcji, HR ze wskazaniem istotnych tematów w ramach danego obszaru
- GRI 102-9 Łańcuch dostaw organizacji
- GRI 102-10 Znaczące zmiany w organizacji w łańcuchu dostaw w raportowanym okresie
- GRI 102-12 Inicjatywy zewnętrzne
- GRI 102-15 Kluczowy wpływ, ryzyka i szanse
- GRI 205-1 Operacje chronione przed ryzykiem korupcji
- GRI 205-2 Komunikacja i treningi antykorupcyjne
- GRI 205-3 Potwierdzone incydenty korupcyjne
- GRI 405 Podejście zarządcze w zakresie równości i różnorodności
- GRI 406-1 Incydenty związane z dyskryminacją i akcje korekcyjne
- GRI 203-1 Inwestycje w produkty i usługi
- GRI 206-1 Działania antymonopolowe

E – Environment

(Środowisko i Klimat)

E 1. Strategia i model biznesowy Grupy Kapitałowej TAURON w kontekście wymagań dla ochrony klimatu i środowiska

Mając świadomość postępujących zmian klimatu i ich skutków, jak również ważnej roli i zadań sektora elektroenergetycznego w szeroko rozumianym przechodzeniu na gospodarkę niskoemisyjną, Grupa TAURON podejmuje działania dążące do zmniejszenia negatywnego oddziaływania na klimat i środowisko oraz możliwie dużego wykorzystania szans z tym związanych. Grupa została zorganizowana w długim łańcuchu działalności, obejmującym praktycznie wszystkie etapy budowania wartości: od pozyskania paliwa przez wytworzenie i dystrybucję energii, aż po sprzedaż tego produktu odbiorcy finalnemu. Dla branży energetycznej wpływ klimatu, to zarówno zjawiska atmosferyczne, jak i zmiany regulacyjne oraz zmiany postaw klientów. Wszystko to nie pozostaje bez znaczenia dla modelu biznesowego i Strategii. Grupa TAURON monitoruje zmiany w obszarze regulacji, zarówno europejskich jak i krajowych, ukierunkowanych na minimalizowanie negatywnego oddziaływania na klimat, i środowisko oraz odejście instytucji finansowych i ubezpieczycieli od współpracy z podmiotami posiadającymi aktywa węglowe. Powyższe determinuje wagę kwestii klimatycznych i środowiskowych oraz rozwój OZE w Grupie TAURON. Zgodnie z przyjętą w maju 2019 roku Aktualizacją Kierunków Strategicznych, do 2030 roku Grupa TAURON obniży emisyjność o ponad 50%, co prezentuje rysunek nr 24.



Rysunek nr 24. Planowany poziom emisyjności CO₂ przez Grupę Kapitałową TAURON w latach 2018-2030

Obecnie realizowana Strategia i model biznesowy Grupy TAURON wpisują się w realizację ustaleń Porozumienia Paryskiego zakładający ograniczenie globalnego ocieplenia do wartości poniżej 2°C oraz dążenie i podejmowanie działań w celu nieprzekroczenia temperatury o więcej niż 1,5°C. W razie braku oczekiwanego ograniczenia wzrostu temperatury, podejmowane środki i działania będą musiały mieć charakter bardziej radykalnych, a ich realizacja zostanie znacznie przyspieszona.

Przy scenariuszu zakładającym ocieplenie na poziomie najwyżej 2°C, zmiany w otoczeniu zewnętrznym będą przebiegać ewolucyjnie, jako efekt rosnącej świadomości społeczeństwa i przedsiębiorców i coraz większej dostępności nowych technologii. Jeżeli działaniami ewolucyjnymi nie uda się powstrzymać wzrostu temperatury i prognozy stanowczo wskazywać będą, że istnieje wysokie prawdopodobieństwo przekroczenia wzrostu średniej temperatury o ponad 2°C powyżej wartości z epoki przedprzemysłowej, zmiany w otoczeniu zewnętrznym, w szczególności w obszarze regulacji, organizacji systemu energetycznego i modelu wytwarzania energii oraz świadomości i zachowań klientów, będą głębsze i bardziej dynamiczne.

Rosnąca świadomość energetyczna w połączeniu ze wzrastającym kosztem energii powodować będzie narastające zainteresowanie efektywnością energetyczną, oszczędnością energii oraz produkcją energii ze źródeł OZE. Presja społeczna i regulacje powodują wprowadzanie w kraju coraz bardziej restrykcyjnych norm środowiskowych i rosnące opodatkowanie emisji CO₂ (opłaty za emisje CO₂). Ciągły wzrost cen uprawnień do emisji CO₂ związany jest również ze stosowaniem mechanizmów regulacyjnych, skutkujących zmniejszeniem podaży uprawnień do emisji, zobowiązania unijne do redukcji emisji o 55 % w 2030 roku będą realizowane właśnie poprzez kontrole podaży – dlatego tak ważny jest rozwój nisko- i zeroemisyjnych źródeł energii.

Poprawa efektywności energetycznej oraz poziomy emisji gazów cieplarnianych w 2021 roku zostały zaprezentowane w rozdziale E 1.1.2. Grupa TAURON w obszarze środowisko – działalność, wpływ, ochrona, rezultaty i E 1.1.4. Grupa TAURON a klimat i zrównoważony rozwój biznesowy – działalność, wpływ, trendy, rezultaty.

W dłuższej perspektywie, oddziaływanie Grupy TAURON na zasoby naturalne będzie się zmniejszało, zarówno za sprawą konieczności spełnienia spodziewanych zaostreżeń wymagań środowiskowych i polityki klimatycznej, poprzez inwestycje w nowe, nisko- i zeroemisyjne źródła energii, ale także dzięki trwałemu wyłączaniu wyeksploatowanych jednostek konwencjonalnych, bądź ich wydzieleniu z Grupy TAURON.

Transformacja Grupy w kierunku energetyki nisko- i zeroemisyjnej wpłynie na model biznesowy, przesuwając w łańcuchu wartości miejsce generacji przychodów.

Więcej na temat Strategii Grupy TAURON w rozdziale 2 Strategia Grupy TAURON na lata 2016 – 2025.

E 1.1. Polityki wspierające zarządzanie obszarami: środowisko, klimat, zrównoważony rozwój w łańcuchu wartości

E 1.1.1. Polityka Środowiskowa Grupy TAURON

Ochrona środowiska w branży energetyczno-wydobywczej jest obszarem ściśle kontrolowanym i regulowanym, zarówno na poziomie prawa krajowego, jak i przepisów unijnych. Niezależnie od obowiązujących przepisów ogólnych, Grupa TAURON biorąc odpowiedzialność za konsekwencje korzystania z zasobów naturalnych podejmuje działania wykraczające ponad obowiązki prawne, które określone są w dokumentach pn. Polityka Środowiskowa Grupy TAURON oraz Polityka Klimatyczna Grupy TAURON.

Przyjęta przez Zarząd Spółki w 2017 r. i aktualizowana zgodnie z potrzebami Polityka Środowiskowa Grupy TAURON (Polityka środowiskowa) określa podejście Grupy Kapitałowej TAURON do zarządzania kwestiami związanymi z wpływem wywieranym przez jej działalność na środowisko naturalne, w tym kierunek jej działań środowiskowych oraz zasady, jakimi należy kierować się w kwestiach dotyczących środowiska. Polityka Środowiskowa jest punktem odniesienia, względem którego oceniane są wszystkie działania spółek Grupy Kapitałowej TAURON w obszarze ochrony środowiska i zarządzania środowiskowego.

W Polityce Środowiskowej zawarto generalne zasady, wartości i wizję jakimi kieruje się Grupa TAURON w celu ograniczania oddziaływania na środowisko naturalne, zarówno w ramach bezpośrednich jak i pośrednich oddziaływań w całym łańcuchu wartości. Dokument przedstawia również zasady odpowiedzialnej komunikacji dotyczących kwestii środowiskowych zapewniające czytelność i zrozumienie działań Grupy TAURON mogących wywierać wpływ na środowisko, jak również działań na rzecz środowiska.

E 1.1.2. Grupa TAURON w obszarze środowisko – działalność, wpływ, ochrona, rezultaty

Grupa TAURON, działając w zgodzie z przepisami prawa i spełniając obowiązki wynikające z postanowień decyzji administracyjnych dla wykonywania swojej działalności biznesowej, bierze pod uwagę potrzeby związane z ochroną środowiska oraz działa w sposób przyczyniający się do osiągnięcia szerszego celu jakim jest zrównoważony rozwój, a w szczególności wdrożenie gospodarki obiegu zamkniętego oraz realizacji celów środowiskowych w zakresie zasobooszczędności.

Procedury należytej staranności i wewnętrzne regulacje

Ze względu na różne profile produkcyjne i usługowe spółek Grupy Kapitałowej TAURON ich wpływ na środowisko jest istotnie zróżnicowany. Zasady Polityki Środowiskowej są zatem przenoszone do indywidualnych dokumentów wewnętrznych poszczególnych spółek, adekwatnie do ich roli w systemie wartości Grupy Kapitałowej TAURON.

Minimalizacja negatywnych oddziaływań na środowisko w Grupie TAURON jest skutecznie realizowana przy uwzględnieniu specyfiki prowadzonych działalności, rozwoju techniki oraz dostępu do technologii przyjaznych środowisku. Część spółek Grupy Kapitałowej TAURON posiada wdrożony certyfikowany system zarządzania środowiskowego według normy ISO14001. TAURON Wytwarzanie, reprezentująca konwencjonalne wytwarzanie energii, dodatkowo otrzymała Wspólnotowy System Ekozarządzania i Audytu EMAS, unijny system certyfikacji środowiskowej, służący tworzeniu w organizacji kultury zrównoważonego rozwoju oraz efektywnego zarządzania dostępnymi zasobami i energią, funkcjonujący w oparciu o Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1221/2009 z dnia 25 listopada 2009 r. w sprawie dobrowolnego udziału organizacji w systemie ekozarządzania i audytu we Wspólnocie.

Grupa Kapitałowa TAURON na bieżąco monitoruje główne aspekty bezpośredniego i pośredniego wpływu na środowisko swojej działalności operacyjnej, a najistotniejsze wskaźniki efektywności środowiskowej są przekazywane w formie raportów miesięcznych do menadżerów nadzorujących działalność operacyjną, łącznie z menadżerami najwyższego szczebla i członkami zarządu.

Podjęte działania przynoszące efekty środowiskowe i uzyskane rezultaty

W wyniku zakończonego w połowie 2021 roku programu BAT dla węglowych jednostek wytwórczych TAURON, od sierpnia 2021 roku zmodernizowane pod kątem ekologicznym węglowe bloki energetyczne spełniały wymagania „konkluzji BAT” i tym samym dodatkowo przyczyniły się do dalszego obniżenia emisji dwutlenku siarki, tlenków azotu i pyłu do powietrza oraz do dodatkowej redukcji emisji innych zanieczyszczeń powietrza, takich jak chloro- i fluorowodór oraz rtęć.

Program dostosowania jednostek wytwórczych Grupy TAURON do warunków pracy obowiązujących po 2021 r. obejmował inwestycje ekologiczne w TAURON Wytwarzanie w zakresie:

- Elektrownia Jaworzno III, bloki nr 1, 3, 5 – budowa katalitycznych instalacji odazotowania spalin (SCR),
- Elektrownia Łaziska, bloki nr 9, 10, 11, 12 – modernizacja istniejących instalacji odazotowania spalin (SCR),
- Elektrownia Łaziska, bloki nr 9 i 10 – modernizacja instalacji mokrego odsiarczania spalin (IOS), wraz z zabudową dodatkowego poziomu odsiarczania, łączenia kanałów spalin oraz budową nowych przewodów spalin z tworzyw sztucznych w kominie,
- Elektrownia Łaziska – modernizacja oczyszczalni ścieków z instalacji odsiarczania spalin (IOS).

Całkowity budżet Programu BAT na podstawie zawartych umów na realizację w powyższym zakresie obejmował nakłady w wysokości ok. 311,2 mln złotych, z czego w roku 2021 wydatkowano jedynie ok. 27,6 mln złotych ze względu na końcowy etap programu.

Pozostałe jednostki produkcyjne Grupy TAURON, które eksploatowane będą w kolejnych latach po 2021 r. i dla których obowiązywać będą wymagania „konkluzji BAT” również je spełniają poprzez wykonane modernizacje w latach poprzednich lub stosowne odstępstwa (uzyskane odstępstwa od konkluzji BAT na mocy decyzji administracyjnych zmiany pozwoleń zintegrowanych w procedurze z udziałem społeczeństwa).

Przewidywane efekty ekologiczne dla środowiska z realizacji Programu BAT i określone wyłącznie dla zmodernizowanych jednostek wytwórczych Grupy TAURON (bloki El. Łaziska i El. Jaworzno III) pozwoliły na zmniejszenie jednostkowych wskaźników emisji do powietrza tlenków siarki, tlenków azotu do poziomów:

Wskaźnik jednostkowych emisji SO₂ – bloki 9 i 10 w Elektrowni Łaziska

	2021	2020
g/GJ paliwa	48 (SO ₂ =130 mg/m ³ , O ₂ ref.)	74 (SO ₂ =200 mg/m ³ , O ₂ ref.)

Wskaźnik jednostkowych emisji NO_x – bloki 1,3,5 w Elektrowni Jaworzno III oraz bloki 9-12 w Elektrowni Łaziska

	2021	2020
g/GJ paliwa	56 (NO _x =150 mg/m ³ , O ₂ ref.)	74 (NO _x =200 mg/m ³ , O ₂ ref.)

W ramach inwestycji i zrównoważonego rozwoju realizowano zadania związane z przyłączaniem nowych obiektów do sieci ciepłowniczych TAURON Ciepło oraz kontynuowano Program Likwidacji Niskiej Emisji poprzez kolejne przyłączanie obiektów indywidualnych, dotychczas ogrzewanych źródłami indywidualnymi.

TAURON Nowe Technologie uruchomiła niskoemisyjne jednostki kogeneracji gazowej opalane gazem z odmetanowania kopalni ZG Brzeszcze o łącznej mocy 10,8 MWe. W wyniku spalania metanu gaz ten jest konwertowany do CO₂, którego potencjał tworzenia efektu cieplarnianego jest wielokrotnie mniejszy.

TAURON Dystrybucja, na bieżąco realizując modernizacje i odtworzenie istniejącego majątku zwłaszcza związanego z przebudową rozdzielni, stacji wewnętrznych czy GPZ, przyczynia się bezpośrednio do poprawy bezpieczeństwa gleby i wód podziemnych.

Grupa TAURON bierze odpowiedzialność za środowisko naturalne i konsekwencje korzystania z jego zasobów. Spółki Grupy szacują, że wysokość opłat z tytułu gospodarczego korzystania ze środowiska w 2021 roku wynosi ok. 32,7 mln zł, co ilustruje tabela nr 14.

Tabela nr 14. Wysokość szacowanych do uiszczenia opłat z tytułu gospodarczego korzystania przez Grupę Kapitałową TAURON ze środowiska, należnych za 2021 r.

Lp.	Nazwa spółki	Opłaty ¹ za gospodarcze korzystanie ze środowiska należne za 2021r. (tys. zł)
1.	TAURON Wytwarzanie	11 913,5
2.	TAURON Wydobycie	14 944,5
3.	TAURON Ciepło	4 119,6
4.	TAURON Dystrybucja	232,1
5.	KW Czatkowice	67,1
6.	TAURON Nowe Technologie	33,8
7.	TAURON Obsługa Klienta	17,3
8.	TAURON Ekoenergia	563,9*, **
9.	TAURON Sprzedaż	< 0,8**
10.	Bioeko Grupa TAURON	4,5
11.	Nowe Jaworzno Grupa TAURON	770,8 ***
12.	Wsparcie Grupa TAURON	1,2
Suma		32 668,3

¹Częściowo dane szacunkowe, nie zamknięto rozliczenia rocznego.

* Opłata za pobór wód do celów elektrowni wodnych liczona wg stawki 1,24 zł za 1 MWh wyprodukowanej energii elektrycznej w obiektach energetyki wodnej w 2021 roku wynosi 558,4 tys. zł oraz opłata 5,5 tys. zł za wprowadzanie wód opadowych lub roztopowych do wód.

** Zakres korzystania ze środowiska nie generuje opłat, gdyż ich wysokość znajduje się poniżej progu, od którego się wnosi opłaty.

*** Łącznie za 2021 r. Niepełny okres pracy bloku 910 MW – 11.06.2021 r. nastąpiło odstawienie awaryjne do naprawy w okresie gwarancyjnym.

Emisje, ścieki i odpady

W 2021 roku jednostki wytwarzania Grupy TAURON były eksploatowane z niezwykłą intensywnością, co wynikało z potrzeb operatora KSE i konieczności zastąpienia najnowocześniejszego bloku węglowego 910 MW w Jaworznie, który pracował nieco ponad pół roku, a od 11 czerwca został odstawiony awaryjnie do naprawy w okresie gwarancyjnym. W związku z tym emisja bezwzględna do powietrza związków NO_x, SO₂, i pyłów wzrosła w stosunku do roku poprzedniego. Pomimo tego, wielkości emisji Grupy TAURON w 2021 r. są znacznie poniżej poziomów określonych jako maksymalne dopuszczalne roczne ładunki substancji wprowadzanych do powietrza według pozwoleń. Wynika to z faktu, że wszystkie pracujące jednostki wytwórcze TAURON Wytwarzanie i TAURON Ciepło osiągają poziom stężeń dwutlenku siarki, dwutlenku azotu i pyłu poniżej obecnych wartości dopuszczalnych, a bloki klasy 200 MW i kotły biomasowych (OZE) osiągają poziomy emisji na poziomie wartości granicznych określonych w konkluzjach BAT, które zaczęły obowiązywać od sierpnia 2021 r. Oprócz realizacji programu budowy i modernizacji instalacji oczyszczania spalin, w konwencjonalnych jednostkach wytwarzania energii stosowane są paliwa stałe o odpowiedniej jakości oraz zaktualizowane procedury eksploatacji urządzeń w celu spełnienia wymagań środowiskowych.

W ramach działalności operacyjnej związanej z zarządzaniem środowiskowym Grupa TAURON prowadzi bieżący monitoring wielkości emisji do powietrza związków NO_x, SO₂, i pyłów, a wielkości emisji w roku 2021 i poprzednim 2020 prezentują tabele nr 15, 15-a oraz 15-b.

Tabela nr 15. GRI 305-7. Emisje związków NO_x, SO₂ i innych istotnych związków do powietrza przez Grupę Kapitałową TAURON w 2021 i 2020 roku

ŁĄCZNIE		
	2021	2020
NO _x	8 322 641	7 490 740

SO ₂	7 247 774	7 050 794
Pył całkowity	428 683	435 182
Inne *	8 050 431	5 971 549 *

** Dokonano przeliczenia pozycji Inne i Suma za rok 2020 (nie uwzględnia emisji metanu, która to została przeniesiona do emisji bezpośrednich Scope 1 wraz z odpowiednim przeliczeniem wskaźnikiem GWP (25) dla CH₄ => CO₂e wg GHG Protocol - AR5).*

Tabela nr 15-a. GRI 305-7. Emisje związków NOx, SO₂ i innych istotnych związków do powietrza przez Grupę Kapitałową TAURON w 2021 i 2020 roku, w podziale na poszczególne spółki

	Kopalnia Wapienia "Czatkowice"		TAURON Wytwarzanie		TAURON Ciepło		TAURON Wydobywanie		Nowe Jaworzno Grupa TAURON ¹⁾		TAURON Nowe Technologie		Łącznie	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
NOx	278	684	6 050 299	6 238 530	1 426 435	1 102 230	37 678	37 668	807 906	111 628	46	-	8 322 641	7 490 740
SO ₂	52	27	4 683 464	5 392 053	2 029 341	1 537 689	55 188	55 188	479 726	65 837	3	-	7 247 774	7 050 794
Pył całkowity	8 985	6 507	233 768	282 085	84 884	82 311	59 358	44 372	41 688	19 907		-	428 683	435 182
Inne *			5 519 617	4 551 863	2 437 741	1 366 787	50 745	46 651 *	42 327	6 248		-	8 050 431	5 971 549 *

¹⁾ Dane dla spółki Nowe Jaworzno Grupa TAURON uwzględniają okres pracy bloku 910 MW od 01.01.2021 r. do 11.06.2021 r. (odstawienie awaryjne w okresie gwarancyjnym).

* dokonano przeliczenia pozycji Inne i Suma za rok 2020 (obecnie nie uwzględnia się emisji metanu, która to została przeniesiona do emisji bezpośrednich Scope 1 wraz z odpowiednim przeliczeniem wskaźnikiem GWP (25) dla CH₄ => CO₂e wg GHG Protocol - AR5).

Tabela nr 15-b. GRI 305-7. Operacyjne limity emisji istotnych związków do powietrza w poszczególnych spółkach Grupy Kapitałowej TAURON, obowiązujące w 2021 roku

Źródło	Maksymalna wartość roczna ton/a		
	NOx	SO ₂	Pył
TAURON Wytwarzanie	31 198,7	43 872,9	4 136,0
TAURON Ciepło	3 037,6	4 234,2	469,4
Nowe Jaworzno Grupa TAURON	3 380,6	3 380,6	227,8
TAURON Nowe Technologie	116,2	9,2	-
TAURON Wydobywanie	37,8	55,6	63,3
Kopalnia Wapienia Czatkowice	Nie ustalono*	Nie ustalono*	36,2

* Nie określa się emisji dla substancji, której emisja nie powoduje przekroczenia 10% wartości odniesienia lub 10% dopuszczalnych poziomów w powietrzu uśrednionych dla godziny.

W pierwszym półroczu 2021 roku, pomimo trwającej pandemii COVID-19, zakończono ostatnie z zadań inwestycyjnych związanych z modernizacją instalacji ochrony powietrza w Elektrowniach: Łaziska i Jaworzno III, dzięki czemu planowane do dalszej eksploatacji bloki węglowe będące jednocześnie uczestnikami rynku mocy od sierpnia 2021 roku były przygotowane na nowe wymagania środowiskowe określone w konkluzjach BAT.

Koszty i nakłady w Grupie TAURON na realizację związane z ochroną środowiska zaprezentowano w tabeli nr 16.

Tabela nr 16. Koszty i nakłady w Grupie TAURON na realizację związane z ochroną środowiska (bez nakładów związanych z klimatem)

Łączne wydatki na ochronę środowiska w Grupie TAURON	345,0 mln zł
w tym nakłady inwestycyjne związane z ochroną środowiska	36,5 mln zł
Udział nakładów inwestycyjnych w wydatkach ochrony środowiska	ok. 10,6 %
Udział nakładów inwestycyjnych związanych z ochroną środowiska w łącznych nakładach inwestycyjnych Grupy	ok. 1,2 %

Grupa TAURON, kierując się zasadą zasobooszczędności, na bieżąco monitoruje i optymalizuje również zużycie wody wykorzystywanej do celów technologicznych. Realizowane jest to poprzez zamykanie obiegów wodnych oraz poprzez zwracanie wody o stosunkowo dobrych parametrach do innych procesów produkcyjnych, o mniejszych wymaganiach, w celu ponownego jej wykorzystania. W roku 2021 zanotowano znaczący spadek zużycia wody do celów technologicznych co związane było z całkowitym zaprzestaniem eksploatacji jednostek wytwarzania w oparciu o paliwa stałe w lokalizacji Stalowa Wola (od maja 2021 r.) – obecnie w tej lokalizacji zapotrzebowanie rynkowe pokrywane jest przez nowoczesną niskoemisyjną jednostkę kogeneracyjną opalaną paliwem gazowym.

Blok 910 MW należący do spółki Nowe Jaworzno Grupa TAURON (NJGT) oraz Elektrownia Łagisza w Będzinie należąca do TAURON Wytwarzanie spełniają najwyższe wymagania jakościowe dla obiegów parowo-wodnych i wyposażone są w instalacje przygotowania wody w oparciu o nowoczesne techniki membranowe.

Obserwowane zmiany klimatu, w tym nasilające się w ostatnich latach zjawisko suszy hydrologicznej, wpływają bezpośrednio na dostępność zasobów uznawanych za odnawialne, takich jak np. woda. Zrównoważone korzystanie z tych zasobów prowadzone jest w branży energetycznej m.in. poprzez limity operacyjne ilości wody pobieranej bezpośrednio ze środowiska (ujęcia wód powierzchniowych i podziemnych, które prezentuje tabela nr 17.

Tabela nr 17. Maksymalne dobowe limity bezpośredniego poboru wody ze środowiska obowiązujące w roku 2021

Źródło	Maksymalna wartość dobową m ³ /d		
	Woda z odwodnienia ZG (w tym woda podziemna do wykorzystania na potrzeby ZG)	Woda podziemna	Woda powierzchniowa
TAURON Wydobycie	158 934 (8 256)		
TAURON Wytwarzanie		14 376	877 272**
TAURON Ciepło			7 209,6
TAURON Dystrybucja		11,9	
TAURON Ekoenergia		3,8	
Kopalnia Wapienia Czatkowice		3,5	240

* Powyższa tabela nie zawiera limitów tzw. zwrotnych poborów wody dla celów energetycznych w elektrowniach wodnych, ani limitów wynikających z umów cywilno-prawnych z dostawcami zewnętrznymi.

** Wartość zawiera tzw. zwrotny pobór wody w otwartym układzie chłodzenia.

Pobór wody wykorzystywanej w procesach produkcyjnych przez Grupę Kapitałową TAURON w roku 2021 obrazują tabele nr 18 i 18-a.

Tabela nr 18. GRI 303-3. Łączny pobór wody według źródła w Grupie Kapitałowej TAURON w latach 2021 i 2020

[m ³ /rok]	Łącznie	
	2021	2020
rzeki	47 230 609	117 712 190
obszary podmokłe	0	0
wody podziemne	46 577 742	46 458 181
deszczówka zbierana bezpośrednio i przechowywana	278 954	318 988
wody z sieci miejskiej	4 143 445	3 613 660
Inne	18 741 603	15 941 437
Łączna objętość wody pobranej ze wszystkich uwzględnionych źródeł	116 972 353	184 044 456

Tabela nr 18-a. GRI 303-3. Łączny pobór wody według źródła w podziale na spółki w Grupie Kapitałowej TAURON w latach 2021 i 2020

[m3/rok]	TAURON Wydobywanie		Kopalnia Wapienia "Czatkowice"		TAURON Wytwarzanie		TAURON Ciepło		TAURON Ekoenergia		Nowe Jaworzno Grupa TAURON ¹⁾		Łącznie	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Wody powierzchniowe (rzeki, jeziora) w tym wody z obszarów podmokłych														
rzeki	0	0	47 075	48 465	46 701 176	117 350 726	482 358	312 999	0	0	0	0	47 230 609	117 712 190
obszary podmokłe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pozostałe:														
wody podziemne	45 704 009	45 471 280	80	92	873 168	986 281	0	0	485	528	0	0	46 577 742	46 458 181
deszczówka zbierana bezpośrednio i przechowywana	0	0	0	0	278 954	318 988	0	0	0	0	0	0	278 954	318 988
wody z sieci miejskiej	411 991	792 963	30 809	22 688	2 149 767	1 680 253	1 549 598	1 116 587	1 280	1 169	0	0	4 143 445	3 613 660
Inne	0	0	0	0	13 457 328	14 565 846	1 188 230	759 936	0	0	4 096 045	615 655	18 741 603	15 941 437
Łączna objętość wody pobranej ze wszystkich uwzględnionych źródeł	46 116 000	46 264 243	77 964	71 245	63 460 393	134 902 094	3 220 186	2 189 522	1 764	1 697	4 096 045	615 655	116 972 353	184 044 456

¹⁾ Dane dla spółki Nowe Jaworzno Grupa TAURON uwzględniają okres pracy bloku 910 MW od 01.01.2021 r. do 11.06.2021 r. (odstawienie awaryjne w okresie gwarancyjnym).

* Zakład Górniczy Janina – Inicjatywa „Zwiększenie wykorzystania wody z własnych źródeł w procesach technologicznych”. Osiągniętym celem jest ograniczenie zakupu wody z Wodociągów Chrzanowskich Sp. z o.

Grupa TAURON optymalizując procesy oczyszczania ścieków, modernizując i stosując nowe metody oczyszczania ścieków oraz w wyniku odstawienia jednostek węglowych i na biomasę w lokalizacji Stalowa Wola znacząco zmniejszyła całkowitą ilość wytwarzanych ścieków. Jakość i ilość ścieków podlega bieżącemu monitoringowi, a całkowitą objętość ścieków wytworzonych w ramach działania Grupy Kapitałowej TAURON w roku 2021, wraz ze sposobem ich przeznaczenia, pokazano w tabelach nr 19 i 19-a.

Tabela nr 19. GRI 306-1. Całkowita objętość ścieków [m³] Grupy Kapitałowej TAURON w 2021 i 2020 roku według jakości i miejsca ich przeznaczenia

Miejsce przeznaczenia zrzutu ścieków z uwzględnieniem zrzutów cieplnych	Łącznie m ³	
	2021	2020
Ścieki odprowadzane do kanalizacji (przedsiębiorstwa komunalne)	984 342	815 147
Ścieki odprowadzane za pomocą środków transportu do oczyszczalni ścieków	564	524
Ścieki odprowadzane do wód powierzchniowych:		
Rzeki	60 126 611	128 817 551
Inne	1 400 842	153 285
Całkowita objętość ścieków	62 512 359	129 786 507

Tabela nr 19-a. GRI 306-1. Całkowita objętość ścieków [m³] Grupy Kapitałowej TAURON w 2021 i 2020 roku według jakości i miejsca ich przeznaczenia, w podziale na spółki

Miejsce przeznaczenia zrzutu ścieków z uwzględnieniem zrzutów ciepłych	Objętość ścieków [m³]													
	Kopalnia Wapienia "Czatkowice"		TAURON Wytwarzanie		TAURON Wydobywanie		TAURON Ciepło		TAURON Ekoenergia		Nowe Jaworzno Grupa TAURON ¹⁾		Łącznie	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Ścieki odprowadzane do kanalizacji (przedsiębiorstwa komunalne)	0	0	212 938	114 400	287 311	287 587	483 091	412 367	1 002	793	0	-	984 342	815 147
Ścieki odprowadzane za pomocą środków transportu do oczyszczalni ścieków	0	0	0	0	416	385	0	0	148	139	0	-	564	524
Ścieki odprowadzane do wód powierzchniowych:														
Rzeki	45 267	33 605	16 522 878	85 205 063	43 373 193	43 455 515	184 794	122 855	479	513	0	-	60 126 611	128 817 551
Inne	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1 400 842	153 285	1 400 842	153 285
Całkowita objętość ścieków	45 267	33 605	16 735 816	85 319 463	43 660 920	43 743 487	667 885	535 222	1 628	1 445	1 400 842	153 285	62 512 359	129 786 507

¹⁾ Dane dla spółki Nowe Jaworzno Grupa TAURON uwzględniają okres pracy bloku 910 MW od 01.01.2021 r. do 11.06.2021 r. (odstawienie awaryjne w okresie gwarancyjnym).

* Odprowadzanie ścieków systemem zakładowej kanalizacji do oczyszczalni spółki TAURON Wytwarzanie (umowa cywilno-prawna) i dalej po czyszczeniu odprowadzenie ścieków do wód powierzchniowych.

Wycofanie w 2021 roku jednostek na paliwa stałe w TAURON Wytwarzanie S.A. w lokalizacji Stalowa Wola spowodowało, że znacząco spadła ilość ścieków odprowadzanych do wód powierzchniowych (rzeki).

Gospodarka odpadami - podjęte działania i uzyskane rezultaty

Grupa Kapitałowa TAURON podejmuje liczne działania mające na celu minimalizowanie negatywnego wpływu na środowisko, w tym związanego z minimalizacją wytwarzanych odpadów z procesów i działalności w całym łańcuchu wartości.

Zgodnie z zasadami Polityki Środowiskowej, w Grupie obowiązuje hierarchia postępowania z odpadami.

Tabele nr 20 i 20-a oraz 21 i 21-a prezentują całkowitą wagę odpadów według rodzajów oraz metod postępowania z nimi.

Tabela nr 20. GRI 306-2. Całkowita waga odpadów [t] niebezpiecznych, według rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem, w 2021 i 2020 roku według rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem

	2021	2020
Ponowne wykorzystanie	9,3	101,6
Recykling	2,2	541,4
Odzyskiwanie (w tym odzysk energii)	494,3	103,0
Unieszkodliwianie	24,7	148,8
Magazynowanie	36,2	5,1
Inne *	437,4	52,4
Całkowita waga odpadów	1 004	952

* Grupa nie generuje odpadów jądrowych.

Tabela nr 20-a. GRI 306-2. Całkowita waga odpadów [t] niebezpiecznych Grupy TAURON w 2021 i 2020 roku wg rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem, w podziale na spółki

	waga odpadów niebezpiecznych [ton]															
	Kopalnia Wapienia "Czatkowice"		TAURON Wytwarzanie		TAURON Wydobywanie		TAURON Ciepło		TAURON Ekoenergia		TAURON Dystrybucja		Nowe Jaworzno Grupa TAURON ¹⁾		Łącznie	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Ponowne wykorzystanie	0,0	0,0	0,0	9,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	9,3	92,3	0,0	0,0	9,3	101,6
Recykling	0,0	0,0	1,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,1	541,4	0,0	0,0	2,2	541,4
Odzyskiwanie (w tym odzysk energii)	0,0	0,0	194,9	76,6	0,0	0,0	10,0	8,0	0,0	0,0	289,4	18,4	0,0	0,0	494,3	103,0
Unieszkodliwianie	0,0	0,0	5,8	10,1	0,0	0,0	0,0	3,0	0,0	0,0	18,9	135,7	0,0	0,0	24,7	148,8
Magazynowanie	0,0	0,0	9,4	0,5	4,2	3,4	2,0	1,0	0,0	0,0	20,5	0,2	0,0	0,0	36,2	5,1
Inne	24,5	26,2	0,0	0,0	38,1	26,2	0,0	0,0	129,9	0,0	244,9	0,0	0,0*	0,0*	437,4	52,4
Całkowita waga odpadów	24,5	26,2	211,2	96,5	42,3	29,6	12,0	12,0	129,9	0,0	584,2	788,0	0,0*	0,0*	1 004	952

¹⁾ Dane dla spółki Nowe Jaworzno Grupa TAURON uwzględniają okres pracy bloku 910 MW od 01.01.2021 r. do 11.06.2021 r. (odstawienie awaryjne w okresie gwarancyjnym).

* Z uwagi na krótki okres pracy bloku po przekazaniu do eksploatacji, odpady eksploatacyjne mogące stanowić źródło odpadów niebezpiecznych nie podlegały bilansowaniu. Odpady tego typu z usług serwisu są zagospodarowywane przez specjalistyczne podmioty zewnętrzne.

Tabela nr 21. GRI 306-2. Całkowita waga odpadów [t] innych niż niebezpieczne w 2021 i 2020 roku według rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem

	2021	2020
Ponowne wykorzystanie	155	0
Recykling	2 203	3 606
Odzyskiwanie (w tym odzysk energii)	1 581 107	1 434 488
Unieszkodliwianie	1 286	274
Składowanie	5 969	8 958
Magazynowanie	9 656	30 701
Kompostowanie	0	0
Inne	54 875	251 644
Całkowita waga odpadów	1 655 250	1 729 672

Tabela nr 21-a. GRI 306-2. Całkowita waga odpadów [t] innych niż niebezpieczne GKT w 2021 i 2020 roku wg rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem, w podziale na spółki

	waga odpadów innych niż niebezpieczne [ton]															
	Kopalnia Wapienia "Czatkowice"		TAURON Wytwarzanie		TAURON Wydobywanie		TAURON Ciepło		TAURON Ekoenergia		TAURON Dystrybucja		Nowe Jaworzno Grupa TAURON ¹⁾		Łącznie	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Ponowne wykorzystania			155												155	
Recykling			943	872							1 260	2 734			2 203	3 606
Odzyskiwanie (w tym odzysk energii)			75 824	166 308	1 468 313	1 231 386	36 273	36 304			696	490			1 581 107	1 434 488
Unieszkodliwianie			801	14			7	9			478	251			1 286	274
Składowanie			5 969	8 958											5 969	8 958
Magazynowanie			981	893	6 359	28 485	2 016	1 323			300				9 656	30 701
Kompostowanie																
Inne	91	286	2 063	2 005	50 897	248 883			186	200	500		1 137	269	54 875	251 643
Całkowita waga odpadów	91	286	86 737	179 050	1 525 569	1 508 754	38 296	37 636	186	200	3 235	3 475	1 137	269	1 655 250	1 729 670

¹⁾ Dane dla spółki Nowe Jaworzno Grupa TAURON uwzględniają okres pracy bloku 910 MW od 01.01.2021 r. do 11.06.2021 r. (odstawienie awaryjne w okresie gwarancyjnym).

Gospodarka obiegu zamkniętego

Grupa Kapitałowa TAURON aktywnie poszukuje rozwiązań wprowadzających ideę Gospodarki Obiegu Zamkniętego, której przyświeca:

1. dbałość o środowisko naturalne,
2. zmniejszenie uciążliwości wytwarzanych odpadów,
3. maksymalizacja wykorzystania ubocznych produktów spalania energetycznego czy wydobyciu węgla kamiennego,
4. minimalizacja kosztów związanych z unieszkodliwianiem uciążliwych dla środowiska odpadów oraz nadawanie nowych funkcjonalności terenom przekształconym w wyniku przemysłowych działalności,
5. partnerstwa w zakresie GOZ.

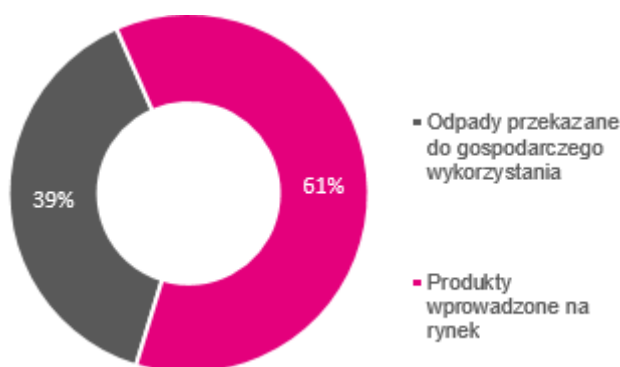
W ramach działalności Grupy kapitałowej TAURON zamykane są obiegi substancji wytwarzanych w Grupie oraz upowszechniane jest powtórne wykorzystanie ubocznych produktów spalania i wydobycia w gospodarce i przemyśle. Powtórne wykorzystanie substancji przyczynia się do ochrony zasobów naturalnych oraz zmniejszenia ilości odpadów deponowanych na składowiskach odpadów.

Grupa Kapitałowa TAURON dąży do wdrożenia modelu gospodarki o obiegu zamkniętym. Planuje się, aby maksimum wytwarzanych odpadów procesowych wykorzystywać w ramach Grupy Kapitałowej TAURON, ograniczając tym samym zużycie surowców naturalnych oraz ograniczając ślad środowiskowy.

W 2021 r. wytworzono w Grupie Kapitałowej TAURON 3,8 mln Mg ubocznych produktów procesowych pochodzących z energetycznego spalania oraz wydobycia węgla, z czego aż 61% zostało wprowadzone na rynek jako pełnowartościowe produkty do wykorzystania m.in. w budownictwie, drogownictwie, górnictwie czy rolnictwie. Pozostała część odpadów została przekazana dalszym uprawnionym odbiorcom, z którymi spółki Grupy Kapitałowej TAURON mają podpisane umowy gwarantujące ich dalsze gospodarcze wykorzystanie m.in. w rekultywacji, makroniwelacji i wypełnianiu pustek poeksploatacyjnych w górnictwie.

TAURON Wytwarzanie oraz Nowe Jaworzno Grupa TAURON w 2021 r. wprowadziło na rynek aż 100% popiołów lotnych i żużli energetycznych pochodzących ze spalania węgla, jako produkty uboczne, pochodzących z 7 elektrowni systemowych, do wykorzystania w budownictwie, drogownictwie, górnictwie i rolnictwie.

Poniższy rysunek przedstawia strukturę wprowadzania na rynek popiołów, żużli, gipsu i kruszyw wydobywczych wytwarzanych w Grupie Kapitałowej TAURON w 2021 r.



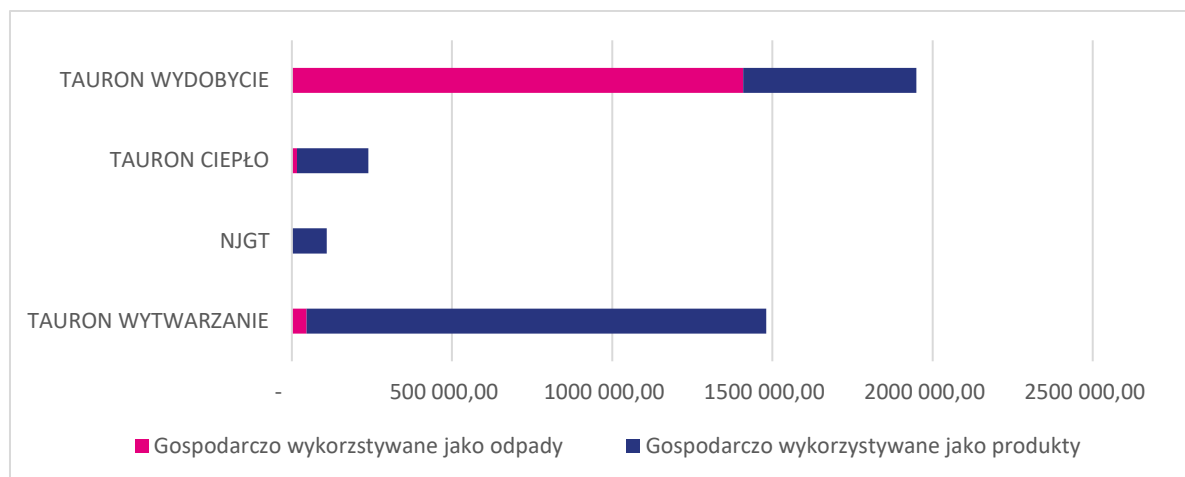
Rysunek nr 25. Struktura wprowadzania na rynek popiołów, żużli, gipsu i kruszyw wydobywczych wytwarzanych w Grupie Kapitałowej TAURON w 2021 r.

W zakładach energetycznych Grupy Kapitałowej TAURON w 2021 r. wytworzono 149 tys. Mg popiołów, które trafiły do kopalń jako cenny surowiec do wykorzystania w prewencji przeciwpożarowej. Popioły pochodzące z elektrowni i elektrociepłowni Grupy Kapitałowej TAURON pokrywają 100% zapotrzebowania na popioły do prewencji pożarowej w kopalniach TAURON Wytobycie.

W TAURON Ciepło 100% odpadów, tj. 239 tys. Mg do ponownego wykorzystania w różnych gałęziach przemysłu. W 2021 roku zakończyła się realizacja kontraktu na podstawie którego prawie 1 mln ton popioło-żużli pochodzących z TAURON Wytwarzanie wykorzystano do budowy drogi ekspresowej S-19.

TAURON Wytobycie przetwarza odpady powydobywcze dzięki czemu otrzymywane są pełnowartościowe kruszywa budowlane i drogowe. W 2021 r. trafiło na rynek 197 tys. Mg kruszyw oraz materiałów wyprodukowanych na bazie odpadów powydobywczych.

Poniższy rysunek przedstawia strukturę i ilości wprowadzanych na rynek ubocznych produktów spalania i wydobycia wytworzonych w Grupie Kapitałowej TAURON w 2021 r.



