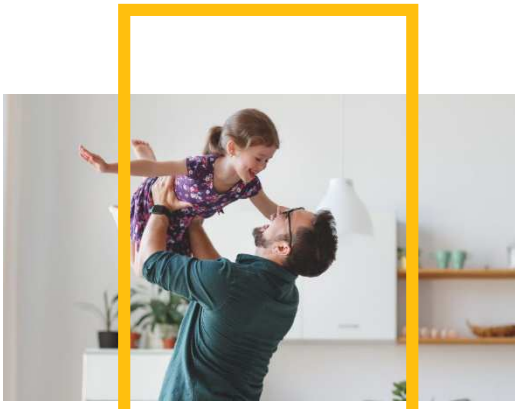


# SPRAWOZDANIE NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH

**Grupy Kapitałowej TAURON za 2020 rok**

# SPIS TREŚCI

LIST PREZESA ZARZĄDU ... 5
1. INFORMACJA O SPRAWOZDANIU I PODSTAWY PRAWNE ... 6
1.1. Informacje o zasadach i konstrukcji oraz metodyce Sprawozdania ... 6
1.2. Metodyka raportowania ... 7
1.3. Standard raportowania ... 7
1.4. Mapowanie interesariuszy ... 7
1.5. Istotne aspekty raportowania ... 9
1.6. Wskaźniki GRI opisane w niniejszym rozdziale ... 13
2. PROCES I ŁAŃCUCH TWORZENIA WARTOŚCI ORAZ MODEL BIZNESOWY I OPERACYJNY GRUPY KAPITAŁOWEJ TAURON ... 14
2.1. Nasze kapitały i relacje pomiędzy nimi ... 15
2.1.1. Kapitał finansowy Grupy TAURON ... 15
2.1.2. Kapitał naturalny Grupy TAURON ... 16
2.1.3. Kapitał produkcyjny Grupy TAURON ... 19
2.1.4. Kapitał ludzki Grupy TAURON ... 20
2.1.5. Kapitał intelektualny Grupy TAURON ... 22
2.1.6. Kapitał społeczny Grupy TAURON ... 24
2.1.7. Model tworzenia wartości i relacje między kapitałami ... 26
2.2. Dźwignie wartości Grupy TAURON ... 27
2.2.1. Klientocentryczność ... 28
2.2.2. Nowe biznesy ... 28
2.2.3. Nowoczesna infrastruktura ... 29
2.2.4. Możliwość dostępu i korzystania z kapitału naturalnego ... 29
2.2.5. Potencjał inwestycyjny i restrukturyzacyjny ... 30
2.2.6. Pracownicy i kultura organizacyjna ... 30
2.3. Wartości Grupy Kapitałowej TAURON ... 31
2.3.1. Misja, wizja ... 31
2.3.2. Wartości korporacyjne ... 32
2.3.3. Kodeks Odpowiedzialnego Biznesu ... 32
2.4. Model biznesowy Grupy TAURON ... 35
2.5. Zasady zarządzania Spółką TAURON Polska Energia S.A. ... 37
2.5.1. Zarząd TAURON Polska Energia S.A. ... 38
2.5.2. Rada Nadzorcza TAURON Polska Energia S.A. ... 39
2.5.3. Walne Zgromadzenie TAURON Polska Energia S.A. ... 42
2.5.4. Opis zasad zmiany Statutu TAURON Polska Energia S.A. ... 43
2.6. Zasady zarządzania Grupą TAURON ... 43

2.6.1. Kodeks Grupy TAURON ... 43
2.6.2. Założenia dokumentu Model Biznesowy i Operacyjny Grupy TAURON ... 43
2.7. Organizacja Grupy Kapitałowej TAURON ... 44
2.7.1. Organizacja procesowa ... 44
2.7.2. Organizacja obszarowa ... 45
2.7.3. Organizacja formalno-prawna ... 46
2.8. Zmiany w zasadach zarządzania TAURON Polska Energia S.A. oraz Grupą Kapitałową TAURON ... 47
2.9. Strategia i model biznesowy Grupy Kapitałowej TAURON w kontekście wymagań dla ochrony klimatu ... 50
2.10. Wskaźniki GRI opisane w niniejszym rozdziale ... 54
3. WARUNKI OTOCZENIA WYZNACZAJĄCE WYBÓR STRATEGII GRUPY KAPITAŁOWEJ TAURON ORAZ JEJ ZAŁOŻENIA ... 56
3.1. Warunki otoczenia wyznaczające wybór strategii Grupy TAURON w ujęciu długo, średnio i krótkookresowym oraz założenia tej strategii ... 56
3.1.1. Grupa TAURON na tle największych wyzwań światowych – pandemia koronawirusa ... 56
3.1.2. Grupa TAURON na tle największych wyzwań światowych - zmiany klimatyczne i niewystarczalność zasobów ... 56
3.1.3. Grupa TAURON na tle rynku w perspektywie krótko, średnio i długoterminowej – Europa ... 57
3.1.4. Grupa TAURON na tle rynku w perspektywie krótko, średnio i długoterminowej – Polska ... 61
3.2. Determinanty strategiczne Grupy Kapitałowej TAURON wynikające z otoczenia zewnętrznego ... 63
3.3. Strategia Grupy Kapitałowej TAURON i Zielony Zwrot TAURONA ... 69
3.4. Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności kapitałowej Grupy TAURON w odniesieniu do kapitałów 71
3.5. Wskaźniki GRI opisane w niniejszym rozdziale ... 74
4. POLITYKI STOSOWANE W GRUPIE KAPITAŁOWEJ TAURON I PROCESY NALEŻYTEJ STARANNOŚCI ORAZ PREZENTACJA WYNIKÓW ICH STOSOWANIA ... 75
4.1. PRO Kliencka Polityka Społeczna Grupy TAURON ... 75
4.2. Polityka Różnorodności w Grupie TAURON ... 90
4.3. Polityka Środowiskowa Grupy TAURON ... 94
4.4. Polityka Klimatyczna Grupy TAURON ... 110
4.5. Polityka Poszanowania Praw Człowieka w Grupie TAURON ... 134
4.6. Polityka Zarządzania Kapitałem Ludzkim w Grupie TAURON ... 135
4.7. Polityka Rekrutacji, Selekcji i Adaptacji Pracowników Spółek Grupy TAURON ... 146
4.8. Polityka Antykorupcyjna Grupy TAURON ... 148
4.9. Polityka BHP Grupy TAURON ... 152
4.10. Strategiczna Agenda Badawcza ... 156
4.11. Korporacyjna Polityka Zakupowa Grupy TAURON ... 161
4.12. Kodeks Postępowania dla Kontrahentów Spółek Grupy TAURON ... 161
4.13. Polityka ochrony danych osobowych dla podmiotów w Grupie TAURON ... 162
4.14. Polityka przestrzegania Zasad Etyki oraz przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji w Grupie TAURON ... 164

4.15. Procedury należytej staranności w Grupie TAURON ... 165
4.15.1. Procedura kontroli i audytu wewnętrznego ... 165
4.15.2. Najistotniejsze aspekty w zakresie kontroli wewnętrznej i zarządzanie ryzykiem w odniesieniu do procesu sporządzania sprawozdań finansowych i skonsolidowanych sprawozdań finansowych ... 166
4.16. Wskaźniki GRI opisane w niniejszym rozdziale ... 167
5. GŁÓWNE RYZYKA W GRUPIE KAPITAŁOWEJ TAURON I ZARZĄDANIE NIMI ... 169
5.1. Czego Grupa TAURON spodziewa się w efekcie zmian regulacyjnych i rynkowych ... 169
5.2. Model trzech linii obrony ... 169
5.3. Cel i zasady zarządzania ryzykiem w Grupie Kapitałowej TAURON ... 170
5.4. Strategia zarządzania ryzykiem w Grupie TAURON ... 170
5.4.1. Architektura systemu zarządzania ryzykiem ... 171
5.4.2. Proces zarządzania ryzykiem ... 172
5.4.3. Role i odpowiedzialności uczestników systemu zarządzania ryzykiem ... 173
5.4.4. Zasady kontroli i monitorowania ryzyka ... 174
5.4.5. Narzędzia zarządzania ryzykiem ... 175
5.4.6. Model ryzyk ... 175
5.4.7. Ocena adekwatności i funkcjonowania systemu zarządzania ryzykiem ... 175
5.5. Ryzyka związane ze zrównoważonym rozwojem Grupy TAURON ... 176
5.5.1. Ryzyko społeczne ... 176
5.5.2. Ryzyko związane ze zmianami klimatu ... 177
5.5.2.1. Ryzyko fizyczne ... 177
5.5.2.2. Ryzyko klimatu związane z przejściem ... 179
5.5.3. Ryzyko zarządzania kapitałem ludzkim ... 180
5.5.4. Ryzyko BHP ... 181
5.5.5. Ryzyko komunikacji wewnętrznej ... 182
5.5.6. Ryzyko środowiskowe ... 183
5.5.7. Ryzyko procesu zakupowego ... 184
5.5.8. Ryzyko prawne ... 184
5.5.9. Ryzyko Compliance ... 185
5.6. Profilowe wskaźniki GRI opisane w niniejszym rozdziale ... 187
6.INDEKS GRI ... 188

# LIST PREZESA ZARZĄDU

Szanowni Państwo,

**miniony rok był dla nas niezwykle intensywny, ważny i bogaty w doświadczenia. Ostatnie miesiące to czas wielu wyzwań i zmian, ale także miejsce na realizację konkretnych celów, które śmiało możemy dziś nazwać wspólnym sukcesem. Szybko i sprawnie dostosowaliśmy się do nowych realiów, a wprowadzone procedury funkcjonowania spółek, działających w warunkach pandemii Covid-19, pozwoliły na zapewnienie ciągłości produkcji i dostaw energii elektrycznej naszym klientom.**

Naszym niezmiennym priorytetem pozostaje rozwój odnawialnych źródeł energii. W grudniu 2020 r. zakończyliśmy realizację pierwszej farmy fotowoltaicznej usytuowanej na terenach poprzemysłowych w Jaworznie, należących do Grupy. Energia wygenerowana przez tę instalację zasili ponad dwa tysiące gospodarstw domowych.

Dysponujemy również dziewięcioma farmami wiatrowymi na lądzie o łącznej mocy 381 MW, a do 2025 r. chcemy zwiększyć ten potencjał do ponad 1000 MW mocy zainstalowanej. Wpisując się w międzynarodowe trendy, w rezultacie prowadzonych działań z zakresu rozwoju energetyki prosumenckiej, przyłączyliśmy do swojej sieci dystrybucyjnej niemal 100 tys. mikroinstalacji OZE o łącznej mocy 658 MW.

W minionym roku zakończyliśmy również budowę ostatnich projektów w obszarze energetyki konwencjonalnej – bloku węglowego o mocy 910 MW w Jaworznie i bloku gazowo-parowego o mocy 450 MW w Stalowej Woli. Są to efektywne, nowoczesne jednostki wytwórcze, przystosowane do spełnienia wymagających norm z zakresu ochrony środowiska, które będą stanowiły istotny element bezpieczeństwa energetycznego kraju.

**Podobnie jak w latach poprzednich, również w 2020 roku, podejmowaliśmy szereg inicjatyw mających na celu zagwarantowanie środków finansowych potrzebnych dla zrównoważonego rozwoju Grupy TAURON.** W tym miejscu warto wspomnieć o pierwszej w Polsce emisji obligacji zrównoważonego rozwoju, w ramach której wyemitowaliśmy pięcioletnie obligacje o wartości 1 mld zł z przeznaczeniem na transformację energetyczną Grupy.

Zależy nam na tym, by Sprawozdanie, które składamy na Państwa ręce było kompleksowym i przejrzystym dokumentem, prezentującym zależności między modelem biznesowym Grupy, opisaną wskaźnikami niefinansowymi Strategią oraz niezbędnymi do jej realizacji politykami i procedurami należytej staranności. Istotne miejsce w Sprawozdaniu zajmuje omówienie kwestii ryzyk i metod zarządzania nimi.

Układ i treść publikacji opierają się na strukturze i wytycznych międzynarodowego standardu raportowania GRI (Global Reporting Index). Dzięki prezentacji naszej działalności chcemy przybliżyć interesariuszom, a szczególnie inwestorom, instytucjom finansowym, ubezpieczycielom oraz klientom, działania oraz kierunki rozwoju Grupy Kapitałowej TAURON.

**Mimo licznych wyzwań stojących przed polskim sektorem energetycznym jestem przekonany, że konsekwentna realizacja założeń zapoczątkowanego w maju 2019 roku Zielonego Zwrotu TAURONA pozytywnie wpłynie na pozycję rynkową i perspektywy Grupy TAURON.**

W 2021 roku stawiamy na dalszy rozwój i nowoczesność, jednocześnie nie zapominając o wcześniejszym dorobku. Będziemy dążyć do tego, by utrzymać stabilność finansową, uwzględnić interesy interesariuszy, zapewnić pracownikom poczucie bezpieczeństwa, a inwestorom wymierne korzyści.

W minionym roku wielokrotnie mogłem się przekonać, że sukces TAURONA zależy przede wszystkim od ludzi tworzących firmę – ich zdolności do radzenia sobie w trudnych okolicznościach, umiejętności elastycznego reagowania i podejmowania właściwych decyzji. To właśnie im należą się szczególne podziękowania.

W imieniu Zarządu TAURON Polska Energia S.A. dziękuję również wszystkim zewnętrznym interesariuszom za zaufanie, jakim nas obdarzają i zaangażowanie w budowę wartości Grupy TAURON.

Z wyrazami szacunku
Marek Wadowski

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

# 1. INFORMACJA O SPRAWOZDANIU I PODSTAWY PRAWNE

## 1.1. Informacje o zasadach i konstrukcji oraz metodyce Sprawozdania

Prezentowane Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych za 2020 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 2019 rokiem, przy czym rozszerzono go o treści dotyczące Grupy Kapitałowej TAURON w świetle największych światowych wyzwań, do jakich zaliczyć należy pandemię koronawirusa oraz zmiany klimatyczne i niewystarczalność zasobów. W Sprawozdaniu ujęto te spółki, które odpowiadają za generowanie 98% przychodów Grupy. W rezultacie uwzględniono w nim spółki: TAURON Polska Energia, TAURON Wydobycie, TAURON Wytwarzanie, Nowe Jaworzno Grupa TAURON, TAURON Ciepło, TAURON Ekoenergia, TAURON Dystrybucja, TAURON Nowe Technologie, TAURON Dystrybucja Pomiary, 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 2019 rok zostało opublikowane 1 kwietnia 2020 roku).

Ze względu na rosnącą wagę danych niefinansowych, po raz drugi w historii Grupy TAURON, zostało sporządzone Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych, stanowiące niezależny, samodzielny dokument. Wcześniej Grupa prowadziła tę sprawozdawczość z udziałem Oświadczenia na temat danych niefinansowych, stanowiącego część Sprawozdania Zarządu z działalności TAURON Polska Energia S.A. oraz Grupy Kapitałowej TAURON za zakończony rok obrotowy.

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.

W tworzeniu dokumentu uczestniczył zewnętrzny doradca z ramienia Instytutu Rachunkowości i Podatków. Wszystkie opublikowane w Sprawozdaniu treści zostały ponadto poddane audytowi wewnętrznemu.

## 1.2. Metodyka raportowania

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 Disclousers, 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 oraz zasadą materialności oraz dbałością o to, by przekaz kierowany do interesariuszy był wiarygodny i kompleksowy. Przy redagowaniu tekstów zastosowano zasadę zwięzłości oraz zasadą powiązania przedstawionych informacji. W działaniach raportujących wykorzystano także zasadę uwzględnienia relacji z interesariuszami.

## 1.4. Mapowanie interesariuszy

Każda z grup interesariuszy Grupy ma wobec niej inne oczekiwania i wymagania, a także w odmienny sposób wpływa na jej funkcjonowanie. Również wobec każdej z nich, TAURON od wielu lat prowadzi politykę społecznej odpowiedzialności zarówno na szczeblu całej Grupy, jak i poszczególnych spółek. Wszystkie te działania mają na celu dążenie do budowy tzw. zrównoważonej wartości poprzez łączenie wartości dla akcjonariuszy z wartością dla pozostałych 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.

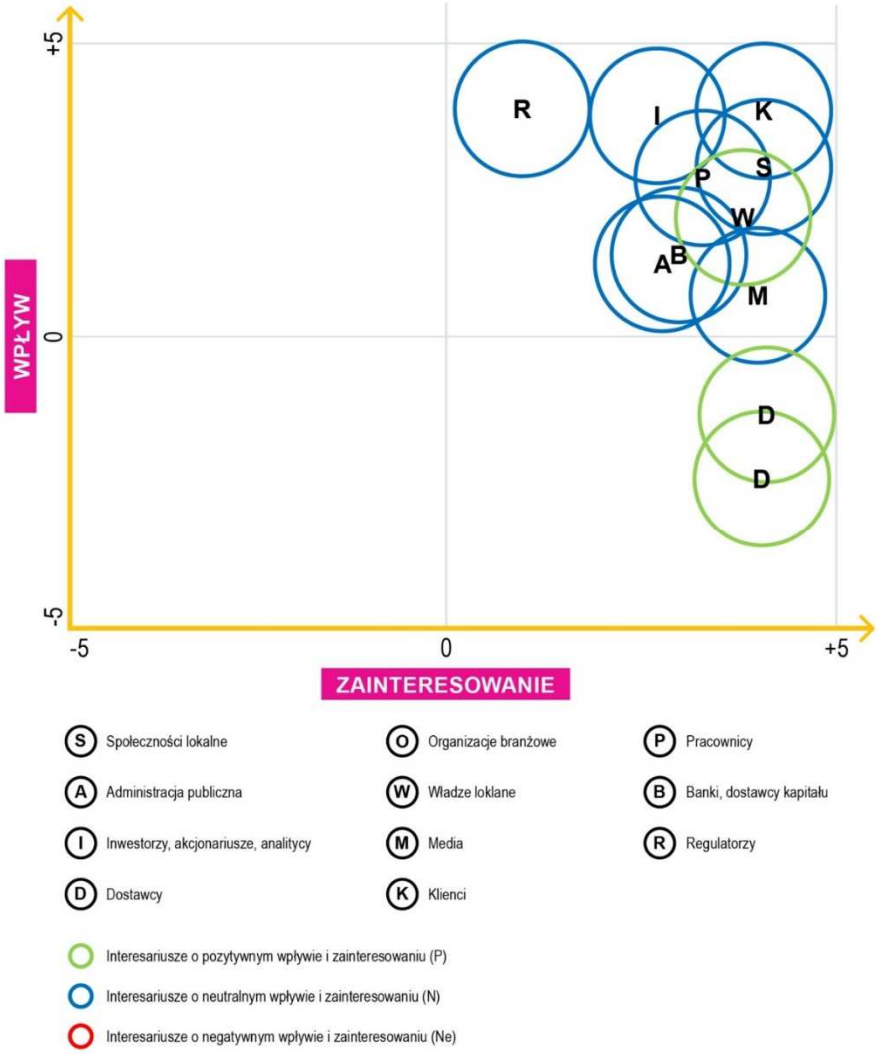
Wychodząc z powyższego celu w grudniu 2019 roku, współpracując z ekspertami z Akademii Górniczo-Hutniczej oraz Instytutu Rachunkowości i Podatków, został przeprowadzony proces identyfikowania i mapowania interesariuszy Grupy Kapitałowej TAURON. Uznano go za wyjściowy i podstawowy etap budowy funkcjonalności 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.




*Rysunek nr 1. Macierz Johnsona&Scholesa obrazująca mapę interesariuszy Grupy Kapitałowej TAURON w 2019 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 2020.

## 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, macierz Johnsona&Scholesa (rozdział 1.4);
- standard AA1000 Stakeholder Engagement Standard – 2015 Edition (tzw. standard AA1000 SES).

Wychodząc z powyższych założeń, przy współpracy z ekspertami z Akademii Górniczo-Hutniczej oraz Instytutu Rachunkowości i Podatków, w okresie grudzień 2020 - styczeń 2021 roku został przeprowadzony proces doboru istotnych aspektów raportowania, z zaangażowaniem kluczowych interesariuszy, wydzielonych w macierzy Johnsona&Scholesa.

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 zakresach 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.

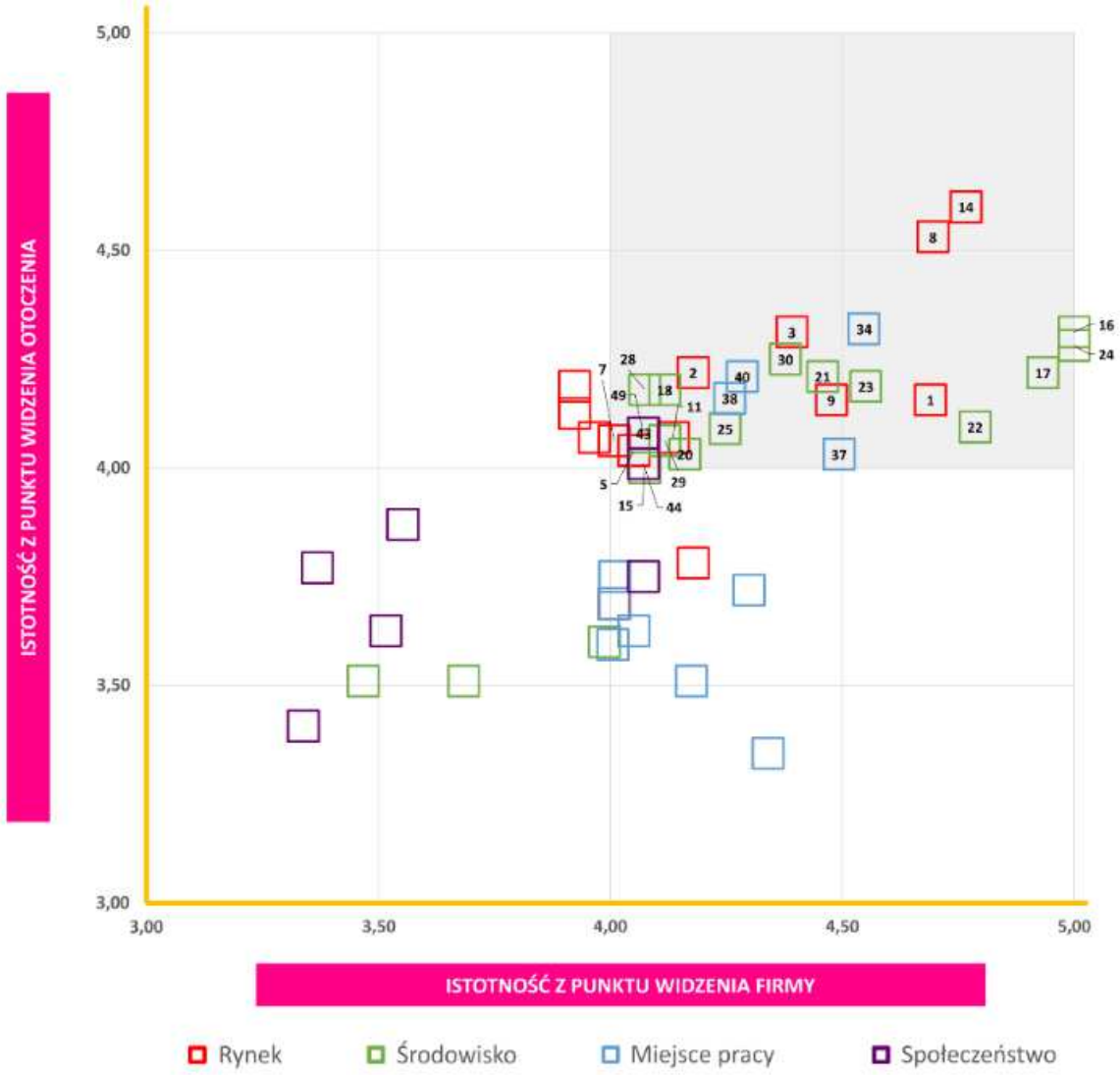
W związku z ograniczeniami epidemicznymi oba typy badań były prowadzone on-line. Badania ilościowe oparto na ankietach internetowych, zaś badania jakościowe na indywidualnych wywiadach z ekspertami, prowadzonych w aplikacjach elektronicznych, a także na warsztatach on-line, realizowanych z użyciem platform 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 18.12.2020 roku 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. Badanie ilościowe zostało przeprowadzone między 15.12.2020 r., a 6.01.2021 r.. 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 za rok 2020 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 2020. 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 ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU |
|---|---|---|
| 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, redukowanie 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 (pomiary, 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 opisane w niniejszym rozdziale