Rysunek nr 26. Struktura i ilości wprowadzanych na rynek ubocznych produktów spalania i wydobycia wytworzonych w Grupie Kapitałowej TAURON w 2021 roku

Grupa Kapitałowa TAURON koncentruje się na lokalnej współpracy i wykorzystaniu surowców pochodzenia odpadowego wykorzystując zmagazynowane odpady w osadnikach i magazynach odpadów.

Wszystkie powyższe działania przyczyniają się do ograniczania wykorzystywania zasobów naturalnych np. kruszyw naturalnych, piasku czy żwiru.

Bioróżnorodność

Grupa Kapitałowa TAURON posiada wiedzę o zlokalizowanych w obszarze jej oddziaływania obszarach cennych przyrodniczo, w tym obszarach sieci NATURA 2000. Jeden z takich obszarów został utworzony ze względu na ochronę hydrotechniczną Górnej Wisły przed zasolonymi wodami dołowymi, pochodzącymi z odwadniania kopalń węgla kamiennego, w ramach infrastruktury przemysłowej Zakładu Górniczego Brzeszcze. Zbiornik retencyjno-dozujący wód dołowych „Brzeszcze” oraz miejsce zrzutu znajduje się w obszarze chronionym Natura 2000 Obszar Specjalnej Ochrony Ptaków „Stawy w Brzeszczach” PLB 120009, o powierzchni 3065,9 ha. Obszar ten obejmuje kompleksy stawów hodowlanych w dolinie górnej Wisły, położone po obu stronach rzeki. Wisła meandrując w swej dolinie tworzy niewielkie starorzecza. W ostoi występuje 14 gatunków ptaków z Załącznika I Dyrektywy Ptasiej (ze 180 zawartych w Dyrektywie) oraz 9 gatunków z Polskiej Czerwonej Księgi (PCK). W okresie lęgowym obszar zasiedla co najmniej 1% populacji krajowej następujących gatunków ptaków z Polskiej Czerwonej Księgi: bączek, czapla purpurowa, rybitwa białowłosa, ślepowron, kokoszka, krakwa, krwawodziób, śmieszka, zausznik. Stosunkowo wysoką liczebność osiąga: bąk, rybitwa czarna i perkoz dwuczuby.

Dodatkowo Kopalnia Wapienia „Czatkowice” prowadzi wynikający z przepisów prawa monitoring przyrodniczy. Poniżej przedstawiono wyniki monitoringu osiągnięte w roku 2021:

1. Chiropterologicznego

W 2021 roku w ramach monitoringu chiropterofauny przeprowadzono badania w schronieniach zimowych i letnich nietoperzy oraz na terenie ich żerowisk.

W penetrowanych schronieniach zimowych stwierdzono zimowanie 563 nietoperzy z ośmiu gatunków. Stan populacji nocka orzęsionego i nocka dużego na zimowiskach oceniono jako właściwy – ich liczebność w stosunku do lat poprzednich wzrosła. W przypadku podkowca małego w Jaskini Raclawickiej obserwowano nieznaczny spadek liczebności, natomiast w Jaskini Nietoperzowej wzrost liczebności. W przypadku pozostałych obiektów i nietoperzy nie są obserwowane negatywne zmiany w stosunku do lat poprzednich zarówno jeśli chodzi o ocenę liczebności populacji nietoperzy jak i stanu ich siedlisk.

Ocena warunków siedliskowych jednego z kluczowych zimowisk Wyżyny Krakowskiej Jaskini Raclawickiej nie uległa zmianie w stosunku do lat ubiegłych.

W klasztorze w Czernej stwierdzono obecność dwóch kolonii rozrodczych nietoperzy podkowca małego i nocka orzęsionego. W przypadku obu gatunków liczebność kolonii była porównywalna lub wyższa niż w latach wcześniejszych.

W bliskim sąsiedztwie Kopalni Wapienia „Czatkowice” stwierdzono obecność dwóch niewielkich kolonii rozrodczych nocka orzęsionego w kościele w Tenczynku i w Pałacu w Krzeszowicach (tu obecna jest także kolonia podkowca małego).

Przeprowadzone odłowy i nasłuch terenowe wskazują, że na obszarach, na których przeprowadzono nasadzenia drzew aktywność nietoperzy i ich bogactwo gatunkowe wzrosło.

2. Ornitologicznego – ptaków lęgowych na pasie ochronnym

Badany pas ochronny Kopalni Wapienia „Czatkowice” jest bardzo atrakcyjnym miejscem dla lęgów wielu gatunków ptaków w tym również tych które są nieliczne lub zagrożone w skali Polski i Europy.

Dzięki prawidłowej gospodarce leśnej, na opisywanym terenie znajduje schronienie wiele gatunków ptaków w tym wiele takich, które są z roku na rok pozbawiane środowisk do rozrodu.

Podobnie jak w ubiegłych latach, w 2021 roku stwierdzono 2 gatunki z załącznika 1 Dyrektywy Ptasiej - gąsiorka oraz jarzębatkę. Gatunki te znajdują w tej chwili optymalne warunki rozwoju na badanym obszarze.

W 2021 wyraźnemu zwiększeniu uległa liczebność wielu gatunków. Zanotowano ogólnie 187 stwierdzeń (w 2020 roku – 118 stwierdzeń, w 2019 – 169, w 2018 – 129).

Większa część działalności Grupy TAURON w całym łańcuchu wartości realizowana jest w sposób zapewniający ochronę i rozwój bioróżnorodności. W zasadach i kierunkach działań Polityki Środowiskowej zapisano:

1. Promowanie ochrony przyrody, a w szczególności zachowania siedlisk, gatunków roślin i zwierząt znajdujących się w obrębie kluczowych lokalizacji, celem ochrony bioróżnorodności i funkcjonowania ekosystemów.
2. Uwzględnianie wpływu oddziaływania kluczowych aktywów na bioróżnorodność.

W roku 2021 promowanie ochrony przyrody, a w szczególności bioróżnorodności zrealizowano poprzez:

- upowszechnienie wiedzy i kształtowanie odpowiedzialnych postaw wśród pracowników Grupy TAURON, m.in. w 2021 roku w ramach komunikacji wewnętrznej, upowszechniono wiedzę o Kodeksie dobrych praktyk: Ogrodnictwo wobec roślin inwazyjnych obcego pochodzenia. Grupa TAURON, co zostało odnotowane przez Generalną Dyрекcję Ochrony Środowiska w dobrych przykładach stosowania Kodeksu;
- prowadzenie kampanii pn. Bocian nasz,
- realizację projektu Co zasadzić, by nie przesadzić,
- promocję Dnia krajobrazu.

Podjęcie Grupy TAURON do kwestii bioróżnorodności w perspektywie średnioterminowej nabiera nowego znaczenia w związku z potencjalną likwidacją trwale wyłączonych z eksploatacji aktywów wytwórczych oraz nadawania nowych funkcjonalności terenom poprzemysłowym, a także w świetle związanym z celem rozwoju aktywów zeroemisyjnych w oparciu o elektrownie fotowoltaiczne i wiatrowe.

Każda rozpatrywana „nowa” lub „przywracana” lokalizacja dla działalności spółek Grupy jest przedmiotem analiz i oceny pod kątem możliwości zachowania integralności ekosystemów i poddawana jest inwentaryzacji przyrodniczej (również wstępnej bez długotrwałego monitoringu przyrodniczego) w tym w zakresie bioróżnorodności występującej i sąsiadującej flory i fauny wraz z określeniem dogodnych warunków do jej zachowania, a nawet rozwoju.

Projektowane farmy fotowoltaiczne są planowane do realizacji z zachowaniem jak największej powierzchni biologicznie czynnej.

Podjęte działania i uzyskane rezultaty

Grupa Kapitałowa TAURON, realizując projekty rozwojowe OZE, zawsze uwzględnia wymagania określone w decyzjach o środowiskowych uwarunkowaniach w zakresie działań mających na celu ochronę bioróżnorodności.

W 2021 roku Grupa przygotowała się na obowiązek weryfikacji kryteriów zrównoważonego rozwoju dla biomasy wykorzystywanej na potrzeby energetyczne.

Łączne zużycie surowców odnawialnych w postaci biomasy w Grupie TAURON wyniosło w roku 2021 ponad 517 tys. ton.

Spółki prowadzące instalacje spalające biomasę (TAURON Wytwarzanie i TAURON Ciepło), objęte systemem handlu uprawnieniami do emisji, oraz dostawca biomasy (Bioeko Grupa TAURON) uzyskały certyfikaty dobrowolnego systemu certyfikacji uprawniającego do wystawiania dokumentów potwierdzających kryteria zrównoważonego rozwoju, oznacza to że od 1 stycznia 2022 r., kiedy wchodzi w życie nowe wymagania, biomasa zastosowana na potrzeby energetyczne w Grupie będzie spełniać kryteria oczekiwane dla ograniczania emisji gazów cieplarnianych.

E 1.1.3. Polityka Klimatyczna Grupy TAURON

Działania proklimatyczne Grupy TAURON rozpoczęły się przed ogłoszeniem Komunikatu 2019/C 209/01 oraz związanych z nim załączników (pierwszych dokumentów zapowiadających legislację w aspekcie proklimatycznym dla przedsiębiorstw na terenie Unii Europejskiej). W maju 2019 r. Grupa wprowadziła Aktualizację Kierunków Strategicznych, w ramach której realizowany jest tzw. Zielony Zwrot TAURONA. W listopadzie 2019 r. Zarząd TAURON Polska Energia przyjął także w aspekcie powyższego do stosowania dokument pn. Polityka Klimatyczna Grupy TAURON.

Skuteczne przeciwdziałanie zmianom klimatu oraz zrównoważony rozwój, to dwa główne postulaty Polityki. Dokument ten wpisuje się również w założenia koncepcji strategicznej Zielony Zwrot TAURONA.

Celem Polityki jest wytyczanie kierunków przeciwdziałania zmianom klimatu oraz zrównoważony rozwój Obszarów biznesowych Grupy, poprzez uczciwą transformację w kierunku osiągnięcia w przyszłości neutralności klimatycznej. Polityka stanowi dla Grupy TAURON podstawę zarządzania swoją działalnością tak, aby ograniczyć ryzyka związane z klimatem, zmniejszyć negatywny wpływ Grupy na klimat oraz zmaksymalizować pozytywne skutki zmian klimatu w całym łańcuchu wartości.

E 1.1.4. Grupa TAURON a klimat i zrównoważony rozwój biznesowy – działalność, wpływ, trendy, rezultaty

W 2021 roku TAURON dołączył do grupy przedsiębiorstw raportujących informacje o klimacie i zarządzaniu wodą w ramach projektu CDP. Ujawnianie informacji (ang. Disclosure, czyli ujawnienie) w ramach CDP jest dobrowolne. Standard pomaga w pełni śledzić postępy w dostosowywaniu działalności do zmian klimatycznych w zgodzie z ideą zrównoważonego rozwoju i usprawnić raportowanie.

Publikacje w tym formacie są odpowiedzią na oczekiwania interesariuszy, a zwłaszcza inwestorów dla których rosnące znaczenie ma wiedza, czy firmy w których akcje chcą inwestować są świadome ryzyk i szans powiązanych z klimatem i zarządzają swoim wpływem na jego zmianę oraz podejmują kroki adaptacyjne.

To międzynarodowe badanie ma na celu zapewnienie przejrzystego ujawniania przez firmy informacji o klimacie i wpływie na jego zmiany.

Dołączenie do tego badania przez TAURON, będącego w pierwszej fazie transformacji (pierwsza ocena D) pozwoli na śledzenie i ocenę działań podejmowanych przez Grupę w latach kolejnych.

W ramach kwestionariuszy związanych z obszarami zmian klimatycznych („Climate Change”) i gospodarowania wodą („Water”) TAURON przygotował dane i informacje do udzielenia szczegółowych odpowiedzi na pytania zgrupowane w 14 sekcjach tematycznych ankiety dotyczącej zmian klimatycznych i 9 sekcjach związanych z gospodarowaniem wodą, zachowując spójność ze standardem raportowania dla lat ubiegłych.

Kompleksowe omówienie kwestii związanych z klimatem jest szczególnie istotne z uwagi na różnorodność źródeł wytwórczych w Grupie TAURON (przedstawionych w tabelach nr 22 i 22-a oraz 23 i 23-a).

Tabela nr 22. GRI EU1. Zainstalowana moc wytwórcza w Grupie Kapitałowej TAURON w podziale na główne rodzaje surowca oraz wymogi regulacyjne w 2021 i 2020 roku

Zainstalowana moc w MW według rodzaju wykorzystywanego paliwa	Łącznie	
	2021	2020
Węgiel kamienny	7 157	7 157
Gaz ziemny i koksowniczy oraz inne gazy energetyczne (gaz z odmetanowania kopalni ZG Brzeszcze)	176	165
Biomasa*	238	381
Olej opałowy**	269	269
Energia wiatru***	381	381
Energia wodna***	133	133
Energia słoneczna***	11	0

* suma mocy zainstalowanej elektrycznej (MWe) i cieplnej (MWt).

** suma mocy zainstalowanej cieplnej (MWt).

*** suma mocy zainstalowanej elektrycznej (MWe).

Grupa TAURON posiada również mikroinstalacje fotowoltaiczne pracujące na potrzeby własne. W TAURON Ekoenergia na dachach budynków jest zainstalowane 12,26 kW paneli pracujących na potrzeby własne spółki, zaś w TAURON Dystrybucja 120 kW. Mikroinstalacje fotowoltaiczne pracują również w TAURON Ciepło (ciepłownia w Zawierciu).

Tabela nr 22-a. GRI EU1. Zainstalowana moc wytwórcza w Grupie Kapitałowej TAURON w podziale na główne rodzaje surowca oraz wymogi regulacyjne w podziale na spółki w 2021 i 2020 roku

Zainstalowana moc w MW według rodzaju wykorzystywanego paliwa	TAURON Wytwarzanie		TAURON Ciepło		TAURON Ekoenergia		Kopalnia Wapienia „Czatkowice”		NOWE Aktywa "Zielony Zwrot TAURONA"		Nowe Jaworzno Grupa TAURON		TAURON Nowe Technologie		Łącznie	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Węgiel kamienny*	4186 MWe 953 MWt	4186 MWe 953 MWt	307 MWe 796 MWt	307 MWe 796	-	-	-	-	-	-	914,6 MWe 914,6 MWe	-	-	-	7 157	7 157
Gaz ziemny i koksowniczy oraz inne gazy energetyczne (gaz z odmetanowania kopalni ZG Brzeszcze)*	-	-	164 MWt	164 MWt	-	-	1 MWt	1 MWt	-	-	-	-	10,8 MWe	-	176	165
Biomasa*	50 MWe 78 MWt	105 MWe 166 MWt	40 MWe 70 MWt	40 MWe 70 MWt	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	238	381
Olej opałowy**	140 MWt	140 MWt	132 MWt	129 MWt	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	269	269
Energia wiatru***	-	-	-	-	201 MWe	201 MWe	-	-	180 MWe	180 MWe	-	-	-	-	381	381
Energia wodna***	-	-	-	-	133 MWe	133 MWe	-	-	-	-	-	-	-	-	133	133
Energia słoneczna***	5 MWe	-	-	-	-	-	-	-	6 MWe	-	-	-	-	-	11	-

* suma mocy zainstalowanej elektrycznej (MWe) i cieplnej (MWt).

** suma mocy zainstalowanej cieplnej (MWt).

*** suma mocy zainstalowanej elektrycznej (MWe).

Tabela nr 23. GRI EU1. Zainstalowana moc wytwórcza w Grupie Kapitałowej TAURON w podziale na typy jednostek wytwarzania w 2021 i 2020 roku

Zainstalowana moc w podziale na typy jednostek wytwarzania:	Łącznie	
	2021	2020
Elektrownie (MWe)	5 686	5 720
Elektrownie (MWt)	1 171	1 259
Elektrociepłownie (MWe)	347	347
Elektrociepłownie (MWt)	1 014	1 014
Ciepłownie (MWt)	146	146

Tabela nr 23–a. GRI EU1. Zainstalowana moc wytwórcza w Grupie Kapitałowej TAURON w podziale na typy jednostek wytwarzania w podziale na spółki w 2021 i 2020 roku

Zainstalowana moc w podziale na typy jednostek wytwarzania:	TAURON Wytwarzanie		TAURON Ciepło		TAURON Ekoenergia		Kopalnia Wapienia „Czatkowice”		NOWE Aktywa “Zielony Zwrot TAURONA”		Nowe Jaworzno Grupa TAURON		TAURON Nowe Technologie		Łącznie	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Elektrownie (MWe)*	4 241	4 291	-	-	334	334	-	-	186	180	914,6	914,6	10,8	-	5 686	5 720
Elektrownie (MWt)	1 171	1 259	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 171	1 259
Elektrociepłownie (MWe)	-	-	347	347	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	347	347
Elektrociepłownie (MWt)	-	-	1 014	1 014	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 014	1 014
Ciepłownie (MWt)	-	-	145	146	-	-	1**	1**	-	-	-	-	-	-	146	146

* W ramach sumy Elektrownie (MWe) ujęto generację z farm fotowoltaicznych i silników gazowych (TAURON Nowe Technologie).

** Kociołnia / ciepłownia zakładowa Kopalni Wapienia „Czatkowice”.

Jednym z istotniejszych zobowiązań w zakresie związanym ze zmianami klimatu jest deklaracja wsparcia działań na rzecz ograniczania globalnego ocieplenia, poprzez utrzymanie dynamiki wzrostu temperatury poniżej 2°C i dążenie do nieprzekroczenia o nie więcej niż 1,5°C względem poziomów z okresu przedindustrialnego.

Polityka Klimatyczna Grupy TAURON odnosi się do wszelkiego rodzaju aktywności oraz działalności realizowanych w ramach łańcucha wartości Grupy TAURON, których skutki wpływają na zmiany klimatu, bądź stanowią ich implikację, w szczególności obejmując:

- działania umożliwiające ograniczenie globalnego ocieplenia,
- działania w zakresie adaptacji Grupy TAURON do zachodzących zmian klimatu.

Polityka obowiązuje wszystkie spółki Grupy, dla każdej ze spółek Grupy wynikają z niej inne szczegółowe cele i zadania.

Procedury należytej staranności i wewnętrzne regulacje

Polityka Klimatyczna Grupy TAURON jest zgodna z zapisami Komunikatu KE 2019/C209/01 oraz załącznikowego dla niej Raportu TCFD dla energetyki i wypełnia ich zapisy.

Wdrażane stopniowo od 2020 roku procedury należytej staranności uwzględniające kwestie klimatu zostały włączone w:

1. Zarządzanie ryzykiem - procesowe zarządzanie ryzykiem klimatycznym w perspektywie krótko-, średnio- i długoterminowej (2020 r. - 2025 r. - 2030 r.) jest realizowane począwszy od roku 2020.
2. Zarządzanie majątkiem - adaptacja do zmian klimatu, mająca na celu ograniczenie wpływu ryzyk fizycznych, związanych z klimatem włączono w politykę zarządzania majątkiem Grupy TAURON od roku 2020.
3. Zarządzanie kapitałem ludzkim, szkoleniami i rekrutacją pracowników - Grupa nie posiada jeszcze odnoszącej się do zmian klimatycznych polityki wobec pracowników, natomiast jest świadoma konieczności jej przygotowania w 2022 roku, tak aby w następnych latach inwestować w umiejętności konieczne podczas przejścia na niskoemisyjne technologie.

Ze względu na to, że trzy spółki TAURON Wytwarzanie, TAURON Ciepło oraz Nowe Jaworzno Grupa TAURON są objęte obowiązkiem uczestnictwa w tzw. europejskim systemie handlu uprawnieniami do emisji (ETS), kwestie związane z klimatem są uwzględniane w operacyjnych procesach podejmowania decyzji w tych spółkach.

Powołanie komitetu ESG w Grupie TAURON

Z końcem 2021 roku w TAURON Polska Energia został powołany Komitet ESG, którego zadaniem i rolą jest koordynacja obszarowa wszelkich kwestii związanych z wpływem zmian klimatu w bieżącej działalności Grupy TAURON w powiązaniu z wyznaczonymi celami Strategicznymi (średnio i długookresowymi).

Główne cele strategiczne Grupy TAURON powiązane ze zmianami klimatu w dużej mierze były już komunikowane w ramach Zielonego Zwrotu TAURONA, w tym najważniejsze to cele na 2030 rok o znaczącym wzroście udziału źródeł nisko i zeroemisyjnych w mocy zainstalowanej Grupy TAURON i spadek emisyjności dla wytwarzania energii o 50% w stosunku do roku bazowego 2018.

Przewodniczącym komitetu ESG jest przedstawiciel najwyższego szczebla zarządczego w Grupie TAURON – wiceprezes ds. Majątku TAURON Polska Energia S.A., a w skład członków komitetu ESG wchodzi również przedstawiciele kadry zarządczej średniego i wyższego szczebla m.in. ds. strategii, komunikacji, zasobów ludzkich oraz ochrony środowiska.

Rolą Komitetu ESG w szczególności będzie (począwszy od roku 2022):

- przyjmowanie kierunków działań i mierników ESG do Strategii Grupy TAURON,
- opiniowanie / rekomendowanie / uruchamianie inicjatyw ESG w Grupie TAURON,
- rozliczanie osiągania celów (mierników) ESG,
- przyjmowanie treści raportu rocznego z realizacji celów ESG oraz wydawanie w tym zakresie wniosków i rekomendacji dla Zarządu TAURON Polska Energia S.A.,
- dokonywanie przeglądu planu działań w świetle zmieniającego się kontekstu globalnego i zatwierdzanie rekomendacji w tym zakresie.

Tym samym dotychczasowe wyznaczanie i przyjmowanie kierunków i celów powiązanych z ESG oraz raportowanie ich realizacji, które w 2021 roku odbywało się w ramach poszczególnych pionów operacyjnych Grupy TAURON, będzie realizowane w nowym, w pełni skoordynowanym wymiarze.

Ponadto, równolegle przy podejmowaniu decyzji o powołaniu Komitetu ESG, zidentyfikowano następujące obszary do przeglądu i rozwijania w kolejnych latach, związane z wpływem działalności Grupy TAURON w zakresie zmian klimatu oraz kierunkami i celami wynikającymi z realizacji Zielonego zwrotu TAURONA:

- przegląd możliwości zmniejszania emisji bezpośrednich Scope 1 w warunkach konieczności świadczenia usług na rzecz KSE,
- przegląd możliwości dalszego ograniczenia emisji pośrednich Scope 3 w ramach działań związanych z inicjatywami kreowanymi w całym łańcuchu wartości,
- przegląd i rewizja celów krótko i średnioterminowych związanych ze zmniejszeniem emisyjności w obszarze wytwarzania (energia elektryczna i ciepło) dla Grupy TAURON,
- określenie wskaźników i ich monitorowanie w zakresie wzrostu udziału EBIDTA z działalności zrównoważonych w całym łańcuchu wartości,
- określenie wskaźników i ich monitorowanie w zakresie wzrostu nakładów inwestycyjnych/CAPEX dla działalności zrównoważonych w całym łańcuchu wartości,
- integracja w Grupie działań w zakresie „Programu Reagowania Kryzysowego”,
- rozwój inicjatyw w zakresie bardziej efektywnego wykorzystania zasobów naturalnych,
- integracja na poziomie Grupy nadrzędnego systemu monitoringu efektywności środowiskowej oraz wdrożenie uniwersalnych wskaźników do monitorowania,
- opracowanie wytycznych środowiskowych dla likwidowanych działalności oraz dla wykorzystywania terenów przemysłowych do nowych funkcjonalności,
- rozwój zrównoważonych produktów i usług.

Adaptacja do zmian klimatu

Polityka Klimatyczna Grupy TAURON określa podstawowe priorytety w zakresie adaptacji do zmian klimatu. Stopniowe dostosowywanie majątku produkcyjnego do konsekwencji ekstremalnych zjawisk pogodowych oraz zmienności warunków pogodowych, w szczególności w przypadku Obszarów biznesowych wrażliwych na zmienność temperatury, opadów i siły wiatru, są realizowane w ramach systemowego podejścia do Zarządzania Majątkiem.

Również wobec nowych działalności lub inwestycji, ryzyka związane ze zmianą klimatu są uwzględniane, jako dodatkowe kryterium ich oceny, w szczególności ryzyka fizyczne, przy sytuowaniu nowych inwestycji.

Na podstawie dokumentu Polityka ekologiczna państwa 2030 oraz portalu ISOK (Informatyczny System Ośłony Kraju), prowadzono identyfikację regionów bardziej narażonych na ryzyko fizyczne związane z klimatem, robiąc to w celu priorytetyzacji adaptacji majątku do zmian klimatu w regionach potencjalnie bardziej narażonych na ostre lub długotrwałe ryzyko fizyczne, związane z klimatem. Aktywa Grupy w większości zlokalizowane są w Polsce południowej, która według danych ujawnionych w Polityce ekologicznej państwa 2030 oraz w systemie ISOK jest mniej narażona na pustoszczenie, niż obszary Polski centralnej. Ze względu na położenie aktywa Grupy są również poza obszarem mogącym przekształcać się w związku z prognozowanym podnoszeniem się poziomu morza.

Z uwagi na stosowane systemy chłodzenia, elektrownie konwencjonalne Grupy TAURON są w znacznie mniejszym stopniu narażone na konieczność ograniczania produkcji związanej z brakiem wody, niż elektrownie posiadające tzw. otwarte systemy chłodzenia. Powyższe dobrze plasuje pod tym względem TAURON na tle innych grup energetycznych w Polsce i w Europie.

Konsekwencje ekstremalnych zjawisk pogodowych najsilniej są odczuwalne wobec spółek TAURON Ekoenergia i TAURON Dystrybucja.

W TAURON Ekoenergia susza hydrologiczna oraz opady o nierównomiernym charakterze, skutkujące dłuższymi okresami bezopadowymi, przerywanymi gwałtownymi opadami (deszcze nawałne), okresowo objawiają się brakiem możliwości produkcji prądu. Liczbę dni, w których z uwagi na niski lub zbyt wysoki stan wody w rzekach nie odbywała się produkcja w TAURON Ekoenergia przedstawia tabela nr 24.

Tabela nr 24. Liczba dni bez produkcji w TAURON Ekoenergia za 2021 rok w wyniku niskich stanów wody w rzekach

Rzeka	Elektrownia	Liczba dni w miesiącu, bez produkcji												Suma
		Styczeń	Luty	Marzec	Kwiecień	Maj	Czerwiec	Lipiec	Sierpień	Wrzesień	Październik	Listopad	Grudzień	
Odra	Brzeg	4	19	4	3	14		1	3		1		3	52
	Janowice					2								2
	Kopin		1											1
	Wrocław II							28	24					52
Bóbr	Bobrowice II					1					1	1		3
Nysa Kłodzka	Opolnica					11					2	1		14
	Ławica					1								1
Wisła	Dąbie					2			4					6
	Przewóz					1								1
Potok Bystre	Kuźnice	15	28	31	6									80
Mała Panew	Turawa	6	6	10			27	16						65

W TAURON Dystrybucja wzrost częstotliwości i intensywności huraganów oraz silne wiatry, z towarzyszącymi im incydentalnie trąbami powietrznymi i wylądowaniami atmosferycznymi, mogą skutkować w skrajnych przypadkach awariami masowymi, a w konsekwencji zrywaniem linii energetycznych, a także okresowymi i punktowymi zalaniem. Procent tego typu awarii w Grupie TAURON Dystrybucja w roku 2021 obrazuje tabela nr 25.

Tabela nr 25. Udział awarii masowych w awariach ogółem w TAURON Dystrybucja w 2021 roku

Udział awarii masowych w awariach ogółem	Liczba awarii masowych
17,4%	2

Awarye nierzadko skutkują przerwami w dostawach energii, których częstotliwość oraz długość trwania obrazują tabele nr 26 i 27.

Tabela nr 26. GRI EU 28. Częstotliwość przerw w dostawie energii do odbiorców spółki TAURON Dystrybucja w 2021 roku

Rodzaj przerw	CP * (liczba przerw / odbiorcę / rok)
CPmd - wskaźnik regulacyjny częstości przerw na obszarze: duże miasta	0,43
CPmp - wskaźnik regulacyjny częstości przerw na obszarze: miasta na prawach powiatu	1,12
CPm - wskaźnik regulacyjny częstości przerw na obszarze: miasta	1,77
CPw - wskaźnik regulacyjny częstości przerw na obszarze: wsie	3,89

* Dawniej wskaźnik SAIFI, zastąpiony wskaźnikami obszarowymi: CPmd, CPmp, CPm, CPw. Metodologia obliczania wskaźników CPmd, CPmp, CPm, CPw jest tożsama z metodologią obliczania wskaźnika SAIFI. SAIFI (System Average Interruption Frequency Index) - wskaźnik przeciętnej systemowej częstości przerw długich i bardzo długich, stanowiący liczbę odbiorców narażonych na skutki wszystkich tych przerw w ciągu roku podzieloną przez łączną liczbę obsługiwanych odbiorców.

Tabela nr 27. GRI EU 29. Przeciętny czas trwania przerw w dostawie energii dystrybuowanej przez spółkę TAURON Dystrybucja w 2021 roku

Rodzaj przerw	CTP * (minuty / odbiorcę / rok)
CTPmd - wskaźnik regulacyjny czasu trwania przerwy na obszarze: duże miasta	11,32
CTPmp - wskaźnik regulacyjny czasu trwania przerwy na obszarze: miasta na prawach powiatu	61,81
CTPm - wskaźnik regulacyjny czasu trwania przerwy na obszarze: miasta	84,42
CTPw - wskaźnik regulacyjny czasu trwania przerwy na obszarze: wsie	203,59

* Dawniej wskaźnik SAIDI, zastąpiony wskaźnikami obszarowymi: CTPmd, CTPmp, CTPm, CTPw. Metodologia obliczania wskaźników CTPmd, CTPmp, CTPm, CTPw jest tożsama z metodologią obliczania wskaźnika SAIDI. SAIDI (System Average Interruption Duration Index) - wskaźnik przeciętnego systemowego czasu trwania przerwy długiej i bardzo długiej, wyrażony w minutach na odbiorcę na rok, stanowiący sumę iloczynów czasu jej trwania i liczby odbiorców narażonych na skutki tej przerwy w ciągu roku podzieloną przez łączną liczbę obsługiwanych odbiorców.

Dla infrastruktury napowietrznej niekorzystne jest również częstsze występowanie temperatur oscylujących wokół zera stopni Celsjusza zimą oraz osłabienia drzewostanów, przez co drzewa stają się bardziej podatne na uszkodzenia powodowane wiatrem. Jest to mitygowane podejmowanymi działaniami, mającymi między innymi na celu zwiększanie udziału linii kablowych do napowietrznych (zobrazowane w tabeli nr 28).

Tabela nr 28. Cele i realizacje w zakresie adaptacji majątku dystrybucyjnego do zmian klimatu poprzez zwiększenie udziału linii kablowych SN w stosunku do sumarycznej długości linii SN (%) kabli/linii napowietrznych

Miernik celu	Wskaźnik długości linii kablowych SN w stosunku do sumarycznej długości linii SN (%).j.m.	
Rok	Cel	Realizacja
2019	-	38,4%
2020	38,65%*	38,73%
2021		39,71%
2025	41.00%*	-
2030	45,00%	-

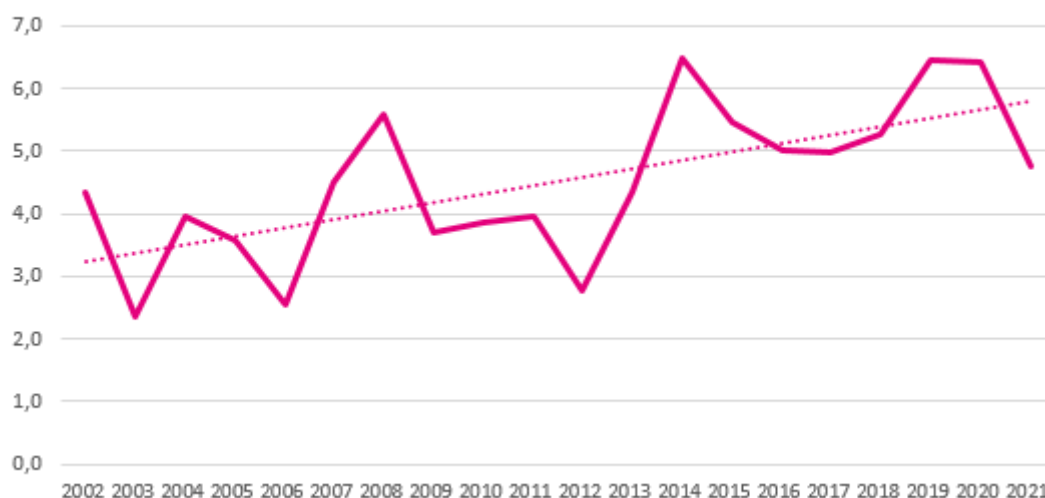
* Cele na lata 2020 i 2025 zostały ponownie przeliczone z uwzględnieniem specyfiki nowych przyłączy do sieci SN i dynamiki rozwoju OZE oraz zgodnie z prognozą specyfiki obciążenia sieci.

Konsekwencje częstszych ekstremów temperatury oraz występowanie łagodniejszych zim odczuwa również TAURON Ciepło, przy czym nie są to tylko niekorzystne oddziaływania.

Według danych i analiz, na obszarze objętym działalnością TAURON Ciepło (aglomeracja śląsko-dąbrowska oraz Zawiercie i Olkusz), na przełomie ostatnich lat zimy są znacznie łagodniejsze. Fakt ten oczywiście przekłada się na zmniejszenie zapotrzebowania na dostawy ciepła na cele ogrzewania mieszkań i budynków.

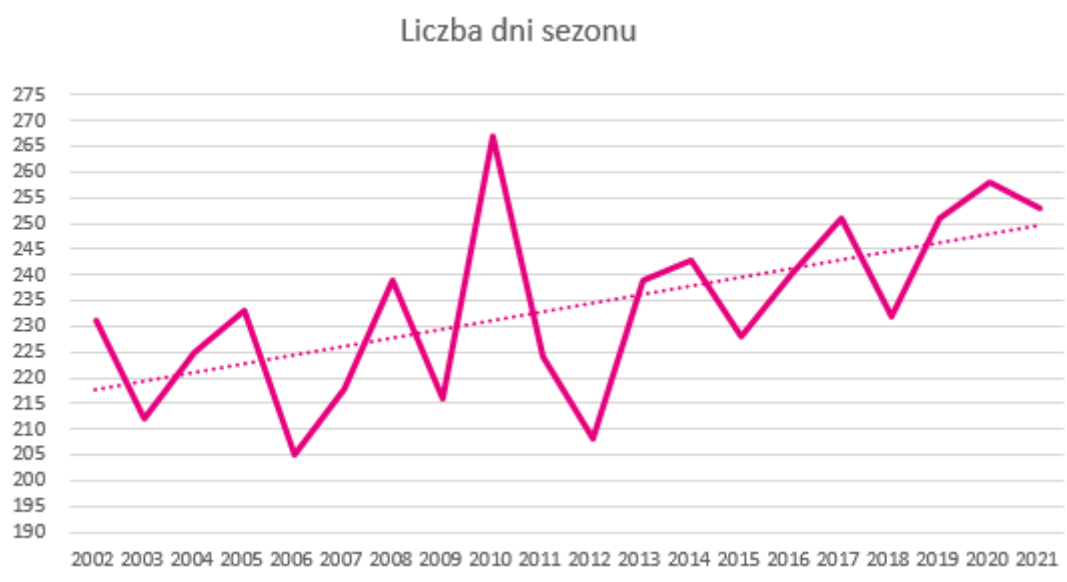
Dodatkowym czynnikiem jest termomodernizacja budynków, która także ma wpływ na zmniejszenie zapotrzebowania na ciepło. Tendencje zmian w sezonie grzewczym obrazują rysunki nr 27 i 28.

Średnioważona temperatura sezonu



Rysunek nr 27. Wykres średnioważonej temperatury powietrza w Polsce w trakcie trwania sezonu grzewczego - tendencja zmian w latach 2011-2021 [°C].

W analogicznym okresie - od 2002 do 2021 r., długość sezonu grzewczego wydłużyła się o 20 dni, co w pewnym stopniu wpływa na zniwelowanie różnicy wynikającej ze wzrostu temperatury sezonu. Nie rekompensuje to jednak wzrostu temperatur zewnętrznych.



Rysunek nr 28. Długość sezonu grzewczego w latach 2002–2021. Dane dotyczą PEC Katowice w latach 2002-2011 i TAURON Ciepło w latach 2011-2021 [dni].

Porównując rok 2021 do 2020, w TAURON Ciepło produkcja ciepła jak i zapotrzebowanie na dostawy ciepła w okresie grzewczym kształtowały się na znacznie wyższym poziomie, z różnicą w produkcji ciepła (wzrost) wynoszącą około 31,5 %. Wpływ na to miały dwa czynniki: długość sezonu (wydłużenie) i średnia temperatura sezonu grzewczego w 2021 roku (niższa niż w 2020 roku), natomiast sytuacja związana z COVID-19 raczej nie wpłynęła na zmianę preferencji użytkowników ciepła sieciowego.

Oprócz długoterminowych planów redukcyjnych związanych z docelową zmianą miksu paliwowego Grupy, redukcja emisji gazów cieplarnianych odbywa się również poprzez pomniejsze bieżące działania redukcyjne, adekwatne do obszaru biznesowego, co za rok 2020 odzwierciedla tabela nr 29.

Tabela nr 29. GRI 305-5. Redukcja emisji gazów cieplarnianych przez Grupę Kapitałową TAURON w 2021 roku

	Inicjatywa	Charakter inicjatywy obowiązkowa (wynikająca z przepisów prawnych) / dobrowolna	Redukcja gazów cieplarnianych [tCO ₂]
TAURON Wytwarzanie	zamiana rodzajów stosowanych paliw - konwersja kotła do spalania wyłącznie biomasy (Jaworzno II),	dobrowolna	344 440
TAURON Ciepło	Zmiana rodzaju stosowanych paliw	dobrowolna	302 091
TAURON Nowe Technologie	Spalanie metanu (odmetanowanie kopalni) w silnikach kogeneracyjnych	dobrowolna	188 046
KW „Czatkowice”	Modernizacja układu technologicznego zakładu oraz likwidacja kotłowni węglowej o mocy 6 MWt	dobrowolna	2116
TAURON Dystrybucja	Oddział w Jeleniej Górze zrealizował przy ul. W. Pola 47 inwestycję polegającą na budowie odnawialnych źródeł energii w postaci gruntowych pomp ciepła, współpracujących z dolnym źródłem w postaci odwiertów pionowych. W związku z realizacją powyższej inwestycji zlikwidowana została dotychczasowa kotłownia	dobrowolna	248,2
TAURON Dystrybucja	Zrealizowano termomodernizację w 5 lokalizacjach (Oddział w Opolu – 3, oddział w Częstochowie – 1 oraz oddział w Jeleniej Górze – 1). Zlikwidowana została kotłownia węglowa w Opolu	dobrowolna	123,7*

TAURON Dystrybucja	„Modernizacja GPZ Wadowice” termomodernizację budynku stacji	obejmująca	dobrowolna	22,1
--------------------	---	------------	------------	------

SUMA REDUKCJI	837 067
----------------------	----------------

* Ze względu na zmianę kotłowni i przekazanie usługi dostawy ciepła emisja GHG ze Scope 1 stała się Scope 3.

Podjęte działania i uzyskane rezultaty

Współpraca z partnerami na rzecz przeciwdziałania zmianom klimatu

Grupa TAURON na bieżąco angażuje się w publiczną dyskusję na temat transformacji energetycznej dotyczącej kwestii związanych z klimatem. Pomimo pandemii COVID-19 również w roku 2021 podejmowała współpracę z partnerami pozabiznesowymi.

Sprawy związane z transformacją energetyki były na bieżąco omawiane podczas takich zespołów roboczych, jak Regionalna Rada ds. Energii przy Śląskim Związku Gmin i Powiatów czy Zespołu Regionalnego dla Inicjatywy regionów górniczych przy Marszałku Śląskim. W roku 2021 TAURON był również włączony operacyjnie w prace nad Krajowym i Regionalnymi Planami Sprawiedliwej Transformacji.

Wpływ Grupy TAURON na zmiany klimatu

Model biznesowy Grupy TAURON wpływa zarówno pozytywnie, jak i negatywnie na klimat. Istotne źródło emisji gazów cieplarnianych stanowi działalność związana ze spalaniem paliw kopalnych, będąca podstawową działalnością spółek TAURON Wytwarzanie i TAURON Ciepło, Nowe Jaworzno Grupa TAURON oraz niezorganizowana emisja metanu do powietrza z należącego do TAURON Wydobywcy Zakładu Górnictwa Brzeszcze.

Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych przez Grupę Kapitałową TAURON w 2021 roku zostały przedstawione w tabeli nr 30 i 30-a.

W odniesieniu do klienta końcowego, Grupa TAURON oferując i sprzedając w łańcuchu wartości produkty (głównie energię elektryczną i paliwa gazowe), powoduje emisje gazów cieplarnianych rozliczane jako emisje pośrednie Scope 3. Do emisji pośrednich Scope 3 zaliczono również emisje GHG z transportu paliw, materiałów i produktów (spółki Grupy i pośrednicy) oraz emisje GHG z podróży służbowych. W 2021 roku było to odpowiednio:

- ok. 20,6 mln tCO₂e (Scope 3) związanej z zużyciem sprzedanej energii elektrycznej do klientów końcowych,
- ok. 0,7 mln tCO₂e (Scope 3) związanej z zużyciem sprzedawanego gazu ziemnego i z odmetanowania kopalni ZG Brzeszcze,
- ok. 0,043 mln tCO₂e (Scope 3) związanej z transportem paliw, materiałów i produktów oraz podróży służbowych.

Emisje pośrednie Scope 2 oraz Scope 3 zostały przedstawione w tabelach nr 30-b i 30-c. Metodyka wyznaczania emisji pośrednich i wskaźniki do wyliczenia pośrednich emisji GHG (Scope 2 i 3) zostały przedstawione bezpośrednio pod tabelami nr 30-b i 30-c.