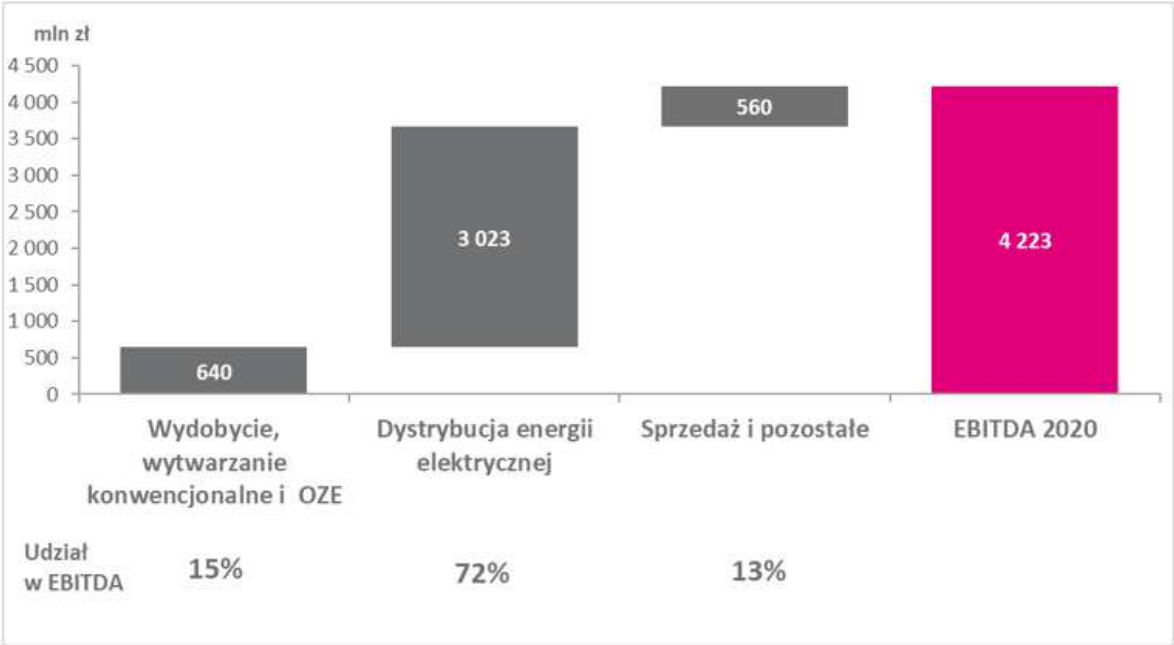
- GRI 101 Założenia i podstawy raportowania
- GRI 102-14 Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla
- GRI 102-40 Lista grup interesariuszy organizacji
- GRI 102-42 Proces identyfikacji i selekcji angażowanych grup interesariuszy
- GRI 102-43 Podejście do angażowania interesariuszy włączając częstotliwość 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. PROCES I ŁAŃCUCH TWORZENIA WARTOŚCI ORAZ MODEL BIZNESOWY I OPERACYJNY GRUPY KAPITAŁOWEJ TAURON

Grupa Kapitałowa TAURON jest w pełni zintegrowaną grupą energetyczną, której działalność obejmuje wszystkie elementy łańcucha wartości dla energii elektrycznej i ciepła: od wydobycia i pozyskania surowca energetycznego, przez wytwarzanie, dystrybucję i sprzedaż do klientów końcowych.

Grupę tworzą autonomiczne spółki prawa handlowego. Na jej czele stoi spółka TAURON Polska Energia S.A. (z siedzibą w Katowicach) jako jednostka dominująca (nazywana dalej zamiennie Spółką). Grupa Kapitałowa TAURON jest jednym z największych przedsiębiorstw energetycznych w Polsce.

Model biznesowy Grupy pokrywa się z łańcuchem wartości: od wytworzenia i pozyskania paliwa energetycznego, przez produkcję, obrót i dystrybucję energii elektrycznej i ciepła, po sprzedaż do odbiorców końcowych. W odpowiedzi na bieżące i przyszłe wyzwania, łańcuch wartości poszerzony został o ekosystem innowacji oraz tzw. nowe biznesy, które tworzone są na styku ekosystemu innowacji i podstawowych segmentów działalności. W ich ramy wchodzi również stopniowe przechodzenie z linearnego cyklu działania na układ zamknięty, co przyczynia się do realizacji założeń ekonomii cyrkularnej. Na rysunku nr 3 przedstawiono obszary biznesowe w łańcuchu wartości pod kątem kontrybucji w generowaniu EBITDA Grupy TAURON.




*Rysunek nr 3. Podział EBITDA w łańcuchu wartości Grupy Kapitałowej TAURON w 2020 roku*

Grupa Kapitałowa TAURON jest największym dystrybutorem energii elektrycznej w kraju. Za pomocą sieci dystrybucyjnych o długości ponad 241 tys. km dostarcza energię elektryczną do ponad 5,7 mln odbiorców, na terenie obejmującym powierzchnię ok. 57,9 tys. km2, co stanowi ponad 18,5 procent powierzchni kraju. Wolumen dystrybucji energii elektrycznej TAURON w 2020 r. wyniósł 50,26 TWh. W obszarze sprzedaży energii elektrycznej do odbiorców końcowych, Grupa TAURON zajmuje drugie miejsce, z wolumenem sprzedaży około 28,5 TWh rocznie. Pod względem wolumenu produkcji Grupa TAURON jest natomiast trzecim wytwórcą energii elektrycznej na polskim rynku, z produkcją roczną na poziomie 11,4 TWh netto i z mocą zainstalowaną równą 6,1 GW. Do produkcji energii elektrycznej, instalacje konwencjonalne Grupy wykorzystują węgiel kamienny i biomasę, jednostki będące źródłami odnawialnymi wykorzystują energię wiatru, energię spadku wody i promieniowania słonecznego. Grupa Kapitałowa TAURON zarządza 9 elektrowniami wiatrowymi, 34 elektrowniami wodnymi oraz eksploatuje 1 180 km sieci ciepłowniczych. W 2020 zakończono budowę elektrowni fotowoltaicznej o mocy 5 MW na terenach poprzemysłowych w Jaworznie należących do Grupy TAURON, a na etapie finalizacji jest budowa farm fotowoltaicznych o łącznej mocy 6 MW w Choszcznie.

Model biznesowy jest elementem realizacji Strategii Grupy i poprzez ustrukturyzowanie działań, ułożenie ich w logiczne, współdziałające procesy biznesowe, pozwala optymalizować budowanie wartości Grupy TAURON

jako całości, wykorzystując efekty skali prowadzonego biznesu i synergii, wynikających ze współpracy poszczególnych ogniw łańcucha wartości.

Wartość w Grupie TAURON jest budowana w oparciu o procesy przetwarzania i przekształcania kapitałów oraz przy uwzględnieniu dźwigni wartości Grupy TAURON, które zostały omówione odpowiednio w rozdziale 2.1 i 2.2 niniejszego Sprawozdania. Realizacja procesów w oparciu o kapitały odbywa się przy ścisłym zachowaniu i przestrzeganiu wartości Grupy, które przedstawiono w podrozdziale 2.3 oraz przy zastosowaniu efektywnego modelu biznesowego, zaprezentowanego w podrozdziale 2.4 oraz zasad zarządzania, pokazanych w podrozdziale 2.5. Model biznesowy oraz zasady zarządzania są z kolei punktem wyjścia dla realizacji Strategii Grupy. Poprzez ustrukturyzowanie działań, ułożenie ich w logiczne, współdziałające procesy biznesowe, możliwym jest optymalne budowanie wartości Grupy TAURON jako całości, wykorzystującej efekty skali prowadzonego biznesu oraz synergii, wynikających ze współpracy poszczególnych ogniw łańcucha wartości.

## 2.1. Nasze kapitały i relacje pomiędzy nimi

Grupa TAURON tworzy wartość dla akcjonariuszy między innymi poprzez inwestycje w nowoczesną energetykę i wzmacnianie pozycji finansowej. Budowa wartości możliwa jest dzięki procesom przetwarzania i przekształcania kapitałów Grupy TAURON – finansowego, naturalnego, produkcyjnego, ludzkiego, intelektualnego i społecznego.

### 2.1.1. Kapitał finansowy Grupy TAURON

Kapitał finansowy jest niezwykle istotny zarówno dla bieżącego funkcjonowania Grupy TAURON, jak i dla jej rozwoju w przyszłości. Źródłami finansowania są: kapitał własny spółki, środki wypracowane w ramach prowadzonej działalności biznesowej oraz zobowiązania. Grupa realizuje szereg kapitałochłonnych inwestycji, głównie w obszarze dystrybucji. W roku 2020 wartość inwestycji wyniosła ponad 4 mld zł.

Inwestycje w sektorze elektroenergetycznym i działania na rzecz transformacji w kierunku gospodarki niskoemisyjnej, są i będą wspierane środkami finansowymi UE. Konieczne jest, aby otrzymane wsparcie umożliwiało rozwijanie bezemisyjnych technologii produkcji, przy zachowaniu konkurencyjności. Sektor finansowy coraz bardziej ogranicza swoje zaangażowanie w finansowanie działalności związanej z emisją gazów cieplarnianych. Jest to efektem nowych regulacji wspierających finansowanie działalności zrównoważonej środowiskowo.

Grupa TAURON, korzysta z zewnętrznego finansowania w postaci kredytów i emisji obligacji, a także z funduszy celowych i innych instrumentów wspierających nowoczesne, zrównoważone inwestycje.

W 2020 roku Grupa TAURON wyemitowała obligacje o wartości 1 mld złotych zł na transformację energetyczną Grupy. Była to pierwsza w Polsce emisja obligacji Zrównoważonego Rozwoju. Środki pozyskane z tej operacji będą przeznaczone na realizację Zielonego Zwrotu TAURONA.

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 2018-2020 przedstawione zostały w tabeli nr 2.

*Tabela nr 2. Kluczowe dane dotyczące kapitału finansowego Grupy Kapitałowej TAURON w latach 2018-2020*

| Kluczowe dane dotyczące kapitału | 2020 | 2019 | 2018 |
|---|---|---|---|
| Kapitał własny [mln zł] | 16 412 | 19 093 | 18 428 |
| Aktywa trwałe [mln zł] | 31 736 | 35 052 | 32 596 |
| WRA Segmentu Dystrybucja [mln zł] | 18 255 | 17 470 | 16 940 |
| Dług netto [krotność] | 2,5x | 2,8x | 2,5x |
| Nakłady inwestycyjne [mln zł] | 4 039 | 4 128 | 3 838 |

Zarządzanie kapitałem finansowym odbywa się w Grupie TAURON poprzez:

- utrzymywanie stabilności finansowej dzięki działaniom optymalizującym wydatki i strukturę aktywów,
- realizację programu inwestycyjnego i racjonalizowanie ponoszonych nakładów,
- konsekwentną realizację planu optymalizacji finansowania,

- rozwijane partnerstwo kapitałowe w ramach inicjatyw Corporate Venture Capital,
- zwiększanie udziału przychodów z rynku regulowanego (rynek mocy),
- współpracę z bankami i instytucjami finansowymi,
- poszukiwanie optymalnych źródeł finansowania,
- preferencyjne pożyczki do kredytowania inwestycji środowiskowych,
- zabezpieczenie ryzyka finansowego,
- efektywne zarządzanie płynnością poprzez usługę cash poolingu.

Rezultaty osiągnięte w ramach zarządzania kapitałem finansowym Grupy Kapitałowej TAURON zostały przedstawione w tabeli nr 3.

*Tabela nr 3. Osiągnięte przez Grupę Kapitałową TAURON w latach 2018-2020 rezultaty w ramach zarządzania kapitałem finansowym*

| Osiągnięte rezultaty | 2020 | 2019 | 2018 |
|---|---|---|---|
| Przychody ze sprzedaży [mln zł] | 20 850 | 19 558 | 18 122 |
| EBITDA [mln zł] | 4 223 | 3 599 | 3 492 |
| Marża EBITDA [%] | 20,3% | 18,4% | 19,3% |
| Przepływy z działalności operacyjnej [mln zł] | 4 042 | 2 036 | 2 223 |
| Dług netto/EBITDA [krotność] | 2,5x | 2,8x | 2,5x |
| Zysk (strata) netto [mln zł] | (2 488) | (12) | 207 |
| Długoterminowy rating* | BBB- | BBB | BBB |

** 21 maja 2020 r. agencja ratingowa Fitch potwierdziła długoterminowe ratingi spółki TAURON Polska Energia w walucie krajowej i zagranicznej na poziomie „BBB-" z perspektywą stabilną.*

## 2.1.2. Kapitał naturalny Grupy TAURON

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. Dążeniem Grupy jest odpowiedzialne korzystanie z kapitałów naturalnych przy minimalizacji negatywnego wpływu na środowisko i klimat. Potwierdzeniem takiego podejścia jest kontynuacja działań wynikających z przyjętej przez Zarząd w 2019 roku Aktualizacji Kierunków Strategicznych, dzięki której w łańcuchu wartości Grupy TAURON będzie zmieniała się stopniowo waga poszczególnych kapitałów naturalnych, wykorzystywanych w procesach biznesowych. Zwrot w kierunku odnawialnych źródeł energii powoduje o sukcesywnym wzroście wykorzystania energii wiatru i promieniowania słonecznego oraz o zmniejszaniu korzystania z zasobów nieodnawialnych, tj. stałych paliw kopalnych czy wapienia.

Zmiany w sposobie wykorzystania kapitału naturalnego będą realizowane stopniowo, tak, aby zapewnić pewność w dostawie energii elektrycznej do klientów.

Obecnie Grupa TAURON dysponuje stabilną bazą surowców, zapewniającą zaopatrzenie konwencjonalnych aktywów wytwórczych oraz zewnętrznych odbiorców. Baza w postaci paliw kopalnych jest również gwarantem stabilnego wytwarzania energii w okresach zmiennych czy ekstremalnych warunków pogodowych, negatywnie wpływających na bezpieczeństwo systemu energetycznego.

Kapitał naturalny Grupy TAURON obejmuje odnawialne i nieodnawialne zasoby naturalne. Złoża zasobów nieodnawialnych są eksploatowane w sposób odpowiedzialny, racjonalny, uregulowany, usystematyzowany i zrównoważony.

Wykorzystywane przez Grupę TAURON zasoby i surowce przedstawione zostały w tabelach nr 4 i 5.

*Tabela nr 4. Złoża zasobów nieodnawialnych eksploatowane przez Grupę Kapitałową TAURON w 2020 roku*

| Ilość złóż | | Kopalina | Liczba Zakładów Górniczych | Sumaryczna powierzchnia obszarów górniczych km$^2$ | Zasoby operatywne mln ton |
|---|---|---|---|---|---|
| 8 | Kopalina podstawowa | węgiel kamienny | 3 | 218,77 | 340,3* |
| 1 | | kamień wapienny | 1 | 1,34 | 68,2 |
| 1 | Kopalina towarzysząca | metan | 1 | | |

** W przypadku zarówno TAURON Wydobycie, jak i Kopalni Wapienia „Czatkowice", zasoby zostały określone na podstawie stanu na 31.12.2019 r. pomniejszonego o wydobycie za rok 2020. Stan zasobów operatywnych na 31.12.2020 r. będzie znany w marcu br. po sporządzeniu operatu ewidencyjnego zasobów, który uwzględnia nie tylko ubytki związane z wydobyciem, ale również zmiany w zasobach złoża związane z dokładniejszym rozpoznaniem, stratami oraz dokonanymi przeklasyfikowanymi w zasobach.*

*Tabela nr 5. GRI 301-1. Surowce wykorzystywane w Grupie Kapitałowej TAURON w 2018, 2019 i 2020 roku*

| ŁĄCZNIE | **2020** | **2019** | **2018** |
|---|---|---|---|
| **SUROWCE NIEODNAWIALNE *** | | | |
| Węgiel netto [tony] | 4 888 015 | 6 082 657 | 7 271 605 |
| Węgiel produkcja netto [tony] | 4 541 216 | 3 784 980 | Nie raportowano |
| Muł [tony] | 249 980 | 315 247 | 311 511 |
| Gaz ziemny [m$^3$] | 12 067 032 | 8 220 614 | 8 413 515 |
| Olej opałowy [tony] | 26 324 | 26 575 | 30 642 |
| Olej napędowy [m$^3$] | 6 289 | 6 857 | 9 942 |
| Wapień [tony] | 197 288 | 252 865 | 316 793 |
| Wapień produkcja [tony] | 1 722 376 | 1 717 980 | 1 561 433 |
| **SUROWCE ODNAWIALNE** | | | |
| Biomasa agro [tony] | 124 203 | 88 220 | 71 189 |
| Biomasa leśna [tony] | 553 537 | 332 592 | 238 742 |

** Obejmuje zużycie i produkcję w spółkach Grupy.*

Wśród podstawowych surowców wykorzystywanych w Grupie stosowana jest zasada bliskości, przez co ograniczany jest ślad węglowy związany z transportem.

Odnawialnymi zasobami naturalnymi, z których korzysta Grupa, są:

- biomasa,
- woda wykorzystywana w 34 elektrowniach przepływowych i zbiornikowych oraz w procesach technologicznych energetyki konwencjonalnej,
- wiatr zasilający 9 elektrowni wiatrowych,
- energia słoneczna (w 2020 roku zakończono budowę elektrowni fotowoltaicznej o mocy 5 MW na terenach poprzemysłowych należących do Grypy TAURON, na etapie finalizacji jest budowa farm fotowoltaicznych o łącznej mocy 6 MW w Choszcznie. Obie lokalizacje farm fotowoltaicznych będą w pełni raportowane od 2021 r.).

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). Rezultaty osiągnięte przez Grupę TAURON w ramach powyższych działań w roku 2020 prezentuje tabela nr 6.

*Tabela nr 6. Maksymalne dobowe limity bezpośredniego poboru wody ze środowiska obowiązujące w roku 2020*

| Źródło | Maksymalna wartość dobowa m3/d | | |
|---|---|---|---|
| | Woda z odwodnienia ZG (w tym woda podziemna do wykorzystania na potrzeby ZG) | Woda podziemna | Woda powierzchniowa |
| TAURON Wydobycie | 137 348 (11 330) | | |
| TAURON Wytwarzanie | | 14 376 | 555 667** |
| TAURON Ciepło | | | 7 209,6 |
| TAURON Dystrybucja | | 13 | |
| 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.*

Narzędziami wspierającymi odpowiedzialne zarządzanie zasobami tworzącymi kapitał naturalny Grupy TAURON, wykraczającymi poza obligatoryjne warunki decyzji administracyjnych są: Polityka Środowiskowa Grupy TAURON oraz Polityka Klimatyczna Grupy TAURON. Polityki odnoszą się kompleksowo do wszelkiego rodzaju aktywności realizowanych w Grupie, wiążących się z oddziaływaniem na środowisko i korzystaniem z jego zasobów zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju.

Jednym z kluczowych przyjętych kierunków rozwoju Grupy jest zmierzanie do całkowitego wykorzystywania odpadów procesowych, które niemal w 100% stają się produktami i mogą być wykorzystane gospodarczo. Osiągnięcie tego celu jest realizowane m.in. poprzez minimalizowanie strumienia wytwarzanych odpadów dzięki innowacyjności produktów, zarządzanie łańcuchem dostaw i świadomy proces wycofania części aktywów z eksploatacji oraz promowanie wykorzystania odpadów powstałych w cyklu życia produktu i dzięki temu zmniejszenie ilości deponowanych w środowisku odpadów, poprzez wprowadzanie ich na rynek w celu ich wykorzystywania jako substytutów materiałów naturalnych.

Rezultaty osiągnięte w ramach powyższych działań przez Grupę TAURON w latach 2019-2020 prezentuje tabela nr 7.

*Tabela nr 7. Osiągnięte rezultaty w ramach zarządzania kapitałem naturalnym w Grupie Kapitałowej TAURON w 2018, 2019 i 2020 roku*

| **Osiągnięte rezultaty** | **2020** | **2019** | **2018** |
|---|---|---|---|
| Emisja bezpośrednia gazów cieplarnianych – $CO_2$ (tony) | 10 093 648 | 12 215 945 | 16 604 240 |
| Tlenki azotu – $NO_X$ (tony) | 7 491 | 10 709 | 16 105 |
| Dwutlenek siarki – $SO_2$ (tony) | 7 051 | 10 386 | 16 911 |
| Pył całkowity (tony) | 435 | 636 | 1 001 |
| Inne (tony)<br>(takie jak: HCl, HF, tlenek węgla, amoniak, metan, metale) | 34 882 | 33 522 | 37 000 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Całkowita ilość odpadów innych niż niebezpieczne (w tym odpady paleniskowe i odpady z wydobywania kopalin), (tony) | 1 729 672 | 1 366 974 | 3 540 064 |
| Odpady składowane (tony) | 8 958 | 5 539 | 4 639 |

### 2.1.3. Kapitał produkcyjny Grupy TAURON

Wartość bilansowa wszystkich aktywów Grupy TAURON, to 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 $CO_2$. 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 rok (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. W 2020 roku oddano do eksploatacji dwie wysokosprawne jednostki konwencjonalne: blok węglowy o mocy 910 MW w Jaworznie oraz blok gazowo-parowy o mocy 450 MW w Stalowej Woli. Jednostki te posiadają zawarte kontrakty w ramach Rynku Mocy i w kolejnych latach będą stanowiły istotną rolę w funkcjonowaniu Krajowego Systemu Elektroenergetycznego. Dodatkowo, zakończono budowę elektrowni fotowoltaicznej o mocy 5 MW na terenach poprzemysłowych należących do Grypy TAURON, a na etapie finalizacji jest budowa farm fotowoltaicznych o łącznej mocy 6 MW w Choszcznie.

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 nagłe zjawiska pogodowe związane ze zmianą klimatu.

W 2020 roku największe nakłady w obszarze Wytwarzanie poniesiono na finalizację budowy bloku energetycznego klasy 910 MW w Jaworznie oraz na dostosowanie jednostek wytwórczych do nowych norm środowiskowych.

Kluczowe dane dotyczące kapitału produkcyjnego Grupy TAURON w latach 2018-2020 przedstawione zostały w tabeli nr 8.

*Tabela nr 8. Kluczowe dane dotyczące kapitału produkcyjnego Grupy Kapitałowej TAURON w latach 2018-2020*

| **Kluczowe dane dotyczące kapitału** | **2020*** | **2019** | **2018** |
|---|---|---|---|
| Zakłady górnicze wydobywające węgiel kamienny | 3 | 3 | 3 |
| Elektrownie węglowe (liczba) | 6 | 5 | 5 |
| Elektrownie węglowe (moc zainstalowana) | 5,2 GWe; 1,3 GWt | 4,3 GWe; 1,35 GWt | 4,3 GWe; 1,2 GWt |
| Elektrociepłownie (liczba) | 4 | 4 | 4 |
| Elektrociepłownie (moc zainstalowana) | 0,35 GWe; 1,2 GWt | 0,35 GWe; 1,2 GWt | 0,35 GWe; 1,2 GWt |
| Sieci ciepłownicze własne - TAURON Ciepło (długość) | 888 km | 857 km | 844 km |
| Sprzedaż ciepła | 11,6 PJ | 12,0PJ | 12,4 PJ |
| Elektrownie wodne (liczba) | 34 | 34 | 34 |
| Elektrownie wodne (moc zainstalowana) | 133 MW | 133 MW | 133 MW |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Elektrownie wiatrowe (liczba) | 9 | 9 | 4 |
| Elektrownie wiatrowe (moc zainstalowana) | 381 MW | 381 MW | 201 MW |
| Linie dystrybucyjne en. el. (długość) | 241,6 tys. km | 237 tys. km | 235 tys. km |
| Transformatory (dystrybucja) | 60,9 tys. | 58,9 tys. | 58,8 tys |
| Stacje SN/nN | 59,1 tys. | 60,9 tys. | 59,8 tys |
| Stacje WN/SN | 493 | 491 | 490 |
| Nakłady inwestycyjne (mld zł) | 4 039 | 4 128 | 3 838 |
| Amortyzacja (mld zł) | 1 954 | 1 992 | 1 839 |

** Stan na 31.12.2020 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;
- nowe moce w nowoczesne moce wytwórcze, kluczowe dla bezpieczeństwa energetycznego;
- dostosowywanie jednostek wytwórczych do warunków pracy obowiązujących po 2021 roku, wynikających z wprowadzenia Konkluzji BAT;
- rozwój i modernizację sieci ciepłowniczej;
- inwestycje mające na celu poprawę efektywności wydobycia węgla.