Tabela nr 30. GRI 305-1. Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych [tCO₂] przez Grupę Kapitałową TAURON w 2021 i 2020 roku (Scope 1)

	Łącznie	
	2021	2020
Emisja związana z wytwarzaniem energii elektrycznej	11 837 461	8 848 777
Emisja związana z wytwarzaniem ciepła	1 169 995	1 227 458
Emisja z wycieków gazów, w tym związana z wystąpieniem awarii oraz emisja bezpośrednia towarzysząca wydobywaniu węgla	678 537	723 215
Emisje związane z transportem materiałów, produktów i odpadów	16 832	16 954
Suma emisji bezpośrednich	13 702 825	10 816 405

Tabela nr 30-a. GRI 305-1. Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych przez Grupę Kapitałową TAURON w 2021 i 2020 roku w podziale na spółki (Scope 1)

	Emisja gazów cieplarnianych [tCO ₂]															
	Kopalnia Wapienia "Czatkowice"		TAURON Wytwarzanie		TAURON Ciepło		TAURON Wydobywanie ¹⁾		TAURON Dystrybucja		Nowe Jaworzno Grupa TAURON ²⁾		TAURON Nowe Technologie		Łącznie	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Emisja związana z wytwarzaniem energii elektrycznej			9 429 331	8 007 159	909 119	624 146					1 478 110	217 472	20 901	-	11 837 461	8 848 777
Emisja związana z wytwarzaniem ciepła	7 394	5 291	331 916	521 536	830 048	700 251			637	380				-	1 169 995	1 227 458
Emisja z wycieków gazów, w tym związana z wystąpieniem awarii oraz emisja bezpośrednia towarzysząca wydobyciu węgla			443	373			675 537	722 755	2 467	87	90			-	678 537	723 215
Emisje związane z transportem materiałów, produktów i odpadów	4 253	3 704	1 192	1 231	843	1 247	365	1 876	9 951	8 883	92	13	136	-	16 832	16 955
Suma emisji bezpośrednich	11 647	8 995	9 762 882	8 530 299	1 739 166	1 325 644	675 902	724 631	13 055	9 350	1 478 292	217 485	20 901		13 702 825	10 816 405
Emisja biogenna			344 440	535 361	302 091	218 761									646 531	754 122

¹⁾ Emisja metanu pochodząca z wentylacji kopalni, której celem jest zapewnienie bezpieczeństwa pracowników, nie jest ograniczana w technicznie uzasadniony sposób ze względu na ochronę klimatu i stanowi tzw. pozabilansową emisję metanu. Jest ona wyliczana i uwzględniana celem poniesienia należnych opłat za gospodarcze korzystanie ze środowiska. Emisja metanu towarzysząca wydobyciu kopalin, zgodnie ze standardem raportowania GHG Protocol jest zaliczana do emisji bezpośrednich Scope 1 i tak została przypisana od 2021 roku, wraz ze stosownym przeliczeniem analogicznej emisji z roku 2020. Emisja ekwiwalentna CO₂e dla metanu wyliczona na podstawie wskaźnika potencjału tworzenia efektu cieplarnianego wg GHG Protocol - AR5 (GWP-25 dla CH₄ => CO₂e) stanowiła ok. 5 % całkowitych emisji bezpośrednich Scope 1 w roku 2021 oraz ok. 7% w roku 2020. W ZG Brzeszcze funkcjonuje również zakład odmetanowania kopalni, w którym w skali roku 2021 pozyskano i zagospodarowano (sprzedaż) 100 % metanu w ilości ok. 50 mln Nm₃, przez co ujęty metan nie stanowił źródła emisji bezpośredniej do atmosfery, lecz stanowił źródło energii pierwotnej dla zewnętrznych odbiorców oraz dla spółki TAURON Nowe Technologie. TAURON Nowe Technologie w 2021 roku uruchomił układy kogeneracyjne (CHP) w oparciu o cztery silniki gazowe o łącznej mocy 12,4 MWe zlokalizowane w pobliżu kopalni ZG Brzeszcze i w pobliskich Brzeszczach-Jawiszowicach.

²⁾ Dane dla spółki Nowe Jaworzno Grupa TAURON uwzględniają okres pracy bloku 910 MW od 01.01.2021 r. do 11.06.2021 r. (odstawienie awaryjne w okresie gwarancyjnym).

Tabela nr 30-b. GRI 305-1. Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (tCO_{2e}) dla Grupy Kapitałowej TAURON za 2021 rok w związku z wykonywaną działalnością spółek (Scope 2)

Pośrednie emisje gazów cieplarnianych [tCO _{2e}]		
	2021	Wyjaśnienia
Emisja pośrednia związana z wykorzystaniem zakupionej energii elektrycznej oraz stratami (różnica bilansowa) związanymi z dystrybucją energii	1 680 893	Obejmuje całość energii elektrycznej zakupowanej przez spółki Grupy i ilości energii elektrycznej związanej ze stratami (różnica bilansowa) w związku z prowadzoną działalnością przez TAURON Dystrybucja S.A. ¹⁾
Suma emisji pośrednich (Scope 2)	1 680 893	-

¹⁾ Wskaźnik do wyliczenia pośrednich emisji GHG związana z wykorzystaniem zakupionej energii elektrycznej oraz strat przesyłu przyjęto w oparciu o dane źródłowe: <https://www.tauron.pl/tauron/o-tauronie/spolki-grupy/tauron-sprzedaz/struktura-paliw> tj. w jednakowej wielkości równej 0,650 Mg CO_{2e} / MWh.

Tabela nr 30-c. GRI 305-1. Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (tCO_{2e}) dla Grupy Kapitałowej TAURON za 2021 rok w związku z wykonywaną działalnością spółek (Scope 3)

Pośrednie emisje gazów cieplarnianych [tCO _{2e}]		
	2021	Wyjaśnienia
Emisja pośrednia związana z wykorzystaniem sprzedawanej energii elektrycznej przez klienta końcowego	20 637 500	Obejmuje całość energii elektrycznej sprzedawanej przez spółki sprzedawcze Grupy ¹⁾ Nie ujmowano wolumenu sprzedaży do klienta końcowego, który został wytworzony w źródłach spółek należących do Grupy.
Emisja pośrednia związana z wykorzystaniem sprzedawanego paliwa gazowego przez klienta końcowego	668 280	Obejmuje wolumen paliw gazowych sprzedawanej przez spółki sprzedawcze Grupy ¹⁾ oraz sprzedaż gazu kopalnianego z odmetanowania ZG Brzeszcze do odbiorców końcowych spoza Grupy ¹⁾
Emisja pośrednia związana z transportem paliw (w tym biomasy) oraz z zakupionych usług w zakresie transportu produktów i odpadów z głównych procesów produkcyjnych	41 226	Obejmuje transport węgla i biomasy do spółek ²⁾ : TAURON Wytwarzanie, TAURON Ciepło i Nowe Jaworzno Grupa TAURON ³⁾ oraz transport produktów i odpadów z głównych procesów produkcyjnych realizowany przez podmioty zewnętrzne na rzecz dedykowanego podmiotu spółki Bioeko Grupa TAURON
Emisja pośrednia z podróży służbowych	2 115	Obejmuje wybrane spółki Grupy. Obliczenia na podstawie zużycia paliw.
Suma emisji pośrednich (Scope 3)	21 349 121	-

¹⁾ Wskaźnik do wyliczenia pośrednich emisji GHG związana z wykorzystaniem sprzedawanej energii elektrycznej w oparciu o dane źródłowe: <https://www.tauron.pl/tauron/o-tauronie/spolki-grupy/tauron-sprzedaz/struktura-paliw> tj. w jednakowej wielkości równej 0,650 Mg CO_{2e} / MWh.. Dla paliwa gazowego i gazu kopalnianego z odmetanowania ZG Brzeszcze Wskaźnik do wyliczenia pośrednich emisji GHG przyjęto w oparciu o dane źródłowe KOB i ZE dla rozliczania emisji GHG za rok 2021 w systemie handlu EU ETS tj. w wielkości 55,83 Mg CO_{2e} / GJ paliwa gazowego oraz 55,42 Mg CO_{2e} / GJ gazu kopalnianego ze stacji odmetanowania ZG Brzeszcze

²⁾ Wskaźniki do wyliczenia pośrednich emisji GHG dla transportu materiałów przyjęto zgodnie z danymi źródłowymi: „Guidelines for Measuring and Managing CO₂ Emission from Freight Transport Operations. A. McKinnon (UK)” odpowiednio:

- ciężarowy transport paliw samochodowy - 62 g CO_{2e} / tona-km (wartość średnia dla dwóch źródeł danych) oraz 239 396 576 tkm jako łączna ilość tonokilometrów wyliczona na bazie rzeczywistych mas ładunków paliw oraz produktów i uśrednionej długości tras drogowych,
- kolejowy transport - 22 g CO_{2e} / tona-km oraz 1 195 031 172 tkm jako łączna ilość tonokilometrów wyliczona na bazie rzeczywistych mas ładunków paliw oraz produktów i uśrednionej długości tras kolejowych.

Tonokilometry uwzględniają masę przewożonych materiałów z miejsca początkowego załadunku paliw do miejsca przeznaczenia (spółki Grupy) w tym import.

Tonokilometry dla transportu biomasy uwzględniają uśrednioną odległość dla całego wolumenu biomasy od wytwórcy do miejsca przeznaczenia.

Nie uwzględniano transportów rozpoczętych pod koniec 2020 roku.

³⁾ Dane dla spółki Nowe Jaworzno Grupa TAURON uwzględniają okres od 1.01.2021 do 11.06.2021 r. (odstawienie awaryjne do naprawy bloku 910 MW w okresie gwarancyjnym).

Poprawa efektywności w całym łańcuchu wartości

Działania podejmowane na rzecz klimatu znajdują również odzwierciedlenie w różnego rodzaju inwestycjach prowadzonych przez spółki Grupy Kapitałowej TAURON w roku 2021 i latach poprzednich, które wpływają bezpośrednio i pośrednio na zmniejszenie jednostkowego zużycia paliw i energii oraz zmniejszenie lub uniknięcie emisji gazów do atmosfery.

Spółki Grupy podejmują szereg działań związanych z poprawą efektywności energetycznej, czego wyrazem jest pozyskanie w 2021 r. praw majątkowych efektywności energetycznej w ilości 85 toe. Spółki Grupy o najwyższym potencjale oszczędności energii pierwotnej przygotowują się do wdrożenia systemu zarządzania energią.

W 2021 roku wzrosła liczba stacji ładowania pojazdów elektrycznych podłączonych do sieci energetycznej spółki Grupy o kolejne 43 stacje.

Spółka TAURON Nowe Technologie dedykowana do obsługi i konserwacji oświetlenia ulicznego na terenie objętym działalnością Grupy w 2021 r. kontynuowała program wymiany oświetlenia na energooszczędne (ok. 15,7 tys. szt.), co pozwoli na roczne oszczędności w zużyciu energii finalnej u odbiorców (21 gmin) w szacowanej wielkości ok. 4 565 MWh/rok.

Od roku 2021 rozliczane są efekty z produkcji farm fotowoltaicznych: oddanej pod koniec 2020 r. w TAURON Wytwarzanie farmy w Jaworznie (5 MWe) oraz zarządzanej operacyjnie przez spółkę TAURON Ekoenergia farmy w Choszczynie (6 MWe).

TAURON Dystrybucja jest w trakcie realizacji wieloletniego programu wymiany liczników energii na nowego typu „smart-metering”. W 2021 r. liczba liczników typu „smart-metering” wynosiła ok. 840 tys. sztuk.

Przygotowanie i przystosowanie infrastruktury uwzględniającej konieczność adaptacji do zmian klimatu stanowi jedną ze znaczących pozycji w nakładach inwestycyjnych Grupy Kapitałowej TAURON. W ramach tych działań prowadzono m.in. przebudowy i wymiany sieci (w tym dostosowanie do przyłączy OZE), modernizację stacji w celu podwyższenia ich sprawności, wymiany oświetlenia na energooszczędne, budowy infrastruktury „e-mobility” i „e-grid”. Nakłady na realizację związane z działaniami adaptacji do zmian klimatu przedstawiono w tabeli nr 31.

Tabela nr 31. Nakłady na realizację związane z działaniami adaptacji do zmian klimatu

Łączne nakłady inwestycyjne związane z działaniami adaptacji do zmian klimatu w Grupie TAURON	352 mln zł
Udział nakładów inwestycyjnych związanych z działaniami adaptacji do zmian klimatu w łącznych nakładach inwestycyjnych Grupy	ok.12,0 %

Pozytywny wpływ na klimat ma opierająca się w całości na produkcji energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych działalność spółki TAURON Ekoenergia (wraz ze spółkami zarządzanymi lub zależnymi). W wyniku optymalizacji majątku produkcyjnego aktywów farm wiatrowych i sprzyjających warunków w lokalizacjach, w których one się znajdują, osiągnięto bardzo dobre rezultaty, zarówno w postaci znaczącego zmniejszenia wskaźnika potrzeb własnych (efektywność), jak i w przyroście wyprodukowanej energii OZE. Tabele nr 32 i 32-a przedstawiają ilość wyprodukowanej energii przez jednostki Grupy TAURON w 2021 roku, w podziale na jej główne źródła.

Tabela nr 32. GRI EU2. Ilość energii elektrycznej i ciepłej wyprodukowanej netto przez Grupę Kapitałową TAURON w podziale na główne źródła energii w 2021 i 2020 roku

	Energia elektryczna [GWh]		Ciepło [GJ]	
	2021	2020	2021	2020
Węgiel kamienny	12 248	9 179	9 642 750	8 261 963
Muł	187	163	449 533	342 560
Paliwa ciekłe	94	74	475 187	211 557
Gaz ziemny i koksowniczy oraz inne gazy energetyczne (gaz z odmetanowania kopalni ZG Brzeszcze)	50	2	148 263	287 507
Biomasa	434	628	546 895	940 709
Energia wiatru	831	936	0	0
Energia wodna	402	395	0	0
Energia słoneczna	11	0	0	0
Suma	14 257	11 377	11 262 629	10 044 296

Tabela nr 32-a. GRI EU2. Ilość energii wyprodukowanej netto wytworzonej przez Grupę Kapitałową TAURON w podziale na główne źródła energii, w podziale na spółki w 2021 i 2020 roku

	TAURON Wytwarzanie				TAURON Ciepło				TAURON Ekoenergia				NOWE Aktywa "Zielony Zwrot TAURONA"				Nowe Jaworzno Grupa TAURON ¹⁾				TAURON Nowe Technologie				Łącznie			
	Energia elektryczna [GWh]		Ciepło [GJ]		Energia elektryczna [GWh]		Ciepło [GJ]		Energia elektryczna [GWh]		Ciepło [GJ]		Energia elektryczna [GWh]		Ciepło [GJ]		Energia elektryczna [GWh]		Ciepło [GJ]		Energia elektryczna [GWh]		Ciepło [GJ]		Energia elektryczna [GWh]		Ciepło [GJ]	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Węgiel kamienny	9 269	8 100	2 587 608	3 032 232	1 186	848	7 055 142	5 229 731									1 794	230							12 248	9 179	9 642 750	8 261 963
Muł	101	108	136 801	168 483	85	55	312 732	174 076																	187	163	449 533	342 560
Paliwa ciekłe	93	73	384 805	102 868	1	1	90 383	108 689																	94	74	475 187	211 557
Gaz ziemny i koksowniczy oraz inne gazy energetyczne	1	2	38	3 940			148 225	283 567													50				50	2	148 263	287 507
Biomasa	216	473	174 302	669 275	218	154	372 593	271 434																	434	628	546 895	940 709
Energia wiatru									402	472			414	464											831	936		
Energia wodna									417	395															402	395		
Energia słoneczna	5								6																11			
Suma	9 684	8 757	3 283 555	3 976 799	1 491	1 058	7 979 075	6 067 497	825	867			414	464			1 794	230			50				14 257	11 377	11 262 629	10 044 296

1) Dane dla spółki Nowe Jaworzno Grupa TAURON uwzględniają okres pracy bloku 910 MW od 01.01.2021 r. do 11.06.2021 r. (odstawienie awaryjne w okresie gwarancyjnym).

Podjęcie Grupy Kapitałowej TAURON do zrównoważonego rozwoju

Chcąc realizować wizję zrównoważonego rozwoju, Grupa TAURON, w roku 2021 podjęła starania, aby aktualizacja kierunków strategicznych i modelu biznesowego obejmowała dynamikę we wzroście mocy instalowanej źródeł wytwarzania nisko i zeroemisyjnych. Dzięki temu Grupa TAURON będzie tworzyć wartość dodaną dla wszystkich interesariuszy w kolejnych latach, czerpiąc jednocześnie korzyści z obranego kierunku transformacji energetycznej swoich aktywów i ograniczając związane z tym ryzyka (ryzyka przejścia). W związku z powyższym, Grupa TAURON stawia w centrum swoje zobowiązanie do osiągnięcia celów zrównoważonego rozwoju – SDG 13 „Działania na rzecz przeciwdziałania zmianom klimatu”.

TAURON dąży do tego, by być jednym z liderów transformacji energetycznej w Polsce i stąd w 2021 roku dokonał rewizji wieloletniego planu inwestycyjnego w kierunku zwiększenia i zapewnienia odpowiednich środków, aby stale rozwijać energetykę odnawialną (cel 7 SDG). W 2021 roku zmodyfikowany został Program rozwoju fotowoltaiki z wykorzystaniem przemysłowych terenów własnych, przekształcając takie tereny do nowej funkcjonalności.

Ponadto, zgodnie z celem SDG 9 „Przemysł, innowacje i infrastruktura” oraz celem SDG 11 „Zrównoważone miasta i gminy”, Grupa zamierza promować elektryfikację i wzrost konsumpcji energii elektrycznej z OZE oraz rozwój nowych usług dla klientów końcowych, koncentrując się na zapewnieniu odpowiedniej infrastruktury.

Głównym celem Grupy TAURON w perspektywie średnioterminowej jest przyspieszenie procesu dekarbonizacji – zmiana miksu paliwowego segmentu wytwarzania energii (zdynamizowanie działań na rzecz budowy nowych źródeł OZE) i promocja elektryfikacji – konsumpcja energii ze źródeł OZE, umożliwiając tym samym powstrzymanie globalnego ocieplenia i realizację celów do osiągnięcia zgodnie z Porozumieniem Paryskim.

Zielony Zwrot TAURONA, stanowiąc swoisty plan zrównoważonego rozwoju, uwzględnia wyniki analizy istotności oraz synergii z kierunkami Strategii. Grupa TAURON określiła kierunki działań związanych ze zrównoważonym rozwojem i wyszczególnia w ich ramach konkretne cele do realizacji w okresie 2021-2025. Każdego roku te cele będą aktualizowane i ustalane nowe cele, aby zapewnić zgodność ze strategią biznesową i osiąganymi wynikami, aby w coraz większym stopniu integrować zrównoważony rozwój w całym łańcuchu wartości. Przewidując światowe trendy, Grupa TAURON stara się identyfikować takie szanse biznesowe które dają przewagę, podążając za zmianami energetyki w kierunku zrównoważonego rozwoju w oparciu o zmianę miksu na nisko i zeroemisyjny.

Plan zrównoważonego rozwoju oparty na jasnych i ambitnych celach potwierdza wiodącą rolę Grupy TAURON w promowaniu i przyspieszaniu transformacji energetycznej, tworząc długoterminowo wartość dodaną dla wszystkich interesariuszy.

Cele średnio i długoterminowe - zrównoważony rozwój Grupy TAURON

Zarówno założenie globalnego ocieplenia na poziomie najwyżej 2°C, jak i dążenie do niespowodowania ocieplenia o więcej niż 1,5°C, przełożą się na model biznesowy i strategię Grupy TAURON. Ich spodziewane konsekwencje mogą być natomiast inne w czasie. Zmianie będzie musiał stopniowo ulegać tzw. miks energetyczny wytwarzanej energii. Wskaźniki Zrównoważonego Rozwoju, które będą odzwierciedlać proces transformacji oznaczają: Wskaźnik Zwiększenia Mocy OZE (pokazany w tabeli 33) oraz Wskaźnik Redukcji Emisji (pokazany w tabeli 34).

Tabela nr 33. Cele w zakresie minimalnego deklarowanego średniorocznego przyrostu mocy w OZE planowanego przez Grupę Kapitałową TAURON w latach 2020-2030

Poziom Wskaźnika Zrównoważonego Rozwoju w danym roku kalendarzowym				
Wskaźnik Zrównoważonego Rozwoju	Cel 2020	Cel 2025	Cel 2027	Cel 2030
Wskaźnik Zwiększenia Mocy OZE	8%	8%	8%	8%
Wartość osiągnięta				
	2020	2021	-	-
	27 %	19 %		

Wskaźnik Zwiększenia Mocy OZE oznacza wskaźnik średniorocznego przyrostu mocy zainstalowanej w OZE, obliczany w następujący sposób:

$$JWZM_{OZE_r} = \frac{WM_{OZE_r}}{(r - 2018)}$$

gdzie:

$JWZM_{OZE_r}$ [%] oznacza jednostkowy wskaźnik zwiększenia mocy OZE w roku r;

WM_{OZE_r} [%] oznacza wskaźnik zmiany mocy zainstalowanej;

r oznacza rok kalendarzowy;

2018 stanowi rok bazowy (kalkulacja została przyjęta w ślad za przyjęciem Polityki Klimatycznej Grupy TAURON w listopadzie 2019, a więc przed rozliczeniem roku 2019 w rozumieniu systemu handlu uprawnieniami do emisji).

Wskaźnik zmiany mocy zainstalowanej jest obliczany w następujący sposób:

$$WM_{OZE_r} = \frac{M_{OZE_r} - M_{OZE_{2018}}}{M_{OZE_{2018}}}$$

gdzie:

WM_{OZE_r} [%] oznacza wskaźnik zmiany mocy zainstalowanej;

M_{OZE_r} [MW_e] oznacza moc zainstalowaną z jednostek OZE w roku r, z wyłączeniem jednostek wykorzystujących biomasę, w roku r; oraz jednostek TAURON Ciepło Sp. z o.o.

$M_{OZE_{2018}}$ [MW_e] oznacza moc zainstalowaną z jednostek OZE, w roku bazowym, z wyłączeniem jednostek wykorzystujących biomasę oraz jednostek TAURON Ciepło Sp. z o.o.

Tabela nr 34. Minimalna deklarowana redukcja wskaźnika emisji CO₂ na produkcję energii elektrycznej brutto planowana w Grupie Kapitałowej TAURON w latach 2018-2030 [Mg CO₂/MWh]

Poziom Wskaźnika Zrównoważonego Rozwoju w danym roku kalendarzowym				
Wskaźnik Zrównoważonego Rozwoju	2020	2025	2027	2030
Wskaźnik Redukcji Emisji	2%	2%	2%	2%
	2020	2021		
Wartość osiągnięta	6 %	3 %		

Wskaźnik Redukcji Emisji oznacza wskaźnik średniorocznej redukcji emisyjności CO₂ przypadającej na produkcję energii elektrycznej brutto, obliczany w następujący sposób (z wyłączeniem jednostek TAURON Ciepło) :

$$JWRE_r = \frac{WE_{CO2_{2018}} - WE_{CO2_r}}{WE_{CO2_{2018}} \times (r - 2018)}$$

gdzie:

JWRE_r [%] oznacza jednostkowy wskaźnik redukcji emisji CO₂ w roku r;

WE_{CO₂_r} [MgCO₂/MWh] oznacza wskaźnik emisji CO₂ w roku r. rozliczanej w ramach Wspólnotowego Systemu Handlu Uprawnieniami do Emisji;

WE_{CO₂_2018} [MgCO₂/MWh] oznacza wskaźnik emisji CO₂ w roku bazowym rozliczanej w ramach Wspólnotowego Systemu Handlu Uprawnieniami do Emisji;

r oznacza rok kalendarzowy;

2018 stanowi rok bazowy (kalkulacja została przyjęta w ślad za przyjęciem Polityki Klimatycznej w listopadzie 2019, a więc przed rozliczeniem roku 2019 w rozumieniu systemu handlu uprawnieniami do emisji).

Wskaźnik emisji CO₂ jest obliczany w następujący sposób:

$$WE_{CO_2,r} = \frac{E_{CO_2(ee)r}}{P_{ee(brutto)r}}$$

gdzie:

WE_{CO₂_r} [MgCO₂/MWh] oznacza wskaźnik emisji CO₂ na produkcję energii elektrycznej brutto

E_{CO₂(ee)r} [MgCO₂] oznacza emisje CO₂ w roku r przypadające na produkcję energii elektrycznej brutto z paliw kopalnych i biomasy oraz OZE w roku r

P_{ee(brutto)r} [MWh] oznacza produkcję energii elektrycznej brutto z paliw kopalnych i biomasy oraz OZE w roku r.

Cele długoterminowe w zakresie zrównoważonego rozwoju Grupy TAURON prezentowane są również w punkcie E 2.1. Neutralność klimatyczna 2050.

Wykorzystanie kapitału naturalnego, wyniki i rezultaty, realizacja celów 2021

Zależność Grupy od kapitału naturalnego jest różna w różnych obszarach biznesowych. Obszar Wydobycia, Wytwarzania i Ciepła jest uzależniony od zasobów paliw kopalnych, które są mało wrażliwe na zmiany klimatu. Ich fizyczna dostępność nie jest bowiem uzależniona od tempa ocieplenia klimatu.

Zdefiniowane przez Grupę TAURON kapitały naturalne, z których korzysta i na które ma wpływ - kopaliny (węgiel, gaz, wapień), powietrze, woda, energia słoneczna, biomasa - są wykorzystywane w całym łańcuchu działalności.

Zależność Grupy TAURON od poszczególnych rodzajów kapitału naturalnego w 2021 i 2020 (i 2019 – surowce wykorzystywane) roku przedstawiona została w tabelach nr 35-40.

Tabela nr 35. GRI 301-1. Surowce wykorzystywane w Grupie Kapitałowej TAURON w 2021, 2020, 2019 roku

Łącznie	2021	2020	2019
SUROWCE NIEODNAWIALNE *			
Węgiel netto [tony]	6 419 493	4 888 015	6 082 657
Węgiel produkcja netto [tony]	5 146 853	4 541 216	3 784 980
Muł [tony]	248 142	249 980	315 247
Gaz ziemny [m ³]	30 057 357	12 067 032	8 220 614
Olej opałowy [tony]	40 340	26 324	26 575
Olej napędowy [m ³]	6 796	6 289	6 857
Wapień [tony]	269 563	197 288	252 865
Wapień produkcja [tony]	2 011 529	1 722 376	1 717 980
SUROWCE ODNAWIALNE			

Biomasa agro [tony]	82 283	124 203	88 220
Biomasa leśna [tony]	435 137	553 537	332 592

* Obejmuje zużycie i produkcję w spółkach Grupy.

Tabela nr 36. GRI 302-1. Całkowite zużycie energii ze źródeł nieodnawialnych (własnych i zakupionych) w GJ (energia chemiczna paliw brutto) w Grupie Kapitałowej TAURON w 2021 i 2020 roku

[GJ]	TAURON Wytwarzanie		TAURON Ciepło		Tauron Wydobycie		TAURON Ekoenergia		Kopalnia Wapienia "Czatkowice"		Nowe Jaworzno Grupa TAURON ¹⁾		TAURON Nowe Technologie		Łącznie	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
węgiel	99 815 693	87 111 351	17 052 882	12 732 980							15 038 064	2 172 985			131 906 639	102 017 316
gaz ziemny i koksowniczy	5 636	27 807	171 197	351 523					71 858	59 962			377 146		625 837	439 292
muł	1 231 319	1 326 569	1 007 697	662 881											2 239 016	1 989 451
olej opałowy	1 460 360	882 855	118 006	144 724							112 662	65 839			1 691 027	1 093 417
paliwa ciekłe		16 606		16 822	15 706	25 315	1 716	1 344	57 395	49 990	1204	194			76 021	110 270
SUMA	102 513 009	89 365 188	1 125 703	13 908 930	15 706	25 315	1 716	1 344	129 253	109 952	15 151 930	2 239 017	377 146		136 538 541	105 649 746

Tabela nr 37. GRI 302-1. Całkowite zużycie energii ze źródeł odnawialnych w GJ (energia chemiczna paliw brutto) w Grupie Kapitałowej TAURON w 2021 i 2020 roku, w podziale na spółki

[GJ]	TAURON Wytwarzanie		TAURON Ciepło		Tauron Wydobycie		TAURON Ekoenergia		Kopalnia Wapienia "Czatkowice"		Nowe Jaworzno Grupa TAURON ¹⁾		TAURON Nowe Technologie		Łącznie	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
biomasa	2 469 469	5 712 043	2 846 271	2 072 414											5 315 766	7 784 457
energia wiatrowa							116 135	120 625							116 135	120 625
energia wodna							20 920	20 383							20 920	20 383
SUMA	2 469 469	5 712 043	2 846 271	2 072 414			137 055	141 008							5 452 821	7 925 465

¹⁾ Dane dla spółki Nowe Jaworzno Grupa TAURON uwzględniają okres pracy bloku 910 MW od 01.01.2021 r. do 11.06.2021 r. (odstawienie awaryjne w okresie gwarancyjnym).

Tabela nr 38. GRI 302-1. Całkowite zużycie w energii (zakupionej i własnej) w podziale na jej rodzaje w GJ (Energia zakupiona i wytworzona wykorzystana na potrzeby organizacji - ogrzewanie, chłodzenie, elektryczność, para) w Grupie Kapitałowej TAURON w 2021 i 2020 roku, w podziale na spółki

[GJ]	TAURON Wytwarzanie		TAURON Ciepło		TAURON Wydobywanie		TAURON Ekoenergia		Kopalnia Wapienia "Czatkowice"		Nowe Jaworzno Grupa TAURON ¹⁾		TAURON Nowe Technologie		Łącznie	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
energia elektryczna	3 958 072	3 744 271	920 715	743 907	995141	1271330	142 081	145 292	84012	71820	669 395	109 144	2875	-	6 772 290	6 085 764
energia cieplna	656 536	772 116	249 281	194 107	183672	240356	1124	956	6755	4962	144553	77068	0	-	1 241 921	1 289 565
SUMA	4 614 608	4 516 388	1 169 996	938 014	1178813	1511686	143 205	146 248	90767	76782	813 948	186 212	2 875	-	8 014 211	7 375 329

¹⁾ Dane dla spółki Nowe Jaworzno Grupa TAURON uwzględniają okres pracy bloku 910 MW od 01.01.2021 r. do 11.06.2021 r. (odstawienie awaryjne w okresie gwarancyjnym).

Tabela nr 39. GRI 302-1. Sprzedaż energii w GJ (netto pomniejszona o potrzeby własne) w Grupie Kapitałowej TAURON w 2021 i 2020 roku, w podziale na spółki

[GJ]	TAURON Wytwarzanie		TAURON Ciepło		TAURON Wydobywanie		TAURON Ekoenergia		Kopalnia Wapienia "Czatkowice"		Nowe Jaworzno Grupa TAURON ¹⁾		TAURON Nowe Technologie		Łącznie	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
energia elektryczna	34 252 433	30 821 153	5 366 004	3 809 911			2 946 901	3 120 101			6 458 294	828 625	115	-	49 202 747	38 579 789
energia cieplna	3 283 555	3 976 799	7 979 075	6 067 497			0	0			0	0	0	-	11 262 629	10 044 296
SUMA	37 535 987	34 797 952	13 345 078	9 877 408			2 946 901	3 120 101			6 458 294	828 625	179 115	-	60 465 376	48 624 086

¹⁾ Dane dla spółki Nowe Jaworzno Grupa TAURON uwzględniają okres pracy bloku 910 MW od 01.01.2021 r. do 11.06.2021 r. (odstawienie awaryjne w okresie gwarancyjnym).

Tabela nr 40. GRI 302-1. Całkowite zużycie energii w GJ w Grupie Kapitałowej TAURON w 2021 i 2020 roku, w podziale na spółki

[GJ]	TAURON Wytwarzanie		TAURON Ciepło		TAURON Wydobywanie		TAURON Ekoenergia		Kopalnia Wapienia "Czatkowice"		Nowe Jaworzno Grupa TAURON ¹⁾		TAURON Nowe Technologie		Łącznie	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
całkowite zużycie energii przez organizację	72 061 125	60 262 672	9 020 970	7 041 950	1 609 637	1 511 686	-2 664 925	-2 831 501	220 020	131 782	9 507 583	1 596 626	200 905	-	89 955 315	72 246 229

¹⁾ Dane dla spółki Nowe Jaworzno Grupa TAURON uwzględniają okres pracy bloku 910 MW od 01.01.2021 r. do 11.06.2021 r. (odstawienie awaryjne w okresie gwarancyjnym).

Obszar OZE, w zakresie generowania energii w elektrowniach wodnych jest silnie narażony na ryzyko postojów lub ograniczania produkcji w wyniku długotrwałych susz, przekładających się na zmniejszanie się zasobów wód powierzchniowych w dorzeczach, gdzie zlokalizowane są elektrownie wodne. TAURON Ekoenergia na bieżąco monitoruje te zjawiska i posiada inwentaryzację aktywów najbardziej narażonych na takie ograniczenia.

Grupa na bieżąco monitoruje również poziom energochłonności związanej ze swoją działalnością, co pokazano we wskaźnikach w tabeli nr 41.

Tabela nr 41. GRI 302-3. Energochłonność w Grupie Kapitałowej TAURON w 2021 roku, w podziale na spółki

	TAURON Wytwarzanie		TAURON Ciepło		TAURON Ekoenergia		TAURON Ekoenergia Nowe Aktywa Wiatrowe		Nowe Jaworzno Grupa TAURON ¹⁾	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Wskaźnik energochłonności [%] (zużycie energii na potrzeby własne / produkcja energii brutto)	10,97%	11,51%	8,10% *	8,13% *	4,64%	4,48%	0,81%	0,68%	9,39%**	11,64%**
Wskaźnik energochłonności - energia elektryczna, ee [%] (zużycie ee na potrzeby własne / produkcja ee brutto)	10,75%	11,41%	14,80%	16,71%	4,64%	4,48%	0,81%	0,68%	9,39%**	11,64%**
Wskaźnik energochłonności - ciepło [%] (zużycie ciepła na potrzeby własne / produkcja ciepła brutto)	13,17%	12,31%	3,03% *	2,74% *	-	-	-	-	-	-

* Nie uwzględnia uzupełniania strat czynnika w sieciach ciepłowniczych.

** Nie uwzględnia zużycia pary technologicznej na potrzeby rozruchowe bloku. Z uwagi na relatywnie krótki okres pracy po przejęciu bloku do eksploatacji oraz z uwagi na trwające jeszcze prace związane z optymalizacją poszczególnych układów i instalacji, wskaźnik energochłonności będzie ulegał systematycznej poprawie do osiągnięcia wartości deklarowanej z etapu projektowania.

Grupa TAURON posiada, zinwentaryzowane w trakcie audytów energetycznych, możliwe zadania związane ograniczeniem energochłonności. Na podstawie tych działań wyznaczone zostały cele związane z energochłonnością, które przedstawiają tabele 42, 42-a i 41-b.

Tabela nr 42. Cele i uzyskane wyniki w zakresie energochłonności określone do osiągnięcia w Grupie Kapitałowej TAURON do 2030 roku

Spółka	Cel	2019	2020	Cel 2025	Cel 2030
Kopalnia Wapienia „Czatkowice”	Wskaźnik zużycia energii elektrycznej [kWh/t]	22,7	22,7	21,1	20,0
Wartość osiągnięta - 2021		22,2			
TAURON Wydobywanie	Wskaźnik zużycia energii elektrycznej* [kWh/t]	70,9	60,0	50,8	48,3
Wartość osiągnięta - 2021		58,2			

* Z wyłączeniem dodatkowego zużycia wynikającego z budowy Szybu Grzegorz (inwestycja „zamrożona”).

Tabela nr 42 - a. Cele i uzyskane wyniki w zakresie energochłonności określone do osiągnięcia w Grupie Kapitałowej TAURON do 2030 roku, w podziale na spółki

	TAURON Wytwarzanie			TAURON Ciepło			Nowe Jaworzno Grupa TAURON	
	2020	2025	2030	2020	2025	2030	2025	2030
Wskaźnik energochłonności [%] (zużycie energii na potrzeby własne / produkcja energii brutto)	10,9 %	11,1%	8,73%*	8,88% *	8,44% *	9,1%	8,63%**	8,16%**
Wartość osiągnięta – 2021	10,97%			8,10%*			9,39%	
Wskaźnik energochłonności - energia elektryczna, ee [%] (zużycie ee na potrzeby własne / produkcja ee brutto)	10,7%	10,8%	15,05%	15,61%	17,09%	10,5%	8,63%**	16%**
Wartość osiągnięta - 2021	10,75%			14,80%				
Wskaźnik energochłonności - ciepło [%] (zużycie ciepła na potrzeby własne / produkcja ciepła brutto)	12,6%	13,9%	2,77%	2,98% *	2,89% *	9,2%		
Wartość osiągnięta – 2021	13,17%			3,03%*				

* Nie uwzględnia uzupełniania strat czynnika w sieciach ciepłowniczych. Wahania wskaźnika dla spółki TAURON Ciepło w perspektywie 2025 i 2030 wynikają ze zmiany: planowanego wzrostu zapotrzebowania na ciepło o ok. 1,6 TJ i oddanie do eksploatacji nowych gazowych źródeł wytwarzania ciepła, które uzupełnią dotychczasową infrastrukturę wysokosprawnej kogeneracji węglowej (nastąpi obniżenie jednostkowych wskaźników emisji).

** Cel wyznaczony przy założeniu średniorocznego obciążenia jednostki wytwarzania powyżej 70% nominalnej mocy znamionowej.

Określone na rok 2021 cele w zakresie wskaźników energochłonności dla spółek TAURON Wytwarzanie i TAURON Ciepło osiągnęły wartości wyższe od zakładanych w zakresie energochłonności na produkcję energii elektrycznej. Można tu wskazać następujące przyczyny:

- konieczność pracy bloków TAURON Wytwarzanie jako jednostek wytwórczych centralnie sterowanych, które stabilizowały system energetyczny w rejonie polski południowej w bardzo zmiennych warunkach przepływów energii, również w wymianie międzynarodowej (import / eksport). Skutkowało to pracą bloków w nieoptymalnych punktach pracy (duża zmienność wydajności pojedynczych jednostek wytwórczych);
- dużo częstsze, niż zakładane, liczby uruchomień i odstawiń jednostek wytwórczych TAURON Wytwarzanie;
- wysoka produkcja ciepła w połączeniu z ograniczeniem pracy w kondensacji w TAURON Ciepło przełożyło się na nieznacznie lepszy wynik wskaźnika energochłonności na produkcję ciepła i gorszy od zakładanego na produkcję energii elektrycznej.

Tabela nr 42-b. Cel i uzyskany wynik w zakresie strat przesyłowych określone do osiągnięcia w spółce TAURON Dystrybucja za rok 2021

Spółka	Nazwa wskaźnika	Cel 2020	Cel 2025	Cel 2030
TAURON Dystrybucja	Wartość wskaźnika różnicy bilansującej *	4,14 %	3,96 %	3,90 %
	Wartość osiągnięta (w 2021 r.)	3,88 %		

* Wskaźnik rozliczany na dzień 31.12 za ostatnie 12 miesięcy, jako iloraz energii utraconej w sieci do wartości energii wprowadzonej do sieci.

Możliwości związane z klimatem

Ryzyko związane z klimatem może zostać przekształcone w możliwości (szanse) dla Grupy poprzez oferowanie produktów i usług, które przyczyniają się do łagodzenia zmian klimatu lub przystosowania się do nich. Grupa TAURON obserwuje wyraźny trend następującego przekierowania wyborów konsumentów i klientów biznesowych na produkty i usługi, które są mniej szkodliwe dla klimatu. Jest to kluczowy czynnik wpływający na rozwój w portfolio produktów tzw. linii EKO. Taka oferta zwiększa odporność portfela produktów na zmianę klimatu. Dodatkowo w ramach sprzedaży certyfikowanych produktów tzw. Linii produktowej EKO obejmujących kontraktację sprzedaży „certyfikowanej z uwagi na pochodzenie” energii elektrycznej do odbiorców biznesowych w 2021 roku zakontraktowano łącznie 1 088 GWh zielonej energii pochodzącej ze źródeł własnych Grupy TAURON.

Linie produktowe EKO (klienci biznesowi i indywidualni) to produkty pozwalające m.in. na świadomy zakup przez klientów Grupy energii elektrycznej wyprodukowanej w instalacjach OZE lub w niskoemisyjnych źródłach wytwórczych i potwierdzonej odpowiednimi certyfikatami niezależnych instytucji (Polskie Towarzystwo Certyfikacji Energii, TUV Sud). Wyniki sprzedaży produktów EKO przedstawiono w tabeli nr 43.

Tabela nr 43. Przyrost w roku 2021 vs. 2020 sprzedaży produktów Grupy Kapitałowej TAURON realizujących cel neutralności klimatycznej

Sprzedaż wybranych produktów i usług Linii EKO		Rodzaj miernika	Przyrost
Linia produktowa EKO	EKO Premium	Wzrost wartości wydanych Certyfikatów pochodzenia - r/r	118,3 %
	EKO Biznes		
	EKO Standard		
EKO prąd klient indywidualny		Zmiana liczby klientów wybierających produkt na koniec okresu - r/r	91,7 %
Fotowoltaika		Zmiana ilości sprzedanych instalacji	19,9 %
Kompensacja Mocy Biernej		Zmiana ilości sprzedanych usług	25,8 %
Audyt Energetyczny Przedsiębiorstw		Zmiana ilości sprzedanych usług	39,1 %
Realizacja wymiany oświetleń ulicznych na niskoenergetyczne		szt.	15 682

Co do zasady, TAURON nie zaciąga finansowania celowego, z którego środki są dedykowane wprost na dane zadanie inwestycyjne, a pozyskuje środki umożliwiające finansowanie działalności Grupy w łańcuchu wartości. Zgodnie z warunkami części umów, TAURON jest zobowiązany do realizacji wskazanych inwestycji, dotrzymania określonych wskaźników zrównoważonego rozwoju, a także działania zgodnie z zasadami polityki środowiskowej, klimatycznej i społecznej, których wykonanie potwierdza stosownymi raportami przekazywanymi do instytucji finansowych. Dodatkowo, w części umów finansowania, TAURON zobowiązuje się, że nie przeznaczy środków z tego finansowania na finansowanie działalności związanej z działalnością obszaru wytwarzania (źródła konwencjonalne) i wydobywania.

W tabeli nr 44 wskazano przeznaczenie środków pochodzących z poszczególnych źródeł finansowania Grupy TAURON na cele inwestycji służących minimalizowaniu negatywnego wpływu działalności Grupy na klimat.

Tabela nr 44. Zestawienie zaangażowania pozyskanego przez Grupę Kapitałową TAURON w zakresie inwestycji proklimatycznych

Finansujący	instrument finansowania	kwota kredytu wynikająca z umowy	zadłużenie na dzień 31.12.2021 r.	cel finansowania
Europejski Bank Inwestycyjny	obligacje podporządkowane	190 000 000,00 EUR	190 000 000,00 EUR	Finansowanie inwestycji w celu rozwoju i modernizacji infrastruktury sieci elektroenergetycznej w Polsce w latach 2016–2020 zgodnie ze swoim planem inwestycji strategicznych.
Europejski Bank Inwestycyjny	obligacje podporządkowane	350 000 000,00 PLN	350 000 000,00 PLN	Finansowanie inwestycji w sieć dystrybucji energii elektrycznej w południowej i południowo-zachodniej Polsce w latach 2018-2022.
Europejski Bank Inwestycyjny	obligacje podporządkowane	400 000 000,00 PLN	400 000 000,00 PLN	Finansowanie inwestycji w sieć dystrybucji energii elektrycznej w południowej i południowo-zachodniej Polsce w latach 2018-2022.
Europejski Bank Inwestycyjny	kredyt	295 000 000,00 PLN	162 250 000,00 PLN	Finansowanie projektu inwestycyjnego, obejmującego dwa Elementy Składowe w obszarze rozbudowy sieci dystrybucji energii elektrycznej, wdrożenia programu inteligentnych pomiarów oraz modernizacji i remontów istniejących niewielkich elektrowni wodnych.
Europejski Bank Inwestycyjny	kredyt	900 000 000,00 PLN	225 000 000,00 PLN	Finansowanie realizacji 5-letniego programu inwestycyjnego (2011-2015), mającego na celu wzmocnienie, modernizację oraz rozbudowę sieci elektrycznych spółki TAURON Dystrybucja.
Europejski Bank Inwestycyjny	kredyt	2 800 000 000,00 PLN	0,00 PLN	Finansowanie programu inwestycyjnego w zakresie sieci dystrybucji energii elektrycznej w Polsce południowej i południowo-zachodniej w latach 2022-2026.
Intesa Sanpaolo S.P.A. działająca za pośrednictwem Intesa Sanpaolo S.P.A. Spółka Akcyjna Oddział w Polsce	kredyt	750 000 000,00 PLN	750 000 000,00 PLN	Pokrycie wydatków związanych z realizacją inwestycji lub grup zadań inwestycyjnych Grupy TAURON obejmujących (i) szeroko pojętą energetykę opartą na odnawialnych źródłach energii oraz (ii) dystrybucję energii elektrycznej, w tym m. in. rozwój i modernizację sieci oraz przyłączanie nowych klientów, a także na refinansowanie istniejącego Zadłużenia Finansowego.
Emisja obligacji serii A (TPE1025)	obligacje	1 000 000 000,00 PLN	1 000 000 000,00 PLN	Środki pozyskane z emisji Obligacji mogą zostać przeznaczone na: (i) finansowanie kosztów budowy/nabycia projektów OZE, (ii) finansowanie dystrybucji jak i ogólnej

				działalności korporacyjnej Grupy związanej z OZE lub transformacją energetyczną na zeroemisyjną oraz (iii) refinansowanie zadłużenia Grupy zaciągniętego w celu sfinansowania powyższych przedsięwzięć. Środki emisji obligacji nie będą mogły zostać przeznaczone na finansowanie nowych i istniejących bloków węglowych, działalności TAURON Wydobycie S.A. oraz działalności TAURON Wytwarzanie S.A. (w przypadku innych przedsięwzięć niż wskazane w akapicie powyżej).
Erste Group Bank AG	kredyt	500 000 000,00 PLN	0,00 PLN	Finansowanie lub refinansowanie rozwoju w obszarze odnawialnych źródeł energii, poprawy efektywności energetycznej oraz rozbudowy infrastruktury związanej e-mobilnością. Cele finansowania muszą być zgodne z kryteriami określonymi w taksonomii Unii Europejskiej służącymi ustaleniu, czy oraz w jakim stopniu dana działalność gospodarcza kwalifikuje się jako zrównoważona środowiskowo.
NFOŚiGW	dofinansowanie zwrotne	82 500 000,00 PLN	0,00 PLN	Budowy farmy fotowoltaicznej na terenie kwatery zrekultywowanego składowiska odpadów paleniskowych elektrowni Jaworzno III w Mysłowicach–Dzieńkowicach wraz z budową linii kablowej 110kV oraz stacji 110/20kV
WFOŚiGW	pożyczka TW	40 000 000,00 PLN	4 000 000,00 PLN	Budowa Jednostki Wytwórczej OZE w PKE S.A. Elektrowni Jaworzno III - Elektrowni II
WFOŚiGW	pożyczka TW	11 318 300,00 PLN	11 092 000,00 PLN	Budowa farmy fotowoltaicznej w Jaworznie
WFOŚiGW	pożyczka KWC	292 955,60 PLN	112 284,60 PLN	Termomodernizacja Stacji Obsługi Samochodów w Kopalni Wapienia „Czatkowice” sp. z o.o.