Rezultaty osiągnięte przez Grupę TAURON w latach 2018-2020 w ramach zarządzania kapitałem produkcyjnym przedstawione zostały w tabeli nr 9.

*Tabela nr 9. GRI 301-1, EU2. Rezultaty osiągnięte przez Grupę Kapitałową TAURON w latach 2018-2020 w ramach zarządzania kapitałem produkcyjnym*

| Osiągnięte rezultaty | 2020 | 2019 | 2018 |
|---|---|---|---|
| Produkcja węgla handlowego w grupach segmentowych: miały, średnie, grube, ekogroszek | 4,54 mln Mg | 3,78 mln Mg | 5,01 mln Mg |
| Produkcja energii elektrycznej netto | 11,4 TWh | 12,7 TWh | 14,9 TWh |
| w tym produkcja en. el. z OZE | 2,0 TWh | 1,4 TWh | 0,97 TWh |
| Dystrybucja ciepła | 8,44 PJ | 8, 51 PJ | 8, 78 PJ |
| Wytworzone ciepło | 11,63 PJ | 10,85 PJ | 11,29 PJ |
| Dystrybucja energii elektrycznej | 50,26 TWh | 51,73 TWh | 51,97 TWh |

## 2.1.4. Kapitał ludzki Grupy TAURON

Kapitał ludzki Grupy TAURON to pracownicy: ich wiedza, doświadczenie, umiejętności, postawy i motywacja. Przyszłość Grupy zależeć będzie od wielu czynników, jednak najistotniejszy wpływ będą mieli pracownicy.

Rozpiętość działalności biznesowej Grupy, zarówno geograficzna, jak i obszarów kompetencyjnych, przy zatrudnieniu ponad 25,5 tys. pracowników, istotnie wpływa na złożoność procesu zarządzania kapitałem ludzkim. W zależności od miejsca pracy pracownika, zarządzanie kapitałem ludzkim i organizacja polityki personalnej są odpowiednio dostosowywane pod kątem szkoleń i rozwoju, poprawy przepływu informacji, możliwości rozwoju kariery zawodowej oraz zapewnienia konkurencyjnych warunków pracy. Cyklicznie

przeprowadzane 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. Niezwykle ważne jest również zachowanie standardów w zakresie przestrzegania we wszystkich spółkach Grupy TAURON zasad etyki, poszanowania różnorodności oraz przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji.

Wszystkie działania na rzecz pracowników są także istotne z uwagi na prognozowane zmiany demograficzne i spadającą liczbę osób aktywnych zawodowo. Grupa TAURON tworząc miejsca pracy dąży do przyciągania najlepszych pracowników. W tym celu tworzone są klasy patronackie z ofertą dopasowaną do przyszłych potrzeb kadrowych spółek Grupy. Podejmowanych jest też szereg inicjatyw, które wzmacniają wizerunek Grupy Kapitałowej TAURON, jako dobrego i pożądanego pracodawcy.

Kluczowe dane dotyczące kapitału ludzkiego Grupy TAURON dla lat 2018-2020 zostały przedstawione w tabeli numer 10.

*Tabela nr 10. Kluczowe dane dotyczące kapitału ludzkiego w Grupie Kapitałowej TAURON w latach 2018–2020*

| **Kluczowe dane** | **2020** | **2019** | **2018** |
|---|---|---|---|
| Liczba pracowników (w osobach na dzień 31.12) | 25 572 | 26 086 | 25 829 |
| Udział kobiet wśród pracowników | 21,5% | 21,4% | 21,5% |
| Udział mężczyzn wśród pracowników | 78,5% | 78,6% | 78,5% |
| Udział pracowników z wykształceniem wyższym | 34,8% | 33,8% | 33,2% |
| Udział pracowników z wykształceniem średnim | 43,5% | 43,3% | 43,1% |
| Udział pracowników z wykształceniem zawodowym i podstawowym | 21,7% | 22,9% | 23,7% |
| Wskaźnik rotacji | 6,67% | 6,51% | 6,45% |

Zarządzanie kapitałem ludzkim jest realizowane w Grupie Kapitałowej TAURON przede wszystkim przez:

- zarządzanie kompetencjami pracowników zgodnie z Modelem Kompetencyjnym Grupy TAURON,
- rozmowy rozwojowe jako narzędzia wspierające proces Zarządzania przez Cele, którego głównym założeniem jest rozwój kompetencji pracownika poprzez dialog pomiędzy przełożonym a pracownikiem,
- cykliczne badania opinii pracowników Grupy TAURON, których wyniki stają się punktem wyjścia do podejmowania inicjatyw mających na celu poprawę zadowolenia i komfortu pracy, a przez to podniesienie efektywności biznesowej,
- działania mające na celu eliminację ryzyka wystąpienia luki pokoleniowej, poprzez aktywną współpracę ze szkołami,
- realizację projektu w ramach Programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój (PO WER) pn. Wypracowanie modelu programu kształcenia zawodowego i praktycznego w branży elektryczno-energetycznej i aktywne włączanie się w Grupy TAURON w strategię na rzecz odpowiedzialnego rozwoju w zakresie kształcenia dualnego,
- aktywne zaangażowanie w kształtowanie akademickich ścieżek kształcenia,
- współpracę z licznymi placówkami edukacyjnymi oraz dopasowywanie oferty praktyk i staży w spółkach Grupy,
- wspieranie idei dzielenia się wiedzą i kompetencjami poprzez realizację programów takich jak Trenerzy Wewnętrzni czy Rozwój do Kwadratu,
- działania mające na celu rozwijanie świadomości pracowników w zakresie cyberbezpieczeństwa w kontekście pracy zdalnej,
- promowanie kultury uczenia się i dzielenia się wiedzą, poprzez autorskie i innowacyjne programy rozwojowo-szkoleniowe,
- rozwój kompetencji liderów, poprzez dedykowane programy rozwojowe oraz studia podyplomowe,
- dostęp do najnowszej wiedzy eksperckiej oraz aktualnych trendów rynkowych z różnych dziedzin życia w ramach cyklicznych wykładów Uniwersytetu Otwartego Grupy TAURON,

- program Zarządzania Talentami, który ma na celu wsparcie procesu rozwoju pracowników oraz wykorzystania ich potencjału w Grupie TAURON,
- aktywne wykorzystywanie platformy e-learningowej do realizacji szkoleń, mających na celu rozwój wiedzy branżowej i umiejętności interpersonalnych,
- dbanie o dobrostan pracowników, poprzez podejmowanie szeregu akcji promujących zdrowy i aktywny tryb życia oraz uelastycznianie czasu pracy,
- programy dla młodych rodziców oraz kobiet wracających do pracy po urodzeniu dziecka,
- warsztaty dla pracowników w wieku przedemerytalnym,
- poprawę efektywności poprzez optymalizację wykorzystania kompetencji wewnątrz Grupy,
- zapewnienie konkurencyjności systemów wynagradzania, poprzez wdrażanie przejrzystych, motywacyjnych i opartych na warunkach rynkowych zasad,
- pakiety świadczeń pracowniczych uwzględniające potrzeby pracowników,
- zwiększenie efektywności pracy poprzez wprowadzenie rozwiązań cyfrowych.

Aktywnie zarządzając kapitałem ludzkim Grupa TAURON osiągnęła w latach 2018-2020 rezultaty zaprezentowane w tabeli nr 11.

*Tabela nr 11. Osiągnięte rezultaty w ramach zarządzania kapitałem ludzkim w Grupie Kapitałowej TAURON w latach 2018–2020*

| Osiągnięte rezultaty | 2020 | 2019 | 2018 |
|---|---|---|---|
| Liczba godzin szkoleniowych | 295 tys. | 478 tys. | 449 tys. |
| Liczba uczestników Uniwersytetu Otwartego Grupy TAURON (w 2020 liczba odsłon w Tauronecie) | 7 tys. | 2,7 tys. | 785 |
| Liczba szkoleń przeprowadzonych przez Trenerów Wewnętrznych | 84 | 167 | 215 |
| Liczba Trenerów Wewnętrznych | 86 | 83 | 76 |
| Liczba osób przeszkolonych przez Trenerów Wewnętrznych | 1,1 tys. | 1,8 tys. | 2,1 tys. |
| Liczba stażystów/praktykantów | 263 | 655 | 748 |
| Liczba klas patronackich | 53 | 47 | 44 |
| Liczba uczniów w klasach patronackich | 1 tys. | 1,3. tys. | bd |
| Liczba uczestników inicjatywy Rozwój do kwadratu | 950 | bd | bd |

## 2.1.5. Kapitał intelektualny Grupy TAURON

Grupa TAURON, wykorzystując swoje doświadczenie biznesowe i kompetencje pracowników, rozwija się wychodząc naprzeciw wyzwaniom energetyki przyszłości. Kluczem do zachowania konkurencyjności są nowoczesne zarządzanie, wykorzystywanie nowych technologii, cyfryzacja, ład korporacyjny oraz relacje z otoczeniem, które razem tworzą kompatybilny i spójny system pozwalający na efektywne prowadzenie działalności w każdym ogniwie łańcucha wartości. Dynamicznie zmieniające się otoczenie implikuje również konieczność koncentracji na innowacyjności oraz działalności badawczo-rozwojowej.

Potencjał kapitału intelektualnego obejmuje swoim zasięgiem kapitał pracowniczy, 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 szanse na podwyższanie elastyczności adaptacyjnej i dokonywanie działań transformacyjnych, dostosowanych do zmian w otoczeniu rynkowym. W 2019 roku Grupa TAURON przyjęła Politykę Własności Intelektualnej, która stanowi zbiór zasad i standardów postępowania w zakresie zarządzania własnością intelektualną oraz opis dobrych praktyk, których oczekuje się od kontrahentów i współpracowników a także Regulamin Zarządzania Własnością Intelektualną w Grupie TAURON, stanowiący wewnątrzkorporacyjną dokumentację, nadrzędną w stosunku do poszczególnych procesów związanych z zarządzaniem własnością intelektualną.

W następstwie przyjętej dokumentacji uregulowano i wprowadzono do stosowania procesy związane z racjonalizacją pracowniczą oraz zgłaszaniem wzorów użytkowych, przemysłowych oraz patentów.

W 2020 r. TAURON Wytwarzanie uzyskał 5 patentów (w tym jeden wspólnie z Kopalnią Wapienia „Czatkowice"), a TAURON Dystrybucja prawo ochronne na wzór użytkowy. Przedmiotowe rozwiązania są wynikiem prac badawczo-rozwojowych prowadzonych w ramach Grupy i dają wyłączność do stosowania danego rozwiązania w celach zarobkowych lub zawodowych na terenie kraju.

Wartość niematerialna i prawna, stanowiąc ważny aspekt wartości przedsiębiorstwa, przekłada się na budowę jego przewagi konkurencyjnej. Grupa TAURON, obok formalnego uregulowania przedmiotowego zakresu spraw, przykłada również wagę do promowania wśród pracowników idei racjonalizacji, komunikuje i udostępnia informacje związane z prawami własności intelektualnej poprzez konkursy, webinaria, artykuły prasowe.

Kluczowe dane dotyczące kapitału intelektualnego Grupy TAURON w latach 2018-2020 zostały przedstawione w tabeli nr 12.