E 1.2. Ryzyka i szanse klimatyczne i środowiskowe w Grupie Kapitałowej TAURON

E 1.2.1. Ryzyko i szanse związane ze zmianami klimatu

Skuteczne przeciwdziałanie zmianom klimatu oraz zrównoważony rozwój, to jedno z głównych postulatów realizowanych w ramach koncepcji Zielony Zwrot TAURONA. Biorąc pod uwagę powyższe i mając świadomość zachodzących zmian klimatycznych, w ramach Modelu ryzyk, wyodrębnione zostały również ryzyka i szanse związane ze zmianami klimatu. W ich ramach wyróżnia się:

- ryzyko fizyczne - wynikające z fizycznych skutków zmiany klimatu niekorzystnie wpływających na działalność spółek Grupy TAURON, w szczególności będące następstwem określonych zdarzeń związanych z pogodą (burze, powodzie, fale upałów), zmianami klimatu powodującymi zmiany temperatur lub suszę hydrologiczną,
- ryzyko i szanse związane z przejściem - obejmujące ryzyka wynikające z transformacji na gospodarkę niskoemisyjną i odporną na zmiany klimatu; np. regulacyjne, finansowe, społeczne, technologiczne.

Ponadto, w ramach Modelu ryzyk, jednym z elementów jest szacowanie wartości ryzyka i szansy (wpływ na działalność). Wykorzystując takie narzędzie możliwe jest również wyznaczenie wpływu danego czynnika ryzyka / szansy w odniesieniu do EBITDA czy szacowanych przychodów z działalności Grupy TAURON.

E 1.2.1.1. Ryzyko fizyczne

Tabela nr 45 przedstawia Ryzyko fizyczne związane ze zmianami klimatu zidentyfikowane w Grupie Kapitałowej TAURON. Zgodnie z opisaniem w punkcie G.4.4.6. Modelem ryzyk, Ryzyko fizyczne związane ze zmianami klimatu zakwalifikowano do kategorii: Ryzyko operacyjne/Otoczenie; Ryzyko operacyjne/Technologia i infrastruktura; Ryzyko operacyjne/Klienci i kontrahenci; Ryzyko handlowe/Handel.

Tabela nr 45. Ryzyko fizyczne związane ze zmianami klimatu zidentyfikowane w Grupie Kapitałowej TAURON

Lp.	Nazwa ryzyka	Opis ryzyka	Trend i istotność ryzyka	Reakcja na ryzyko
1.	Krótkoterminowe ryzyko fizyczne (ryzyko ostre)	Ryzyko związane jest z: 1. Częstym występowaniem ekstremalnych temperatur, większą intensywnością opadów mogącą powodować powodzie o każdej porze roku, opadami o nierównomiernym charakterze, skutkującymi dłuższymi okresami bezopadowymi, przerywanymi gwałtownymi opadami (nawalne deszcze), 2. Wzrostem częstotliwości i intensywności huraganów, silnymi wiatrami z towarzyszącymi im incydentalnie trąbami powietrznymi i wyładowaniami atmosferycznymi powodującymi awarie maszyn i urządzeń, awarie sieci dystrybucyjnych (energia elektryczna, ciepło), częstszym występowaniem susz oraz związanych z tym ograniczeniami w dostępie do wody, a także zwiększonym ryzykiem pożarów. Skutkiem materializacji ryzyka są również: 1. Zwiększone koszty utrzymania sieci przesyłowych wynikających z kosztów usuwania awarii, spadek wolumenu sprzedaży energii i ciepła, spadek wolumenu produkcji, pogorszenie wskaźników jakościowych dystrybucji wpływających na przychód regulowany, 2. Gwałtowne wahania poziomu cen rynkowych wynikających z występowania ekstremalnych temperatur wpływających na poziomy zapotrzebowania i możliwości jego pokrycia po stronie podażowej, 3. Konieczność wyłączenia pojedynczych bloków energetycznych w związku ze zbyt niskim	→ ■	1. Stosowanie Polityki Klimatycznej Grupy TAURON. 2. Planowanie i wdrażanie projektów wpisujących się w działania na rzecz zrównoważonego rozwoju. 3. Stosowanie Strategicznego Planu Zarządzania Aktywami w Grupie TAURON, 4. Wpieranie innowacyjnych technologii o potencjale znacznych oszczędności energii. 5. Prowadzenie działalności biznesowej oddziałującej na klimat zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju. 6. Utrzymywanie wymaganego poziomu sprawności urządzeń redukujących zanieczyszczenia. 7. Częsta ocena zgodności działań z wymaganiami prawnymi w zakresie wpływu na klimat. 8. Aktywne poszukiwanie rozwiązań technicznych i organizacyjnych minimalizujących wpływ działalności Grupy na zmiany klimatu, stopniowe dostosowywanie majątku produkcyjnego do konsekwencji ekstremalnych zjawisk pogodowych oraz zmienności warunków pogodowych w szczególności w Obszarach biznesowych wrażliwych na te czynniki. 9. Optymalizacja nakładów inwestycyjnych na odtworzenie majątku, czynne monitorowanie stanu maszyn, urządzeń i instalacji. 10. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych i kultury pracy pracowników poprzez organizowanie kursów i szkoleń.

		poziomem wody w rzekach, z których wykorzystuje się wodę do chłodzenia bloków. Ryzyko obejmuje zidentyfikowane i zarządzane w Grupie TAURON ryzyka: środowiskowe (w kontekście nadmiernego wpływu na klimat), pogodowe, majątku firmy oraz ryzyko rynkowe.		11. Reagowanie na sytuację awaryjną poprzez obsługę techniczną oraz automatykę zabezpieczającą. 12. Ubezpieczenie majątku od zdarzeń losowych (z wyłączeniem majątku pod ziemią). 13. Wprowadzenie narzędzi informatycznych w obszarze doskonalenia monitoringu i zarządzania wskaźnikami awaryjności. 14. Stopniowe dostosowywanie majątku produkcyjnego do konsekwencji ekstremalnych zjawisk pogodowych oraz zmienności warunków pogodowych, w szczególności w Obszarze Dystrybucji.
2.	Ryzyko fizyczne długotrwałe	Ryzyko związane jest ze: 1. Spadkiem wolumenu sprzedaży produktów oferowanych przez spółki Grupy TAURON w szczególności w skutek odchylenia temperatury od wartości planowanych skutkujących przede wszystkim utratą przychodów w poszczególnych segmentach działalności Grupy TAURON wynikającej ze zmniejszonego zapotrzebowania, 2. Zmniejszeniem, szczególnie latem, poziomu wód w rzekach i zbiornikach wodnych oraz wzrostem ich temperatury, co generuje spadek sprawności jednostek wytwórczych oraz zmniejszenie dyspozycyjności bloków zwłaszcza w okresie występowania pików energetycznych. Powyższe może doprowadzić w skrajnym scenariuszu do blackoutu, 3. Zmianą warunków rynkowych funkcjonowania spółek Grupy TAURON w szczególności w skutek zmian czynników atmosferycznych skutkujących spadkiem marży w Obszarze Wytwarzania (CDS/wolumen) oraz generalnie wzrostem kosztów i spadkiem przychodów, 4. Zwiększoną awaryjnością maszyn i urządzeń stanowiących majątek spółek Grupy TAURON z uwagi na trwałe zmiany klimatu – np. długotrwałe susze, ocieplenie klimatu. Ryzyko obejmuje zidentyfikowane i zarządzane w Grupie TAURON ryzyka: wolumenu i marży, majątku firmy oraz ryzyko rynkowe.	→ ■	1. Bieżąca aktualizacja oferty, wprowadzenie do sprzedaży produktów typu multipakiet. 2. Prowadzenie działań marketingowych, pozyskiwanie nowych klientów. 3. Działania skupione na utrzymaniu aktualnych klientów i odzyskaniu utraconych. 4. Codzienny pomiar i raportowanie pozycji portfelowych.

E 1.2.1.2. Ryzyko klimatu związane z przejściem

Tabela nr 46 przedstawia Ryzyko klimatu związane z przejściem zidentyfikowane w Grupie Kapitałowej TAURON. Zgodnie z opisaniem w punkcie G.4.4.6. Modelem ryzyk, Ryzyko klimatu związane z przejściem zakwalifikowano do kategorii: Ryzyko operacyjne/Otoczenie; Ryzyko regulacyjne/Regulacje; Ryzyko operacyjne/Klienci i kontrahenci; Ryzyko handlowe/Handel; Ryzyko finansowe i kredytowe/Finanse i kredyt.

Tabela nr 46. Ryzyko związane z przejściem zidentyfikowane w Grupie Kapitałowej TAURON

Lp.	Nazwa ryzyka	Opis ryzyka	Trend i istotność ryzyka	Reakcja na ryzyko
1.	Ryzyko związane z przejściem	Ryzyko związane z zaostrzeniem polityki klimatycznej Unii Europejskiej, zaostrzeniem wymogów środowiskowych wynikających ze zmian klimatycznych, rosnącą świadomością klientów w zakresie zmian klimatycznych, działaniami wspierającymi efektywność energetyczną (rozwój prosumentów, wsparcie termoizolacji, budowa własnych źródeł energii i ciepła, odejście od węgla jako paliwa), zmianą warunków funkcjonowania Grupy TAURON	↗ ■	1. Stosowanie Polityki Klimatycznej Grupy TAURON. 2. Określenie, aktualizacja i realizacja Strategii Grupy TAURON. 3. Aktualizacja Strategicznej Agendy Badawczej Grupy TAURON. 4. Dostosowanie Strategii Inwestycyjnej Grupy TAURON do wytycznych wynikających z Polityki Klimatycznej.

	(konieczność dostosowania firmy do wyzwań wynikających ze zmian klimatu, w tym dostosowania technologicznego do światowych rozwiązań niskoemisyjnych). Skutki ryzyka obejmują kwestie reputacji, technologii, polityki i regulacji, a także kwestie rynkowe. W szczególności skutkami ryzyka mogą być: 1. Spadek wolumenu sprzedaży produktów oferowanych przez spółki Grupy TAURON w szczególności w skutek rozwoju energooszczędności, ocieplania budynków, rozwoju prosumentów, skutkujących przede wszystkim utratą przychodów w poszczególnych segmentach działalności Grupy TAURON wynikająca ze zmniejszonego zapotrzebowania. 2. Zmiana warunków rynkowych funkcjonowania spółek Grupy TAURON w szczególności w skutek zaostrzenia polityki klimatycznej Unii Europejskiej, rosnącej świadomości ekologicznej społeczeństwa, działań wspierających efektywność energetyczną (odejście od węgla jako paliwa, rozwój prosumentów, wsparcie termoizolacji i budowy własnych źródeł energii i ciepła), skutkujące spadkiem marży w Obszarze Wytwarzania (CDS/wolumen) oraz generalnie wzrostem kosztów i spadkiem przychodów. 3. Utrudnienia lub wzrost kosztów pozyskania kapitału do finansowania działalności opartej na paliwach kopalnych. 4. Utrata reputacji z tytułu zaangażowania w paliwa kopalne. 5. Konieczność transformacji majątku i w konsekwencji konieczność ponoszenia dodatkowych nakładów na skutek zmian klimatycznych. 6. Utrudnienie lub wzrost kosztów ubezpieczenia majątku opartego na paliwach kopalnych. 7. Wzrost kosztów opłat środowiskowych oraz konieczność poniesienia dodatkowych nakładów inwestycyjnych na dostosowanie majątku do wymogów środowiskowych. 8. Dalszy wzrost ceny uprawnień do emisji CO₂ i w konsekwencji spadek marży w segmencie energetyki konwencjonalnej. 9. Spadek zapotrzebowania na energię w wyniku efektywności energetycznej i rozwoju energetyki prosumenckiej. 10. Spadek zapotrzebowania na dotychczas oferowane produkty oferowane przez spółki Grupy TAURON. 11. Ograniczenie lub wyłączenie działalności opartej o paliwa kopalne i węglany. 12. Konieczność restrukturyzacji zatrudnienia wynikająca ze zmiany profilu działalności. 13. Utrudnienia procedur administracyjnych z udziałem społeczeństwa przez organizacje pozarządowe. 14. Spadek wartości przedsiębiorstwa. 15. Niemożność zaspokojenia oczekiwań rynku w wyniku braku oczekiwanych produktów w portfelu.	5. Bieżąca analiza projektów rozporządzeń i ustaw. 6. Aktywny udział w pracach zespołów opiniujących projekty i proponujących optymalne rozwiązania. 7. Stopniowe dostosowywanie majątku produkcyjnego i mixu energetycznego Grupy TAURON do wytwarzania energii odnawialnej oraz zero i niskoemisyjnych technologii wytwarzania energii elektrycznej. 8. Stopniowe wycofywanie antropogenicznych źródeł emisji gazów cieplarnianych pochodzących z paliw kopalnych poprzez rozwój energetyki odnawialnej oraz zero i niskoemisyjnych technologii wytwarzania energii elektrycznej. 9. Aktywne poszukiwanie rozwiązań technicznych i organizacyjnych minimalizujących wpływ działalności Grupy TAURON na zmiany klimatu. 10. Rozpowszechnianie mobilności ekologicznej lub neutralnej dla klimatu. 11. Współpraca z partnerami biznesowymi i społecznymi w zakresie przystosowania się do zmian klimatu.
--	--	--

		Ryzyko obejmuje zidentyfikowane i zarządzane w Grupie TAURON ryzyka: zmian klimatu, reputacji, regulacyjne, wolumenu i marży, rynkowe, pozyskania finansowania, majątku firmy, kadrowe.		
--	--	---	--	--

E 1.2.1.3. Szanse wynikające ze zmian klimatu i przejścia

Zmiany klimatyczne, związane z tym procesy i zachowania obserwowane w ramach otoczenia i trendów rynkowych oraz dążenie do celu neutralności klimatycznej 2050 stwarzają również szanse biznesowe dla Grupy TAURON w perspektywie średnio i długoterminowej. Strategiczne obszary biznesowe Grupy TAURON mogą być rozwijane w sposób zrównoważony, w szczególności realizując koncepcję Zielonego Zwrótu TAURONA w kierunku transformacji energetycznej do zeroemisyjnego wytwarzania energii w perspektywie długoterminowej. Cel neutralności klimatycznej sprzyja również tworzeniu nowych dedykowanych produktów, a także w perspektywie średnio i długoterminowej może pozwolić na wzrost przychodów i tworzenie wartości dodanej w całym łańcuchu działalności biznesowej Grupy TAURON. Biorąc te czynniki pod uwagę, wyróżniono następujące kategorie szans związanych ze zmianami klimatu w ujęciu analogicznym do systemu zarządzania ryzykiem:

Tabela nr 47. Szanse wynikające ze zmian klimatu i związane z przejściem identyfikowane dla Grupy TAURON

Lp.	Nazwa Szansy	Opis	Trend i istotność	Podejście menadżerskie i zarządzanie
1.	Szansa fizyczna długotrwała wzrost / spadek zapotrzebowania na energię elektryczną i ciepło w konsekwencji zmian temperatury wynikających ze zmiany klimatu (perspektywa średnio i długoterminowa)	Szansa związana jest ze: 1. Wzrostem lub spadkiem zapotrzebowania na energię elektryczną i ciepło i w konsekwencji zwiększenie lub zmniejszenie na wyjściu w łańcuchu wartości. - Na zapotrzebowanie na energię elektryczną wpływa również temperatura, której wahania mogą mieć wpływ na działalność Grupy TAURON. - Wzrost ilości dni ciepłych w strefie klimatycznej dla prowadzonej przez Grupę TAURON działalności może przyczynić się do wzrostu (netto per rok) przychodów związanych z wytwarzaniem energii. 2. Szansa obejmuje identyfikację scenariuszy zmian klimatu i w konsekwencji intensyfikację wdrożonego kierunku Zielonego Zwrótu TAURONA i przejścia na gospodarkę nisko i zeroemisyjną w perspektywie średnio i długoterminowej.	→ 	1. Stosowanie Polityki Klimatycznej Grupy TAURON. 2. Dywersyfikacja technologiczna i kierunek rozwoju Grupy do gospodarki nisko i zeroemisyjnej oznacza, że wpływ zmian (pozytywnych i negatywnych) w zmiennej klimatu jest dodatni / niwelowany na poziomie biznesowym w całym łańcuchu dostaw. Aby zapewnić, że działalność zawsze uwzględnia zjawiska pogodowe i klimatyczne, Grupa przyjmuje szereg praktyk, takich jak na przykład prognozowanie pogody, monitorowanie w czasie rzeczywistym i długoterminowe scenariusze klimatyczne. 3. Planowanie i wdrażanie projektów wpisujących się w działania na rzecz zrównoważonego rozwoju. 4. Prowadzenie działalności biznesowej oddziałującej na klimat zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju. 5. Optymalizacja i wzrost nakładów inwestycyjnych na działalność zrównoważoną i nisko i zeroemisyjne aktywa wytwórcze. 6. Stopniowe dostosowywanie majątku produkcyjnego do konsekwencji zjawisk pogodowych oraz zmienności warunków pogodowych, w szczególności w Obszarze Dystrybucji.
2.	Szansa związana z przejściem polityki i regulacje w zakresie kształtowania cen uprawnień i emisji CO₂, zachęt do transformacji energetyki, większych możliwości inwestowania w odnawialne źródła energii	Szansa związana jest z: Polityki i regulacje dotyczące transformacji energetyki mogą mieć wpływ na rozwój i wielkość inwestycji oraz na zwrot z zainwestowanego kapitału.	↗ 	1. Grupa TAURON wdrażając kierunek Zielonego Zwrótu TAURON w perspektywie średnioterminowej chce zminimalizować ekspozycję na ryzyko przejścia widząc jednocześnie szansę w postępującej „dekarbonizacji” energetyki. Strategiczne działania Grupy, które koncentrują się na inwestycjach w odnawialne źródła energii, w sieci i na rzecz klientów, pozwalają nam łagodzić potencjalne zagrożenia i wykorzystywać szanse związane z transformacją energetyczną.

	(perspektywa średnio i długoterminowa)			
3.	Szansa związana z przejściem (rynek) dekarbonizacja i zmiany trendów (perspektywa średnio i długoterminowa)	Szansa związana jest ze: Zmianami cen towarów i energii, ewolucją miksu energetycznego, zmianami w zużyciu detalicznym, zmianami w otoczeniu konkurencyjnym	→ ■	1. Grupa TAURON maksymalizuje możliwości, przyjmując strategię opartą na transformacji energetycznej i dynamicznym rozwoju wytwarzania energii odnawialnej oraz elektryfikacji jako przyszłego trendu dla zużycia energii. 2. Biorąc pod uwagę scenariusze transformacji energetycznej, Grupa ocenia wpływ trendów dotyczących udziału źródeł odnawialnych do miksu energetycznego, elektryfikacji i rozwoju sprzedaży pojazdów elektrycznych w celu oszacowania ich potencjalnego wpływu dla prowadzonej przyszłej działalności.
4.	Szansa związana z przejściem powszechna elektryfikacja branż	Szansa związana jest: Wzrost marż i większe możliwości inwestycyjne w wyniku transformacji w zakresie rozwoju nowych technologii elektrycznych dedykowanych dla gospodarstw domowych i mieszkalnictwa oraz dla transportu elektrycznego.	→ ■	1. Trendy w elektryfikacji transportu i gospodarstw domowych i mieszkalnictwa będą potencjalnie miały wpływ na naszą przyszłą działalność. 2. Grupa maksymalizuje możliwości dzięki silnej pozycji w nowych biznesach i usługach „smart.”

E 1.2.2. Ryzyko środowiskowe

Tabela nr 48. przedstawia Ryzyko środowiskowe zidentyfikowane w Grupie Kapitałowej TAURON. Zgodnie z opisanym w punkcie G.4.4.6. Modelem ryzyk, Ryzyko środowiskowe zakwalifikowano do kategorii: Ryzyko operacyjne/Technologia i infrastruktura.

Tabela nr 48. Ryzyko środowiskowe zidentyfikowane w Grupie Kapitałowej TAURON

Lp.	Nazwa ryzyka	Opis ryzyka	Trend i istotność ryzyka	Reakcja na ryzyko
1.	Ryzyko środowiskowe	Ryzyko związane z wpływem prowadzonej działalności biznesowej na środowisko naturalne i korzystanie z jego zasobów w tym w szczególności utratą kontroli nad procesem uniemożliwiającym zapobieganie ponadnormatywnym zanieczyszczeniom, uszkodzeniom, zakłóceniom lub awariom instalacji lub urządzeń skutkującym negatywnie na środowisko. Ryzyko wiąże się również z możliwością: 1. braku aktualności decyzji środowiskowych, 2. deponowaniem odpadów w miejscach do tego nieprzeznaczonych lub niezgodnie z warunkami eksploatacji obiektów do tego przeznaczonych, 3. wystąpienia sytuacji kryzysowej: np. pożar, przemieszczenie mas ziemnych, zjawiska ekstremalne, 4. wykorzystaniem odpadów niezgodnie z dopuszczonym kierunkiem przeznaczenia, 5. brak właściwych zabezpieczeń ograniczających negatywny wpływ działalności Grupy TAURON na środowisko, 6. uwolnieniem substancji niebezpiecznych do środowiska, 7. protestów społecznych.	→ ■	1. Stosowanie Polityki Środowiskowej Grupy TAURON. 2. Prowadzenie działalności biznesowej oddziaływującej na środowisko zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju. 3. Prowadzenie i intensyfikacja działań w kierunku zwiększenia wykorzystania odpadów UPS/UPW. 4. Dążenie do maksymalizacji zagospodarowania wytwarzanych odpadów poprodukcyjnych we wszystkich zakładach górniczych Grupy TAURON. 5. Dążenie do optymalnej gospodarki zasobami wodnymi. 6. Bieżący nadzór nad dotrzymaniem warunków decyzji środowiskowych. 7. Utrzymywanie wymaganego poziomu sprawności urządzeń redukujących zanieczyszczenia. 8. Częsta ocena zgodności działań z wymaganiami prawnymi w zakresie ochrony środowiska. 9. Realizacja inwestycji ze sfery ochrony środowiska w celu minimalizacji skutków niekorzystnego wpływu prowadzonej

		Skutkiem materializacji ryzyka jest degradacja środowiska naturalnego oraz kary za niedotrzymanie wymagań środowiskowych, konieczność ich usunięcia, ograniczenie produkcji, opóźnienia w realizacji inwestycji, zanieczyszczenie źródeł wody w sposób uniemożliwiający ich wykorzystanie, zniszczenie siedliska, obiektu lub obszaru cennego przyrodniczo – kompensacja przyrodnicza, ograniczenia dalszego rozwoju biznesowego, utrata wizerunku Grupy TAURON, ograniczenie możliwości korzystania z finansowych programów pomocowych. Ryzyko obejmuje również wzrost wymogów środowiskowych wynikających z zaostreżenia polityki klimatycznej Unii Europejskiej.		działalności wydobywczej i przerobczej na środowisko i klimat. 10. Aktywne poszukiwanie rozwiązań technicznych i organizacyjnych minimalizujących wpływ działalności Grupy TAURON na zmiany klimatu.
--	--	---	--	---

E 2. Przychody z działalności zrównoważonej

W 2021 r. EBITDA Grupy Kapitałowej TAURON przypisana do zrównoważonych niskoemisyjnych działalności produktów, usług i technologii wynosiła 376 mln PLN i była generowana głównie w ramach segmentu operacyjnego OZE. Pewna kompensacja związana ze wzrostem EBITDA z działalności zrównoważonych dla roku 2021 występowała poprzez większą produkcję z odnawialnych źródeł energii (wiatrowych, wodnych i dodatkowo w dwóch instalacjach fotowoltaicznych). Nakłady inwestycyjne dedykowane zrównoważonym niskoemisyjnym działalnościom: produkty, usługi i technologie, ukształtował się na poziomie 325 mln PLN. Związane to było z realizacją inwestycji w odnawialne źródła energii (m.in. budowa farmy wiatrowej Piotrków i farm fotowoltaicznych) oraz inwestycji sieciowych („dynamika przyłączy OZE” i wzmocnienie sieci), co przełożyło się na procentowy wzrost nakładów na zrównoważone inwestycje osiągając poziom ok. 11% całkowitych Nakładów inwestycyjnych na realizowane w 2021r. inwestycje Grupy.

Tabela nr 49. Wskaźniki przychodów i Nakładów inwestycyjnych powiązanych ze zrównoważoną działalnością dla Grupy Kapitałowej TAURON w 2021 roku.

Wskaźniki przychodów ze zrównoważonej działalności		Łącznie
	Jedn.	2021
EBITDA dla zrównoważonych niskoemisyjnych działalności: produktów, usług i technologii (1)	mln PLN	376
	% EBITDA z wszystkich segmentów operacyjnych działalności Grupy	9%
Nakłady inwestycyjne dla zrównoważonych niskoemisyjnych działalności: produktów, usług i technologii (2)	mln PLN	325
	% Nakładów inwestycyjnych Grupy	11%

(1) Wskaźnik EBITDA dla "zrównoważonych niskoemisyjnych działalności: produktów, usług i technologii" obejmuje wyłącznie segment operacyjny wytwarzania energii z OZE. Udział EBITDA z działalności zrównoważonych do EBITDA Grupy dla roku 2021 został przedstawiony w odniesieniu do segmentu operacyjnego OZE, z którego uzyskiwane jest ponad 80% EBITDA z działalności zrównoważonych.
(2) Wskaźnik Nakładów inwestycyjnych dla "zrównoważonych niskoemisyjnych działalności: produktów, usług i technologii" obejmuje nakłady inwestycyjne w ramach: segmentu operacyjnego OZE wytwarzania energii, infrastruktury i sieci (dynamika przyłączy OZE i wzmocnienie), e-produkty (z wyłączeniem sprzedaży gazu i energii ze źródeł konwencjonalnych), zagospodarowania części gazu z odmetanowania ZG Brzeszcze przez spółkę Grupy.

E 2.1. Neutralność klimatyczna 2050

Mapa drogowa (przedstawiona w tabeli nr 49) dekarbonizacji Grupy TAURON i podejście do zarządzania ESG w kwestii neutralności klimatycznej i celu net-zero 2050:

- Redukcja mocy zainstalowanej źródeł konwencjonalnych wytwarzania energii i ciepła o wysokich wskaźnikach emisyjności w perspektywie średnioterminowej i zmiana miksu paliwowego poprzez wzrost udziału źródeł zeroemisyjnych i niskoemisyjnych.
- Intensyfikacja działań związanych ze zmianami klimatycznymi w kolejnych latach i koncentracja na cyfryzacji. Podążanie trendem powszechnej elektryfikacji branż (konsumpcja / wzrost zapotrzebowania na energię).
- Innowacje, gospodarka o obiegu zamkniętym, e-produkty i bezpieczeństwo cybernetyczne jako akceleratory wzrostu.
- Ograniczenie śladu węglowego Scope 1 – neutralność klimatyczna 2050 (zero emisji) oraz Scope 3 – niskoemisyjny łańcuch dostaw oraz sprzedaż i dystrybucja energii nisko i zeroemisyjnej.

Tabela nr 50. „Mapa drogowa” i cele pośrednie (2025) w dążeniu do osiągnięcia przez Grupę TAURON neutralności klimatycznej 2050

Aktywność	2021-2025 Cel pośredni	Rezultaty w 2021 roku	Status	Zagadnienie ESG	Cel zrównoważonego rozwoju (SDG)
Redukcja jednostkowa emisji bezpośrednich GHG Scope 1	-23% w 2025 w porównaniu do roku bazowego 2018 (Cel 640 kgCO ₂ /MWh) (1)	-10% w porównaniu do roku bazowego 2018 (Rezultat 750 kgCO ₂ /MWh) (1)	AKTYWNY	E G	13
Plan rozwoju mocy w ramach odnawialnych źródeł wytwórczych	+1,0 GW nowych mocy OZE (2)	+0,011 GW nowych mocy OZE (2) +0,081 GW (w budowie)	AKTYWNY	E G (I)	7 13
Plan rozwoju / zmiany mocy cieplnej w ramach niskoemisyjnych i zeroemisyjnych źródeł wytwórczych	+0,261 GW mocy cieplnej źródeł nisko i zeroemisyjnych (3)	0 GW nowej mocy cieplnej źródeł nisko i zeroemisyjnych (3) +0,216 GW (w budowie)	AKTYWNY	E G (I)	13
Dostosowanie aktywów konwencjonalnych do spełnienia wymagań środowiskowych (konkluzje BAT)	311,2 mln PLN * nakładów inwestycyjnych na ochronę środowiska – Program BAT (dostosowanie aktywów do wymagań konkluzji BAT i do rynku mocy)	27,6 mln PLN nakładów inwestycyjnych na ochronę środowiska - Program BAT	ZAKOŃCZONE	E (I)	13
Zrównoważony rozwój: EBITDA** z działalności zrównoważonych / EBITDA Grupy		8,5%** - udział EBITDA z działalności zrównoważonych	AKTYWNY (realizacja 2021) PLANOWANY (określenie celu na 2025)	E G	
Zrównoważone finansowe - lepsze wykorzystanie		-	PLANOWANY (określenie celu na 2025)	G	7 13

* Kontynuacja Programu BAT realizowanego w latach 2018 – 2021.

** Udział EBITDA z działalności zrównoważonych do EBITDA Grupy dla roku 2021 został przedstawiony w odniesieniu do segmentu operacyjnego OZE, z którego uzyskiwane jest ponad 80% EBITDA z działalności zrównoważonych.

(1) Wskaźnik emisji bezpośrednich GHG w kgCO₂/MWh wyliczany w odniesieniu do produkcji energii elektrycznej (ujęto spółki Grupy TAURON: TAURON Wytwarzanie, TAURON Ciepło, TAURON Ekoenergia i spółki zależne lub zarządzane przez spółkę, TAURON Nowe Technologie). Wartość celu pośredniego 2025 koresponduje do danych graficznych - Rysunek nr 14 Planowany poziom emisyjności CO₂ przez Grupę Kapitałową TAURON w latach 2018-2030.

(2) Nowe moce OZE w oparciu o energetykę wiatrową i farmy fotowoltaiczne (Plan rozwoju 2021-2025).

(3) Zamiana mocy źródeł konwencjonalnych (węglowych i olej opałowy ciężki) produkcji ciepła (jednostki podstawowe i szczytowe) na źródła produkcji ciepła nisko i zeroemisyjne. Ujęto jedynie spółkę TAURON Ciepło.

E – Environmental

G – Governance

(I) – Inwestycje

Ponadto Grupa TAURON planuje na rok 2022 podjęcie działań w zakresie przeprowadzenia weryfikacji swoich

celów w podejściu zgodnym z kryteriami i zaleceniami inicjatywy Science Based Targets (SBTi), jednakże bez przeprowadzenia certyfikacji. Jest to uzupełnienie przyjętego w ramach Polityki klimatycznej Grupy TAURON kierunku działań na rzecz dążenia do ograniczenia globalnego ocieplenia i nieprzekroczenia temperatury o 1,5 °C w perspektywie długoterminowej zgodnie z Porozumieniem paryskim i z celami ONZ według „Agendy na Rzecz Zrównoważonego Rozwoju 2030”.

Tym samym od roku 2022 sprawdzeniu i weryfikacji podlegały będą dążenia Grupy TAURON dla długoterminowego celu osiągnięcia zerowych emisji GHG w łańcuchu wartości do 2050 r., co dotyczy emisji bezpośrednich (Scope 1). Ponadto ograniczane będą emisje pośrednie (Scope 2 i 3), w oparciu o kryteria i zalecenia inicjatywy Science Based Targets (SBTi).

Kierunek - Transformacja Energetyczna

Przyszłość dla wytwarzania energii

W celu osiągnięcia całkowitej dekarbonizacji do 2050 r., Grupa TAURON tworząc aktualizację kierunków strategicznych, potwierdziła swój cel pośredni w walce ze zmianami klimatu wynikający z realizacji Zielonego Zwrotu TAURONA, ustanawiając cel redukcji bezpośrednich emisji gazów cieplarnianych Scope 1 na minimum 50% do 2030 r. w porównaniu z 2018 r.

Aby osiągnąć ten cel, TAURON planuje dodatkową moc w źródłach odnawialnych tak, aby osiągnąć 65% udział mocy zainstalowanej źródeł zero i niskoemisyjnych do 2030 r. Na obecnym etapie, najbardziej prawdopodobnym scenariuszem dla zmniejszania udziału konwencjonalnych mocy wytwórczych energetyki w miksie paliwowym Grupy TAURON jest wydzielenie i zbycie aktywów węglowych do innego podmiotu. Więcej w rozdziale 2.6. Strategia Grupy Kapitałowej TAURON i jej założenia.

Elektryfikacja, digitalizacja oraz tworzenie nowych platform rozwoju

W celu promowania elektryfikacji i wzrostu konsumpcji energii elektrycznej z OZE, Grupa TAURON dąży do zwiększenia swojego zasięgu produktów i usług w celu zwiększania satysfakcji klientów. Głównymi celami w tym zakresie jest instalacja 566 stacji ładowania dla pojazdów elektrycznych do końca 2025 roku, ale także w zakresie promowania elektryfikacji wzmocnienie infrastruktury sieciowej.

Dodatkowo, biorąc pod uwagę rolę infrastruktury, w szczególności do celów dekarbonizacji, planowane działania obejmują cel zwiększenia elastyczności i odporności infrastruktury sieciowej poprzez inwestycje w digitalizację i w podnoszenie jakości i wydajności świadczonych usług, również przy wykorzystaniu nowych platform rozwoju. Główne cele wyznaczone na 2025 r. to poprawa wskaźników CTP i CP (odpowiednik SAIDI i SAIFI) o nie mniej niż 20% w porównaniu do 2021 r. oraz osiągnięcie w roku 2030 celu ponad 5,8 milionów użytkowników końcowych z aktywnymi licznikami „smart metering” (danych do wykorzystywania w ramach nowych platform rozwoju).

E 3. Wskaźniki GRI

- GRI 203-1 Wspierane inwestycje infrastrukturalne i usługi na rzecz społeczeństwa poprzez działania komercyjne, przekazywanie towarów oraz działania pro-bono. Wpływ tych działań na społeczeństwo
- GRI 103-2 Podejście do zarządzania i jego elementy w obszarach: środowiskowym, społecznym, praw człowieka, przeciwdziałaniu korupcji, HR ze wskazaniem istotnych tematów w ramach danego obszaru
- GRI EU DMA Badania i inwestycje mające na celu zapewnienie niezawodności dostaw energii oraz promocję zrównoważonego rozwoju
- GRI 305-1 Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych
- GRI 302-1 Całkowite zużycie lub produkcja energii ze źródeł odnawialnych i nieodnawialnych
- GRI EU2 Ilość energii wyprodukowanej netto w podziale na główne źródła energii
- GRI 305-7 Emisje związków NOx, SOx i innych istotnych związków do powietrza
- GRI 303-1 Łączny pobór wody według źródła
- GRI 306-1 Całkowita objętość ścieków według jakości i miejsca przeznaczenia
- GRI 306-2 Całkowita waga odpadów według rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem
- GRI EU-DMA Podejście zarządcze w zarządzaniu odpadem
- GRI 302-3 Energochłonność
- GRI 305-5 Redukcja emisji gazów cieplarnianych
- GRI EU1 Zainstalowana moc wytwórcza w podziale na główne rodzaje surowca oraz wymogi regulacyjne
- GRI EU 28 Częstotliwość przerw w dostawie energii do odbiorców
- GRI EU 29 Przeciętny czas trwania przerw w dostawie energii dystrybuowanej
- GRI EU 28 Częstotliwość przerw w dostawie energii do odbiorców
- GRI 102-16 Kluczowe obszary wpływów, ryzyk i szans
- GRI 201-2 Finansowe implikacje i inne ryzyka i szanse związane ze zmianami klimatycznymi

S – SOCIAL

(Społeczna odpowiedzialność)

S 1. Strategia Zarządzania kapitałem ludzkim Grupy Kapitałowej TAURON

Rozpiętość działalności biznesowej Grupy, zarówno geograficzna, jak i obszarów kompetencyjnych, przy zatrudnieniu ponad 25,3 tys. pracowników, istotnie wpływa na złożoność procesu zarządzania kapitałem ludzkim. Grupa TAURON dąży do optymalizacji, standaryzacji i digitalizacji procesów obszaru zarządzania kapitałem ludzkim tak, aby dostarczać pracownikom i kadrze kierowniczej narzędzi do efektywnego wspierania organizacji, zapewnienia środowiska dialogu, wprowadzania zmian i rozwoju organizacji, z uwzględnieniem czynników biznesowych i zewnętrznych. Kluczowy jest także udział w procesie transformacji energetyki i zapewnienie organizacji niezbędnych kompetencji dla zachowania ciągłości biznesowej oraz kompetencji przyszłości.

Grupa TAURON dąży do tworzenia elastycznych warunków do rozwoju wiedzy i umiejętności oraz kreowania środowiska pracy opartego na współpracy i partnerstwie. Prowadzone są badania opinii pracowników a ich wyniki stanowią podstawę do budowania i wdrażania planów działań, których celem jest podnoszenie zaangażowania i tworzenie atrakcyjnego miejsca pracy, z zachowaniem standardów w zakresie przestrzegania, we wszystkich spółkach Grupy TAURON, zasad etyki, poszanowania różnorodności oraz przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji.

Kluczowe dane dotyczące kapitału ludzkiego Grupy TAURON dla lat 2019-2021 zostały przedstawione w tabeli numer 51.

Tabela nr 51. Kluczowe dane dotyczące kapitału ludzkiego Grupy TAURON dla lat 2019-2021

Kluczowe dane	2021	2020	2019
Liczba pracowników (w osobach na dzień 31.12)	25 324	25 572	26 086
Udział kobiet wśród pracowników	21,8%	21,5%	21,4%
Udział mężczyzn wśród pracowników	78,2%	78,5%	78,6%
Udział pracowników z wykształceniem wyższym	35,9%	34,8%	33,8%
Udział pracowników z wykształceniem średnim	43,2%	43,5%	43,3%
Udział pracowników z wykształceniem zawodowym i podstawowym	20,9%	21,7%	22,9%
Wskaźnik rotacji	7,05%	6,67%	6,51%

Strategia Zarządzania kapitałem ludzkim Grupy TAURON jest realizowana poprzez wdrożone procesy zaprezentowane na rysunku nr 29:

ZARZĄDZANIE KAPITAŁEM LUDZKIM



Rysunek nr 29. Procesy wdrożone w ramach Strategia Zarządzania kapitałem ludzkim Grupy TAURON

Aktywnie zarządzając kapitałem ludzkim Grupa TAURON osiągnęła w latach 2019-2021 rezultaty zaprezentowane w tabeli nr 52.

Tabela nr 52. Osiągnięte rezultaty w ramach zarządzania kapitałem ludzkim w Grupie Kapitałowej TAURON w latach 2019–2021

Osiągnięte rezultaty	2021	2020	2019
Liczba godzin szkoleniowych	385 tys.	295 tys.	478 tys.
Liczba uczestników Uniwersytetu Otwartego Grupy TAURON (w 2021 liczba odsłon w Tauronecie)	2 tys.	7 tys.	2,7 tys.
Liczba szkoleń przeprowadzonych przez Trenerów Wewnętrznych	155	84	167
Liczba Trenerów Wewnętrznych	104	86	83
Liczba osób przeszkolonych przez Trenerów Wewnętrznych	1,6 tys.	1,1 tys.	1,8 tys.
Liczba stażystów/praktykantów	265	263	655
Liczba klas patronackich	52	53	47
Liczba uczniów w klasach patronackich	1.2 tys.	1 tys.	1.3. tys.
Liczba uczestników inicjatywy Rozwój do kwadratu	2406	950	bd

S 1.1. Polityki i Zasady wspierające obszar Zarządzania Kapitałem Ludzkim

S 1.1.1. Polityka Zarządzania Kapitałem Ludzkim w Grupie TAURON

Polityka Zarządzania Kapitałem Ludzkim w Grupie TAURON to dokument koncentrujący się na pozyskiwaniu, rozwijaniu i utrzymaniu kompetencji, które są kluczowe dla efektywności organizacyjnej i osiągania celów strategicznych Grupy w konkretnej rzeczywistości.

Celem zawartych w tej polityce regulacji jest szeroko rozumiane wsparcie pracowników i kadry kierowniczej w tworzeniu środowiska sprzyjającego dialogowi, wprowadzaniu zmian i dążeniu do rozwoju organizacji. Wśród priorytetów wyznaczonych przez Politykę znajdują się również kwestie takie, jak kreowanie kultury organizacyjnej opartej na współpracy i partnerstwie, wspierającej inicjatywy oddolne, samodzielność i rozwój pracowników.

Polityka definiuje misję oraz wizję zarządzania kapitałem ludzkim w Grupie TAURON.

Misja w Obszarze zarządzania kapitałem ludzkim

Z pasją i zaangażowaniem tworzymy i wdrażamy rozwiązania, kształtujące kulturę organizacyjną i środowisko pracy wspierające realizację celów Strategii.

Wizja w Obszarze zarządzania kapitałem ludzkim

Jesteśmy partnerem dla kadry kierowniczej i pracowników w budowaniu efektywnej firmy, w oparciu o jasne zasady i nowoczesne rozwiązania

Dokument wyznacza również strategiczne, odnoszące się do zagadnień pracowniczych, obszary działań. Zaliczyć do nich należy:

- rozwój organizacji,
- zarządzanie efektywnością,
- zarządzanie kompetencjami i rozwojem.

W każdym obszarze wyznaczono konkretne cele oraz wskazano działania służące do ich realizacji. Ich kompleksowy opis przedstawiono w tabeli nr 53.

Tabela nr 53. Strategiczne obszary działań wyznaczone przez Politykę Zarządzania Kapitałem Ludzkim w Grupie Kapitałowej TAURON

Obszar: Rozwój organizacji		Proces
Cel: Wdrażanie i promowanie kultury organizacyjnej wspierającej rozwój Grupy TAURON		
Wzmacnianie zaangażowania pracowników oraz tworzenie bezpiecznego i inspirującego środowiska pracy; • otwarcie na komunikację z pracownikami, • pozyskiwanie i udzielanie informacji zwrotnej, • angażowanie pracowników w doskonalenie środowiska pracy.		Badanie Opinii pracowników Komunikacja pracownicza Employer Branding Zarządzanie przez cele
Kształtowanie wizerunku Grupy TAURON jako atrakcyjnego pracodawcy – zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz organizacji poprzez: • badanie opinii pracowników, • tworzenie narzędzi, które pozwalają na zapewnienie łatwej i efektywnej komunikacji z pracownikami, • współpracę z uczelniami i szkołami.		Badanie Opinii pracowników Komunikacja pracownicza Employer Branding Zarządzanie przez cele
Zapewnienie sprawnego przepływu informacji oraz tworzenie warunków do partnerskiego dialogu ze Stroną Społeczną: • wzmacnianie współpracy między obszarami i między pokoleniami; • tworzenie środowiska przyjaznego wymianie wiedzy i doświadczeń, • promowanie dzielenia się wiedzą.		Dialog społeczny Inicjatywy rozwojowe Zarządzanie wiedzą i wiekiem
Budowa relacji z klientami oraz wzmacnianie świadomości w zakresie ochrony środowiska, zmian klimatycznych oraz zaangażowanie w promowanie Zielonego Zwrotu TAURONA.		Employer Branding
Wsparcie Grupy TAURON w procesie zmian poprzez dostęp do wiedzy i rozwiązań rynkowych: • projektowanie programów rozwojowych i dostarczanie wiedzy, • monitorowanie trendów i rozwiązań rynkowych.		Inicjatywy rozwojowe
Obszar: Zarządzanie efektywnością organizacji		Proces
Cel: Koncentracja na efektywności organizacyjnej		
Jasne i spójnie definiowanie ról, zadań i niezbędnych uprawnień na stanowiskach pracy.		System wartościowania stanowisk Księga opisów stanowisk

Tworzenie jasnych zasad wynagradzania, opartych na warunkach rynkowych, motywujących do efektywnej pracy: - wspieranie realizacji zadań i celów, które wynikają ze Strategii, - tworzenie systemów wynagrodzeń pracowników powiązanych z osiąganymi wynikami, - budowanie narzędzi wspierających zarządzanie przez cele.	Zarządzanie zatrudnieniem, wynagrodzeniami i świadczeniami Zarządzanie przez cele Dialog społeczny
Minimalizowanie ryzyka związanego z zarządzaniem kapitałem ludzkim.	System zarządzania ryzykiem w Grupie TAURON
Dbanie o zgodność z zasadami etyki i różnorodności: - prowadzenie działań edukacyjnych, - dbanie o środowisko wolne od mobbingu i dyskryminacji.	Regulacje dotyczące różnorodności, etyki oraz przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji
Optymalizacja, standaryzacja i digitalizacja procesów Obszaru Zarządzania Kapitałem Ludzkim, zwiększając elastyczność i efektywność organizacji.	Megaproces Zarządzanie Kapitałem Ludzkim
Obszar: Zarządzanie kompetencjami i rozwojem	Proces
Cel: Wspieranie rozwoju kompetencji	
Zapewnianie stałego rozwoju kompetencji pracowników, by były dostosowane do potrzeb zmieniającej się energetyki: - rozwijanie nowych kompetencji, przygotowujących do zarządzania zmianami, - koncentracja na pozyskiwaniu nowych kwalifikacji oraz podnoszeniu kompetencji pracowników.	Inicjatywy rozwojowe Rekrutacja
Tworzenie kultury opartej na samorozwoju: wspieranie pracowników poprzez różnorodne narzędzia indywidualnego rozwoju.	Badanie Opinii pracowników Komunikacja pracownicza Employer Branding Zarządzanie przez cele
Zapewnienie ciągłości kompetencji dla energetyki kształcąc uczniów i studentów.	Inicjatywy rozwojowe Rekrutacja
Dbanie o retencję pracowników: - tworzenie dla pracowników możliwości rozwoju i dbanie o motywującą atmosferę w pracy, - wdrażanie rozwiązań propracowniczych.	Inicjatywy rozwojowe Wdrożenie Pracowników
Zapewnianie transferu wiedzy między pokoleniami: - realizowanie programów rozwojowych, - realizowanie programów szkoleń wewnętrznych, - dbanie o wymianę doświadczeń między pokoleniami.	Zarządzanie wiedzą i wiekiem Inicjatywy rozwojowe
Dbanie o rozwój kompetencji przywódczych kadry kierowniczej.	Model kompetencyjny Rozmowa rozwojowa
Tworzenie i udoskonalanie narzędzi do rozwoju, motywowania i oceny potencjału pracowników.	Rozmowa rozwojowa

Kluczowe dane dotyczące obszaru zarządzania kapitałem ludzkim, w tym liczbę pracowników w podziale na płeć, wiek oraz rodzaj umowy, a także odsetek pracowników objętych umowami zbiorowymi, prezentują tabele nr 54 – 57.

Tabela nr 54. GRI 102-8-a. Liczba pracowników Grupy Kapitałowej TAURON w podziale na rodzaj umowy (umowy o pracę) i płeć na dzień 31.12.2021 r., w podziale na spółki

LICZBA PRACOWNIKÓW	TAURON Polska Energia	TAURON Wydobycie	TAURON Wytwarzanie	TAURON Ekoenergia	TAURON Dystrybucja	TAURON Nowe Technologie	TAURON Dystrybucja Pomiary	TAURON Sprzedaż	TAURON Sprzedaż GZE	TAURON Czech Energy	TAURON Obsługa Klienta	TAURON Ciepło	Kopalnia Wapienia Czatkowice	Polska Energia Pierwsza Kompania Handlowa	Bioeko Grupa TAURON	Wsparcie Grupa TAURON	TAURON Serwis	Nowe Jaworzno Grupa TAURON	TAURON Zielona Energia	SUMA
UMOWY O PRACĘ																				
ŁĄCZNA LICZBA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH NA UMOWĘ O PRACĘ, W TYM:	413	6 285	2 216	179	7 898	123	1 475	314	9	14	2 625	1 431	296	3	176	1 263	401	182	21	25 324
kobiety	189	525	363	45	1 211	47	266	168	6	7	1 896	251	46	3	34	407	26	14	9	5 513
mężczyźni	224	5 760	1 853	134	6 687	76	1 209	146	3	7	729	1 180	250	0	142	856	375	168	12	19 811
W TYM:																				
NA CZAS OKREŚLONY (w tym na okres próbny i na zastępstwo):	13	147	12	18	386	19	56	58	1	0	414	66	46	0	78	235	32	3	11	1 595
kobiety	6	13	4	7	67	9	12	28	1	0	322	9	7	0	11	73	7	0	5	581
mężczyźni	7	134	8	11	319	10	44	30	0	0	92	57	39	0	67	162	25	3	6	1 014
NA CZAS NIEOKREŚLONY:	400	6 138	2 204	161	7 512	104	1 419	256	8	14	2 211	1 365	250	3	98	1 028	369	179	10	23 729
kobiety	183	512	359	38	1 144	38	254	140	5	7	1 574	242	39	3	23	334	19	14	4	4 932
mężczyźni	217	5 626	1 845	123	6 368	66	1 165	116	3	7	637	1 123	211	0	75	694	350	165	6	18 797

Tabela nr 55. GRI 102-8-d. Liczba pracowników zatrudnionych w Grupie Kapitałowej TAURON na innych zasadach niż umowa o pracę w podziale na płeć i rodzaj umowy na dzień 31.12.2021 r., w podziale na spółki

LICZBA PRACOWNIKÓW	TAURON Polska Energia	TAURON Wytwarzanie	TAURON Ekologia	TAURON Dystrybucja	TAURON Nowe Technologie	TAURON Dystrybucja Pomiaru	TAURON Sprzedaż	TAURON Sprzedaż GZE	TAURON Czech Energy	TAURON Obsługa Klienta	TAURON Ciepło	Kopalnia Wapienia Czatkowice	Polska Energia Pienwsza Kompania Handlowa	Bioeko Grupa TAURON	Wsparcie Grupa TAURON	TAURON Serwis	Nowe Jaworzno Grupa TAURON	TAURON Zielona Energia	SUMA	
PRACOWNICY ZATRUDNIENI NA INNYCH ZASADACH NIŻ UMOWA O PRACĘ																				
ŁĄCZNA LICZBA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH NA INNYCH ZASADACH NIŻ UMOWA O PRACĘ:	17	227	79	10	26	5	13	14	0	1	129	8	20	6	6	942	36	6	2	1 547
kobiety	5	7	15	4	8	1	5	5	0	1	114	0	8	1	0	239	3	0	0	416
mężczyźni	12	220	64	6	18	4	8	9	0	0	15	8	12	5	6	703	33	6	2	1 131
OSOBY NA KONTRAKTACH MENEDŻERSKICH:	4	2	4	2	5	2	2	4	0	0	4	3	1	1	2	2	2	2	2	44
kobiety	0	0	1	0	0	0	0	4	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	8
mężczyźni	4	2	3	2	5	2	2	0	0	0	2	3	1	1	2	1	2	2	2	36
OSOBY SAMOZATRUDNIONE:	0	0	0	0	2	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7
kobiety	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
mężczyźni	0	0	0	0	1	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5

PRACOWNICY BĘDĄCY POD NADZOREM GRUPY:	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	123	0	0	0	0	0	0	0	0	129
kobiety	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	110	0	0	0	0	0	0	0	0	115
mężczyźni	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	13	0	0	0	0	0	0	0	0	14
OSOBY ODBYWAJĄCE PRAKTYKI ABSOLWENCKIE:	2	70	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	73
kobiety	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
mężczyźni	1	70	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	72
OSOBY ŚWIADCZĄCE USŁUGI NA PODSTAWIE UMOWY CYWILNO - PRAWNEJ	3	152	71	3	15	0	0	1	0	0	0	2	14	5	0	936	29	1	0	1 232
kobiety	2	7	14	1	7	0	0	0	0	0	0	0	6	1	0	236	3	0	0	277
mężczyźni	1	145	57	2	8	0	0	1	0	0	0	2	8	4	0	700	26	1	0	955
PRACOWNICY RADY NADZORCZEJ	8	3	4	5	3	3	5	4	0	1	2	3	5	0	4	4	5	3	0	62
kobiety	2	0	0	3	0	1	0	0	0	1	2	0	2	0	0	2	0	0	0	13
mężczyźni	6	3	4	2	3	2	5	4	0	0	0	3	3	0	4	2	5	3	0	49

Tabela nr 56. GRI 102-8-c. Zatrudnienie pracowników w Grupie Kapitałowej TAURON ze względu na typ umowy stałej w podziale na płeć na dzień 31.12.2021 r., w podziale na spółki

LICZBA PRACOWNIKÓW	TAURON Polska Energia	TAURON Wytwarzanie	TAURON Ekoenergia	TAURON Dystrybucja	TAURON Nowe Technologie	TAURON Dystrybucja Pomiarów	TAURON Sprzedaż	TAURON Sprzedaż GZE	TAURON Czech Energy	TAURON Obsługa Klienta	TAURON Ciepło	Kopalnia Wapienia Czatkowice	Polska Energia Pienwsza Kompania Handlowa	Bioeko Grupa TAURON	Wsparcie Grupa TAURON	TAURON Serwis	Nowe Jaworzno Grupa TAURON	TAURON Zielona Energia	SUMA	
PRACUJĄCYCH NA UMOWĘ O PRACĘ, W TYM:																				
NA PEŁNY ETAT :	406	6 282	2 209	178	7 873	123	1 471	312	6	12	2 612	1 428	295	3	172	1 229	400	182	20	25 213
kobiety	183	523	360	44	1 196	47	263	167	4	5	1 886	250	46	3	34	383	26	14	9	5 443
mężczyźni	223	5 759	1 849	134	6 677	76	1 208	145	2	7	726	1 178	249	0	138	846	374	168	11	19 770
NA NIEPEŁNY ETAT:	7	3	7	1	25	0	4	2	3	2	13	3	1	0	4	34	1	0	1	111
kobiety	6	2	3	1	15	0	3	1	2	2	10	1	0	0	0	24	0	0	0	70
mężczyźni	1	1	4	0	10	0	1	1	1	0	3	2	1	0	4	10	1	0	1	41

Tabela nr 57. GRI 102-41. Odsetek pracowników objętych umowami zbiorowymi w Grupie Kapitałowej TAURON na dzień 31.12.2021 r., w podziale na spółki

	TAURON Polska Energia	TAURON Wydobywanie	TAURON Wytwarzanie	TAURON Ekoenergia	TAURON Dystrybucja	TAURON Nowe Technologie	TAURON Dystrybucja Pomiary	TAURON Sprzedaż	TAURON Sprzedaż GZE	TAURON Czech Energy	TAURON Obsługa Klienta	TAURON Ciepło	Kopalnia Wapienia Czatkowice	Polska Energia Pierwsza Kompania Handlowa	Bioeko Grupa TAURON	Wsparcie Grupa TAURON	TAURON Serwis	Nowe Jaworzno Grupa TAURON	TAURON Zielona Energia	Łącznie
Całkowita liczba zatrudnionych (z tabeli 102-8-a)	413	6 285	2 216	179	7 898	123	1 475	314	9	14	2 625	1 431	296	3	176	1 263	401	182	21	25 324
Całkowita liczba pracowników objętych umowami zbiorowymi	0	6 272	2 216	179	7 881	105	1 471	314	9	0	2 625	1 412	295	0	0	1 263	0	182	0	24 224
Procent pracowników objętych umowami zbiorowymi	0,0%	99,8%	100,0%	100,0%	99,8%	85,4%	99,7%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	98,7%	99,7%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	95,7%

Procedury należytej staranności i wewnętrzne regulacje

Dokumentami wspierającymi realizację celów Polityki Zarządzania Kapitałem Ludzkim w Grupie Kapitałowej TAURON są:

- Zasady wynagradzania w Grupie TAURON,
- Zasady rekrutacji w Grupie TAURON,
- Zasady podnoszenia kwalifikacji Pracowników, funkcjonujących w poszczególnych spółkach Grupy TAURON,
- Model Kompetencyjny Grupy TAURON,
- Regulamin Akademii Trenerów Wewnętrznych w Grupie TAURON,
- Regulamin Programu Akademii Zarządzania Projektami Inwestycyjnymi - Akademia PM w Grupie TAURON
- Programy Talentowe, funkcjonujące w poszczególnych Spółkach Grupy,
- Zasady współpracy ze szkołami i uczelniami,
- Regulamin Programu „Przylącz się” - PROgram stażowy w TAURON.

Podjęte działania i uzyskane rezultaty

Podjęte inicjatywy w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim w Grupie TAURON koncentrują się na ciągłej poprawie procesów, tak by dostosowywać je do zmieniającego się otoczenia biznesowego. Elementem stałym ww. zmian jest rozwijanie i wzmacnianie wśród pracowników postaw zgodnych z wartościami Grupy TAURON. To podstawowe założenie pozwala na budowanie kultury organizacyjnej, która umożliwia pracownikom podejmowanie i realizację nowych wyzwań, poszukiwanie innowacji, zwiększanie efektywności w ramach wykonywania codziennych zadań oraz podnoszenie poziomu satysfakcji z pracy.

W 2021 roku Grupa TAURON stanęła po raz kolejny przed wyzwaniem szybkiego identyfikowania potencjalnych problemów, na które równie szybko musi reagować. Praca zdalna przy wykorzystaniu narzędzi online, spotkań wirtualnych i telekonferencji stała się dziś koniecznością, a nie jak dotąd, wyborem jaki dawano pracownikom. To wszystko niosło za sobą nie tylko konieczność zdefiniowania na nowo sposobów funkcjonowania w nowej rzeczywistości, ale przede wszystkim zdefiniowanie systemu zarządzania kryzysowego, które ma na celu podjęcie odpowiednich kroków, by ograniczyć, bądź zminimalizować negatywne skutki epidemii.

Jedną z procedur należytej staranności, realizowaną w ramach Polityki Zarządzania Kapitałem Ludzkim jest bieżące monitorowanie wskaźników, dotyczących obszaru zarządzania kapitałem ludzkim we wszystkich spółkach Grupy TAURON. Szczególny nacisk położono na prowadzenie konstruktywnego i otwartego dialogu ze stroną społeczną. W 2021 roku, w spółkach Grupy TAURON odbyły się 315 spotkania pracodawców z organizacjami związkowymi. Łącznie, organizacje związkowe zrzeszały na koniec 2021 roku około 17,9 tys. pracowników zatrudnionych w Grupie (tj. 71 % ogólnej liczby zatrudnionych).

Przedstawiciele strony społecznej podczas regularnych spotkań i konsultacji informowani są o zagadnieniach związanych z:

- sytuacją ekonomiczno-finansową Grupy TAURON,
- realizacją inicjatyw strategicznych,
- realizowanymi Programami Dobrowolnych Odejść w Spółkach Grupy TAURON,
- kwestiami dotyczącymi spraw pracowniczych w Grupie.

Dodatkowo podejmowane są działania ukierunkowane na wzrost świadomości biznesowej oraz promowanie postaw proefektywnościowych i angażujących.

Badanie opinii pracowników

Do procedur należytej staranności zaliczyć należy również, realizowane co 2 lata, badanie opinii pracowników. W Trzeciej edycji badania, przeprowadzonej w 2021 roku, pracownicy 15 Spółek Grupy TAURON mieli okazję wyrazić swoją opinię na temat tego, jak oceniają poszczególne aspekty pracy w spółce oraz w Grupie, odpowiadając na 10 pytań zamkniętych, a także mając możliwość wpisania wszelkich dodatkowych uwag w ramach pytania otwartego.

Dzięki frekwencji na poziomie 55% (tj. 10 303 głosów), uzyskano pełniejszy obraz sytuacji na tematy dotyczące trzech obszarów tematycznych: zadowolenia, zaangażowania i komunikacji. Wszystkie odpowiedzi zebrane zostały w trzy wskaźniki: zadowolenia, zaangażowania i komunikacji.

Wyniki badania pokazały, że pracownicy Grupy TAURON:

- są zadowoleni z pracy w swojej spółce (wskaźnik zadowolenia - 74%),

- deklarują bardzo wysokie zaangażowanie w realizację swoich zadań oraz uzyskiwanie jak najlepszych efektów pracy (wskaźnik zaangażowania - **91%**),
- coraz lepiej oceniają Grupę TAURON w zakresie komunikacji, rozumianej jako przekazywanie istotnych informacji na temat spółki (wskaźnik komunikacji - **64%**).

Oprócz wyników liczbowych zostały zebrane uwagi (w odpowiedzi na pytanie otwarte), które obejmują zagadnienia dotyczące m.in. miejsca i warunków pracy, atmosfery, sytuacji pandemii, możliwości rozwoju, poczucia bezpieczeństwa i stabilności.

Uzyskane wyniki stanowią punkt wyjścia do głębszych analiz oraz wypracowania wspólnie z menadżerami i pracownikami planów dalszych działań.

Certyfikat HR Najwyższej Jakości dla TAURON Polska Energia

W 2021 roku spółki TAURON Polska Energia oraz TAURON Obsługa Klienta, po raz kolejny brały udział w organizowanym przez Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami badaniu pn. HR Najwyższej Jakości. W ramach badania Stowarzyszenie zweryfikowało i najwyżej oceniło poszczególne obszary zarządzania kapitałem ludzkim, m.in.: systemy motywacyjne i wynagrodzenia, rozwój pracowników, rekrutację i zarządzanie kompetencjami, komunikację pracowniczą i budowanie marki pracodawcy. Szczególnie doceniona została nowa inicjatywa Grupy – Katalog Szkoleń, w ramach której, w minionym roku pracownikom zaproponowano szkolenia w obrębie czterech modułów: wiedza ekspercka, narzędzia, kompetencje menadżerskie i rozwój osobisty. Pozytywny rezultat badania poskutkował uzyskaniem Certyfikatu HR Najwyższej Jakości na 2022 rok.

Sprawiedliwa transformacja

Grupa TAURON podjęła szereg działań związanych z przygotowaniem pracowników do procesu transformacji energetycznej. Działania podejmowane były równolegle we wszystkich źródłach potencjalnego finansowania:

- Krajowy Plan Sprawiedliwej Transformacji,
- Krajowy Program Odbudowy,
- Fundusz Modernizacyjny,
- Fundusz Sprawiedliwej Transformacji.

Złożone fiszki projektowe zakładają m.in.:

- przekwalifikowanie, sfinansowanie szkoleń dla pracowników,
- wsparcie w założeniu własnej działalności,
- dopasowanie umiejętności i kwalifikacji do ofert pracy na rynku,
- przygotowanie do procesów rekrutacyjnych (CV, list motywacyjny, rozmowa kwalifikacyjna),
- analizę rynku pracy i zawodów/kompetencji deficytowych,
- analizę wpływu dedykowanego pracownikom elektrowni programu outplacementowego (wsparcia procesu zwolnień) na poziom zaangażowania i satysfakcji oraz zatrudnialności pracowników w celu osiągnięcia jak najwyższej skuteczności w podjęciu nowej pracy,
- relokację pracowników do innych oddziałów lub innych spółek w Grupie TAURON – pakiet relokacyjny – zwrot kosztów zakwaterowania i dojazdu w formie ryczałtu miesięcznego określonego oparciu o cykliczną kalkulację na podstawie obowiązujących cen,
- programy dedykowane osobom nabywającym uprawnienia do świadczeń przedemerytalnych lub nabywających do 5 lat uprawnień emerytalnych – dodatkowe odprawy, płatna absencja pracownicza („Urlopy terminowe”).

Grupa TAURON uczestniczyła również w projekcie START – pomoc techniczna Komisji Europejskiej dla projektów złożonych w ramach Funduszu Sprawiedliwej Transformacji, do którego została zakwalifikowana przez Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego. W ramach pomocy START, Grupa otrzymała wsparcie w zakresie projektu diagnozy potrzeb kompetencyjnych organizacji w obliczu transformacji.

Rozwój i szkolenia

Aktualne trendy rynkowe oraz rozwój technologiczny, zmiany zachodzące zarówno w zakresie globalnym, jak i lokalnym, konkurencyjny rynek oraz zwiększające się wymagania, wymuszają znacznie większą dynamikę oraz elastyczność w zakresie działań rozwojowych. Rozwijanie i doskonalenie pracowników są trwale wpisane w Strategię, a realizacja działań rozwojowych odbywa się na podstawie zasad podnoszenia kwalifikacji pracowników, funkcjonujących w poszczególnych spółkach. W Grupie Kapitałowej TAURON wszelkie działania rozwojowe realizowane są według zasady 70-20-10 (zasada efektywnego uczenia się), zgodnie z którą:

70% działań rozwojowych powinno być związanych ze zdobywaniem doświadczeń na stanowisku, m.in. poprzez delegowanie pracownikowi nowych lub dodatkowych zadań oraz uprawnień, poszerzanie zakresu odpowiedzialności, udział w zespołach zadaniowych czy projektowych,

20% działań rozwojowych, to uczenie się od innych, w tym także bieżące wsparcie i regularna informacja zwrotna bezpośredniego przełożonego i współpracowników,

10% działań rozwojowych, to udział w różnych formach aktywności edukacyjnych i szkoleniowych (wewnętrznych i zewnętrznych).

Pracownicy Grupy Kapitałowej TAURON mają do wyboru szeroki wachlarz szkoleń wewnętrznych oraz zewnętrznych możliwości rozwojowych, m.in. w formie udziału w konferencjach branżowych, seminariach, warsztatach, szkoleniach specjalistycznych, szkoleniach e-learningowych czy kursach językowych.



Tabela nr 58 przedstawia kluczowe dane dotyczące szkoleń pracowników w Grupie Kapitałowej TAURON na dzień 31 grudnia w latach 2019-2021.

Tabela nr 58. Kluczowe dane dotyczące szkoleń pracowników w spółce TAURON Polska Energia i w Grupie Kapitałowej TAURON na dzień 31 grudnia 2019, 31 grudnia 2020, 31 grudnia 2021.

Kluczowe dane dotyczące szkoleń pracowników	TAURON			Grupa TAURON		
	31 grudnia	31 grudnia	31 grudnia	31 grudnia	31 grudnia	31 grudnia
	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.
1. Średnia liczba godzin szkoleniowych na jednego pracownika według grup stanowiskowych, w tym:	176	42	63	109	62	91
1) Zarząd i Dyrektorzy	88	10	23	45	26	40
2) Stanowiska kierownicze	51	15	15	32	14	24
3) Pracownicy administracyjni	28	16	19	14	9	10
4) Stanowiska robotnicze	9	1	6	18	13	17
2. Liczba godzin szkoleniowych pracownika według płci, w tym:	16 766	6 801	7 552	477 618	294 945	383 796
1) Kobiety	6 624	2 996	3 572	79 871	49 704	65 794
2) Mężczyźni	10 142	3 806	3 980	397 747	245 240	318 002

Kluczowe statystyki dotyczące szkoleń w Grupie TAURON w 2021 roku przedstawiono na rysunku nr 30.



Rysunek nr 30. GRI 404-1 - Liczba godzin szkoleniowych na pracownika w Grupie Kapitałowej TAURON w 2021 roku

Rozmowa rozwojowa

Jednym z ważniejszych projektów prowadzonych w ramach zarządzania kapitałem ludzkim w Grupie TAURON jest proces Rozmowy rozwojowej. Opierająca się na funkcjonującym Modelu Kompetencyjnym Grupy inicjatywa zakłada potrzebę ciągłego rozwoju kompetencji pracowników w odniesieniu do zmieniających się wyzwań biznesowych. Rozmowy rozwojowe zrealizowane w ostatnim roku, pokazały szereg korzyści, jakie niesie ze sobą otwarta komunikacja oraz indywidualne podejście do potrzeb pracowników, w zestawieniu z kierunkami rozwoju organizacji.

Studia podyplomowe - Executive Master of Business Administration (MBA)

Wychodząc naprzeciw wyzwaniom zmieniającego się otoczenia biznesowego oraz realizując wartości Grupy, w 2021 roku uruchomiono Studia MBA, dedykowane kadrze managerskiej TAURON Polska Energia S.A. Celem studiów jest przekazanie oraz usystematyzowanie wiedzy niezbędnej w procesie zarządzania przedsiębiorstwem. Do udziału w inicjatywie zaproszonych zostało 29 pracowników.

Uniwersytet Otwarty Grupy TAURON

Od 2014 roku, pracownicy Grupy TAURON mają możliwość uczestnictwa w wykładach realizowanych w ramach Uniwersytetu Otwartego Grupy TAURON. Inicjatywa stanowi platformę wymiany poglądów oraz doświadczeń, daje również możliwość zdobycia wiedzy i dodatkowych kompetencji.

Z uwagi na sytuację epidemiczną w 2021 roku kontynuowano realizację inicjatywy poprzez przeniesienie wykładów do wirtualnej auli. Zrealizowano 7 wykładów online, w których uczestniczyło blisko 2 tysiące pracowników. Część wykładów została umieszczona w Intranecie i mogą być wykorzystywane przez pracowników bez ograniczeń czasowych.

Akademia Trenerów Wewnętrznych

Inicjatywa ma na celu wsparcie rozwoju pracowników przy wykorzystaniu wewnętrznych zasobów. Trenerem Wewnętrznym jest pracownik Grupy Kapitałowej TAURON, który dzieli się ekspercką wiedzą z innymi, a przy tym rozwija swój potencjał trenerski. TAURON wspiera działania mające na celu odpowiedni dobór oraz przygotowanie dydaktyczne trenerów wewnętrznych do prowadzenia szkoleń. Trener osobiście zaangażowany jest w badanie potrzeb szkoleniowych, projektuje szkolenie i wspiera proces wdrożenia nowych kompetencji w organizacji. W 2021 roku 104 trenerów wewnętrznych zrealizowało łącznie 155 szkoleń dla ponad 1,6 tys. pracowników Grupy TAURON.

Rozwój do Kwadratu

Rozwój do Kwadratu - cykl webinarów prowadzonych w czterech obszarach tematycznych: rozwój, dzielenie się wiedzą, współpraca, zdrowie. Projekt został opracowany jako odpowiedź na trudną, uniemożliwiającą odbywanie szkoleń w klasycznej formie, sytuację związaną z pandemią COVID-19. Dzięki technologii Skype i Office 365, możliwe są w pełni interaktywne spotkania, aktywizujące uczestników. Odbiorcami projektu są wszyscy pracownicy Grupy TAURON posiadający dostęp do intranetu (około 17 000 osób). W 2021 roku odbyły się 49 webinarów, w 21 różnych tematach, prowadzonych przez 12 trenerów. W inicjatywie wzięło udział ponad 2406 pracowników.

Katalog Szkoleń

Jednym z nowych narzędzi, wdrożonych w TAURON Polska Energia w ostatnim kwartale 2021 roku jest Katalog Szkoleń. Dzięki stworzeniu bazy szkoleń w czterech modułach: wiedza ekspercka, kompetencje menadżerskie, rozwój osobisty, narzędzia, pracownicy mogą co miesiąc uczestniczyć w wybranych przez siebie szkoleniach rozwijając przy tym swoje umiejętności oraz wiedzę, zgodnie z indywidualnym planem rozwoju.

E-learning

Oprócz szkoleń realizowanych metodą tradycyjną, Grupa Kapitałowa TAURON zapewnia swoim pracownikom stały dostęp do szkoleń na platformie e-learningowej, co szczególnie istotne w trakcie trwania pandemii oraz związanych z nią obostrzeń. Niekwestionowanymi zaletami tej formy edukacji jest elastyczność w zakresie realizacji oraz dostosowanie do indywidualnego tempa przyswajania wiedzy. Formuła szkoleń e-learningowych znacznie obniża także koszty szkoleń, przy jednoczesnym umożliwieniu ich odbycia przez większą liczbę pracowników. Pracownicy mają stały, nielimitowany dostęp do szkoleń zamieszczonych na specjalnej platformie e-learningowej. Znajdują się na niej zarówno szkolenia dotyczące regulacji ogólnogrupowych, specjalistyczne szkolenia dotyczące systemów IT, jak i szkolenia rozwijające kompetencje liderskie i interpersonalne.



W 2021 roku pracownicy, dzięki szkoleniom e-learningowym, poznali m.in. nowe przepisy związane z przeciwdziałaniem mobbingowi i dyskryminacji w Grupie TAURON, czy też dowiedzieli się jak prowadzić wartościowe rozmowy rozwojowe. Łącznie w 2021 roku blisko 13 tysięcy pracowników odbyło ponad 37 tysięcy szkoleń e-learningowych.

Strefa menadżera i #wzMOCnij się

Strefa Menadżera to przestrzeń w intranecie dedykowana menadżerom. Kadra menadżerska ma stały dostęp do artykułów specjalistycznych z tematyki szeroko rozumianego zarządzania, narzędzi wspierających zarządzanie zespołem, ciekawe wydarzenia organizowane on-line (Mediateka) oraz polecane książki. Regularnie wysyłany jest newsletter Strefy Menadżera, w którym informujemy o nowościach w Strefie i poruszamy najbardziej aktualne tematy.

W 2021 roku opublikowano kilkanaście artykułów dotyczących aktualnych trendów z obszaru zarządzania np.:

- Kompetencje przyszłości,
- Zarządzanie stresem,
- Jak budować kulturę odpowiedzialności,
- Zasada Pareto a podejmowanie decyzji,
- Odwaga menadżera,
- Empatia menadżera
- Sztuka odpoczywania,
- Ocenianie i docenianie,
- Employee experience,
- Szkolenia i rozwój pracowników.



Podręczne porady

W 2021 roku w całej Grupie Kapitałowej kontynuowane były działania profilaktyczne i informacyjne, mające na celu podnoszenie świadomości i zrozumienia aktualnych rozporządzeń oraz obowiązujących zasad przeciwdziałania COVID-19. Podręczne porady, to cykl cotygodniowych krótkich fiszek na stronie głównej sieci intranet Grupy TAURON - Tauronetu.

Dwie godziny dla Rodziny i Dzień Dziecka

W ramach tej inicjatywy Grupa TAURON zorganizowała dla pracowników Tydzień Rodziny pod hasłem „Rodzinna MegaMoc. #Razem Jesteśmy Niepokonani!” Wszystkie wydarzenia odbywały się wirtualnie, przeprowadzono konkursy oraz sportową rywalizację, dzięki specjalnej aplikacji, umożliwiającej rejestrowanie swoich aktywności w zakresie chodu, biegu i jazdy na rowerze.

Blisko 17 000 pracowników, mających dostęp do intranetu, mogło wziąć aktywny udział we wszystkich wydarzeniach.

Tydzień serca i tydzień zdrowia

Na przełomie października i listopada 2021 roku zostały zrealizowane dwie inicjatywy promujące zdrowy styl życia oraz badania profilaktyczne wśród pracowników Grupy. Tydzień serca, związany ze Światowym Dniem Serca polegał na cyklu publikacji w intranecie na temat profilaktyki chorób serca, konkursy i quizy wiedzy z tego zakresu. Tydzień zdrowia poświęcony został przede wszystkim profilaktyce raka piersi i raka prostaty. W ramach tygodnia zdrowia odbyły się dwa wykłady w cyklu: Uniwersytet Otwarty Grupy TAURON - Zdrowa kobieta i zdrowy mężczyzna w XXI wieku, oraz Program Profilaktyki Onkologicznej w zakresie raka piersi i prostaty. W wykładach wzięło udział blisko 500 pracowników.

S 1.1.2. Polityka Różnorodności w Grupie TAURON

Zgodnie z przyjętą w 2017 roku Polityką Różnorodności w Grupie TAURON (dalej: Polityka Różnorodności), różnorodność i otwartość są integralną częścią działań biznesowych. Grupa stosuje politykę równego traktowania oraz dąży do zapewnienia różnorodności w zakresie płci, kierunku wykształcenia, wieku i doświadczenia zawodowego w odniesieniu do wszystkich pracowników. Polityka Różnorodności jest również stosowana we współpracy z partnerami zewnętrznymi Grupy, czyli firmami, uczelniami, szkołami czy innymi podmiotami gospodarczymi.

Procedury należytej staranności i wewnętrzne regulacje

Do procedur należytej staranności funkcjonujących w ramach Polityki Różnorodności zaliczyć należy przede wszystkim działania mające na celu:

- kształtowanie środowiska pracy opartego na szacunku, otwartości, rzetelności i sprawiedliwości,
- zapewnienie wszechstronności i różnorodności, szczególnie w obszarze płci, wykształcenia, wieku i doświadczenia zawodowego,
- budowanie kultury organizacyjnej otwartej na różnorodność, opartej na wartościach korporacyjnych Partnerstwo, Rozwój i Odwaga (PRO),
- zapobieganie dyskryminacji poprzez kształtowanie właściwej atmosfery w pracy oraz budowanie i umacnianie pozytywnych relacji pomiędzy pracownikami.

W ramach zagadnień pracowniczych, wspierających realizację kierunków wyznaczonych przez Politykę Różnorodności, w połączeniu z umacnianiem kultury równego traktowania bez względu na wiek, płeć, wygląd, niepełnosprawność, poglądy, czy przekonania oraz zapewniających równość szans w zakresie wynagradzania czy rozwoju zawodowego, funkcjonują regulacje zapewniające sprawiedliwość i obiektywizm w zakresie organizacji pracy i wynagradzania, np.:

- zasady wynagradzania w Grupie TAURON,
- stosowane regulacje w zakresie świadczeń,
- wdrażane elastyczne formy czasu pracy i możliwość pracy zdalnej,

oraz rozwiązania dedykowane kobietom, zapewniające im równe szanse oraz wsparcie w łączeniu życia zawodowego z życiem prywatnym np. skrócony czas pracy dla kobiet w ciąży.

Podjęte działania i uzyskane rezultaty

Realizując Politykę Różnorodności Grupa TAURON dąży do tego, by zapewniać środowisko pracy oparte na szacunku i sprawiedliwości, w którym każdy pracownik może w pełni realizować swój indywidualny potencjał. Rok 2021 upłynął na wypracowywaniu założeń, koncepcji projektu Zarządzania wiedzą i wiekiem oraz na podnoszeniu świadomości biznesowej obszaru HR w tym zakresie. W ramach projektu, odbyły się dwa szkolenia, dotyczące transferu kompetencji oraz zarządzania procesem w organizacji.

Ten cel osiągnęty jest poprzez realizację licznych programów szkoleniowych, sprzyjających rozwojowi kompetencji każdego pracownika.

Do najważniejszych z nich zaliczyć należy:

- Uniwersytet Otwarty Grupy TAURON - celem powstania i kontynuowania idei Uniwersytetu jest zapewnienie pracownikom stałego dostępu do wiedzy oraz informacji na bieżące tematy, zarówno biznesowe, jak i te związane z rozwojem osobistym, czy też indywidualnymi pasjami pracowników;
- Program Zarządzania Talentami, funkcjonujący w TAURON Polska Energia, mający na celu wsparcie procesu rozwoju pracowników oraz wykorzystania ich potencjału;
- Akademia Trenerów Wewnętrznych Grupy TAURON jest formą działań wspierających rozwój kompetencji w Grupie TAURON;

- **Rozwój do Kwadratu** - to cykl cotygodniowych webinarów prowadzonych przez pracowników obszarów HR z wybranych spółek Grupy TAURON. Webinaria prowadzone są w czterech obszarach tematycznych: rozwój, dzielenie się wiedzą, współpraca, zdrowie;
- **Program „Mama pracuje”**- adresatkami programu są kobiety zatrudnione w Grupie TAURON, których dzieci nie ukończyły szóstego roku życia oraz kobiety w ciąży. Osoby przystępujące do programu mają możliwość podjęcia obowiązków służbowych poza miejscem zatrudnienia w ramach telepracy, czy też skorzystania z indywidualnego rozkładu czasu pracy w zależności od charakteru zadań realizowanych na danym stanowisku. Mamy przebywające jeszcze na urlopie rodzicielskim bądź wychowawczym, otrzymują newsletter zawierający informacje z życia firmy, pozwalający im zachować kontakt z miejscem pracy. Kobiety w ciąży mogą skorzystać z indywidualnego rozkładu czasu pracy, czy telepracy, a dodatkowo na okres ciąży obniżyć czas pracy o dwie godziny dziennie, przy jednoczesnym zachowaniu wysokości wynagrodzenia. Celem programu jest zwiększenie komfortu pracy przyszłych i obecnych mam. Program ma zwiększyć liczbę kobiet wracających do pracy po urodzeniu dziecka, pozwalając na bardziej elastyczne dostosowanie czasu pracy do ich potrzeb. Ma także sprawić, aby panie nie traciły kontaktu z organizacją w trakcie nieobecności, spowodowanej urlopem macierzyńskim, czy wychowawczym. Odsetek powrotów do pracy po urlopie rodzicielskim, a także wskaźnik retencji prezentuje tabela nr 59;
- **kontynuacja działań w zakresie tworzenia brygad międzypokoleniowych** - doświadczeni pracownicy dzielą się swoją wiedzą zawodową przekazując tajniki sztuki górniczej młodszy pracownikom;
- **upowszechnianie wiedzy na temat różnorodności wśród pracowników**, przy wykorzystaniu dostępnych kanałów informacyjnych tj.: szkolenia BHP, spotkania kadry kierowniczej, telebimy, tablice ogłoszeń;
- **tydzień doceniania różnorodności** - inicjatywa zrealizowana w 2021 roku w ramach Forum Kierowników w spółce TAURON Obsługa Klienta. Działanie dedykowane dla przedstawicieli kadry menedżerskiej na wszystkich szczeblach zarządzania. Celem inicjatywy było poszerzenie wiedzy, rozwój umiejętności i wzmocnienie postaw ukierunkowanych na docenienie potencjału różnorodności w pracy zespołowej. Liderzy zaproszeni zostali do udziału w webinarach i warsztatach obejmujących swym zakresem takie zagadnienia, jak: radzenie sobie z trudnymi emocjami w zespole, jak budować bezpieczeństwo psychologiczne w zespole, ważne aspekty wzmacniania zaangażowania pracowników w pracy zdalnej, budowanie odporności psychicznej zarządzanie ludźmi w świecie VUCA i BANI. Kluczowym przesłaniem inicjatywy było zwrócenie uwagi i docenienie potencjału różnorodności w pracy zespołowej - ze szczególnym uwzględnieniem takich aspektów różnorodności jak wiek, wiedza czy doświadczenie. Uwzględniając indywidualne potrzeby menedżerów, wśród zaproponowanych tematów znalazły się także zagadnienia z zakresu RODO czy też możliwość skorzystania z sesji mindfulness. W inicjatywie wzięło udział 243 pracowników;
- **dialog społeczny oraz aktywną współpracę ze związkami zawodowymi oraz działalność Rzecznika Dialogu Społecznego**. Liczba spotkań z organizacjami związkowymi w spółkach Grupy oraz odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi zaprezentowano w tabeli nr 60.

Jednym z istotnych działań, podjętych w ramach Polityki Różnorodności jest również, opierająca się na tworzeniu klas patronackich, współpraca z oświatą. Programy praktyk i staży wspierają rozwój umiejętności młodych ludzi, a mentorzy mają możliwość dzielenia się swoją wiedzą i doświadczeniem. Do końca 2021 roku TAURON objął swoim patronatem 52 klasy.

W roku 2021, tak jak i w roku poprzednim, ze względu na stan epidemiczny, zmniejszyła się liczba praktyk i staży w Grupie TAURON. W 2021 roku z programów skorzystało 265 osób. W ramach wdrażania Polityki Różnorodności wśród stażystów znalazło się kilku cudzoziemców. Szczegółowy opis powyższych działań i projektów został zawarty w części dotyczącej Polityki Zarządzania Kapitałem Ludzkim.

Ryzyka mogące wywierać niekorzystny wpływ na stosowanie Polityki Różnorodności związane z działalnością Grupy TAURON:

Do obszarów ryzyka związanych z nieprzestrzeganiem zasad Polityki Różnorodności zalicza się:

- wystąpienie przypadków mobbingu i dyskryminacji w szczególności ze względu na wiek, płeć, wykształcenie, pochodzenie, rasę, w tym w szczególności w zakresie równości w zasadach wynagradzania i awansowania oraz równych szans w dostępie do szkoleń,
- wzrost niepokojów społecznych związanych z nierównym traktowaniem,
- zwiększenie rotacji pracowników,
- wystąpienie luki kompetencyjnej,
- utrata wizerunku zewnętrznego oraz zaufania do marki TAURON.

Tabela nr 59. GRI 401-3. Urlop rodzicielski w Grupie Kapitałowej TAURON w 2021 roku

	Łącznie w Grupie TAURON	Kobiety	Mężczyźni
Odsetek powrotów do pracy	80%	56%	90%
Wskaźnik retencji po urlopie rodzicielskim	94%	82%	97%

Tabela nr 60. Liczba spotkań z organizacjami związkowymi w spółkach Grupy oraz odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi

Osiągnięte rezultaty	2021	2020	2019
Liczba spotkań z organizacjami związkowymi w spółkach Grupy	315	334	329
Odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi	95,7%	95,6 %	95,7%

Mając świadomość pozytywnego wpływu różnorodnego środowiska pracy na procesy dzielenia się wiedzą i doświadczeniami, w tabelach nr 61 i nr 62 zaprezentowano pracowników i zarząd Grupy TAURON w podziale na wiek i płeć.