*Tabela nr 12. Kluczowe dane dotyczące kapitału intelektualnego w Grupie Kapitałowej TAURON za lata 2018-2020*

| **Kluczowe dane dotyczące kapitału – główne składowe kapitału intelektualnego Grupy TAURON** |
|---|
| • Strategia Grupy ukierunkowana na kreowanie innowacji;<br>• Strategiczna Agenda Badawcza – mapa drogowa działalności badawczo-rozwojowej i innowacyjnej w Grupie;<br>• Wiedza i kompetencje pracowników Grupy;<br>• Katalog najlepszych praktyk związanych z wdrożonymi systemami zarządzania i wewnętrznymi procedurami;<br>• Wypracowany model współpracy z uczelniami wyższymi i szkołami zawodowymi. |

Zarządzanie kapitałem intelektualnym realizowane jest w Grupie Kapitałowej TAURON przede wszystkim przez:

- realizację projektów z obszaru badań, rozwoju i innowacji w portfelach: klient i jego potrzeby, inteligentne usługi sieciowe, energetyka rozproszona, niskoemisyjne technologie wytwarzania,
- wykorzystanie dedykowanych programów NCBiR, Horyzont 2020, KIC InnoEnergy, Funduszu Badawczego Węgla i Stali RFCS,
- współpracę ze start-upami: programy akceleracyjne (Pilot Maker Elektro ScaleUp, KPT ScaleUp, TAURON PROGRES), CVC EEC Magenta,
- udział TAURON w Programie Govtech,
- współpracę z Electric Power Research Institute (EPRI),
- rozwój platformy pn. Strefa Innowacji,
- warsztaty z przedstawicielami uczelni i instytutów badawczych,
- współpracę z wiodącymi uczelniami, jednostkami badawczymi oraz firmami technologicznymi z kraju i UE,
- organizację konkursów dla pracowników Grupy wspierających innowacyjność,
- rozwój systemów informatycznych, cyfryzacja i robotyzacja wybranych procesów.

Osiągnięte rezultaty w ramach zarządzania kapitałem intelektualnym w Grupie TAURON w latach 2018-2020 przedstawione zostały w tabeli nr 13.

*Tabela nr 13. Osiągnięte rezultaty w ramach zarządzania kapitałem intelektualnym w Grupie Kapitałowej TAURON w latach 2018-2020*

| Osiągnięte rezultaty | 2020 | 2019 | 2018 |
|---|---|---|---|
| Liczba nowych uruchomionych projektów badawczo-rozwojowych we wszystkich obszarach biznesowych Grupy | 10 (w tym 8 projektów prowadzonych we współpracy ze start-upami) | 18 (w tym 9 projektów prowadzonych we współpracy ze start-upami) | 16 |
| Liczba realizowanych projektów w Obszarze B+R | 52 | 67 | 57 |
| Łączna wartość realizowanych projektów | 109 mln zł | 178 mln zł | 261 mln zł |
| Pozyskane dofinansowanie ze źródeł zewnętrznych na realizację projektów B+R | 42 mln zł | 48 mln zł | 45 mln zł |
| W 2018 r. utworzono wraz z Polskim Funduszem Rozwoju Ventures, Narodowym Centrum Badań i Rozwoju oraz EEC Ventures fundusz typu Corporate Venture Capital (CVC) - EEC Magenta.<br>W 2019 r. przeprowadzono pierwsze inwestycje w ramach EEC Magenta – zainwestowano 13 milionów złotych w firmę Reliability Solutions (RS) specjalizującą się w przewidywaniu i minimalizowaniu skutków awarii. To pierwsza inwestycja funduszu. Kontynuując budowę strategicznej pozycji Grupy Kapitałowej TAURON w obszarze startupów, EEC Magenta przeprowadziła w 2020 r. kolejne inwestycje, powiększając swój portfel inwestycyjny i obecnie posiada w nim 6 innowacyjnych startupów. | | | |
| W 2019 r. kontynuowano współpracę ze startupami, w ramach programów akceleracyjnych typu ScaleUp. TAURON zaangażował się w rządowy program akceleracyjny, dedykowany obszarowi elektromobilności (Elektro ScaleUp). W wyniku jego realizacji, przeprowadzono 6 pilotaży, przy zaangażowaniu 5 spółek Grupy TAURON.<br>W roku 2020, TAURON kontynuował prace projektowe ze spółkami typu startupy również w ramach programu KPT ScaleUp, który w II rundzie naboru dostarczył 6 innowacyjnych rozwiązań, m.in. Nanobots (platforma do gromadzenia oraz standaryzowania danych z urządzeń IoT (czujników zlokalizowanych w przestrzeni miejskiej) z wykorzystaniem różnych protokołów, analizy zgromadzonych danych z wykorzystaniem sztucznej inteligencji bądź uczenia maszynowego oraz udostępniania danych w czasie rzeczywistym).<br>W ramach uruchomionego w 2019 roku autorskiego Programu akceleracyjnego TAURON PROGRES, w 2020 roku zrealizowano dwa projekty pilotażowe, w tym z zakresu cyfryzacji procesów obsługi. | | | |
| W 2018 r. nawiązano współpracę z Instytutem EPRI (USA).<br>W 2019 i 2020 r. w ramach współpracy z EPRI TAURON uczestniczył w dwóch programach badawczych: w zakresie magazynowania energii oraz identyfikacji potrzeb odbiorców energii elektrycznej. | | | |
| Patenty, wynalazki, know-how wypracowane w ramach projektów B+R, budujące potencjał poprawy wyniku finansowego Grupy w kolejnych latach - 13 wynalazków posiadających ochronę patentową w mocy oraz kolejnych 7 będących w trakcie rejestracji. | | | |
| Wysoka pozycja i rozpoznawalność marki TAURON.<br>Nowoczesne systemy informatyczne wspierające działalność podstawową oraz obsługę klientów. | | | |
| Posiadane koncesje na działalność podstawową: wydobycie węgla, produkcja, dystrybucja i obrót energią elektryczną i ciepłem. | | | |

## 2.1.6. Kapitał społeczny Grupy TAURON

Kapitał społeczny Grupy TAURON opiera się na budowaniu wzajemnych relacji, zarówno wewnątrz organizacji, jak i względem otoczenia zewnętrznego. Fundamentem budowy tych relacji jest Strategia Grupy TAURON, a główne zasady zostały opisane w Kodeksie Odpowiedzialnego Biznesu Grupy TAURON (więcej na ten temat w podrozdziale 2.3.3. niniejszego Sprawozdania).

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.

Coraz większą rolę w rozwoju kapitału społecznego odgrywa zaangażowanie Grupy w działania związane z ochroną środowiska i klimatu. Odpowiedzią na społeczne wyzwania w tym zakresie są przyjęte do stosowania Polityka Klimatyczna Grupy TAURON oraz Polityka Środowiskowa Grupy TAURON (więcej na temat w rozdziałach 4.3. oraz 4.4).

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 2020 roku prowadzone były również projekty mające na celu zminimalizowanie społecznych skutków pandemii koronawirusa oraz wspierające walkę z nią.

Kluczowe dane dotyczące kapitału społecznego w Grupie TAURON pokazuje tabela nr 14.

*Tabela nr 14. Kluczowe dane dotyczące kapitału społecznego w Grupie Kapitałowej TAURON za 2020 rok*

| **Kluczowe dane** |
|---|
| • Kodeks odpowiedzialnego Biznesu Grupy TAURON |
| • Rozwój kultury etycznej i zarządzanie zgodnością wśród pracowników |
| • Budowa trwałych relacji i aktywny dialog z otoczeniem |
| • Współpraca z odpowiedzialnymi dostawcami zgodnie z zasadami Kodeksu Postępowania dla Kontrahentów Spółek Grupy TAURON |
| • Wdrożone i stosowane: Polityka Różnorodności w Grupie TAURON oraz Polityka Poszanowania Praw Człowieka |
| • Nieustanne promowanie kultury bezpieczeństwa pracy |
| • Angażowanie pracowników w rozwój firmy poprzez wydarzenia specjalne |
| • Edukacja i rozwój pracowników |
| • Wdrożona i stosowana PROKliencka Polityka Społeczna Grupy TAURON |
| • Wdrożona i stosowana Polityka ochrony danych osobowych dla podmiotów w Grupie TAURON |
| • Wsparcie lokalnych inicjatywy za pośrednictwem Fundacji TAURON |
| • Inicjatywy związane z przeciwdziałaniem COVID-19 |

Zarządzanie wynikami z kapitału jest realizowane w Grupie TAURON przede wszystkim przez:

- promocję kultury zgodności (Compliance), która w połączeniu z Modelem Kompetencyjnym Grupy TAURON motywuje pracowników do osiągania celów biznesowych zgodnie z prawem, regulacjami wewnętrznymi i wewnątrzkorporacyjnymi oraz etyką,
- kształtowanie środowiska pracy opartego na szacunku, otwartości, rzetelności i sprawiedliwości oraz poszanowaniu prac człowieka poprzez wdrażanie i stosowanie określonych zasad postępowania (w tym m.in. Polityki Różnorodności, Polityki przestrzegania Zasad Etyki oraz przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji w Grupie TAURON, Polityki Poszanowania Praw Człowieka),
- rozwój kultury BHP we wszystkich spółkach Grupy TAURON,
- rozwój Systemu Wsparcia Organizacji Zakupowej zwany Platformą Zakupową Grupy TAURON,
- aktywną współpracę ze związkami zawodowymi,
- działalność Rzecznika Dialogu Społecznego,
- rozwijanie procedur dotyczących ochrony danych osobowych,

- działania dążące do całkowitej transparentności stosowanych praktyk w relacjach z klientami realizowane w ramach PROKlienckiej Polityki Społecznej,
- podejmowanie inicjatyw mających na celu walkę z rozprzestrzenianiem się pandemii COVID-19.

Osiągnięte rezultaty w ramach zarządzania kapitałem społecznym w Grupie Kapitałowej TAURON w latach 2018-2020 przedstawiono w poniższej tabeli.

*Tabela nr 15. Osiągnięte rezultaty w ramach zarządzania kapitałem społecznym w Grupie Kapitałowej TAURON w latach 2018-2020*

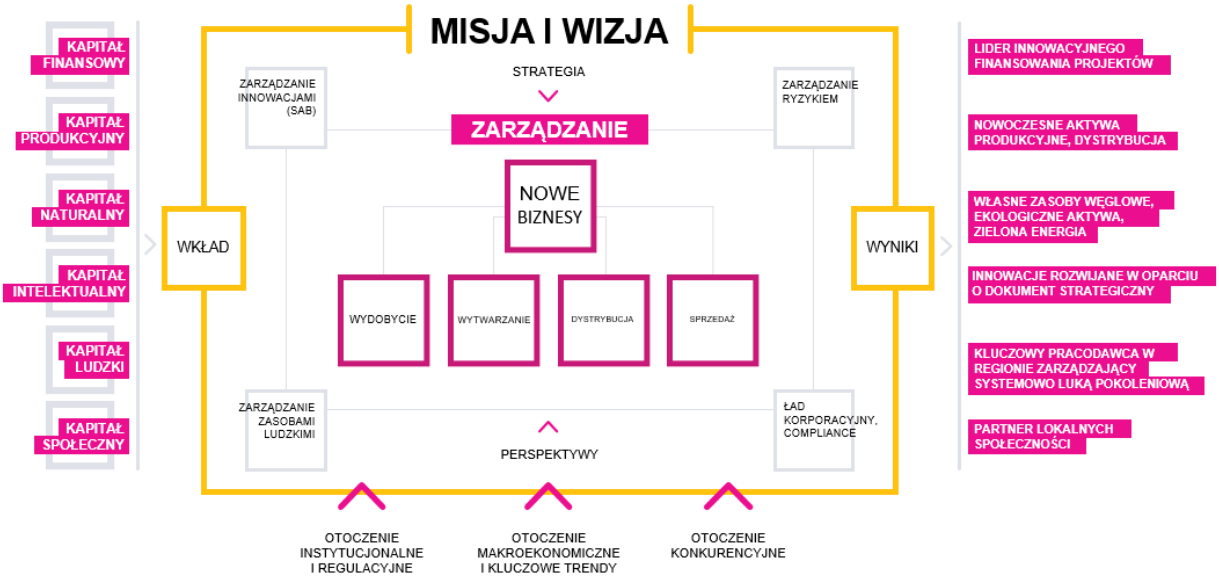
| Osiągnięte rezultaty | 2020 | 2019 | 2018 |
|---|---|---|---|
| Liczba spotkań z organizacjami związkowymi w spółkach Grupy | 334 | 329 | 249 |
| Odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi | 95,6 % | 95,7% | 93,9% |
| Wskaźnik częstości wypadków przy pracy | 8,3 | 7,8 | 7,7 |
| Nowe kategorie 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 | 144 | 158 | 147 |
| Liczba projektów zrealizowanych w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu | 18 | 11 | 9 |
| Liczba przypadków niezgodności oraz reklamacji produktów i usług Grupy Kapitałowej TAURON z zakresu informowania | 0 | 0 | |
| Liczba inicjatyw związanych z przeciwdziałaniem COVID-19 zrealizowanych dla pracowników i społeczności | 11 | - | - |

## 2.1.7. Model tworzenia wartości i relacje między kapitałami

Kapitały, a także ich wzajemne relacje ulegają ciągłym zmianom, co wynika z wielu czynników, w tym. m.in. ze zmian w otoczeniu rynkowym oraz regulacyjnym. Realizacja założonych w Strategii Grupy działań pozwala na zrównoważoną transformację i zwiększa potencjał inwestycyjny dla rozwoju odnawialnych źródeł energii. Efekty tych działań są i będą widoczne we wszystkich kapitałach. Transformacja w kierunku zero- i niskoemisyjnym będzie miała również swój wpływ na każdy segment działalności Grupy.

Kapitał finansowy jest podstawą do efektywnego wykorzystywania i rozwijania pozostałych kapitałów Grupy TAURON, w szczególności kapitału produkcyjnego, wspiera rozwój kapitału intelektualnego i ludzkiego oraz poprawia efektywność wykorzystania kapitału naturalnego. Poprzez realizację projektów inwestycyjnych, Grupa TAURON stale zwiększa potencjał kapitału produkcyjnego. Rozwój tego kapitału odbywa się z wykorzystaniem możliwie najlepszych dostępnych technologii i ogranicza wpływ działalności biznesowej Grupy na klimat i środowisko. Wykorzystywanie nowoczesnych rozwiązań technologicznych oraz technicznych poprawia i buduje nowe kompetencje w kapitale intelektualnym, co przyczynia się również do rozwoju kapitału ludzkiego, poprawia wykorzystanie kapitału produkcyjnego i wzmacnia pozycję konkurencyjną Grupy TAURON. Działalność biznesowa Grupy, przede wszystkim wydobycie węgla oraz produkcja energii elektrycznej i ciepła w źródłach konwencjonalnych, powoduje zużycie zasobów naturalnych. Całokształt działalności biznesowej Grupy TAURON, zapewnianie klientom bezpiecznych i stabilnych dostaw energii elektrycznej i ciepła, stale buduje relacje z otoczeniem zewnętrznym, w tym społecznym, co wpływa na wzrost wartości Grupy.

Relacje między kapitałami, a także model tworzenia wartości w Grupie Kapitałowej TAURON w 2020 roku zaprezentowany został na rysunku nr 4.




*Rysunek nr 4. Model tworzenia wartości i relacje między kapitałami w Grupie Kapitałowej TAURON w 2020 roku*

## 2.2. Dźwignie wartości Grupy TAURON

Obowiązująca Strategia Grupy TAURON na lata 2016 – 2025 oraz przyjęta w maju 2019 r. Aktualizacja Kierunków Strategicznych, określona jako Zielony Zwrot TAURONA, uwzględnia zmiany w otoczeniu rynkowym i regulacyjnym, aby w optymalny sposób wykorzystać posiadane zasoby. Działania realizowane w ramach Strategii Grupy TAURON koncentrują się na zbudowaniu trwałych relacji z odbiorcami produktów i usług oraz stanowią podstawę wzrostu Grupy, traktując klientocentryczność jako jedną z najważniejszych dźwigni wartości.

Grupa Kapitałowa TAURON działa we wszystkich podstawowych obszarach rynku energetycznego, dzięki czemu zarządza każdym kolejnym elementem łańcucha energetycznego: od wydobycia i pozyskania paliwa energetycznego, przez wytwarzanie, obrót i dystrybucję energii elektrycznej i ciepła, po sprzedaż do odbiorców końcowych. Aby zapewnić stabilne dostawy energii elektrycznej po konkurencyjnej cenie, spełnić rygorystyczne normy środowiskowe oraz ograniczyć negatywne odziaływanie na klimat, istotną dźwignią wartości jest nowoczesna infrastruktura. Łańcuch wartości Grupy TAURON został również poszerzony o ekosystem innowacji, dzięki czemu jedną z dźwigni wartości Grupy TAURON są nowe biznesy, które tworzone są na styku innowacji i podstawowych segmentów działalności.

W ramach Zielonego Zwrotu TAURONA Grupa dużą wagę przykłada do inwestycji w odnawialne źródła energii oraz do zastąpienia wyeksploatowanych źródeł konwencjonalnych nowoczesnymi rozwiązaniami. W tym zakresie istotnymi dźwigniami wartości są kapitał naturalny oraz potencjał inwestycyjny i restrukturyzacyjny, które z jednej strony pozwalają na możliwie duże uniezależnienie się od dostawców zewnętrznych, z drugiej strony dają potencjał do reagowania na zmiany i dostosowywanie się do nich.

Aby jak najlepiej realizować cele wynikające ze Strategii Grupy TAURON oraz podążać w kierunku Zielonego Zwrotu TAURONA, konieczne jest również rozwijanie kompetencji i wzmacnianie zaangażowania pracowników. Ważną dźwignią wartości jest zatem kultura organizacyjna i pracownicy. To dzięki niej oraz nim możliwe jest realizowanie obecnych, a także przyszłych celów biznesowych, które stanowić będą o przewadze konkurencyjnej.

Analizując dźwignie wartości, Grupa zwraca uwagę na zmiany rynkowe i regulacyjne, zachodzące zmiany klimatyczne oraz analizuje i wdraża działania zapobiegawcze, pozwalające na funkcjonowanie biznesu w dłuższej perspektywie. Zakłada się, że transformacja dźwigni wartości TAURONA będzie następowała ewolucyjnie, poprzez realizację Strategii Grupy.

### 2.2.1. Klientocentryczność

Zgodnie ze Strategią Grupy TAURON oraz aktualizacją Kierunków Strategicznych określonych jako Zielony Zwrot TAURONA, klient jest zawsze w centrum uwagi. We wszystkich działaniach TAURON koncentruje się na zbudowaniu trwałych relacji z odbiorcami produktów i usług, a umacnianie relacji z klientami jest podstawą zakładanego wzrostu Grupy. Liczba klientów – zarówno tych, którzy przyłączeni są do sieci dystrybucyjnej, jak i tych, którzy wybrali produkty i usługi oferowane przez Grupę TAURON – stale rośnie.

W krótkiej i średniej perspektywie czasowej, priorytetem Grupy TAURON jest doskonalenie produktów i usług w odpowiedzi na potrzeby klientów, również poprzez kształtowanie oferty zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju. W ciągu ostatniego roku nastąpiło znaczne przyspieszenie w zakresie budowy indywidualnych, prosumenckich instalacji fotowoltaicznych. Jest to trend, który w ocenie Grupy TAURON będzie kontynuowany i powinien zaowocować rozszerzeniem zakresu współpracy z klientami. W tym aspekcie Grupa staje się partnerem, a relacja dostawca-odbiorca będzie ewoluowała w kierunku dzielenia się usługami.

Kolejnym celem jest upraszczanie i optymalizacja procesów komunikacji na linii klient – Grupa TAURON oraz ciągłe doskonalenie elektronicznych kanałów komunikacji. Grupa TAURON chce kontynuować działania na rzecz podnoszenia jakości świadczonych usług, a przykładem tego jest uruchomiona internetowa platforma wymiany informacji z klientem pod nazwą Strefa Opinii, która promuje hasło: "Twój głos ma moc! Usłyszymy. Ulepszymy". Platforma ta umożliwia prowadzenie systematycznych i szerokich badań, które są punktem wyjścia do wprowadzania ulepszeń w obsłudze klienta oraz opracowania przydatnych produktów i usług.

Grupa TAURON proponuje klientom nowoczesne produkty i usługi, tak aby spełnić spersonalizowane oczekiwania wybranych grup. Z tego też powodu utworzony został ekosystem innowacji, który poza kwestiami ciągłej poprawy technologii i zmniejszenia negatywnego oddziaływania na środowisko, w równym stopniu koncentruje się na jak najlepszym dopasowaniu oferty do potrzeb obecnych i przyszłych klientów. Zakłada się, że wzrosty kosztów energii prawdopodobnie przełożą się na zwiększone zainteresowanie działaniami na rzecz poprawy efektywności energetycznej, co rozszerzy popyt na produkty i usługi z tym związane. Pozwoli to Grupie TAURON wzbogacić wachlarz oferowanych produktów i usług. Poprawa efektywności energetycznej będzie wynikać, poza aspektami ekonomicznymi, również z rosnącej świadomości społeczeństwa w kwestii ograniczenia negatywnego oddziaływania na klimat.

W dłuższej perspektywie priorytety Grupy TAURON w zakresie klientocentryczności pozostaną niezmienne, a kwestie dostarczenia wysokiej jakości produktów i usług oraz łatwej, interaktywnej platformy komunikacji, będą kluczowe dla odniesienia sukcesu rynkowego. Zmianie podlegać będą narzędzia wzajemnej komunikacji w kierunku rosnącej roli interaktywności, skracania procesów i wzrostu transparentności. Zakłada się, że dalszy rozwój indywidualnych instalacji wytwórczych oraz spodziewana digitalizacja pomiarów (smart metering) zwiększy konkurencję na rynku energii i usług powiązanych, przy jednoczesnym pogłębieniu partnerskich relacji Grupy TAURON z klientami.

Zagadnienie klientocentryczności zostało szczegółowo omówione w części 4.1 PRO Kliencka Polityka Społeczna Grupy TAURON.

### 2.2.2. Nowe biznesy

W dotychczasowym modelu energia elektryczna produkowana jest centralnie i dystrybuowana by zaspokoić popyt klientów końcowych. Model ten ulega jednak pewnym zmianom na skutek wzrostu znaczenia rynku prosumentów, rozwoju odnawialnych źródeł energii, ewolucji sztucznej inteligencji i Internetu rzeczy. Nowe biznesy w Grupie TAURON koncentrują się na różnych obszarach działalności (np. program e-mobility, program Internet, efektywności energetycznej, kogeneracji rozproszonej, magazynów energii, smart home, smart city). W tym celu, w perspektywie krótkoterminowej Grupa TAURON, wykorzystując posiadane kompetencje, zasoby ludzkie, techniczne i organizacyjne oraz relacje z klientami, prowadzi szeroką działalność badawczo-rozwojową oraz innowacyjną, aby otworzyć drogę do nowych przychodów.

Nowe biznesy Grupy TAURON powiązane są zarówno z ekosystemem badań i rozwoju, ale również z procesem fuzji i przejęć. Taki sposób działania pozwala nie tylko na rozwijanie własnych pomysłów, ale również na korzystanie z doświadczeń podmiotów zewnętrznych. Dochody oparte o tradycyjny model energetyki mają ograniczony potencjał wzrostu, dlatego konieczny jest rozwój nowych działalności.

W średniej i dłuższej perspektywie zakłada się zmiany modelu działania branży energetycznej, która rozszerzać będzie ofertę o nowe produkty i usługi, zmniejszając udział tradycyjnego produktu jakim jest produkcja energii elektrycznej ze źródeł konwencjonalnych. Duże nadzieje budzą technologie związane z wykorzystaniem zielonego wodoru do magazynowania energii elektrycznej. Nowe biznesy i innowacje przygotują Grupę TAURON na wyzwania rynkowe.