Tabela nr 61. GRI 405-1. Skład kadry pracowniczej Grupy Kapitałowej TAURON na 31.12.2021 roku w podziale na wiek i płeć

ZARZĄD I DYREKTORZY				PRACOWNICY NA STANOWISKACH KIEROWNICZYCH, WYŻSZEGO I NIŻSZEGO SZCZEBŁA			POZOSTALI PRACOWNICY ADMINISTRACYJNI			STANOWISKA ROBOTNICZE			Grupa TAURON		
	≤ 30 tj. do 30 lat (włącznie)	pow. 30 do 50 lat (włącznie)	pow. 50 lat <	≤ 30 tj. do 30 lat (włącznie)	pow. 30 do 50 lat (włącznie)	pow. 50 lat <	≤ 30 tj. do 30 lat (włącznie)	pow. 30 do 50 lat (włącznie)	pow. 50 lat <	≤ 30 tj. do 30 lat (włącznie)	pow. 30 do 50 lat (włącznie)	pow. 50 lat <	≤ 30 tj. do 30 lat (włącznie)	pow. 30 do 50 lat (włącznie)	pow. 50 lat <
Liczba pracowników	172			2 496			9 361			13 295			25 324		
	0	78	94	26	1 340	1 130	799	5 027	3 535	1 344	6 581	5 370	2 172	13 023	10 129
kobiety	0	24	13	4	285	139	396	2 480	1 527	28	261	357	429	3 048	2 036
mężczyźni	0	54	81	22	1 055	991	403	2 547	2 008	1 316	6 320	5 013	1 743	9 975	8 093
UDZIAŁ PROCENTOWY (w odniesieniu do wszystkich pracowników spółki)															
	1%			10%			37%			52%			100%		
Udział procentowy (w odniesieniu do liczby pracowników w kategorii zatrudnienia)															
RAZEM	-	45%	55%	1%	54%	45%	9%	54%	38%	10%	49%	40%	9%	51%	40%
kobiety	-	14%	8%	0%	11%	6%	4%	26%	16%	0%	2%	3%	2%	12%	8%
mężczyźni	-	31%	47%	1%	42%	40%	4%	27%	21%	10%	48%	38%	7%	39%	32%

Tabela nr 62. Składy zarządów spółek Grupy Kapitałowej TAURON na 31.12.2021 roku w podziale na płeć i wiek

	Grupa TAURON		
	≤ 30 tj. do 30 lat (włącznie)	pow. 30 do 50 lat (włącznie)	pow. 50 lat <
Liczba pracowników w zarządzie	45		
RAZEM	0	22	23
kobiety	0	2	2
mężczyźni	0	20	21
Procentowy skład zarządu w podziale na wiek i płeć [%]			
(procent vs. cały zarząd) razem	-	49%	51%
(procent vs. wszystkie kobiety w zarządzie) kobiety	-	50%	50%
(procent vs. wszyscy mężczyźni w zarządzie) mężczyźni	-	49%	51%

S 1.1.3. Zasady rekrutacji w Grupie TAURON

Zasady rekrutacji w Grupie TAURON zostały zaktualizowane w 2021 roku. Dokument określa założenia dotyczące doboru pracowników, rozumianego jako wszelkie działania od momentu określenia potrzeb kadrowych, do momentu ukończenia adaptacji nowo zatrudnionego pracownika. W 2021 r. w Grupie TAURON zatrudniono 1203 pracowników. Szczegółowe dane dotyczące struktury zatrudnienia znajdują się w części S 1.1.1. Polityka Zarządzania Kapitałem Ludzkim w Grupie TAURON niniejszego Sprawozdania.

Procedury należytej staranności i wewnętrzne regulacje

Do procedur należytej staranności funkcjonujących w ramach Polityki zaliczyć należy przede wszystkim następujące ustrukturyzowane formy rekrutacji:

- rekrutacja wewnętrzna w spółce (działania mające na celu pozyskanie kandydatów do pracy, na wakujące stanowiska pracy, spośród pracowników zatrudnionych w danej spółce Grupy TAURON, rekomendacje przez pracowników innych pracowników jako potencjalnych kandydatów, wiadomość e- mail do wszystkich pracowników),
- rekrutacja wewnętrzna w ramach Grupy TAURON (działania mające na celu pozyskanie kandydatów na wakujące stanowiska spośród pracowników zatrudnionych w innych spółkach Grupy TAURON, ogłoszenia w intranecie Grupy, rekomendacje przez pracowników innych pracowników jako potencjalnych kandydatów, pracownicy z potencjałem rozwojowym),
- rekrutacja zewnętrzna (działania mające na celu pozyskanie kandydatów do pracy poprzez skierowanie ogłoszenia o pracę na rynek zewnętrzny (poza Grupę TAURON), ogłoszenia w prasie, Internecie, na uczelniach, rekomendacje przez pracowników osób spoza spółek Grupy TAURON jako potencjalnych kandydatów, agencje rekrutacyjne).

W Grupie TAURON obowiązuje pierwszeństwo rekrutacji wewnętrznej, która stwarza możliwości awansu, bądź też zajęcia równorzędnego stanowiska w innym obszarze merytorycznym oraz tworzy naturalne ścieżki karier i zachęca pracowników do dalszego doskonalenia i rozwoju.

Każdy proces doboru pracowników wymaga indywidualnego podejścia w zależności od specyfiki danego stanowiska. Wybór danej metody rekrutacji poprzedza rozpoznanie wewnętrznego bądź zewnętrznego rynku pracy, a także analiza budżetu przeznaczzonego na konkretną rekrutację.

W celu uzyskania najlepszych efektów rekrutacji, przy możliwie najbardziej optymalnym podejściu kosztowym, dobór pracowników w Grupie TAURON opiera się na poniższych założeniach i zasadach:

- dokonywanie doboru pracowników na podstawie długofalowych planów zatrudnienia i rozwoju kadr, przy uwzględnieniu planowanych zmian personalnych (awanse, przesunięcia, zwolnienia, itp.),
- integracja z prowadzoną Polityką Zarządzania Kapitałem Ludzkim w Grupie TAURON,
- nastawienie na tworzenie możliwości wyboru poprzez wyszukiwanie przynajmniej kilku kandydatów na jedno obsadzone stanowisko pracy,
- standaryzacja kryteriów stosowanych przy doborze pracowników na konkretne stanowiska oraz stosowanie metod, zasad i procedur, pozwalających na obiektywne porównanie poszczególnych kandydatów w ramach jednej rekrutacji,
- rzetelność, bezstronność, fachowość obowiązująca bez wyjątku wszystkich uczestników procesu doboru,
- zachowywanie każdorazowo wysokich standardów w zakresie kontaktu i komunikacji z kandydatami (określone zasady m.in. zapraszania kandydatów na rozmowy, formy i zakresu udzielania informacji zwrotnej),
- zachowywanie standardów związanych ze stosowaniem narzędzi selekcyjnych,
- etyczne postępowanie wobec kandydatów, w tym np. dotrzymywanie terminów, udzielanie informacji nt. wyników procesu rekrutacji,
- zapewnianie kandydatom poufności procesu rekrutacyjnego na wszystkich jego etapach.

W związku z trwającą również w 2021 roku pandemią COVID-19, procesy rekrutacji oraz wdrażania i adaptacji nowych pracowników przeprowadzane były online, z zachowaniem najwyższych standardów oraz z wykorzystaniem nowoczesnych technologii.

Podjęte działania i uzyskane rezultaty

W roku 2021 w Grupie TAURON wdrożono nowy system rekrutacyjny (ATS). Niezbędne narzędzie służy kompleksowemu wsparciu procesu od momentu pozyskiwania kandydatów, przetwarzania danych, poprzez komunikację z kandydatami i ścisłą współpracę managera z rekruterem. Ponadto rekruterzy w Grupie TAURON uczestniczyli w szkoleniach dotyczących trendów rynkowych w zakresie rekrutacji np. Candidate Experience. W celu dostosowania się do zmian zachodzących na rynku pracy, w Grupie TAURON podejmowanych jest szereg inicjatyw, które wzmocniają jej wizerunek jako dobrego i pożądanego pracodawcy.

Targi Pracy

Stałym elementem działań promujących Grupę TAURON w środowisku akademickim jest udział w Targach Pracy, organizowanych przez uczelnie wyższe oraz inne podmioty. W 2021 roku Grupa Kapitałowa TAURON promowała swoje oferty podczas Inżynierskich Targów Pracy i Przedsiębiorczości oraz Festiwalu Pracy JOBICON. Udział w powyższych inicjatywach umożliwił promowanie aktualnych ofert pracy, praktyk i staży ze wszystkich spółek Grupy. Taka forma działań Employer brandingowych daje ponadto możliwość przeprowadzenia wstępnej rozmowy z potencjalnymi kandydatami, a także promowania kultury organizacyjnej, postaw i wartości, jakimi kieruje się Grupa.

Program poleceń pracowniczych

W 2021 roku w Grupie TAURON kontynuowano Program poleceń pracowniczych. Jest to dodatkowe działanie rekrutacyjne, pozwalające na dotarcie do większej liczby kandydatów, poprzez zaangażowanie pracowników Grupy w proces ich poszukiwania. Celem programu jest pozyskanie kandydatów o wymaganym potencjale, tj. o pożądanym kwalifikacjach zawodowych i kompetencjach, w oparciu o polecenia osób, które są już zatrudnione w organizacji.

Dokumentem regulującym realizację działań w tym zakresie są Zasady dokonywania poleceń pracowniczych w procesie rekrutacji w Grupie TAURON. Głównymi korzyściami płynącymi z wprowadzenia Programu są m.in. optymalizacja kosztów rekrutacji, skrócenie czasu jej trwania, a także wzmocnienie zaangażowania pracowników oraz świadomości ich wpływu na kształtowanie zasobów ludzkich w Grupie TAURON. W tym roku udało się całkowicie zdigitalizować Program, implementując go jako dodatkowy moduł w nowym systemie rekrutacyjnym.

Współpraca z oświatą

Współpraca Grupy Kapitałowej TAURON z oświatą koncentruje się przede wszystkim na procesie kształcenia praktycznego przyszłych fachowców. Podejmowane ze szkołami, uniwersytetami (Grupa TAURON współpracuje z 12 uczelniami partnerskimi), czy samorządami projekty mają również na celu promowanie Grupy TAURON oraz branży energetycznej wśród uczniów, studentów i absolwentów. W 2021 roku w ramach współpracy ze

środowiskiem oświatowym zorganizowano programy praktyk i staży, współpracowano z organizacjami studenckimi, biurami karier i kołami naukowymi, organizowano liczne prelekcje i lekcje zawodoznawcze.

Ponadto Grupa TAURON stara się mieć realny wpływ na kształt działań i projektów w zakresie edukacji w Polsce, poprzez aktywne włączanie się w wiele projektów w zakresie edukacji np. „Porozumienie sektorowe na rzecz rozwoju gospodarki wodorowej w Polsce”, Sektorowa Rama Kwalifikacji dla Energetyki.

Oferta edukacyjna dedykowana dla branży energetycznej wspierana jest przez Grupę TAURON poprzez między innymi:

- stypendia dla najlepszych uczniów klas patronackich,
- modelowanie procesów dydaktycznych, organizację szkoleń, spotkań edukacyjnych zarówno dla uczniów szkoły, jak i jej kadry pedagogicznej,
- udział pracowników Grupy TAURON w prowadzeniu egzaminów kwalifikacyjnych,
- możliwość udziału uczniów w wykładach/warsztatach merytorycznych, prowadzonych przez pracowników TAURON,
- możliwość udziału uczniów w prelekcjach/warsztatach rozwijających umiejętności interpersonalne uczniów,
- organizowanie zajęć praktycznych oraz praktyk i staży zawodowych w rzeczywistych warunkach pracy,
- doposażanie laboratoriów w sprzęt niezbędny do prowadzenia doświadczeń związanych z energią elektryczną.

Projekt GrEnFin

TAURON Polska Energia bierze udział w międzynarodowym projekcie zatytułowanym GrEnFin - Greening Energy Market and Finance, który został przygotowany przez Uniwersytet w Bolonii. Projekt został sfinansowany przez Komisję Europejską w ramach programu Erasmus +, KA2 - Knowledge Alliances. Ma on na celu zapewnienie interesariuszom sektora energetycznego (dostawcom energii, firmom prywatnym, instytutom badawczym itp.) kształcenie specjalisty ds. zrównoważonej energii na rynku pracy. Efektem projektu będzie opracowanie programu studiów magisterskich dla studentów z UE w zakresie zielonej energii oraz finansów, a także opracowanie programu szkoleń dla pracowników z sektora energetycznego już aktywnych na rynku pracy. Akademia złożona ze studentów oraz profesjonalistów prowadzi szkoły letnie w celu przetestowania pilotażowego modułu kształcenia. Dodatkowo uruchomiona zostanie uniwersytecka klasa pilotażowa, która przetestuje nową ścieżkę studiów magisterskich. Dzięki udziałowi w projekcie Grupa TAURON będzie mogła przyczynić się do procesu zrównoważonej transformacji gospodarki Unii Europejskiej poprzez inwestowanie w wiedzę i kompetencje w zakresie szkolnictwa wyższego oraz szkolenia zawodowego.

W ramach projektu:

- zaproszono do współpracy 3 Partnerów Zrzeszonych, którymi są Politechnika Śląska, Politechnika Wrocławska oraz Uniwersytet Rolniczy w Krakowie;
- odbyła się druga Szkoła Letnia organizowana przez Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach. Z uwagi na trwającą pandemię koronawirusa wszystkie zajęcia odbywały się w formie zdalnej. W ramach wydarzenia przedstawiciele TAURON opracowali case study z zakresu energetyki odnawialnej;
- pracownicy Grupy TAURON uczestniczyli w szkoleniach dedykowanych dla osób pracujących w branży energetycznej;
- została przeprowadzona ankieta wśród wybranych pracowników Grupy, w zakresie kształcenia oraz kompetencji niezbędnych w branży. Efekty ankiety będą stanowić inspirację do dalszych prac w Projekcie.

Doktorat wdrożeniowy

Grupa TAURON rozpoczęła projekt rozwijający kompetencje pracowników, inicjując szereg trójstronnych porozumień z uczelniami. Dzięki nim, 24 pracowników z całej Grupy rozpoczęło studia doktoranckie. Projekt zakłada harmonijne wykorzystywanie i rozwijanie wiedzy, tak by pracownik, osiągający kolejny szczebel kariery akademickiej, mógł przekazywać zdobyte doświadczenia i wiedzę studentom, a równocześnie zaspokajał zidentyfikowane potrzeby firmy. TAURON podpisał porozumienia z Politechniką Śląską, Akademią Górniczo-Hutniczą, Uniwersytetem Ekonomicznym w Krakowie, Uniwersytetem Śląskim, Uniwersytetem Jagiellońskim oraz Szkołą Główną Handlową. Głównymi założeniami programu są stworzenie platformy trójstronnej współpracy pomiędzy uczelniami, firmą i doktorantem, a także zrealizowanie badań, których wyniki znajdą zastosowanie w rozwiązywaniu wyzwań stojących przed firmą. Doktoraty będą dotyczyć spektrum badawczego z zakresu nauk humanistycznych, nauk społecznych, nauk ścisłych i technicznych. W projekcie udział bierze sześć

spółek z Grupy TAURON – TAURON Polska Energia, TAURON Dystrybucja, TAURON Wytwarzanie, Kopalnia Wapienia Czatkowice, TAURON Ekoenergia oraz TAURON Sprzedaż.

S 1.1.4. Polityka przestrzegania Zasad Etyki oraz przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji w Grupie TAURON

Polityka przestrzegania Zasad Etyki oraz przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji w Grupie TAURON została wdrożona w maju 2019 roku, zastępując istniejącą od 2017 roku Politykę przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Grupie TAURON. Polityka ta określa zasady zgłaszania naruszeń Zasad Etyki, Mobbingu i Dyskryminacji oraz zadania, uprawnienia i obowiązki Komisji Etyki. W roku 2021 nastąpiła aktualizacja Polityki. Wprowadzone zmiany były związane z potrzebą usprawnienia prac Komisji Etyki (Podkomisji wewnętrznej oraz Podkomisji grupowej) oraz aktualizacji zapisów Polityki w związku ze zmianami regulacyjnymi. W szczególności dotyczyły one:

- zwiększenia do dwunastu liczby członków Podkomisji grupowej Komisji Etyki,
- ustanowienia funkcji Zastępcy Przewodniczącego Podkomisji grupowej Komisji Etyki,
- uporządkowania zapisów dotyczących prac Komisji Etyki,
- aktualizacji definicji w związku ze zmianą Kodeksu Pracy w zakresie mobbingu i dyskryminacji,
- sposobu raportowania liczby spraw prowadzonych przez poszczególne Komisje Etyki,
- innych zmian porządkujących.

W ramach Komisji Etyki funkcjonują dwie podkomisje:

- Podkomisja wewnętrzna, której członków powołuje i odwołuje Zarząd danej spółki, jednocześnie wskazując Przewodniczącego Podkomisji;
- Podkomisja grupowa, składająca się z ośmiu członków wskazanych spośród przedstawicieli związków zawodowych działających w Grupie TAURON oraz ośmiu przedstawicieli pracodawców wskazanych przez Zarząd TAURON Polska Energia S.A.

Pracownikowi pozostawiono wybór, do której Podkomisji chce się zwrócić w celu rozpatrzenia zgłoszenia.

Procedury należytej staranności i wewnętrzne regulacje

Głównymi założeniami stosowanymi w ramach Polityki przestrzegania Zasad Etyki oraz przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji w Grupie TAURON są:

- zapewnienie przestrzegania Zasad Etyki w zakresie zapobiegania naruszeniom praw pracowniczych oraz konfliktom między pracownikami,
- określenie zasad przeciwdziałania zjawiskom mobbingu i dyskryminacji w miejscu pracy oraz w związku z jej wykonywaniem, zapewniających realizację postanowień prawa pracy,
- podejmowanie działań interwencyjnych oraz niwelowanie skutków stwierdzonych przypadków naruszeń Zasad Etyki, w szczególności mobbingu i dyskryminacji,
- wyciąganie konsekwencji wobec osób dopuszczających się naruszeń Zasad Etyki, w szczególności mobbingu lub dyskryminacji,
- umacnianie pozytywnych relacji pomiędzy pracownikami.

Regulacją wspierającą Politykę przestrzegania Zasad Etyki oraz przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji w Grupie TAURON jest Kodeks Odpowiedzialnego Biznesu Grupy TAURON, w którym zostały zawarte wartości korporacyjne Grupy oraz zasady postępowania w trzech obszarach: pracownik, środowisko naturalne i otoczenie.

Podjęte działania i uzyskane rezultaty

Polityka przestrzegania Zasad Etyki oraz przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji w Grupie TAURON wdrażana jest poprzez szkolenia e-learningowe. Są one obowiązkowe dla wszystkich nowozatrudnionych pracowników. Pozostałym pracownikom zasady obowiązujące w Polityce są przypominane poprzez akcje informacyjne oraz treści dostępne na stronie intranetowej Grupy.

W 2021 roku zarówno Polityka jak i szkolenie e-learningowe zostały zaktualizowane. Wprowadzone zmiany dotyczyły m.in. zmian w zakresie składania skarg, rozpatrywania ich, a także zwoływania posiedzeń Komisji. Ponadto została rozszerzona definicja dyskryminacji, o niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności.

W roku 2021 przeprowadzono cykl szkoleń dla wszystkich członków Komisji Etyki w Grupie TAURON (zarówno Podkomisji wewnętrznych poszczególnych spółek, jak i Podkomisji grupowej). Projekt zakładał przeprowadzenie

6 szkoleń z zakresu rozwoju kompetencji osób, rozpatrujących zgłoszenia zachowań negatywnych w Grupie TAURON (zostało przeszkolonych 28 osób).

W lutym 2021 roku odbyło się również szkolenie dedykowane kadrze zarządzającej TAURON Polska Energia S.A. o tematyce przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy, które swoim zakresem obejmowało m.in.:

- mobbing z punktu widzenia organizacyjnego i prawnego, ze szczególnym uwzględnieniem różnic pomiędzy egzekwowaniem obowiązków służbowych a mobbingiem,
- praktyczne aspekty występowania mobbingu w stosunkach pracy,
- analizę zaistniałych przypadków.

S 1.1.5. Polityka Poszanowania Praw Człowieka w Grupie TAURON

Kodeks Odpowiedzialnego Biznesu Grupy TAURON wskazuje, że Grupa Kapitałowa TAURON kieruje się zasadą równego traktowania pracowników i nie toleruje dyskryminacji na jakiegokolwiek podstawie, w szczególności ze względu na wiek, płeć, rasę, narodowość, religię, orientację seksualną, wygląd, sprawność czy odmienność poglądów. Celem Polityki Poszanowania Praw Człowieka jest przedstawienie zasad Grupy Kapitałowej TAURON dotyczących poszanowania praw człowieka i działań podejmowanych w celu zapobiegania ich łamaniu oraz wspierania atmosfery godności i wzajemnego szacunku w miejscu pracy.

Polityka określa zasady Grupy Kapitałowej TAURON dedykowane poszanowaniu i ochronie praw człowieka, w tym m.in.:

- zakaz mobbingu i dyskryminacji,
- zakaz niewolnictwa i pracy przymusowej,
- zakaz zatrudniania dzieci i nieletnich,
- wolność zrzeszania się,
- przestrzeganie warunków zatrudniania i wynagradzania,
- bezpieczeństwo i higiena pracy,
- zaangażowanie pracowników,
- przeciwdziałanie przypadkom noszącym znamiona naruszeń praw człowieka.

Ponadto, regulacja określa także zasady Grupy Kapitałowej TAURON dedykowane poszanowaniu i ochronie praw człowieka w zakresie współpracy z interesariuszami, w szczególności kontrahentami i partnerami biznesowymi, jak również w zakresie społeczności lokalnych.

Procedury należytej staranności i wewnętrzne regulacje

Podstawowymi regulacjami odnoszącymi się do Polityki Poszanowania Praw Człowieka w Grupie Kapitałowej TAURON są Kodeks Odpowiedzialnego Biznesu Grupy TAURON oraz Polityka przestrzegania Zasad Etyki oraz przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji w Grupie TAURON.

Zgodnie z postanowieniami Polityki Poszanowania Praw Człowieka, każdy pracownik, kontrahent oraz podmiot zewnętrzny/partner biznesowy, jest zobowiązany do:

- szanowania i promowania przestrzegania praw człowieka oraz zapewniania ich ochrony,
- odmowy udziału w jakichkolwiek sytuacjach mogących nosić znamiona łamania praw człowieka, mobbingu i dyskryminacji oraz nierównego traktowania.

Każdy z pracowników powinien zwracać uwagę na sygnały i okoliczności, które mogą potencjalnie sugerować możliwość wystąpienia sytuacji nierównego traktowania. W przypadku powstania takich wątpliwości, pracownicy powinni zgłaszać je za pośrednictwem kanałów komunikacji, określonych procedurami w Grupie Kapitałowej TAURON, w szczególności we wspomnianych wyżej Kodeksie Odpowiedzialnego Biznesu Grupy TAURON i Polityce przestrzegania Zasad Etyki oraz przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji w Grupie TAURON.

Podjęte działania i uzyskane rezultaty

Celem rozpatrywania potencjalnych naruszeń zasad w Grupie TAURON działa Komisja Etyki. W ramach Virtual Compliance Day 2020 dla jej członków, pracowników Obszaru Zasobów Ludzkich TAURON Polska Energia S.A. oraz Zespołu Zgodności zostało przeprowadzone szkolenie „Mobbing – aspekty prawne i psychologiczne”. W ramach wydarzenia przeprowadzony został również panel „Poznaj Compliance w Grupie TAURON... i dowiedz się czym się zajmujemy”. Mogli w nim uczestniczyć wszyscy pracownicy Grupy TAURON.

Anonimowe zgłoszenia naruszeń kierowane przez pracowników do Komisji Etyki są przekazywane, celem przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego, do Pełnomocnika ds. Zgodności. Zespół ds. Zgodności weryfikuje w ramach cyklicznego monitoringu ryzyka liczbę zgłoszeń, które wpłynęły do Komisji Etyki w sprawach należących do jej kompetencji.

Kanałem komunikacji umożliwiającym przekazanie przez pracowników informacji w sposób poufny i anonimowy jest Formularz Zgłoszenia Nadużycia, dostępny na stronie internetowej <https://www.tauron.pl/tauron/o-tauronie/formularzzgloszenia-naduzycia>.

Ponadto, kwestie dot. naruszenia zasad określonych w Kodeksie Odpowiedzialnego Biznesu mogą zostać zgłoszone do Pełnomocnika ds. Zgodności osobiście lub pisemnie, telefonicznie: +48 32 774 22 22, bądź na adres e-mail: compliance@tauron.pl.

W ramach Grupy Kapitałowej TAURON funkcjonuje kilkadziesiąt organizacji związkowych, które zrzeszają 71% pracowników. Dodatkowo, w celu zapewnienia właściwego dialogu i wymiany doświadczeń, powołano Radę Społeczną Grupy Kapitałowej TAURON, która je reprezentuje.

Wprowadzenie w Grupie Kapitałowej TAURON Polityki Poszanowania Praw Człowieka przyczynia się do podnoszenia świadomości w zakresie respektowania praw człowieka oraz promowania ich ochrony.

S 1.1.6. Polityka BHP Grupy TAURON

Polityka BHP Grupy TAURON jest zbiorem regulacji prowadzących do stałego podnoszenia standardów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Stosując zawarte w niej zapisy Grupa Kapitałowa TAURON konsekwentnie dąży do eliminacji wypadków przy pracy oraz minimalizacji występowania chorób zawodowych i liczby zdarzeń potencjalnie wypadkowych.

Bezpieczeństwo pracowników, klientów, wykonawców, gości oraz pozostałych interesariuszy jest absolutnym priorytetem, mającym istotny wpływ na decyzje i działania podejmowane w spółkach Grupy Kapitałowej TAURON.

Polityka określa zasady działania, a także reguły postępowania, które służyć mają realizacji czterech podstawowych celów Grupy Kapitałowej TAURON w zakresie BHP, tj.:

- eliminacji wypadków przy pracy wszystkich zatrudnionych i pracujących na rzecz spółek Grupy Kapitałowej TAURON oraz wszelkich innych osób znajdujących się na terenie prowadzenia działalności przez spółki,
- zapewnieniu optymalnych warunków pracy wszystkim zatrudnionym i pracującym na rzecz Grupy Kapitałowej TAURON,
- podnoszeniu kwalifikacji pracowników Grupy Kapitałowej TAURON, mającemu na celu wzrost kompetencji w zakresie poprawy swojego bezpieczeństwa oraz bezpieczeństwa współpracowników a także osób, które znajdują się na terenie wykonywania przez nich pracy,
- doskonaleniu skutecznego systemu zarządzania BHP.

Procedury należytej staranności i wewnętrzne regulacje

Polityka BHP jest nadrzędnym, wiążącym wszystkie podmioty przebywające na terenie zakładów Grupy Kapitałowej TAURON, dokumentem opisującym jednolity system bezpieczeństwa i higieny w Grupie.

W jej ramach każda ze spółek, z uwagi na specyfikę swojej działalności, posiada własne regulacje w zakresie BHP, będące w pełni zgodne z wymaganiami i obowiązującymi przepisami prawa. Ponadto, przepisy w zakresie BHP dostosowywane są do charakteru wykonywanych prac i zadań. W spółkach, których profil działalności ma charakter produkcyjny i dystrybucyjny, tj. TAURON Wydobywanie, TAURON Wytwarzanie, TAURON Ciepło, Kopalnia Wapienia Czątkowice, TAURON Ekoenergia oraz TAURON Dystrybucja – kwestie związane z ochroną zdrowia i życia pracowników mają szczególne znaczenie, które znajduje swój wyraz w rozbudowanych systemach bezpieczeństwa, jak również w kontroli warunków pracy, przestrzeganiu przepisów i zasad BHP na poszczególnych stanowiskach pracy.

Wśród najważniejszych dokumentów regulujących kwestie BHP w miejscu pracy w Grupie TAURON znajduje się wdrożony w dniu 01.04.2021 r. System Bezpieczeństwa Pracy w TAURON Wydobywanie, Procedury zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w TAURON Ciepło, czy Polityka jakości, ochrony środowiska i bezpieczeństwa pracy w TAURON Wytwarzanie.

Również podmioty zewnętrzne, wykonujące prace w spółkach Grupy, są zobligowane do przestrzegania obowiązujących procedur, w tym w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracowników. Od pracowników firm zewnętrznych (wykonawców i podwykonawców) wymagane jest także posiadanie aktualnych badań lekarskich

oraz odpowiednich kwalifikacji i uprawnień do wykonywanych prac. Niektóre spółki Grupy Kapitałowej TAURON (szczególnie te, gdzie warunki pracy są szczególnie niebezpieczne) wprowadzają również dodatkowe wymagania oraz szkolenia dla podmiotów zewnętrznych.

Podjęte działania i uzyskane rezultaty

W celu poprawy bezpieczeństwa pracy pracowników w spółkach Grupy TAURON intensyfikowane są działania informacyjno-edukacyjne. Zaliczyć do nich należy między innymi przeprowadzone w 2021 r. następujące projekty:

- Konkurs Wiedzy o BHP w TAURON Ciepło – z uwagi na panujący stan epidemiologiczny konkurs zorganizowano za pośrednictwem intranetu Grupy;
- Szkolenia modułowe pt.: Pracuj bezpiecznie - masz do kogo wracać;
- Kampania informacyjna w zakresie sposobów udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej w dobie nowego zagrożenia jakim jest koronawirus COVID-19;
- Szkolenie pracowników kierujących samochodami służbowymi z techniki bezpiecznej oraz ekonomicznej jazdy;
- Utworzenie zakładki Minuta dla BHP w Intranecie Grupy TAURON;
- Webinarium Drogowa plaga – ludzka nieuwaga;
- Popularyzowanie treści związanych z szeroko pojętym bezpieczeństwem w aspekcie pozazawodowym w ramach cyklu Zadbaj o swoje bezpieczeństwo;
- Quizy związane z bezpieczeństwem pracy;
- Kontynuacja działań podjętych w ramach programu „4Z” – podniesienie świadomości pracowników w zakresie bezpieczeństwa podczas obsługi przenośników taśmowych, poszerzanie wiedzy w obszarze zagrożeń występujących na stanowiskach pracy oraz rozwijanie umiejętności ich identyfikacji, wraz z wprowadzeniem elementów poprawy kultury bezpieczeństwa pracowników.

Ważnym elementem w promowaniu zasad BHP w Grupie TAURON jest podnoszenie świadomości pracowników i podwykonawców, głównie za pomocą dedykowanych szkoleń, które w 2021 r. prowadzone były w formie spotkań i warsztatów on-line oraz za pomocą interaktywnej platformy e-learningowej.

Wskaźniki wypadkowości

W 2021 r. w spółkach Grupy TAURON miało miejsce 206 wypadków, w których ogółem zostało poszkodowanych 210 osób. Wśród nich doszło do 2 wypadków zbiorowych, w których ucierpiały 4 osoby. W porównaniu do roku 2020, w roku 2021 nie odnotowano wypadku śmiertelnego wśród pracowników Grupy. Ogólna liczba wypadków w roku 2021, w stosunku do roku 2020, zmniejszyła się o 6 zdarzeń. Zmalała także liczba wypadków lekkich z 211 w roku 2020, do 205 w roku 2021. W porównaniu z rokiem poprzednim, w roku 2021 odnotowano 1 wypadek ciężki.

Wskaźnik częstości wypadków w roku 2021 wyniósł 7,9, jest niższy od wskaźnika częstości wypadków jaki odnotowano w roku 2020 (8,3).

Wskaźnik wypadkowości pracowników (częstości / częstotliwości wypadków) w podziale na płeć (Injury rate - IR) przedstawia tabela nr 63.

Tabela nr 63. GRI 403-9. Wartość wskaźnika wypadkowości pracowników (częstości/częstotliwości wypadków) w podziale na płeć w Grupie Kapitałowej TAURON w 2021 roku

ŁĄCZNA LICZBA WSZYSTKICH WYPADKÓW	206
Kobiety	8
Mężczyźni	202
LICZBA WYPADKÓW ŚMIERTELNYCH PRZY PRACY	-
Kobiety	-
Mężczyźni	-
LICZBA WYPADKÓW LEKKICH PRZY PRACY	205
Kobiety	8

Mężczyźni	197
LICZBA WYPADKÓW CIĘŻKICH PRZY PRACY	1
Kobiety	-
Mężczyźni	1
LICZBA WYPADKÓW ZBIOROWYCH	2
Kobiety	-
Mężczyźni	4
WSKAŹNIK CZĘSTOŚCI WYPADKÓW	7,9
Wskaźnik częstości wypadków = (liczba wypadków przy pracy x 1000) / średnie zatrudnienie w 2021 r.	
Kobiety	0,3
Mężczyźni	7,7
WSKAŹNIK CIĘŻKOŚCI WYPADKÓW	60,0
Wskaźnik ciężkości wypadków = Łączna liczba dni niezdolności do pracy poszkodowanych w wypadkach przy pracy / Liczba osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy (z wyłączeniem osób poszkodowanych w wypadkach śmiertelnych)	
Kobiety	121,3
Mężczyźni	67,6

Z uwagi na konsekwentne dążenie do spadku liczby wypadków, nieustannie intensyfikowane są działania promujące bezpieczne zachowania w miejscu pracy. Zaliczyć należy do nich liczne szkolenia, obejmujące zarówno pracowników, jak i podmioty zewnętrzne wykonujące pracę na rzecz spółek Grupy Kapitałowej TAURON. Odsetek przeszkolonych osób Grupy TAURON w 2021 roku przedstawia tabela nr 64.

Tabela nr 64. Odsetek pracowników zatrudnionych przez wykonawców i podwykonawców, którzy przeszli powyższe szkolenia BHP

2021	TAURON Serwis	TAURON Ciepło	TAURON Wydobywanie	TAURON Wytwarzanie	TAURON Dystrybucja Pomiary	Spółka Usług Górniczych
Odsetek pracowników zatrudnionych przez wykonawców i podwykonawców, którzy przeszli powyższe szkolenia BHP	100%	85%	100%	33%	93%	100%

W TAURON Wydobywanie wszyscy pracownicy firm zewnętrznych tj. wykonawcy i podwykonawcy przed przystąpieniem do pracy w Zakładach Górniczych odbywają dodatkowe szkolenia BHP wynikające z Ustawy Prawo Geologiczne i Górnicze. Jest to warunek konieczny zezwalający na świadczenie pracy w ZG. Powyższe szkolenie prowadzone jest w zakresie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązujących w Zakładach Górniczych, prowadzenia ruchu zakładu górniczego oraz bezpieczeństwa pożarowego, występujących zagrożeń, porządku i dyscypliny pracy, planu ratownictwa, zasad łączności i alarmowania, znajomości rejonu prac, a także zgłaszania wypadków i zagrożeń

W TAURON Dystrybucja każdy wykonawca i podwykonawca przystępując do wykonania pracy zobowiązuje się w umowie, że jego pracownicy mają ważne szkolenie okresowe BHP. Natomiast przed przystąpieniem do pracy

każdy pracownik czy to wykonawcy czy podwykonawcy musi zostać zapoznany z informacją ogólną BHP - stanowiącą załącznik nr 2 do IOBP.

W Kopalni Wapienia Czatkowice zatrudniając pracowników firm zewnętrznych wymaga się od nich aktualnych badań lekarskich, odpowiednich kwalifikacji i uprawnień do wykonywanych prac. Przeprowadza się szkolenie wstępne według zatwierdzonego Programu instruktażu ogólnego BHP dla pracowników firm obcych oraz przeprowadza się instruktaż stanowiskowy na stanowisku pracy. Wyznacza się koordynatora do współpracy z pracownikami firmy obcej, który sprawuje kontrolę nad przestrzeganiem przepisów BHP

TAURON Serwis jako spółka z Grupy TAURON zajmując się serwisem i remontami na obiektach energetycznych. Zgodnie z specyfiką działalności pracownicy TAURON Serwis jak i pracownicy firm podwykonawczych zostają przeszkoleni każdorazowo przed przystąpieniem do wykonania prac.

W TAURON Wytwarzanie pracowników firm zewnętrznych i ich podwykonawców obowiązuje wewnętrzny akt normatywny dotyczący zatrudniania firm zewnętrznych w zakresie stosowania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, w którym zawarte są m.in. wymagania w zakresie szkolenia pracowników firm zewnętrznych, jak również opisane wymagane dokumenty, które firma zewnętrzna jest obowiązana przekazać przed przystąpieniem do realizacji umowy/zlecenia.

TAURON Wytwarzanie S.A. przeprowadza przeszkolenie pracowników dozoru firm zewnętrznych w zakresie występujących zagrożeń dla bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy jak również zapoznania ich z uregulowaniami wewnętrznymi obowiązującymi w spółce, dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy oraz bezpieczeństwa przeciwpożarowego.

Wykonawcy natomiast zobowiązani są do przeszkolenia osób wykonujących przedmiot umowy/zlecenia w zakresie występujących zagrożeń dla bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu i podczas wykonywania prac, jak również zapoznania z wewnętrznymi aktami normatywnymi obowiązującymi w TAURON Wytwarzanie S.A., dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy oraz bezpieczeństwa przeciwpożarowego, odpowiednio do zakresu realizacji prac. Każdorazowo w przypadku podwykonawców Wykonawca zobowiązany jest do realizacji obowiązków opisanych powyżej.

Procedury w zakresie przeciwdziałania SARS-CoV-2 zostały szczegółowo opisane w rozdziale 3 niniejszego Sprawozdania.

Spoczywający na Grupie TAURON obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w okresie pandemii wirusa SARS-CoV-2 przyczynił się dalszego funkcjonowania powołanego 11.03.2020 r. Zespołu ds. Monitorowania wpływu sytuacji epidemiologicznej na działalność Grupy TAURON. Analogiczne, dedykowane zespoły kryzysowe zostały powołane w poszczególnych spółkach Grupy. Do ich głównych zadań należało i należy:

- monitoring stanu zagrożenia epidemiologicznego oraz bieżący monitoring dostępności pracowników i usług świadczonych przez spółki Grupy TAURON,
- opracowywanie i rekomendowanie rozwiązań zmierzających do obniżenia zagrożenia i ich skutków dla zasobów Grupy TAURON,
- bieżące informowanie pracowników za pomocą odpowiednich komunikatów rozpowszechnianych w całej organizacji lub w poszczególnych spółkach.

S 1.2. Ryzyka związane z kapitałem ludzkim

Do głównych ryzyk związanych z kapitałem ludzkim w Grupie TAURON zalicza się:

- Ryzyko zarządzania kapitałem ludzkim,
- Ryzyko komunikacji wewnętrznej,
- Ryzyko BHP.

S 1.2.1. Ryzyko zarządzania kapitałem ludzkim

Tabela nr 65 przedstawia Ryzyko zarządzania kapitałem ludzkim zidentyfikowane w Grupie Kapitałowej TAURON. Zgodnie z opisaniem w punkcie G 4.4.6. Modelem ryzyk, Ryzyko zarządzania kapitałem ludzkim zakwalifikowano do kategorii: Ryzyko operacyjne/Pracownicy i kultura organizacyjna.

Tabela nr 65. Ryzyko zarządzania kapitałem ludzkim zidentyfikowane w Grupie Kapitałowej TAURON

Lp.	Nazwa ryzyka	Opis ryzyka	Trend i istotność ryzyka	Reakcja na ryzyko
1.	Ryzyko zarządzania kapitałem ludzkim	Ryzyko związane z zagadnieniami pracowniczymi, w tym również z kwestią różnorodności, partycypacji, warunkami zatrudnienia i pracy, stosunkami ze związkami zawodowymi oraz poszanowaniem prawa wolności do zrzeszania się, zarządzania kapitałem ludzkim, zarządzania ścieżkami kariery i rekrutacją, systemami szkoleń, zdrowiem i bezpieczeństwem w pracy jak również, w dłuższej perspektywie, koniecznością restrukturyzacji zatrudnienia powodowaną zmianami klimatycznymi wymuszającymi zmianę profilu działalności. Skutkiem materializacji ryzyka mogą być przerwy lub zakłócenia w pracy operacyjnej, skargi pracownicze, spory zbiorowe, strajki, utrata wyspecjalizowanej kadry i trudności w jej odtworzeniu.	 	1. Przyjęcie i realizacja Zasad rekrutacji w Grupie TAURON 2. Realizacja Polityki Zarządzania Kapitałem Ludzkim w Grupie TAURON. 3. Realizacja Polityki przestrzegania Zasad Etyki oraz przeciwdziałania Mobbingowi i dyskryminacji w Grupie TAURON. 4. Dbłość o rozwój kompetencji pracowników, w tym poprzez udział w szkoleniach rozwojowych. 5. Prowadzenie konsultacji z organizacjami społecznymi w Grupie Kapitałowej TAURON. 6. Realizacja Polityki Zarządzania Kapitałem Ludzkim w Grupie TAURON w oparciu o Model Kompetencyjny oraz obowiązujące regulacje w zakresie wynagrodzeń i prawa pracy (Regulamin Wynagradzania, ZUZP, Regulamin Pracy). 7. Stosowanie zapisów Polityki Różnorodności. 8. Realizacja postanowień Polityki Poszanowania Praw Człowieka.

S 1.2.2. Ryzyko komunikacji wewnętrznej

Tabela nr 66 przedstawia Ryzyko komunikacji wewnętrznej zidentyfikowane w Grupie Kapitałowej TAURON. Zgodnie z opisaniem w punkcie G 4.4.6. Modelem ryzyk, Ryzyko komunikacji wewnętrznej zakwalifikowano do kategorii: Ryzyko operacyjne/Pracownicy i kultura organizacyjna.

Tabela nr 66. Ryzyko komunikacji wewnętrznej zidentyfikowane w Grupie Kapitałowej TAURON

Lp.	Nazwa ryzyka	Opis ryzyka	Trend i istotność ryzyka	Reakcja na ryzyko
1.	Ryzyko komunikacji wewnętrznej	Ryzyko związane z przekazywaniem wewnątrz organizacji błędnej lub niesprawdzonej informacji, formułowania niejasnego/niepełnego komunikatu, nieprzekazywaniu pracownikom informacji o istotnym znaczeniu powodujące wprowadzenie w błąd odbiorców informacji lub niedopełnienie obowiązków informacyjnych skutkujące podejmowaniem niewłaściwych decyzji biznesowych w wyniku braku rzetelnej informacji, utratę zaufania wobec pracodawcy lub kary administracyjne.	 	1. Budowanie relacji ze stroną społeczną w Grupie Kapitałowej TAURON i ścisła współpraca z Rzecznikiem Dialogu Społecznego. 2. Wykorzystywanie i rozwój dostępnych narzędzi komunikacji w celu przekazywania istotnych informacji do pracowników Grupy Kapitałowej TAURON. 3. Przy przekazywaniu istotnych informacji - organizacja spotkań bezpośrednich kadry zarządzającej z pracownikami. 4. Bieżące monitorowanie sytuacji i zdarzeń w spółkach Grupy Kapitałowej TAURON mogących wywołać niepokój społeczny. 5. Cykliczne spotkania z przedstawicielami spółek zajmującymi się komunikacją wewnętrzną w celu wymiany informacji. 6. Stosowanie zapisów Strategii komunikacji Grupy TAURON.

S 1.2.3. Ryzyko BHP

Tabela nr 67 przedstawia Ryzyko BHP zidentyfikowane w Grupie Kapitałowej TAURON. Zgodnie z opisanym w punkcie G 4.4.6. Modelem ryzyk, Ryzyko BHP zakwalifikowano do kategorii: Ryzyko operacyjne/Pracownicy i kultura organizacyjna.

Tabela nr 67. Ryzyko BHP zidentyfikowane w Grupie Kapitałowej TAURON

Lp.	Nazwa ryzyka	Opis ryzyka	Trend i istotność ryzyka	Reakcja na ryzyko
1.	Ryzyko BHP	Ryzyko związane z zapewnieniem zdrowia i bezpieczeństwa w pracy. Skutkiem materializacji ryzyka jest uraz pracownika, utrata zdrowia lub nadmierna ekspozycja pracownika na czynniki szkodliwe dla zdrowia, odszkodowania wypłacane z tytułu uszczerbku na zdrowiu.	→ 	1. Priorytetyzacja bezpieczeństwa pracowników, klientów, wykonawców i interesariuszy w podejmowanych działaniach biznesowych. 2. Stosowanie postanowień Polityki BHP Grupy TAURON. 3. Zapewnianie optymalnych warunków pracy. 4. Prowadzenie aktywnego monitorowania warunków pracy oraz poprawności jej organizacji. 5. Podnoszenie kwalifikacji pracowników w zakresie poprawy bezpieczeństwa pracy. 6. Prowadzenie szkoleń, wdrażanie i doskonalenie systemu zarządzania BHP.
2.	Ryzyko pandemii	Ryzyko związane z utrzymywaniem się stanu pandemii powodującym zakłócenia w systemie gospodarczym i administracyjnym w kraju oraz wywołującym istotne zmiany w otoczeniu rynkowym, wpływającym na warunki funkcjonowania spółek Grupy TAURON. Przyrost zachorowań oddziałuje na ograniczenie aktywności gospodarczej wpływając na poziom zapotrzebowania na produkty oferowane przez spółki Grupy TAURON w tym w szczególności wolumeny dystrybucji i sprzedaży energii elektrycznej.	→ 	1. Monitoring stanu zagrożenia epidemiologicznego w Grupie TAURON. 2. Gromadzenie informacji o zagrożeniach oraz identyfikacja potencjalnych zagrożeń dla bezpieczeństwa pracowników spółek Grupy TAURON. 3. Opracowywanie i rekomendowanie rozwiązań zmierzających do obniżenia poziomu zagrożenia dla zasobów Grupy TAURON. 4. Bieżące monitorowanie ryzyka dostępności pracowników i usług świadczonych przez spółki Grupy TAURON. 5. Rekomendowanie rozwiązań zmierzających do ograniczenia skutków materializacji zagrożenia dla zasobów Grupy TAURON. 6. Przygotowywanie i opiniowanie treści komunikatów rozpowszechnianych na poziomie Grupy TAURON i TAURON Polska Energia S.A. 7. Stosowanie testów przesiewowych. 8. Przygotowywanie planów awaryjnych na wypadek utraty kluczowych pracowników Grupy. 9. Opracowanie rezerwowych planów utrzymania ciągłości działania. 10. Podejmowanie działań handlowych celem bieżącego bilansowania pozycji zakupowej względem obserwowanych spadków wolumenu sprzedaży energii elektrycznej. 11. Wykorzystanie szans rynkowych celem zabezpieczenia pozycji w obszarze Wytwarzania (odkupy). 12. Wykorzystanie mechanizmów tarczy antykrzysowej. 13. Zwiększenie częstotliwości monitoringu należności przeterminowanych. 14. Wprowadzenie dodatkowych wytycznych w zakresie podejmowania ryzyka kredytowego i rozszerzenie zakresu badania kondycji finansowej klientów. 15. Wprowadzenie mechanizmu monitoringu i limitowania wydatków.

S 2. Zarządzanie kapitałem społecznym i intelektualnym w Grupie TAURON

Kapitał społeczny Grupy TAURON opiera się na budowaniu wzajemnych relacji, zarówno wewnątrz organizacji, jak i względem otoczenia zewnętrznego.

W rozwoju kapitału społecznego ważną rolę odgrywa dialog społeczny, który dotyczy zarówno istniejących aktywów produkcyjnych, jak również jest związany z realizacją nowych inwestycji. Grupa TAURON prowadzi politykę dobrego sąsiada, w ramach której dąży do poprawy warunków życia społeczności lokalnych oraz współpracuje z organami samorządowymi. Angażuje się ponadto w szereg przedsięwzięć na rzecz otoczenia, takich jak działalność charytatywna, edukacyjna, współpraca z ośrodkami akademickimi, wolontariat pracowniczy oraz wsparcie wielu ważnych wydarzeń sportowych i kulturalnych.

Istotnym elementem kształtującym kapitał społeczny Grupy TAURON w dobie koronawirusa były działania mające na celu kształtowanie kultury bezpieczeństwa – rozumianej jako nieustanne wpajanie wiedzy, kształtowanie postaw i uczenie, jak w praktyce zachować się w danej sytuacji. Grupa zaangażowała się w szereg akcji edukacyjnych, adresowanych zarówno do pracowników, jak i społeczności lokalnych. W 2021 roku prowadzone były również projekty mające na celu zminimalizowanie społecznych skutków pandemii koronawirusa oraz wspierające walkę z nią.

Coraz większą rolę w zarządzaniu kapitałem społecznym odgrywają również działania służące kształtowaniu odpowiednich warunków organizacyjnych i biznesowych, niezbędnych do realizacji strategicznych celów w zakresie relacji z klientami i otoczeniem rynkowym.

Tabela nr 68. Osiągnięte rezultaty w ramach zarządzania kapitałem społecznym w Grupie Kapitałowej TAURON w latach 2019-2021

Osiągnięte rezultaty	2021	2020	2019
Liczba spotkań z organizacjami związkowymi w spółkach Grupy	315	334	329
Odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi	95,7	95,6 %	95,7%
Nowe kategorie kluczowe oraz skonsolidowane, w ramach których przywiązuje się szczególną wagę do finansowej optymalizacji zakupów	W ramach prowadzonej działalności, stosownie do potrzeb	W ramach prowadzonej działalności, stosownie do potrzeb	W ramach prowadzonej działalności, stosownie do potrzeb
Regularne spotkania ze społecznościami lokalnymi w celu przekazania informacji na temat prowadzonej działalności i jej wpływu na mieszkańców	W ramach prowadzonej działalności	W ramach prowadzonej działalności	W ramach prowadzonej działalności
Liczba inicjatyw lokalnych i prospołecznych, w które włączyła się Fundacja TAURON	93	144	158
Liczba projektów zrealizowanych w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu	22	18	11
Liczba przypadków niezgodności oraz reklamacji produktów i usług Grupy Kapitałowej TAURON z zakresu informowania	0	0	0
Liczba inicjatyw związanych z przeciwdziałaniem COVID-19 zrealizowanych dla pracowników i społeczności	8	11	-

Potencjał kapitału intelektualnego obejmuje swoim zasięgiem kapitał pracowniczy, społeczny, kapitał strukturalny wewnętrzny i kapitał strukturalny zewnętrzny.

Warto podkreślić, że głównym składnikiem kapitału intelektualnego Grupy TAURON jest wiedza pracowników oraz ogół ich kompetencji. Innym istotnym komponentem kapitału intelektualnego jest kapitał strukturalny wewnętrzny. Kapitał ten obejmuje technologie, metody i procesy, które umożliwiają funkcjonowanie Grupy. Ponadto, w ramach projektów wewnętrznych oraz z udziałem partnerów biznesowych i środowiska naukowego, realizowane są działania w obszarze badań, rozwoju i innowacji. Ostatni komponent, kapitał strukturalny zewnętrzny, związany jest z niematerialnymi czynnikami rynkowymi. Kapitał ten obejmuje markę i reputację firmy, sieć współpracowników oraz relacje z interesariuszami, ze szczególnym uwzględnieniem powiązań z dostawcami i klientami. Grupa

TAURON dąży do tego, by pogłębiać współpracę z dostawcami technologii oraz know-how, reprezentowanymi zarówno przez duże koncerny przemysłowe, jak również przez małe firmy - głównie startupy.

Efektywne zarządzanie kapitałem intelektualnym daje szansę na podwyższanie elastyczności adaptacyjnej i dokonywanie działań transformacyjnych, dostosowanych do zmian w otoczeniu rynkowym.

Osiągnięte rezultaty w ramach zarządzania kapitałem intelektualnym w Grupie TAURON w latach 2019-2021 przedstawione zostały w tabeli nr 69.

Tabela nr 69. Osiągnięte rezultaty w ramach zarządzania kapitałem intelektualnym w Grupie Kapitałowej TAURON w latach 2019-2021

Osiągnięte rezultaty	2021	2020	2019
Liczba nowych uruchomionych projektów badawczo-rozwojowych we wszystkich obszarach biznesowych Grupy	3 (w tym 1 projekt prowadzony we współpracy ze start-upami)	10 (w tym 8 projektów prowadzonych we współpracy ze start-upami)	18 (w tym 9 projektów prowadzonych we współpracy ze start-upami)
Liczba realizowanych projektów w Obszarze B+R	33	52	67
Łączna wartość realizowanych projektów	95 mln zł	109 mln zł	178 mln zł
Pozyskane dofinansowanie ze źródeł zewnętrznych na realizację projektów B+R	40 mln zł	42 mln zł	48 mln zł

S 2.1. Polityki, Kodeksy, Zasady wspierające zarządzanie obszarem

S 2.1.1. PRO Klientka Polityka Społeczna Grupy TAURON

Na mocy przyjętej w 2016 roku Strategii Grupy TAURON na lata 2016-2025 określono wizję, zgodnie z którą TAURON dąży do tego by być firmą najlepiej odpowiadającą na potrzeby klientów w polskiej branży energetycznej. W oparciu o powyższe, w 2017 roku Zarząd TAURON Polska Energia S.A. przyjął do stosowania PRO Klientką Politykę Społeczną Grupy TAURON.

Dokument służy kształtowaniu odpowiednich warunków organizacyjnych i biznesowych, niezbędnych do realizacji strategicznych celów Grupy Kapitałowej TAURON w zakresie relacji z klientami i otoczeniem rynkowym.

Polityka jest zbiorem głównych założeń stosowanych podczas realizacji sprzedaży i obsługi klienta. Definiuje również działania podejmowane przez Grupę Kapitałową TAURON w ramach dialogu z klientami, podkreśla wagę budowania trwałych relacji tak z nimi, jak i otoczeniem rynkowym, a także określa odpowiedzialności leżące po stronie Grupy w aspekcie tej bardzo licznej (liczbę klientów Grupy Kapitałowej TAURON przedstawia tabela nr 70) i niezwykle istotnej grupy interesariuszy.

Tabela nr 70. GRI EU 3. Liczba klientów indywidualnych i biznesowych Grupy Kapitałowej TAURON na dzień 31 grudnia 2021

Typ grupy sprzedaży	Obszar sprzedaży	Przesył i Dystrybucja
Indywidualna	5 220 416	16 421
Biznesowa (z instytucjami włącznie)	402 343	206 194
Suma	5 622 759	222 615

Procedury należytej staranności i wewnętrzne regulacje

Realizując założenia PRO Klientkiej Polityki Społecznej, Grupa Kapitałowa TAURON odpowiada najlepiej jak to możliwe na potrzeby klientów, koncentrując swoje wysiłki na następujących pryncypiach:

- dbałości o najwyższe standardy w relacjach z klientami, oparte na transparentności, wzajemnym szacunku i zaufaniu,
- ciągłej komunikacji dwustronnej, opartej na dialogu,
- badaniu opinii, doświadczeń i oczekiwań klientów,
- odpowiadaniu na potrzeby klientów poprzez czytelną ofertę, odpowiadającą na ich potrzeby i spełniającą oczekiwania.

Badania marketingowe

Do procedur należytej staranności realizowanych w ramach PRO Klientkiej Polityki Społecznej zaliczyć należy przede wszystkim realizowane cyklicznie badania. Ich celem jest poznanie klientów po to, by pełniej odpowiadać na ich potrzeby. Monitoring komunikacji marketingowej odbywa się przy współpracy z analitykami rynkowymi. Zestawienie badań tego typu prowadzonych w 2021 r. zaprezentowano w tabeli nr 71.

Tabela nr 71. Badania zrealizowane przez Grupę Kapitałową TAURON w 2021 roku w ramach procedur należytej staranności

Tematyka badania	Okres, w którym zostało przeprowadzone badanie
Badania produktów / usług:	
Badanie produktu Serwisant Specjalistyczny	03.2021 r.
Badanie produktu assistance dla Fotowoltaiki	02-03.2021 r.
Badanie nowej oferty prądu i gazu	05-06.2021 r.
Badanie zadowolenia z produktu Magazyn Energii	08.2021 r.
Badanie oferty łączzonej PV+klimatyzacja+PC+magazyn	09-10.2021 r.
Badanie potencjału kodu QR w procesie przepisywania licznika	01.2021 r.
Monitoring spójności i przejrzystości komunikacji marketingowej, ze szczególnym uwzględnieniem komunikacji dotyczącej nowych produktów i ofert, w tym:	
Badanie skuteczności kampanii „Drużyna Serwisantów”	06.2021 r.
Badanie skuteczności kampanii „Coś”	11-12.2021 r.
Badanie tajemniczego klienta w Punktach Obsługi Klienta i w Punktach Partnerskich (4 fale)	Q1, Q2, Q3, Q4.2021 r.
Badanie świadomości posiadania produktu assistance przez klientów – segment GD	10-11.2021 r.
Badanie znajomości oferty TAURON	11-12.2021 r.
Badanie świadomości funkcjonowania Punktów Partnerskich	04.2021 r.

Wychodzenie naprzeciw potrzebom klientów defaworyzowanych i wrażliwych grup odbiorczych

W ramach procedur należytej staranności zrealizowano również działania edukacyjne, skierowane do grup defaworyzowanych, przede wszystkim klientów wrażliwych energetycznie oraz osób w wieku senioralnym. Zestawienie działań z tego zakresu oraz ich wielkość zostało pokazane w tabeli nr 72.

Tabela nr 72. Działania edukacyjne zrealizowane przez Grupę Kapitałową TAURON w 2021 roku w ramach procedur należytej staranności

Kampanie informacyjne	Działania przeprowadzone w ramach kampanii
Kampania Seniorów sposób na „COŚ się zepsuło”	137 638 – liczba odbiorców kampanii

Kampanie informacyjne	Działania przeprowadzone w ramach kampanii
Kampania o charakterze informacyjnym oraz edukacyjnym skierowana przede wszystkim do seniorów, ale także osób młodych, które często pełnią rolę opiekunów osób starszych. W ramach kampanii w 2021 r. z myślą o seniorach przygotowany został poradnik dotyczący bezpieczeństwa seniorów w Internecie oraz poza nim, a także działania w przypadku awarii urządzeń domowych. Dla seniorów przygotowane zostały także edukacyjne materiały wideo, odpowiadające na pytania: gdzie szukać pomocy w przypadku domowych awarii, jak bezpiecznie płacić rachunki przez Internet, jak rozpoznać niebezpieczne e-maile i SMS-y. Kolejnym elementem akcji był zrealizowany z ogólnopolską rozgłośnią radiową konkurs „Pomoc ma MegaMoc. Łączymy pokolenia”, którego celem było radiowe i internetowe wsparcie kampanii „Seniorów, sposób na „COŚ się zepsuło”. Za pomocą tej formy zwracaliśmy uwagę młodym na problemy, przed jakimi stoją na co dzień seniorzy. Punktem wyjścia dla całej kampanii był raport Seniorów sposób na „COŚ się zepsuło”, w którym przedstawione zostały wyniki badania przeprowadzonego wśród seniorów. Materiały przygotowane w ramach kampanii promowane były w prasie, Internecie oraz radiu, a także zamieszczone na stronie tauron.pl/seniorzy.	Promocja na portalach branżowych i lokalnych, a także w prasie lokalnej Promocja w mediach społecznościowych i w ramach płatnej kampanii internetowej Dystrybucja materiałów w punktach obsługi klientów oraz w punktach partnerskich 40 stron praktycznej wiedzy dla seniorów Ponad 78 tys. odsłon strony tauron.pl/seniorzy
Platforma contentowa LEPIEJ. lepiej.tauron.pl <i>Lepiej. Serwis pelen rozwiązań</i> to miejsce stworzone po to, by wspierać ludzi w ich wyborach – zarówno tych podejmowanych każdego dnia, jak i tych niecodziennych. Serwis to odpowiedź na problemy osób, które pragną żyć LEPIEJ, tj. spokojniej, bezpieczniej, szczęśliwiej i w zgodzie z naturą. Treści dostępne w serwisie tłumaczą w sposób przystępny korzyści płynące z rozwiązań dostępnych w TAURONIE jak i na rynku produktów energetycznych. Ponadto są w nim porady na temat bezpiecznego korzystania z Internetu, związane z czasem wolnym, życiem rodzinnym czy samorozwojem. Nadrzędnym celem serwisu jest poszukiwanie lepszych rozwiązań, które przelożą się na wyższą jakość życia każdego z czytelników. Serwis przygotowany został zgodnie z zasadami dostępności cyfrowej. Uruchomiony w maju 2021 roku jest cały czas uzupełniany wartościowymi treściami.	Promocja treści w mediach społecznościowych Kampania zasięgowa w Internecie Publikacje na temat serwisu w mediach Ponad 200 treści w serwisie Lepiej. 410 tys. odsłon serwisu Lepiej. Ponad 750 tys. wyświetleń artykułów w wyszukiwarkach
Materiały wideo z udziałem tłumacza języka migowego Wychodząc naprzeciw potrzebom naszych klientów, zostały zrealizowane filmy instruktażowe pomagające zrozumieć mechanikę i korzyści płynące z posiadania konta w serwisie Mój TAURON. Materiały wideo zostały zrealizowane w czwartym kwartale 2021 r. z pomocą i udziałem tłumacza języka migowego. Dodatkowo posiadają opcję transkrypcji pisemnej tekstu mówionego przez lektora. Dzięki temu Grupa TAURON mogła wesprzeć swoich klientów w zrozumieniu podstawowych procesów, jakie mogą zrealizować za pośrednictwem serwisu i zachęcić ich do dalszego korzystania z Mojego TAURONA. Oprócz wersji filmowej udostępniono klientom materiał tekstowy, zawierający odpowiedzi na najczęściej pojawiające się pytania.	Publikacje materiałów wideo na mojtauron.pl oraz na kanale YouTube TAURONA 8 tys. wyświetleń filmów na YT Pigułka przydatnej wiedzy, w pięciu 2-minutowych materiałach wideo
Kampania Q4 promująca funkcjonalności online dla grupy 55+ W czwartym kwartale prowadzona była kampania zasięgowa do osób w wieku 55+ informująca o funkcjonalnościach online dostępnych dla klientów TAURONA, takich jak przepisanie licznika, opłacanie faktur, podanie odczytu czy zmiana danych. Efektem kampanii jest znaczący wzrost świadomości funkcjonalności w grupie docelowej a także wzrost liczby logowań do serwisu ponad dwukrotnie w porównaniu do okresu poprzedzającego. W kampanii wykorzystywane były zarówno kreacje statyczne jak i dwa spoty wideo, które promowane były m.in. w telewizjach internetowych. Działania marketingowe przyczyniły się do znacznego wzrostu odsłon stron poszczególnych funkcjonalności, a także unikalnych wizyt na stronie obsługowej.	Ponad 2 razy więcej odsłon strony obsługowej - 660 tys. unikalnych odsłon 2 razy więcej przejść na strony produktowe w trakcie kampanii Kampania zasięgowa w Internecie (kampania performance obejmująca mailingi, działania display, promocję w TV online, afiliację, programmatic) Działania prowadzone w kanałach offline: radio, prasa, spotify
Programy edukacyjne dla klientów z cyklu „Bezpieczniki TAURONA”: • Włącz dla dobra dziecka, • Włącz dla przyrody, • Włącz w pracy.	50 000 użytkowników materiałów edukacyjnych na portalu edukacyjnym dla dzieci Promocja na portalach branżowych i lokalnych Promocja w mediach społecznościowych

Kampanie informacyjne	Działania przeprowadzone w ramach kampanii
Edukacja klientów w obszarach takich jak: bezpieczne, świadome i racjonalne korzystanie z energii elektrycznej, pierwsza pomoc, szczególnie po porażeniu prądem, bezpieczeństwo dostaw ee, ochrona środowiska. Kampania realizowana jest za pośrednictwem mediów (Internet, telewizja, radio, prasa, media społecznościowe), w komunikacji bezpośredniej z samorządami, szkołami, kuratoriami oświaty, Izbami gospodarczymi, a także podczas eventów. Edukacja klientów objęła tematy takie jak m.in.: elektrośmieci i etykiety energetyczne, bezpieczne oświetlenie na święta, sadzenie drzew w pobliżu linii energetycznych i pielęgnacja drzew już zasadzonych, bezpieczne prace, w tym prace rolne, w pobliżu linii energetycznych, pierwsza pomoc w przypadku porażenia prądem.	Blisko 3 mln internautów obejrzało nasze filmy edukacyjne 60 tysięcy wyświetleń kursu pierwszej pomocy – 3 części szkolenia on-line „Pierwsza pomoc ma megaMOC”
Kampania edukacyjna skierowana do klientów indywidualnych nt. fotowoltaiki Kampania miała na celu zwiększenie wiedzy i świadomości na temat fotowoltaiki wśród właścicieli gospodarstw domowych. TAURON Dystrybucja przygotował specjalny poradnik, w którym odpowiada na najczęściej zadawane przez prosumentów pytania, dotyczące poprawnej pracy fotowoltaiki. Przygotowanie porad i wskazówek dla prosumentów, to również odpowiedź na reklamacje, które wpływają w zakresie poprawności pracy domowych instalacji. Spółka sprawdziła także poziom wiedzy klientów w zakresie fotowoltaiki. Badaniu ankietowemu została poddana grupa prosumentów, których mikroinstalacje po przyłączeniu nie działały prawidłowo. TAURON Dystrybucja utworzył także specjalne internetowe narzędzie w postaci formularza, za pomocą którego wygodniej będzie można zgłaszać przydomowe mikroinstalacje. Dotychczas większość takich wniosków wpływała do firmy mailowo. Teraz zarówno instalatorzy, jak i klienci mogą posługiwać się intuicyjnym i szybkim w obsłudze narzędziem. Zgłaszanie mikroinstalacji przy jego użyciu pozwala wyeliminować najczęstsze błędy i braki we wnioskach. Spółka zorganizowała także Webinarium dla wykonawców mikroinstalacji, którego celem było przekazanie wiedzy nt. rozwoju OZE na obszarze działania spółki, wpływu mikroinstalacji na pracę sieci czy przekazania wyników badań możliwości regulacyjnych inwerterów.	Kampania szeroko zasięgowa w internecie Komunikacja z samorządami Promocja publikacji w mediach branżowych, ogólnopolskich (internet i prasa) i lokalnych (radio) Promocja w mediach społecznościowych Blisko 40 tysięcy pobrań poradnika „Przewodnik prosumenta” Ponad 700 uczestników badania prosumentów
Nowy serwis eBOK dla klientów dystrybucyjnych TAURON Dystrybucja uruchomił nowy portal samoobsługowy (elektroniczne Biuro Obsługi Klienta) dla klientów z segmentu gospodarstwa domowe oraz małe i średnie firmy. Klienci dystrybucyjni mogą korzystać z serwisu na komputerze stacjonarnym oraz z dowolnego miejsca na tablecie czy smartfonie 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu. W serwisie mogą przeglądać dane i parametry swoich umów i samodzielnie zmieniać swoje dane kontaktowe. Mogą również wygodnie płacić za rachunki oraz przeglądać historię swoich wpłat i faktur. Inne możliwości, jakie daje nowy eBOK to zgłoszenie awarii lub wyszukanie wyłączeń planowych, sprawdzenie swojego zużycie energii elektrycznej oraz bezpośrednie wysyłanie i odbieranie wiadomości od TAURON Dystrybucja. Z serwisu można też przełączyć się do innych serwisów dystrybucyjnych tj. eLicznik lub Przyłączenia.	Komunikacja w mediach Przygotowano poradnik dla klientów on-line – odpowiedzi na najczęściej zadawane pytania
Seria poradników on-line dla klientów na najbardziej interesujące ich tematy Poradniki dotyczą: • działania mikroinstalacji – „Dlaczego mikroinstalacje się wyłączają”, • sadzenia drzew w pobliżu linii energetycznych i pielęgnacji drzew już zasadzonych – w ujęciu związanym z bezpieczeństwem klientów, a także bezawaryjnymi dostawami energii elektrycznej - „Co sadzić by nie przesadzić”, • zasad bezpiecznej obsługi urządzeń elektrycznych i bezpiecznego zachowania w pobliżu urządzeń energetycznych - „Bezpieczeństwo w pobliżu urządzeń energetycznych”, • zmiany w sposobie naliczania opłaty mocowej dla części odbiorców końcowych w związku z nowelizacją Ustawy o rynku mocy - „Zmiana sposobu naliczania opłaty mocowej”, • informacji, jak pomóc bocianom, gdy wiosną zaatakują zima. Na słupach energetycznych należących do TAURON Dystrybucja znajduje się ponad 2200 bocianich gniazd. Firma od lat pomaga przetrwać tym chronionym ptakom - „Jak pomóc bocianom gdy zaatakują zima” • TAURON Dystrybucja radzi, jak wybrać zestaw oświetlenia zewnętrznego, który nie tylko zapewni piękny efekt wizualny, ale przede	Płatna kampania w internecie Poradniki zostały pobrane ponad 115 tysięcy razy Promocja publikacji w branżowych serwisach internetowych

wszystkim będzie bezpieczny w użytkowaniu - „Jak wybrać bezpieczne oświetlenie na święta”.

Poradniki dostępne są na stronie internetowej spółki.

Program „Bocian nasz”

Współpraca z samorządami

Ponad 2200 bocianich gniazd znajduje się na słupach energetycznych należących do TAURON Dystrybucja. Energetycy dbają o nie szczególnie zimą, kiedy ptaków nie ma w Polsce, a przy gniazdach można wykonywać zabiegi pielęgnacyjne i oczyszczające. Zakres robót jest ściśle związany z cyklem życia ptaków oraz potrzebą zapewnienia bezpiecznej pracy sieci elektroenergetycznej.

Eksperckie wsparcie Regionalnych Dyrekcji Ochrony Środowiska

2200 bocianich gniazd znajduje się na słupach energetycznych

Akcja ma na celu dbałość o bezpieczeństwo klientów, bezawaryjne dostawy energii elektrycznej oraz bezpieczeństwo bocianów, które budują gniazda na słupach energetycznych. Kampania informacyjna skierowana do klientów zwraca ich uwagę na bezpieczeństwo zwierząt, które nie może zostać zagwarantowane bez bezpieczeństwa naszych klientów. Program ma za zadanie także zwrócić uwagę klientów na aspekty związane z ochroną środowiska.

Kampania informacyjna w mediach, w tym mediach społecznościowych

Obsługa klientów w kanałach sprzedażowych i obsługowych na najwyższym poziomie

1. W stacjonarnym kanale kontaktu Grupy Kapitałowej TAURON osoby starsze, kobiety w ciąży, osoby z małymi dziećmi oraz osoby z niepełnosprawnościami traktowane są jako osoby uprzywilejowane.

W 2021 r. dla osób uprzywilejowanych w Punktach Obsługi Klienta (POK):

- 1) Kontynuowano praktykę zapewnienia pierwszeństwa obsługi.
- 2) Zachowano oznakowanie obsługi osób z pierwszeństwem:
 - w formie oznakowania wewnętrznego w poczekalniach dla klientów,
 - w formie oznakowania na kolejkomatach w POK z systemem kolejkowym,
 - w formie oznakowania miejsc parkingowych dla osób niepełnosprawnych, na parkingach przy POK.
- 3) Osobom starszym i z niepełnosprawnościami udostępniono arkusze powiększające i ramki do podpisu.

2. W telefonicznym kanale kontaktu wdrożono kolejkę obsługową na infolinii przeznaczoną dla seniorów.

Wprowadzono również dodatkowe ułatwienia w telefonicznym kanale kontaktu dla wszystkich klientów:

- 1) Wdrożono kolejne uproszczenia na IVRze, pozwalające między innymi na przypomnienie klientowi w jakim temacie ostatnio się kontaktował.
- 2) uruchomiono dodatkowe funkcjonalności usprawniające obsługę klienta, m.in. klient może się zidentyfikować samodzielnie przed połączeniem z agentem na infolinii.

3. W kanale online:

Dla osób starszych oraz osób z niepełnosprawnościami:

- 1) Utrzymano funkcjonalność strony: tauron.pl, w której istnieje możliwość zwiększenia kontrastu i rozmiaru czcionki.
- 2) Uruchomiono podstronę tauron.pl/bezbarier, na której prezentowane są wszystkie wprowadzone udogodnienia dla osób z niepełnosprawnością słuchową, wzrokową, ruchową oraz dla seniorów.

Dla wszystkich klientów w kanale online:

- 1) Rozszerzono zakres obsługi klientów na czacie – obecnie obsługa w tym kanale jest taka sama, jak w innych kanałach.
- 2) Zaktualizowano podstronę dla klientów tauron.pl/dla-domu/obsługa-klienta.
- 3) Zmodernizowano stronę główną tauron.pl pod kątem pozytywnych doświadczeń użytkowników.
- 4) Skrócono czas odpowiedzi w kanale mailowym (dla wybranych spraw odpowiedź odbywa się w czasie nie przekraczającym dwóch godzin).
- 5) Zmniejszono liczbę interakcji do dwóch w tym samym temacie, w kanale elektronicznym. Po dwóch wiadomościach mailowych, pracownicy Grupy TAURON oddzwaniają do klienta aby przyspieszyć realizację jego sprawy.
- 6) W kanałach online rozpoczęto proces wycofywania obsługi klienta za pośrednictwem maila na rzecz obsługi poprzez formularze tematyczne, które są zamieszczane na stronie internetowej lub w serwisie

obsługowym Mój TAURON. Dzięki temu klient adresuje swoją wiadomość bezpośrednio do wyspecjalizowanego w danym temacie pracownika.

- 7) Zdigitalizowano kolejne 40 formularzy obsługowych, które pozwalają na załatwienie sprawy klienta bez konieczności wizyty w POK, jak również bez konieczności pobierania wniosku ze strony www.tauron.pl, drukowania, skanowania i wysyłki.
- 8) W serwisie Mój TAURON wdrożono formularze, które pozwalają m.in. na aktualizację danych, rozłożenie płatności na raty, przesunięcie terminu płatności, zmianę mocy umownej.

Odpowiedzialność względem klienta w dobie pandemii SARS-CoV-2

W związku z trwającą pandemią COVID-19 Grupa Kapitałowa TAURON prowadziła pro klienckie rozwiązania umożliwiające załatwienie spraw bez wychodzenia z domu:

1. Upraszczano procesy samoobsługowe oraz ich prezentację na stronie tauron.pl.
2. Utrzymano automatycznego asystenta TAURONA, który pokazuje klientom, w jaki sposób mogą rozwiązać daną sprawę.
3. Promowano wśród klientów zdigitalizowane jeszcze w 2019 roku dokumenty:
 - protokół zdawczo-odbiorczy (PZO),
 - wniosek o zawarcie lub zmianę umowy (WOZ).
4. Promowano serwis obsługowy i aplikację mobilną Mój TAURON, w których klienci samodzielnie załatwiają sprawy związane z prądem i gazem.
5. W punktach obsługi klientów utrzymano praktykę umawiania wizyt za pośrednictwem strony internetowej tauron.pl oraz przez infolinię.

W punktach stacjonarnych utrzymywane są wszystkie środki bezpieczeństwa dla klientów i pracowników. Dozowniki z płynami dezynfekującymi zostały wymienione na bezdotykowe. Wszyscy pracownicy stosują maseczki podczas obsługi klientów.

W przypadku wystąpienia incydentów zakażenia COVID-19 w Punkcie Obsługi Klienta, przeprowadzana jest dezynfekcja oraz testy pracowników, aby jak najszybciej ponownie uruchomić placówkę i zachować ciągłość obsługi klientów.

Aby zachować ciągłość obsługi w kanałach zdalnych, obsługa klientów realizowana jest łącznie w 9 lokalizacjach partnerów zewnętrznych. Taka liczba lokalizacji zapewnia ciągłość realizacji usług przez partnerów - w sytuacji stwierdzenia przypadków COVID-19 w jednej lokalizacji, obsługa przenoszona jest do pozostałych.

Wdrożono u partnerów zewnętrznych model obsługi w formie stacjonarnej oraz zdalnej w udziale 50/50, tzn. 50% pracowników pracuje zdalnie, a 50% stacjonarnie.

W 2021 roku w TAURON Dystrybucja zmieniono elektroniczny kanał komunikacji dla zgłoszeń przyłączenia mikroinstalacji – od 15.11.2021 r. klienci mają możliwość zgłaszania mikroinstalacji w formie elektronicznej wyłącznie przez formularz [www](http://www.tauron.pl). Aby ułatwić wykonawcom instalacji korzystanie z nowego narzędzia, zrealizowano dla nich szkolenie online z obsługi formularza.

Na stronie tauron-dystrybucja.pl uruchomiono kolejne formularze elektroniczne do obsługi spraw dystrybucyjnych:

- Zlecenie wykonania usługi na dodatkowy wniosek odbiorcy,
- Wniosek o zamieszczanie reklam/urządzeń na obiektach TD,
- Wniosek o zainstalowanie licznika zdalnego odczytu.

W ramach Infolinii Dystrybucyjnej uruchomiono dynamiczny IVR z identyfikacją klienta na poziomie IVR - rozpoznawanie po numerze telefonu, predykcja tematu kontaktu.

W okresie zwiększonej liczby zakażeń COVID-19, od stycznia do kwietnia oraz w grudniu 2021 roku, wprowadzono czasowe ograniczenia realizacji prac przy układach pomiarowych wewnątrz lokali klientów. Dotyczyło to odczytów układów pomiarowych oraz prac eksploatacyjnych. Prace przy układach pomiarowych oraz związane z usuwaniem awarii i odczytami układów pomiarowych, wymagające wejścia do lokalu, wykonywane były za zgodą klienta i z zachowaniem wymaganych środków ochrony osobistej pracowników. Przy wykonywaniu odczytów przedstawiciele spółki w pierwszej kolejności prosili klientów o podanie odczytu licznika bez wchodzenia do wewnątrz lokalu.

W celu ochrony przed COVID-19 pracownicy stosowali środki ochrony osobistej, tj. maseczki lub przyłbice zakrywające usta i nos, rękawiczki jednorazowe oraz środki dezynfekujące. Przy wzroście ilości zakażeń, wzmacniana była komunikacja do pracowników i klientów o konieczności stosowania środków ochrony osobistej

i zachowania dystansu społecznego. W przypadkach lokali lub osób objętych izolacją, kwarantanną lub nadzorem epidemiologicznym, klienci byli proszeni o przekazywanie takiej informacji na etapie kontaktu przedstawiciela TAURON Dystrybucja przed przystąpieniem do jakichkolwiek prac. Zadania te były realizowane w późniejszym, ustalonym z klientem terminie.

Podjęte działania i uzyskane rezultaty

Wśród działań realizowanych w ramach PRO Klientckiej Polityki Społecznej kluczowe miejsce zajmuje dbałość o jasną i przejrzystą komunikację. Aby zrealizować ten postulat, realizowana jest inicjatywa TAURON mówi po ludzku, a także liczne kampanie społeczne.

TAURON mówi po ludzku

TAURON mówi po ludzku (TMPL) jest realizowaną od kilku lat inicjatywą polegającą na upraszczaniu dokumentów formalno-prawnych, komunikatów oraz pism kierowanych do klientów. W 2017 roku Grupa TAURON podjęła współpracę z Pracownią Językową Tomasza Piekota, która przeszkoliła w zakresie upraszczania języka urzędowego kilkadziesiąt osób, mających bezpośredni kontakt z obsługą klientów. Wyłoniono również konsultantów językowych, którzy pełnią rolę ambasadorów prostej komunikacji w TAURON Obsługa Klienta, TAURON Sprzedaż oraz w TAURON Dystrybucja.

W ramach projektu TMPL w 2021 roku:

- uruchomiono podstronę pokazującą efekty naszych dotychczasowych działań tauron.pl/tmpl
- w czterech Spółkach Grupy TAURON (TAURON Polska Energia, TAURON Sprzedaż, TAURON Obsługa Klienta i TAURON Dystrybucja) powołano 4 Koordynatorów inicjatywy oraz 15 trenerów i 60 Konsultantów prostego języka,
- utrzymano konieczność uzgadniania wszystkich dokumentów, komunikatów, materiałów marketingowych, przed wysłaniem do klientów lub publikacją, z konsultantami prostego języka,
- zaktualizowano w intranecie Grupy witrynę poświęconą projektowi, w której użytkownicy znajdują: stylbuk, informację o konsultantach oraz porady językowe, napisane przez konsultantów,

Dzięki inicjatywie od 2017 uproszczono niemal 700 dokumentów i 1000 komunikatów.

W 2021 r. po raz pierwszy w Grupie TAURON obchodzono przypadający na 13 października Międzynarodowy Dzień Prostego Języka.

W ramach projektu pracownikom umożliwiono udział w:

- webinarze o efektywnej komunikacji w TAURONIE,
- trzech quizach z nagrodami, dzięki którym pracownicy mogli sprawdzić swoją wiedzę z zasad prostego języka oraz inicjatywy TAURON mówi po ludzku,
- spotkaniu online z Tomaszem Piekotem - Prosto i z klasą, czyli dlaczego TAURON mówi po ludzku.

Powyższe działania sprzyjają rozwojowi procesów rzetelnego i zrozumiałego informowania na temat oferowanych produktów i usług.

Dzięki temu w 2021 roku, podobnie jak w latach poprzednich (2019-2020), w całej Grupie Kapitałowej TAURON nie odnotowano przypadków niezgodności produktów i usług w zakresie informacji oraz etykietowania, a także przypadków niezgodności dotyczących komunikacji marketingowej.

Zgodnie z zasadami wynikającymi z PRO Klientckiej Polityki Społecznej, przekaz marketingowy wysyłany przez Grupę TAURON jest nie tylko zgodny z prawem, ale również z dobrymi praktykami. Powyższe obrazują tabele nr 73 i nr 74.

Tabela nr 73. GRI 417-2. Przypadki niezgodności produktów i usług Grupy Kapitałowej TAURON w 2021 w zakresie informacji i etykietowania

Liczba przypadków niezgodności z:	TAURON Dystrybucja	TAURON Sprzedaż	TAURON Ciepło	TAURON Nowe Technologie	Kopalnia Wapienia Czatkowice	Bioeko Grupa TAURON	Suma przypadków
Regulacjami – skutkujących nałożeniem grzywny lub kary	0	0	0	0	0	0	0
Regulacjami – skutkujących ostrzeżeniem	0	0	0	0	0	0	0
Wewnętrzny kodeksami postępowania	0	0	0	0	0	0	0

Suma	0	0	0	0	0	0	0
------	---	---	---	---	---	---	---

Tabela nr 74. GRI 417-3. Przypadki niezgodności Grupy Kapitałowej TAURON w 2021 roku dotyczące komunikacji marketingowej

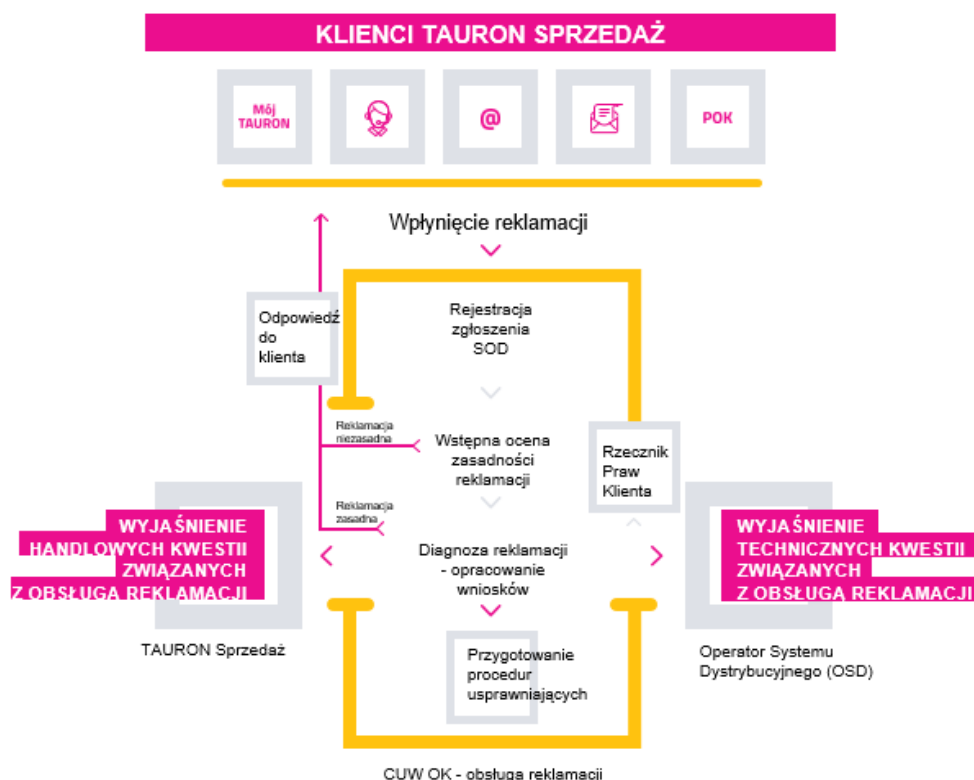
	TAURON Dystrybucja	TAURON Sprzedaż	TAURON Ciepło	TAURON Nowe Technologie	Kopalnia Wapienia Czatkowice	Bioeko Grupa TAURON	Suma przypadków
Regulacjami – skutkujących nałożeniem grzywny lub kary	0	0	0	0	0	0	0
Regulacjami – skutkujących ostrzeżeniem	0	0	0	0	0	0	0
Wewnętrznymi kodeksami postępowania	0	0	0	0	0	0	0
Suma	0	0	0	0	0	0	0

Obsługa reklamacji

Zgodnie z przyjętą procedurą, uwagi dotyczące świadczonych przez TAURON usług i jakości obsługi klienci mogą przekazywać wszystkimi dostępnymi kanałami kontaktu.

Procedura została oddzielnie przygotowana dla obsługi spraw związanych ze sprzedażą energii i oddzielnie dla obsługi, za którą odpowiada dystrybutor.

Proces obsługi reklamacji obowiązujący od 2019 roku w TAURON Sprzedaż pokazano na rysunku nr 31.



Rysunek nr 31. Proces obsługi reklamacji klienta obowiązujący w TAURON Sprzedaż od 2019 roku

Obowiązujący od 2019 roku w spółce TAURON Dystrybucja proces rozpatrywania reklamacji obrazuje rysunek nr 32.



Rysunek nr 32. Proces obsługi reklamacji klienta obowiązujący w TAURON Dystrybucja

Wskaźniki satysfakcji klientów Customer Satisfaction Index

Zarządzanie Doświadczeniem Klienta w Grupie TAURON

Doświadczenie klienta rozumiane jest w Grupie TAURON jako suma interakcji z klientem, nie tylko w trakcie obsługi ale również we wszystkich innych punktach styku z firmą. Badania doświadczenia w 2021 roku realizowane były w obszarach, w których klient najczęściej spotyka się firmą czyli w procesie przyłączeń, umów, rozliczeń, windykacji oraz składając reklamację.

Badanie realizowane było:

- za pomocą ankiet internetowych (w każdym miesiącu),
- w formie wywiadów realizowanych co kwartał za pośrednictwem infolinii.

Do głównych obszarów badań zaliczyć należy:

- poziom lojalności klientów (NPS) - po przejściu przez dany proces,
- wskaźnik wysiłku (CES), który klient włożył w załatwienie sprawy w TAURONIE.

Poniższe wykresy pokazują poziom lojalności (NPS) klientów po procesie, w którym brali udział. Wyniki badań wskazują, jakie należy wprowadzić usprawnienia i zmiany, aby spełnić oczekiwania klientów co do prowadzonej obsługi.

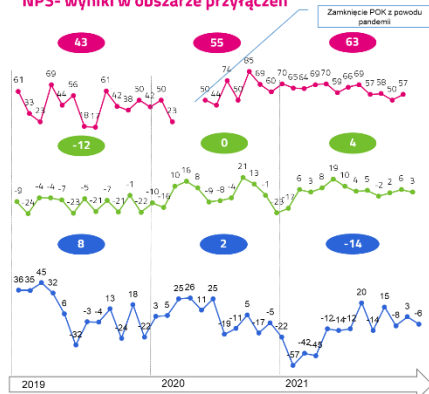
Poniższy rysunek przedstawia wyniki badania lojalności (NPS) wśród klientów z grupy gospodarstwa domowe Grupy Kapitałowej TAURON w latach 2019 - 2021. Obszar reklamacji został później objęty badaniem dlatego dane prezentowane są za okres 08.2020 - 12.2021.

POK
N= 244 (2019)
N= 352 (2020)
N= 2 589 (2021)

Telefoniczny
N= 1 364 (2019)
N= 5 494 (2020)
N= 2 153 (2021)

On-line (maj)
N= 350 (2019)
N= 1 445 (2020)
N= 482 (2021)

NPS- wyniki w obszarze przyłączeń

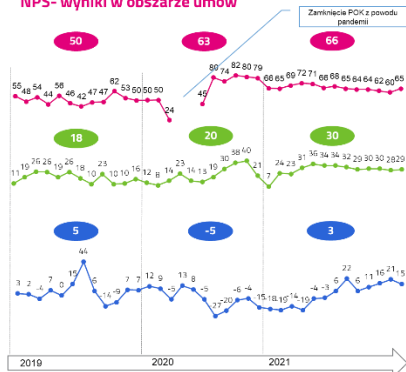


POK
N= 244 (2019)
N= 212 (2020)
N= 14 421 (2021)

Telefoniczny
N= 1 364 (2019)
N= 5 494 (2020)
N= 16 915 (2021)

On-line (maj)
N= 350 (2019)
N= 1 319 (2020)
N= 5 360 (2021)

NPS- wyniki w obszarze umów

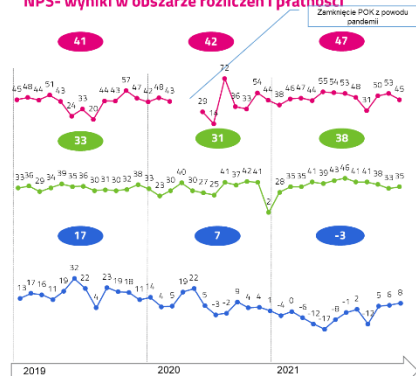


POK
N= 244 (2019)
N= 212 (2020)
N= 14 421 (2021)

Telefoniczny
N= 1 364 (2019)
N= 5 494 (2020)
N= 16 915 (2021)

On-line (maj)
N= 350 (2019)
N= 1 319 (2020)
N= 5 360 (2021)

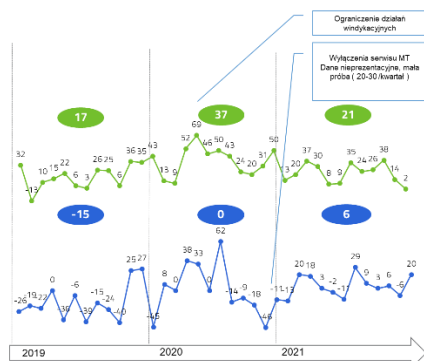
NPS- wyniki w obszarze rozliczeń i płatności

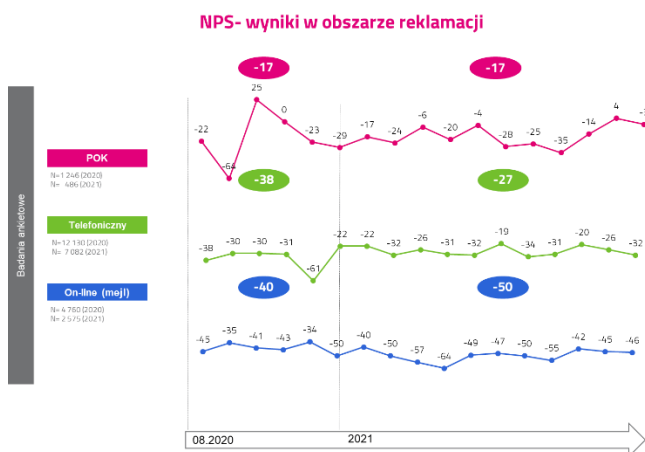


Telefoniczny
N= 1 364 (2019)
N= 5 494 (2020)
N= 7 211 (2021)

On-line (maj)
N= 350 (2019)
N= 126 (2020)
N= 152 (2021)

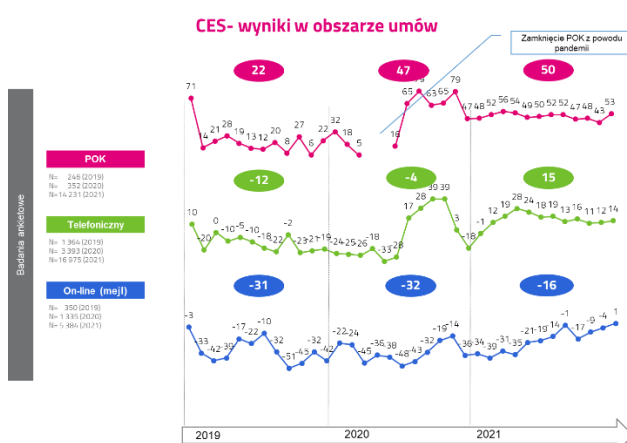
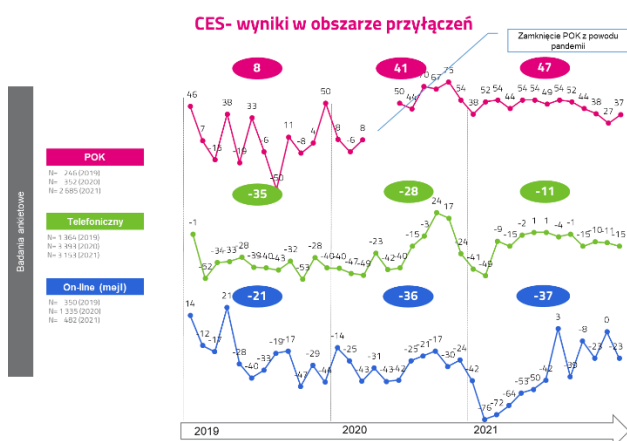
NPS- wyniki w obszarze windykacji

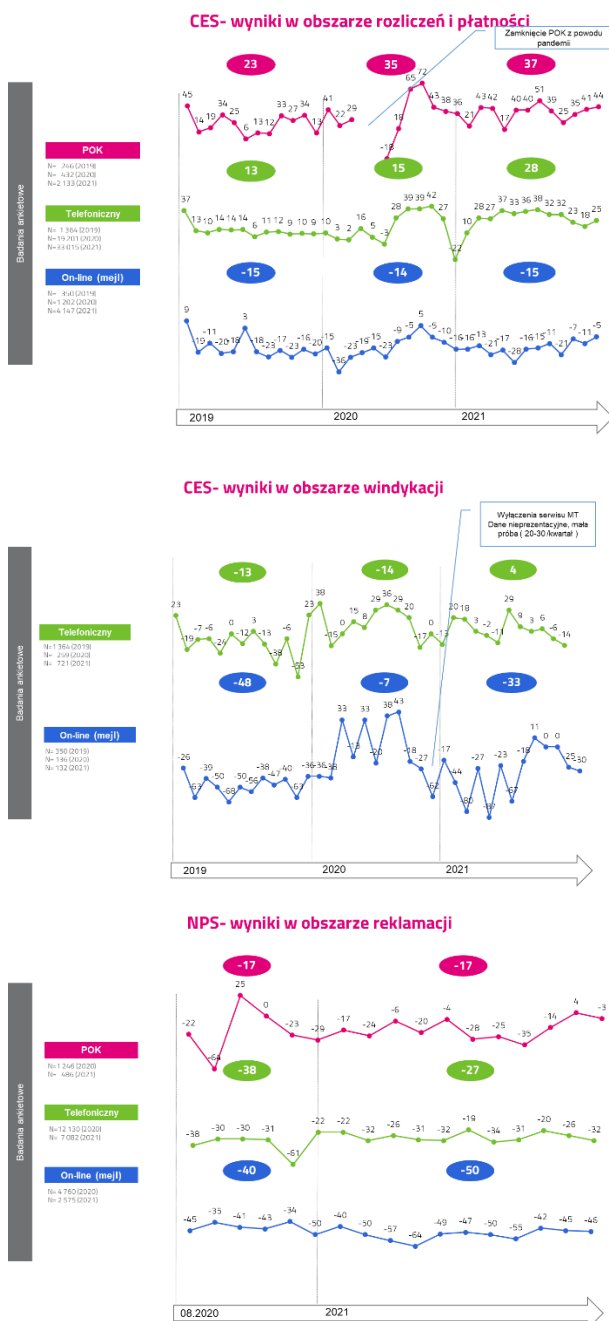




Rysunek nr 33. Wyniki badania lojalności (NPS) wśród klientów z grupy gospodarstwa domowe Grupy Kapitałowej TAURON w latach 2019 - 2021.

Poniższy rysunek przedstawia wyniki badania wysiłku (CES) wśród klientów z grupy gospodarstwa domowe Grupy Kapitałowej TAURON w latach 2019 - 2021. Obszar reklamacji został później objęty badaniem dlatego dane prezentowane są za okres 08.2020 - 12.2021.





Rysunek nr 34. Wyniki badania wysiłku (CES) wśród klientów z grupy gospodarstwa domowe Grupy Kapitałowej TAURON w latach 2019 - 2021

S 2.1.2. Strategiczna Agenda Badawcza

Grupa Kapitałowa TAURON uważnie analizuje zmiany w otoczeniu, które wpływają na cały jej łańcuch wartości. Jego poszczególne elementy wyznaczają lub mogą z dużym prawdopodobieństwem wywierać w przewidywalnej przyszłości znaczący wpływ na ten łańcuch. Dostrzegamy intensywny rozwój i potencjalne znaczenie rozproszonych źródeł energii, postępującą digitalizację sieci dystrybucyjnych oraz zmianę roli odbiorcy energii, który z pasywnego uczestnika rynku staje się jego aktywnym graczem lub wręcz tzw. prosumentem. Postępu technologicznego nie traktujemy jako zagrożenie, lecz szansę, aby stać się liderem innowacji sektora.

Procedury należytej staranności i wewnętrzne regulacje

Działalność badawczo-rozwojowa i innowacyjna, na którą Grupa Kapitałowa TAURON mocno stawia w swej Strategii, znajduje swoje odzwierciedlenie w przyjętej w 2018 r. oraz konsekwentnie realizowanej w roku 2021 Strategicznej Agendzie Badawczej (SAB). W Grupie Kapitałowej TAURON, w ramach Obszaru Badań i Innowacji, prowadzono portfelowe zarządzanie projektami badawczo-rozwojowymi, zgodnie z priorytetowymi kierunkami działalności innowacyjnej i badawczo-rozwojowej.

SAB jest dokumentem, który w precyzyjny sposób opisuje kierunki rozwoju innowacji i stanowi uszczegółowienie Strategii. Dla każdego kierunku utworzono odrębny portfel projektów, w ramach których określono kluczowe wyzwania, cele rozwojowe oraz obszary badawcze. Taka konstrukcja SAB wspiera wybór konkretnych projektów i odrzucenie innych, jak również pozwala na optymalną alokację zasobów finansowych. SAB obejmuje następujące portfele:

- Klient i jego Potrzeby,
- Inteligentne Usługi Sieciowe,
- Energetyka Rozproszona,
- Niskoemisyjne Technologie Wytwarzania.

Tym samym działalność badawczo-rozwojowa i innowacyjna w Grupie Kapitałowej TAURON jest realizowana oraz rozwijana w oparciu o kompletne i szczegółowe założenia o charakterze strategicznym – z jasno zdefiniowanymi celami i osadzonymi w horyzoncie czasowym rezultatami.

SAB jest zgodna i komplementarna wobec pozostałych dokumentów strategicznych, opracowywanych lub przyjętych w Grupie Kapitałowej TAURON, w tym przede wszystkim w obszarze inwestycji czy zarządzania majątkiem.

Podjęte działania i uzyskane rezultaty

Realizacja SAB odbywa się na kilku płaszczyznach, tworzących tzw. ekosystem innowacyjności, w tym w zakresie proklimatycznym. Obok tradycyjnie pojmowanej działalności badawczo-rozwojowej (projekty badawczo-rozwojowe, współpraca z jednostkami naukowymi i innowacyjnymi partnerami biznesowymi), Grupa rozwija współpracę ze startupami. TAURON uruchomił autorski akceleryjny TAURON Progres, umożliwiający innowacyjnym firmom (startupom) pilotażowe wdrażanie nowych rozwiązań w warunkach rzeczywistych. TAURON przetestuje najlepsze zgłoszone pomysły na swojej infrastrukturze oraz zaoferuje wsparcie ekspertów merytorycznych i analityków. Kooperacja ze startupami to również możliwość dalszego rozwoju portfela projektów funduszu typu Corporate Venture Capital (CVC) - EEC Magenta.

Badania i inwestycje mające na celu zapewnienie niezawodności dostaw energii oraz promocję zrównoważonego rozwoju w Grupie i przez Grupę TAURON obrazuje tabela nr 75.

Tabela nr 75. GRI EU DMA. Badania i inwestycje w roku 2021 mające na celu zapewnienie niezawodności dostaw energii oraz promocję zrównoważonego rozwoju w Grupie i przez Grupę Kapitałową TAURON

Kategorie inwestycji	Rodzaj inwestycji - nazwa inwestycji (w podziale na kategorie w tabeli)	Opis inwestycji	Koszty (poniesione w związku z realizacją inwestycji) PLN
Technologie energii odnawialnej	Opracowanie platformy pozwalającej na zagregowanie potencjału wytwórczego i regulacyjnego rozproszonych źródeł energii odnawialnej i zasobników energii oraz wybranych kategorii odbiorów sterowalnych	Prace wdrożeniowe dotyczące opracowywanej w latach 2017-21 innowacyjnej platformy Elektrowni Wirtualnej (z ang. Virtual Power Plant – dalej „VPP”) – pozwalającej na zagregowanie potencjału wytwórczego i regulacyjnego rozproszonych źródeł energii odnawialnej, zasobników energii oraz wybranych kategorii odbiorów sterowalnych.	322 934,15
SUMA KOSZTÓW W KATEGORII			322 934,15
Dystrybucja energii	Model funkcjonowania energetyki rozproszonej 2.0 – samobilansujące się obszary sieci elektroenergetycznej	Celem projektu jest weryfikacja technologii tworzenia lokalnych podobszarów sieci elektroenergetycznej zwanych mikrosieciami. W jego ramach pilotażowa instalacja mikrosieci zostanie zbudowana i przetestowana pod kątem: utrzymania bilansu i ciągłości zasilania, jakości energii elektrycznej, bezpieczeństwa funkcjonowania z perspektywy odbiorców, urządzeń i sieci oraz aspektów ekonomicznych całego rozwiązania. Na tej podstawie opracowane zostaną wytyczne umożliwiające współpracę mikrosieci z siecią dystrybucyjną energii elektrycznej. Wynikiem realizacji Projektu będzie zarówno w pełni funkcjonalna i przetestowana instalacja pilotażowa (pracująca w warunkach rzeczywistych), jak i szczegółowa dokumentacja techniczna rozwiązania, pozwalająca na jego implementację na rynku zarówno polskim, jak i zagranicznym	4 214 493,56
	Elastyczna Dystrybucja – prototyp narzędzia symulacyjnego	W ramach projektu zostanie opracowane kompendium wiedzy o usługach elastyczności oraz studium przypadku na wybranym obszarze pilotażowym zawierające ocenę efektywności ewentualnego zakupu usług elastyczności w odniesieniu do planowanych wydatków na modernizację sieci oraz możliwego czasu takiej modernizacji. Przeprowadzony będzie także audyt dostępności danych w systemach IT oraz ich użyteczności dla identyfikacji potrzeb w zakresie pozyskania usług elastyczności i oceny efektywności ekonomicznej tego procesu. Produktem końcowym projektu będzie prototyp narzędzia wspomagającego podejmowanie decyzji o zakupie usług elastyczności, bazujący na metodach analitycznych i progностycznych wytworzonych w ramach projektu.	11 000,00
	SUMA KOSZTÓW W KATEGORII		4 225 493,56
Technologie przesyłu i dystrybucji	Automatyzacja pracy sieci dystrybucyjnej	Opracowanie innowacyjnego systemu skutecznego monitorowania i wspierania urządzeń zabezpieczeniowych spełniających założenia DMS (Distribution Management System), wraz z opracowaniem prototypu sterowników zabezpieczeń (w tym sygnalizatorów) na sieci SN.	205 000,00

Zintegrowany System Diagnostyki Sieciowej	Celem projektu jest przeprowadzenie prac B+R mających na celu stworzenie prototypu systemu informatycznego wspomagającego proces zarządzania populacją transformatorów WN/SN w oparciu o wieloparametryczną analizę wyników pomiarowych (w skrócie ZSDS).	137 126,72
Zdalne sterowanie obwodami elektrycznymi w sieci energoelektrycznej	Celem projektu jest test urządzenia montowanego na infrastrukturze TAURON, którego podstawowym elementem wykonawczym w obwodzie energetycznym jest bezpiecznik (jedno lub trójfazowy) umożliwiający zdalne wyłączanie i załączanie chronionego obwodu i przywrócenie zasilania po zadziałaniu zabezpieczenia. Projekt pilotażowy został przeprowadzony w ramach programu akceleracyjnego KPT ScaleUp; środki na pokrycie kosztów pilotażu pochodziły od Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP).	250 000,00
SUMA KOSZTÓW W KATEGORII		592 126,72
Zaawansowane technologie (przechowywanie, odzysk itd.)	Hybrydowy system ograniczenia emisji składników kwaśnych i popiołów lotnych ze spalin	113 267,36
	Elastyczność istniejących bloków energetycznych przy ograniczonych nakładach inwestycyjnych	526 967,56
	Opracowanie przemysłowej konstrukcji węglanowych ogniw paliwowych oraz ceramicznych elektrolizerów dających możliwość integracji z instalacjami energetycznymi power-to-gas	3 632 013,33
	Systemy magazynowania energii na potrzeby OSD	0,00
	Opracowanie i wdrożenie procesu technologicznego ograniczania emisji HCl ze spalin z kotłów fluidalnych	77 878,00

Innowacyjne usługi powiązane (np. zdalne liczniki)	Opracowanie i przetestowanie adaptacyjnego systemu magazynowania energii elektrycznej w oparciu o drugie życie baterii pochodzących z pojazdów elektrycznych (Second Life ESS)	Celem projektu jest zbudowanie i przetestowanie prototypu innowacyjnego systemu magazynowania energii elektrycznej h w oparciu o ponowne wykorzystanie baterii litowo-jonowych pochodzących z transportu elektrycznego, wraz z wstępnym określeniem modelu procesów okołoprodukcyjnych, związanych z transformacją baterii do nowego zastosowania i modelu łańcucha dostaw.	831 536,25
	Opracowanie i wdrożenie procesu technologicznego przetwarzania odpadów z kotłów fluidalnych z wykorzystaniem CO ₂ do produkcji zamiennika cementu	Celem projektu jest opracowanie technologii przetwarzania odpadów z kotłów fluidalnych z wykorzystaniem CO ₂ w procesie produkcji kompozytów do zastosowań w przemyśle budowlanym i/lub w zastosowaniach geoinżynierskich, do wypełnienia pustek poeksploatacyjnych w górnictwie węgla kamiennego. Projekt wpisuje się w założenia Gospodarki Obiegu Zamkniętego.	1 843 025,38
	SUMA KOSZTÓW W KATEGORII		7 024 687,88
	Opracowanie zaawansowanej technologii do monitoringu i predykcyjnej analizy stanu technicznego kotła w celu zwiększenia niezawodności jednostki kotłowej	Geneza projektu związana jest z koniecznością poprawy dyspozycyjności bloku 460MWe. Opracowywane technologie powinny w zdecydowany sposób zwiększyć skuteczność oraz zmniejszyć koszty diagnostyki powierzchni wymiany ciepła w kotle, wpływając na poprawę jego dyspozycyjności i podnosząc efektywność ekonomiczną jego pracy. Celem projektu jest opracowanie dwóch wzajemnie dopełniających się technologii/narzędzi do zaawansowanej diagnostyki zużycia elementów wymiany ciepła w kotle. Pierwsze rozwiązanie służyłoby do precyzyjnego monitoringu stanu technicznego elementów wymiany ciepła w kotle, mogącym pracować w wysokich temperaturach, drugie do analizy i interpretacji uzyskanych wyników w kontekście predykcji zużycia erozyjnego powierzchni ogrzewalnych komory paleniskowej kotła oraz niezbędnych remontów.	422 524,56
	Opracowanie i demonstracja komputerowego systemu kontroli eksploatacji oraz zarządzania dyspozycyjnością i niezawodnością infrastruktury przemysłowej w oparciu o algorytmy sztucznej inteligencji	Celem projektu jest stworzenie prototypowego modułowego systemu komputerowego w oparciu o algorytmy sztucznej inteligencji do zwiększenia niezawodności infrastruktury wytwórczej w Grupie TAURON. Cel zostanie osiągnięty poprzez stworzenie hybrydowej infrastruktury informatycznej, w skład, której będą wchodzić adaptacyjne modele predykcyjno/preskrypcyjne współpracujące z układami sterowania, algorytmy optymalizacyjne, modele numeryczne, bazy danych, oraz algorytmy kontrolujące stan zdrowia urządzeń energetycznych.	3 326 616,74
	Internet rzeczy (IOT)	Rozwój technologii Internetu Rzeczy przy współpracy z miastem Wrocław. Projekt ma na celu opracowanie i wdrożenie architektury informatycznej do zbierania i zarządzania danymi z wybranych obszarów inteligentnego miasta (smart city), wdrażane rozwiązanie zakłada skalowanie w zakresie liczby urządzeń czujnikowych oraz obsługiwanych obszarów funkcjonalnych. W pierwszej fazie projekt skupia się na monitoringu jakości powietrza, gospodarce odpadami, inteligentnym oświetleniu ulicznym oraz na zarządzaniu parkingami, następnie została dołączona funkcjonalność monitoringu ruchu drogowego w mieście. Opracowane środowisko informatyczne wraz z rekomendacjami będzie podstawą do stworzenia i oferowania docelowego produktu do miast i gmin	106 067,59
	Program HEMS (ang. Home Energy Management System, pl. Program Zarządzania Energetyką Domową)	Celem Programu, adresowanego głównie do klienta detalicznego, jest przygotowanie Grupy TAURON do pozyskiwania nowego strumienia przychodów dla spółek Grupy, poprzez wypracowanie strategii, organizacji oraz modelu świadczenia usług i sprzedaży produktów w ramach HEMS, w oparciu o istniejące, a także nowe produkty i usługi. W działaniach związanych z HEMS stawia się na maksymalizację potencjału energetycznego domów i urządzeń, wygodę klientów oraz mądre wykorzystanie produktów ekologicznych. By osiągnąć te cele wykorzystywane są nowoczesne	341 786,23

rozwiązania tj. sztuczna inteligencja, technologia smart home etc. W 2021r. program HEMS został rozszerzony o dodatkową grupę adresatów – tj. klientów biznesowych.

SUMA KOSZTÓW W KATEGORII	4 196 995,12
SUMA WSZYSTKICH KOSZTÓW	16 362 237,43

S 2.1.3. Zasady prowadzenia projektów CSR w Grupie TAURON – wsparcie transformacji społecznej

Głównym dokumentem regulującym kwestie odpowiedzialności Grupy TAURON względem społeczeństwa są przyjęte przez Zarząd TAURON Polska Energia w 2020 roku Zasady prowadzenia projektów z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) w Grupie TAURON. Zawarte w dokumencie regulacje precyzują, co stanowi działalność w ramach projektów z zakresu CSR w Grupie TAURON, jakie są jej cele i wymiary oraz jak należy planować i realizować projekty CSR-owe, aby zapewnić ich transparentność i zgodność z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, wewnętrznymi i wewnątrzkorporacyjnymi regulacjami oraz dobrymi praktykami.

Na podstawie powyższego oraz w oparciu o *Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021* (Dobre Praktyki 2021), Grupa Kapitałowa TAURON realizuje liczne projekty mające na celu poprawę interesu społecznego, poszanowania interesariuszy oraz zasad etycznych, z przywiązaniem szczególnej wagi do przejrzystości działania oraz otwartej komunikacji w duchu dialogu i zaufania.

W 2021 roku Grupa Kapitałowa TAURON zrealizowała w sumie 10 projektów ramowych o łącznej wartości 2 020 000 zł dedykowanych wsparciu społeczności lokalnych.

Grupa TAURON przywiązuje szczególną wagę do właściwego wywiązywania się z roli odpowiedzialnego członka społeczności, w której działa. Projekty prospołeczne adresuje szeroko, proporcjonalnie do zasięgu swojej aktywności biznesowej.

W zakresie projektów CSR adresowanych do interesariuszy zewnętrznych, Grupa TAURON koncentruje się na kilku wybranych obszarach:

- Pierwszy z nich to wsparcie rozwoju dzieci i młodzieży z rodzin zagrożonych wykluczeniem społecznym spowodowanym transformacją przemysłu. Do najważniejszych projektów w tym zakresie, w dobie transformacji społecznej regionu działania TAURONA, zaliczyć należy przede wszystkim zapoczątkowaną w 2018 roku współpracę ze Stowarzyszeniem Pomocy Dzieciom i Młodzieży Dom Aniołów Stróżów. Stowarzyszenie wspiera dzieci z pogórnich i pohutnicznych dzielnic biedy koncentrując się na wyrównywaniu szans.
- Mając świadomość, jak ważne jest promowanie zdrowego i aktywnego stylu życia, a także roli, jaką sport odgrywa w wychowaniu najmłodszych pokoleń Grupa TAURON powołała do życia program pn. TAURON wspiera młodych sportowców. W jego ramach wspiera podmioty, których statutowa działalność opiera się na prowadzeniu projektów sportowych w takich dyscyplinach, jak siatkówka, piłka nożna i pływanie. Grupa TAURON od 2018 roku angażuje się także w propagowanie sportu wśród dzieci i młodzieży poprzez organizowanie autorskiego turnieju piłkarskiego pod nazwą TAURON Junior Cup.
- Innym ważnym obszarem działań społecznych jest edukacja. Grupa TAURON będąc liderem branży energetycznej wykorzystuje posiadane specjalistyczne kompetencje do promocji edukacji i wiedzy związanej z naukami ścisłymi, a także bezpiecznego korzystania z energii elektrycznej. Najważniejszym projektem w omawianym obszarze są Bezpieczniki TAURONA. W ramach projektu Grupa TAURON udostępnia gotowe scenariusze lekcji dla nauczycieli, poradnik dla rodziców oraz ciekawe zabawy i materiały edukacyjne o prądzie dla uczniów. Wszystkie informacje dostępne są na dedykowanej projektowi witrynie: <https://edukacja.bezpieczniki.tauron.pl/>.
- Grupa TAURON wspiera, w ramach projektów ramowych, liczne Fundacje. W 2021 roku spółka TAURON Polska Energia współpracowała między innymi z niosącą pomoc dzieciom z chorobą nowotworową, Fundacją ISKIERKA. W ramach wspólnych działań wyremontowano szpitalne oddziały w Katowicach oraz Gliwicach, zorganizowano bale karnawałowe dla podopiecznych oraz integracyjny piknik rodzinny.

Poza projektami ramowymi dedykowanymi społecznościom lokalnym, realizowane są również mniejsze projekty, zarówno na poziomie Grupy Kapitałowej, jak i poszczególnych Spółek.

S 2.1.4. Współpraca z samorządami

Grupa Kapitałowa TAURON współpracuje i utrzymuje ścisłe relacje z władzami lokalnymi na obszarze swojego działania.

W spółce TAURON Dystrybucja działa dziewięć osób pełnomocników ds. kontaktów z samorządami, do których zadań należy odbywanie regularnych, bezpośrednich spotkań z prezydentami i burmistrzami miast, wójtami gmin, zarządami powiatów, a także uczestnictwo w Powiatowych Centrach Zarządzania Kryzysowego, spotkaniach lokalnych związków gmin i powiatów, aglomeracji i innych lokalnych zrzeszeń samorządowych.

W 2021 roku pełnomocnicy ds. kontaktów z samorządami odbyli 737 spotkań w gminach i 75 spotkań w powiatach z obszaru dystrybucyjnego Grupy TAURON.

Spotkania poświęcone były uzgadnianiu planowanych inwestycji, komunikowaniu spraw istotnych dla Grupy TAURON, a także procedowaniu bieżących spraw związanych z zapewnieniem dostaw energii elektrycznej, obsługą umów dystrybucyjnych, modernizacją sieci, likwidacją kolizji, wycinką drzew, itp.

Duże zainteresowanie samorządowców wzbudza tematyka wykorzystania odnawialnych źródeł energii w gminach oraz zasad rozliczeń energii dla prosumentów. Wynika to przede wszystkim z szerokich możliwości pozyskania przez gminy środków zewnętrznych na likwidację niskiej emisji oraz coraz większej dostępności rozwiązań technologicznych.

S 2.2. Ryzyka związane z zarządzaniem kapitałem społecznym

S 2.2.1. Ryzyko społeczne

Tabela nr 76 przedstawia Ryzyko społeczne zidentyfikowane w Grupie Kapitałowej TAURON. Zgodnie z opisaniem w punkcie G 4.4.6 Modelem ryzyk, Ryzyko społeczne zakwalifikowano do kategorii: Ryzyko operacyjne/Pracownicy i kultura organizacyjna.

Tabela nr 76. Ryzyko społeczne zidentyfikowane w Grupie Kapitałowej TAURON

Lp.	Nazwa ryzyka	Opis ryzyka	Trend i istotność ryzyka	Reakcja na ryzyko
1.	Ryzyko społeczne	Ryzyko obejmuje ryzyko niewywiązywania się ze standardów obsługi klienta, realizacji umów sprzedaży, komunikacji zewnętrznej i działań marketingowych oraz ryzyko związane z ochroną danych osobowych. Skutkiem materializacji ryzyka jest utrata reputacji i zaufania klientów, spory z klientami, brak realizacji celów, w tym celów sprzedażowych oraz możliwe kary za nieprzestrzeganie wymogów prawa w zakresie ochrony danych osobowych.	↗ 	1. Stosowanie PRO Klientkiej Polityki Społecznej. 2. Prowadzenie dialogu z klientami, w tym badanie zadowolenia klientów, dopasowanie oferty produktowej do ich potrzeb, dbanie o wysoki poziom obsługi klientów. 3. Budowanie relacji z klientami i otoczeniem rynkowym. 4. Odpowiedzialność za produkt, w tym za jakość i bezpieczeństwo dostaw, dopasowanie oferty produktowej do oczekiwań klientów. 5. Ochrona prywatności i bezpieczeństwa danych osobowych klientów. 6. Wdrażanie narzędzi wspierających realizację klientkiej polityki społecznej. 7. Standaryzacja wzorów umów z klientami i ich dostosowywanie do zmian w przepisach prawa oraz optymalizacja procesów sprzedażowych i usługowych. 8. Realizacja działań promocyjnych zgodnie z przyjętą Strategią marki TAURON i Strategią sponsoringową Grupy TAURON na lata 2018-2025, uwzględniających poszanowanie praw człowieka i prowadzenie odpowiedzialnego marketingu.
2.	Ryzyko zarządzania obszarem społecznej odpowiedzialności biznesu	Ryzyko związane z zaangażowaniem Grupy TAURON w działania, które nie stanowią odpowiedzi na potrzeby interesariuszy powodujące utratę zaufania ze strony różnych grup interesariuszy, utratę wiarygodności i przekazów generowanych przez firmę w społeczeństwie.	→ 	1. Wdrożenie i realizacja planu projektów CSR, w którym określone są wszystkie działania wraz z ich uzasadnieniem. 2. Stosowanie dokumentu pn. Zasady prowadzenia projektów z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) w Grupie TAURON. 3. Zatwierdzanie przez upoważnione obszary kluczowych działań.
3.	Ryzyko zarządzania reputacją poprzez kształtowanie wizerunku marki	Ryzyko związane z wykorzystywaniem marki TAURON w skojarzeniu z niekorzystnymi, kontrowersyjnymi działaniami mającymi negatywny wpływ na wizerunek Grupy powodujący w efekcie kształtowanie nieodpowiedniego wizerunku firmy.	→ 	1. Nadzorowanie procesu ustalania metodologii przeprowadzania akcji promocyjnych i sponsoringowych, zatwierdzanie przez upoważnione obszary kluczowych działań. 2. Wdrożenie Systemu Identyfikacji Wizualnej, powołanie Zespołu odpowiedzialnego za ocenę i zatwierdzanie projektów

S 3. Wskaźniki GRI

- GRI 203-1 Wspierane inwestycje infrastrukturalne i usługi na rzecz społeczeństwa poprzez działania komercyjne, przekazywanie towarów oraz działania pro-bono. Wpływ tych działań na społeczeństwo
- GRI 103-2 Podejście do zarządzania i jego elementy w obszarach: środowiskowym, społecznym, praw człowieka, przeciwdziałaniu korupcji, HR ze wskazaniem istotnych tematów w ramach danego obszaru
- GRI 102-17 Wewnętrzne i zewnętrzne mechanizmy umożliwiające uzyskanie porady dot. zachowań w kwestiach etycznych i prawnych oraz spraw związanych z integralnością organizacji
- GRI 403 Podejście zarządcze w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy
- GRI 403-9 Wskaźnik urazów, chorób zawodowych, dni straconych oraz nieobecności w pracy, oraz liczba wypadków śmiertelnych związanych z pracą według regionów i płci
- GRI 416-1 Liczba zdarzeń wypadkowych
- GRI EU18 Odsetek pracowników, wykonawców i podwykonawców, którzy przeszli szkolenie BHP
- GRI 417 Podejście zarządcze w zakresie marketingu i etykietowania
- GRI 417-2 Przypadki niezgodności produktów i usług w zakresie informacji i etykietowania
- GRI 417-3 Przypadki niezgodności dotyczące komunikacji marketingowej
- GRI EU 3 Liczba klientów indywidualnych i biznesowych
- GRI 418 Podejście zarządcze w zakresie prywatności klienta
- GRI 418-1 Istotne skargi dotyczące naruszenia prywatności klientów i utraty danych klienckich
- GRI EU-DMA Podejście zarządcze w zakresie badania i rozwój
- GRI EU DMA Badania i inwestycje mające na celu zapewnienie niezawodności dostaw energii oraz promocję zrównoważonego rozwoju
- GRI 405 Podejście zarządcze w zakresie równości i różnorodności
- GRI 406-1 Incydenty związane z dyskryminacją i akcje korekcyjne
- GRI 203-1 Inwestycje w produkty i usługi
- GRI 401 Podejście zarządcze w zakresie zatrudnienia
- GRI 102-8 Informacja o pracownikach i współpracownikach
- GRI 405-1 Skład kadry pracowniczej w podziale na wiek i płeć oraz mniejszości
- GRI 401-3 Urlop rodzicielski
- GRI 102-41 Układy zbiorowe pracy
- GRI 404-1 Liczba godzin szkoleniowych w przeliczeniu na pracownika
- GRI 404-2 Programy zwiększania kompetencji
- GRI 403-1 Liczba pracowników zrzeszonych w związkach zawodowych
- GRI 102-15 Kluczowy wpływ, ryzyka i szanse
- GRI 102-16 Kluczowe obszary wpływów, ryzyk i szans
- Przeciętny czas trwania przerw w dostawie energii dystrybuowanej

- GRI 101 Założenia i podstawy raportowania
- GRI 102-14 Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla
- GRI 102-40 Lista grup interesariuszy organizacji
- GRI 102-42 Proces identyfikacji i selekcji angażowanych grup interesariuszy
- GRI 102-43 Podejście do angażowania interesariuszy włączając częstotliwość angażowania według typu i grupy interesariuszy
- GRI 102-44 Kluczowe tematy i problemy poruszane przez Interesariuszy oraz odpowiedź ze strony organizacji również poprzez ich raportowanie
- GRI 102-45 Jednostki objęte skonsolidowanym sprawozdaniem finansowym
- GRI 102-46 Proces definiowania treści raportu oraz granic aspektów
- GRI 102-47 Zidentyfikowane istotne tematy
- GRI 102-49 Zmiany w raportowaniu (znaczące zmiany względem poprzednich okresów objętych raportem dotyczące istotnych tematów i granic aspektów)
- GRI 102-50 Okres raportowania
- GRI 102-51 Data publikacji ostatniego raportu (jeśli został opublikowany)
- GRI 102-52 Cykl raportowania
- GRI 102-54 Wskazanie czy raport sporządzono zgodnie ze Standardem GRI w opcji Core lub Comprehensive
- GRI 102-56 Potwierdzenie wiarygodności
- GRI 103-1 Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń
- GRI 102-55 Indeks GRI
- GRI 102-1 Nazwa organizacji
- GRI 102-2 Opis działalności organizacji, główne marki, produkty i/lub usługi
- GRI 102-3 Lokalizacja siedziby głównej organizacji
- GRI 102-4 Lokalizacja działalności operacyjnej - w tym liczba krajów, w których działa organizacja wraz z nazwami tych krajów, gdzie zlokalizowane są główne operacje organizacji lub które są szczególnie ważne w związku z tematami dotyczącymi zrównoważonego rozwoju omówionymi w raporcie
- GRI 102-5 Forma własności i struktura prawna organizacji
- GRI 102-6 Obsługiwane rynki
- GRI 102-7 Skala działalności
- GRI 102-10 Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości
- GRI 102-11 Zasada ostrożności
- GRI 102-16 Wartości organizacji, kodeks etyki, zasady i normy zachowań
- GRI 102-17 Wewnętrzne i zewnętrzne mechanizmy umożliwiające uzyskanie porady dot. zachowań w kwestiach etycznych i prawnych oraz spraw związanych z integralnością organizacji
- GRI 102-18 Struktura nadzorcza organizacji
- GRI 102-22 Skład najwyższego organu zarządzającego
- GRI 102-23 Najwyższy organ zarządzający
- GRI 102-24 Sposób wybierania najwyższych organów zarządczych
- GRI 102-26 Rola najwyższego organu zarządzającego w otoczeniu, cel, wartości i strategia
- GRI 102-28 Ocena wyników najwyższego organu zarządzającego
- GRI 102-32 Rola najwyższego organu zarządzającego w raportowaniu
- GRI 102-25 Konflikt interesów
- GRI 201-2 Finansowe implikacje i inne ryzyka i szanse związane ze zmianami klimatycznymi
- GRI 203-1 Wspierane inwestycje infrastrukturalne i usługi na rzecz społeczeństwa poprzez działania komercyjne, przekazywanie towarów oraz działania pro-bono. Wpływ tych działań na społeczeństwo,
- GRI 103-2 Podejście do zarządzania i jego elementy w obszarach: środowiskowym, społecznym, praw człowieka, przeciwdziałaniu korupcji, HR ze wskazaniem istotnych tematów w ramach danego obszaru
- GRI 102-2 Główne marki, produkty i usługi
- GRI 102-7 Skala działalności
- GRI 102-9 Łańcuch dostaw organizacji
- GRI 102-10 Znaczące zmiany w organizacji w łańcuchu dostaw w raportowanym okresie
- GRI 102-12 Inicjatywy zewnętrzne
- GRI 102-15 Kluczowy wpływ, ryzyka i szanse
- GRI 102-16 Kluczowe obszary wpływów, ryzyk i szans
- GRI 103-1 Uzasadnienie wyboru istotnych aspektów i ich granice
- GRI 201-1 Wartość dodana wygenerowana i dystrybuowana
- GRI 201-4 Wsparcie ze strony rządu – udział właścicielski państwa
- GRI 203-1 Inwestycje w produkty i usługi
- GRI 205-1 Operacje chronione przed ryzykiem korupcji

- GRI 205-2 Komunikacja i treningi antykorupcyjne
- GRI 205-3 Potwierdzone incydenty korupcyjne
- GRI 403 Podejście zarządcze w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy
- GRI 403-9 Wskaźnik urazów, chorób zawodowych, dni straconych oraz nieobecności w pracy, oraz liczba wypadków śmiertelnych związanych z pracą według regionów i płci
- GRI 416-1 Liczba zdarzeń wypadkowych
- GRI EU18 Odsetek pracowników, wykonawców i podwykonawców, którzy przeszli szkolenie BHP
- GRI 417 Podejście zarządcze w zakresie marketingu i etykietowania
- GRI 417-2 Przypadki niezgodności produktów i usług w zakresie informacji i etykietowania
- GRI 417-3 Przypadki niezgodności dotyczące komunikacji marketingowej
- GRI EU 3 Liczba klientów indywidualnych i biznesowych
- GRI 418 Podejście zarządcze w zakresie prywatności klienta
- GRI 418-1 Istotne skargi dotyczące naruszenia prywatności klientów i utraty danych klienckich
- GRI EU-DMA Podejście zarządcze w zakresie badania i rozwój
- GRI EU DMA Badania i inwestycje mające na celu zapewnienie niezawodności dostaw energii oraz promocję zrównoważonego rozwoju
- GRI 405 Podejście zarządcze w zakresie równości i różnorodności
- GRI 406-1 Incydenty związane z dyskryminacją i akcje korekcyjne
- GRI 206-1 Działania antymonopolowe
- GRI 401 Podejście zarządcze w zakresie zatrudnienia
- GRI 102-8 Informacja o pracownikach i współpracownikach
- GRI 405-1 Skład kadry pracowniczej w podziale na wiek i płeć oraz mniejszości
- GRI 401-3 Urlop rodzicielski
- GRI 102-41 Układy zbiorowe pracy
- GRI 404-1 Liczba godzin szkoleniowych w przeliczeniu na pracownika
- GRI 404-2 Programy zwiększania kompetencji
- GRI 403-1 Liczba pracowników zrzeszonych w związkach zawodowych
- GRI 305-1 Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych
- GRI 302-1 Całkowite zużycie lub produkcja energii ze źródeł odnawialnych i nieodnawialnych
- GRI EU2 Ilość energii wyprodukowanej netto w podziale na główne źródła energii
- GRI 305-7 Emisje związków NOx, SOx i innych istotnych związków do powietrza
- GRI 303-3 Łączny pobór wody według źródła
- GRI 306-1 Całkowita objętość ścieków według jakości i miejsca przeznaczenia
- GRI 306-2 Całkowita waga odpadów według rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem
- GRI EU-DMA Podejście zarządcze w zarządzaniu odpadem
- GRI 302-3 Energochłonność
- GRI EU18 Odsetek pracowników, wykonawców i podwykonawców Grupy Kapitałowej TAURON, którzy przeszli szkolenie BHP
- GRI 305-5 Redukcja emisji gazów cieplarnianych
- GRI EU1 Zainstalowana moc wytwórcza w podziale na główne rodzaje surowca oraz wymogi regulacyjne

Katowice, dnia 29 marca 2022 roku

Artur Michałowski - pełniący obowiązki Prezesa Zarządu
Wiceprezes Zarządu ds. Handlu

Krzysztof Surma - Wiceprezes Zarządu ds. Finansów

Jerzy Topolski - Wiceprezes Zarządu ds. Zarządzania Majątkiem

Patryk Demski - Wiceprezes Zarządu ds. Strategii i Rozwoju

Artur Warzocha - Wiceprezes Zarządu ds. Korporacyjnych