Zakłada się, że udział dochodów z nowych działalności jeszcze przez wiele lat nie będzie mieć kluczowego znaczenia, w związku z bardzo dużą wartością podstawowej działalności w łańcuchu paliwo-energia-dystrybucja, ale wartość ta będzie sukcesywnie rosła. Aspiracją Grupy TAURON jest, by nowe biznesy przyniosły Grupie maksymalne możliwe korzyści z już pojawiających się i nadchodzących zmian.

### 2.2.3. Nowoczesna infrastruktura

Rozwój nowoczesnej infrastruktury jest niezwykle ważny ze względu na zaostrzającą się dekarbonizację i politykę energetyczno-klimatyczną UE, wzrost cen uprawnień do emisji CO2, postępujący proces ograniczenia finansowania inwestycji węglowych czy zmiany zachowań klientów indywidulanych i biznesowych. W ramach Zielonego Zwrotu TAURONA dokonywana jest optymalizacja aktywów Grupy poprzez potencjalne uelastycznienie portfela aktywów wydobywczych i ciepłowniczych czy wyłączenia wszystkich starych bloków węglowych (pozostawienie tylko nowoczesnych jednostek konwencjonalnych: Łagisza 460 MW i Jaworzno 910 MW). W 2020 r. Grupa TAURON, pomimo pandemii koronawirusa, zakończyła główne inwestycje, takie jak budowa bloku 910 MW w Jaworznie oraz bloku gazowo-parowego 450 MW w Stalowej Woli. Powstała infrastruktura wykorzystuje najnowszą technologię produkcji energii oraz instalacje ochrony środowiska, pozwalając wypełnić najbardziej rygorystyczne normy.

Grupa TAURON kontynuuje również rozbudowę i modernizację sieci dystrybucyjnej energii elektrycznej. Dzięki nowoczesnej infrastrukturze, TAURON zapewni niezawodne dostawy energii elektrycznej oraz możliwość przyłączania rozproszonych źródeł energii.

Zgodnie z Aktualizacją kierunków strategicznych, zakładającą zwiększenie udziału źródeł nisko- oraz zeroemisyjnych w strukturze wytwórczej Grupy TAURON do ponad 65% w 2030 r., spółki Grupy TAURON konsekwentnie rozwijają projekty dotyczące nowych mocy w OZE. W 2020 r. Grupa TAURON zakończyła budowę farmy fotowoltaicznej o mocy 5 MW na terenach poprzemysłowych zlikwidowanej elektrowni węglowej w Jaworznie. Zgodnie z założeniami Zielonego Zwrotu TAURONA do 2025 r. Grupa planuje posiadać ok. 300 MW w ramach farm fotowoltaicznych i około 1100 MW w energetyce wiatrowej na lądzie. Ponadto ambicją Grupy TAURON jest wykorzystanie wiatru na morzu, który jest dużym i niewyczerpywalnym zasobem czystej energii, jednak zaangażowanie w tego typu infrastrukturę uzależnione będzie od wsparcia publicznego dla tego typu projektów oraz możliwości finansowych Grupy.

### 2.2.4. Możliwość dostępu i korzystania z kapitału naturalnego

Wszystkie aspekty działalności Grupy TAURON uwzględniają oddziaływanie na otoczenie lokalne, a także jakość i cenę produktów oraz usług, które oferuje klientom. Klienci Grupy TAURON są jednocześnie beneficjentami starań o jakość środowiska naturalnego i sposobu zagospodarowania zasobów. Ogromnym atutem Grupy są zasoby naturalne, stanowiące część kapitału naturalnego, z których korzysta dostarczając klientom produkty i usługi. Woda, ziemia i powietrze, to zasoby, na które wpływa działalność biznesowa Grupy TAURON. W trosce o te zasoby dokłada się wszelkiej staranności, aby zmniejszyć to oddziaływanie. Grupa TAURON dąży do tego, aby 100% swych odpadów paleniskowych i pogórniczych zamieniać w produkty.

Aktywa wydobywcze Grupy TAURON pełnią istotną rolę w łańcuchu wartości. Są jego pierwszym ogniwem, a dzięki prowadzonym inwestycjom mają zagwarantować dostawy węgla o odpowiedniej jakości do jednostek wytwórczych Grupy TAURON. Obecnie Grupa podejmuje kroki w kierunku transformacji swojego miksu energetycznego, która wiąże się ze zmniejszeniem udziału energetyki konwencjonalnej opartej na węglu na rzecz rozwoju odnawialnych źródeł energii.

Poza istotną rolą węgla, ważnym zasobem naturalnym dla Grupy TAURON jest również woda, która m.in. powszechnie wykorzystywana jest w procesach produkcji energii elektrycznej. Wykorzystując w elektrowniach Grupy TAURON zamknięte obiegi wody chłodzącej ogranicza się zużycie tego zasobu do niezbędnego minimum. Grupa TAURON podjęła również działania pozwalające odzyskiwać ten zasób w procesach odwadniania kopalń i wykorzystać wody kopalniane w procesach technologicznych.

Poza konwencjonalnymi, węglowymi jednostkami wytwórczymi do produkcji energii elektrycznej, Grupa TAURON wykorzystuje energię spadku wody i energię wiatru. Grupa TAURON eksploatuje 34 elektrownie wodne usytuowane w południowo-zachodniej części Polski i 9 farm wiatrowych, usytuowanych głównie w północnej części kraju.

Istotnym zasobem naturalnym jest również promieniowanie słoneczne. W Grupie TAURON realizowany jest program TAURON PV, w ramach którego zbudowane zostaną kolejne instalacje, m.in. na terenach zrekultywowanych lub wymagających rekultywacji na skutek długotrwałej działalności przemysłowej (głównie na terenach po byłych elektrowniach lub składowiskach odpadów paleniskowych).

Grupa TAURON w portfelu aktywów posiada również kopalnię wapienia, w której pozyskuje m.in. sorbent do odsiarczania spalin w elektrowniach konwencjonalnych. Pozyskiwany surowiec ma także szerokie zastosowanie

poza energetyką – jest wykorzystywany w rolnictwie, przemyśle hutniczym, budowlanym, wapienniczym, cementowym, cukrowniczym oraz w drogownictwie.

W dłuższej perspektywie wpływ działalności biznesowej Grupy TAURON na zasoby naturalne będzie się zmniejszał, zarówno za sprawą konieczności spełnienia spodziewanych zaostrzeń norm środowiskowych i polityki klimatycznej, inwestycji w nowe, nisko- i zeroemisyjne źródła energii oraz dzięki trwałemu wyłączaniu nieefektywnych jednostek konwencjonalnych.

### 2.2.5. Potencjał inwestycyjny i restrukturyzacyjny

Grupa przeznacza na inwestycje rocznie w granicach 3-4 mld zł, z czego większość, to inwestycje w sieci dystrybucyjne. Szczegółowe dane dotyczące wydatków inwestycyjnych przedstawione zostały w części 2.1.1 Kapitał finansowy Grupy TAURON.

W 2020 roku zakończono inwestycje w nowe jednostki wytwórcze: blok gazowo-parowy w Stalowej Woli o mocy 450 MW i w blok 910 MW w Jaworznie. W ramach Aktualizacji kierunków strategicznych opracowano i przyjęto nowe harmonogramy odstawień bloków klasy 120 MW i 200 MW. Z końcem 2020 r. odstawiono wszystkie bloki klasy 120 MW za wyjątkiem dwóch bloków w Oddziale Stalowa Wola, których termin odstawienia przesunięto na 1go lutego 2021 r. (łącznie 970 MW). W latach 2026-2030 z eksploatacji wycofane będą kolejne jednostki o łącznej mocy 2,5 GW, głównie klasy 200 MW. Jednocześnie zakładane jest zaangażowanie w rozwój morskich elektrowni wiatrowych. Poza projektami inwestycyjnymi w Grupie TAURON realizowane są także inicjatywy na rzecz optymalizacji kosztowej Grupy.

Zarówno w perspektywie krótko, średnio, jak i długoterminowej Grupa TAURON planuje wzrost nakładów inwestycyjnych związany ze zmianą miksu energetycznego. Sukcesywnie zaostrzane wymagania środowiskowe i proklimatyczne, w połączeniu z wyeksploatowaną bazą wytwórczą, tworzą przestrzeń do budowy nowych jednostek wytwórczych w technologiach odnawialnych i niskoemisyjnych oraz znaczące zmiany w obszarze sieci dystrybucyjnych, w tym związane z rozwojem energetyki rozproszonej. Grupa TAURON będzie realizować swoje działania w tym zakresie w zgodzie z definicją zrównoważonych środowiskowo inwestycji, wynikających z zapisów Europejskiego Zielonego Ładu.

### 2.2.6. Pracownicy i kultura organizacyjna

Model zarządzania zasobami ludzkimi w Grupie TAURON pozwala na efektywne i właściwe wykorzystanie wiedzy i umiejętności pracowników. TAURON dąży do tego, by być pracodawcą odpowiedzialnym i kreującym kulturę organizacyjną, która w tworzeniu i realizacji strategii biznesowej uwzględnia oczekiwania różnych grup społecznych. U podstaw modelu biznesowego Grupy TAURON leżą trzy kluczowe wartości: Partnerstwo, Rozwój i Odwaga (wartości PRO), na których oparta została kultura organizacyjna.

Zdefiniowane wartości Grupy TAURON są rekomendacją postaw oraz zasad zachowania podczas wykonywania codziennej pracy. Wartości stanowią podstawę kultury organizacyjnej i są drogowskazami na drodze ku realizacji Strategii Grupy, a także w relacjach ze współpracownikami, klientami, partnerami oraz otoczeniem. Z tego względu jednym z priorytetów Grupy jest troska o bezpieczeństwo oraz zwiększenie potencjału zawodowego pracowników, a także wsparcie ich w budowaniu ścieżek kariery. Grupa TAURON została doceniona przez Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami i otrzymała Certyfikat HR Najwyższej Jakości. Certyfikat ten otrzymują firmy stosujące najlepsze praktyki i narzędzia zarządzania kapitałem ludzkim.

W skali makro dostrzegalne są też zmiany pokoleniowe, które dotknęły również branżę energetyczną. Młode pokolenie oczekuje od miejsca zatrudnienia nie tylko stabilnych zarobków, ale również możliwości rozwoju w nowoczesnej organizacji. Coraz wyraźniej ujawniająca się luka pokoleniowa jest dzisiaj dostrzegana i podejmowane są działania, aby w średniej i długiej perspektywie zapewnić możliwie najlepsze kadry dla spółek Grupy TAURON. Z uwagi na wiek pracowników oraz zapewnienie odpowiedniej kadry pracowniczej w perspektywie średniej i długiej, już teraz prowadzonych jest szereg działań nakierowanych na pozyskanie odpowiednich, wykwalifikowanych pracowników w przyszłości, co dzieje się na przykład poprzez współpracę ze szkołami i tworzenie klas patronackich.

#### Perspektywy dźwigni wartości

Część z dźwigni wartości Grupy TAURON jest szczególnie istotna w najbliższej perspektywie, część z kolei będzie coraz ważniejsza w miarę materializowania się zmian spodziewanych w otoczeniu i pojawiania się w nim nowych wyzwań. Niezależnie od tego, wszystkie dźwignie wartości są komplementarne i składają się na całość działalności biznesowej Grupy. Wzajemnie się uzupełniają oraz kształtują teraźniejszość i przyszłość Grupy. Nie mamy przy tym wątpliwości, że zarówno dziś, jak i w bliższej oraz dalszej przyszłości, najważniejszym aktywem TAURONA będą klienci. Z czasem, poprzez zmiany modelu energetyki, zakłada się, że klienci staną się również partnerami i jako prosumenci będą korzystać z zasobów naturalnych i kształtować obraz przyszłej energetyki.

W dłuższej perspektywie kluczowymi kapitałami, obok społecznego kapitału relacji z klientami - na których Grupa TAURON będzie się koncentrować, będą kapitał intelektualny i naturalny. Możliwość oferowania innowacyjnych rozwiązań, zapewnienie rozwoju pracownikom i poszanowanie środowiska, to najważniejsze czynniki sukcesu, które będą determinować rozwój Grupy TAURON w przyszłości.

Perspektywy dźwigni wartości oraz istotność i wpływ poszczególnych elementów na Grupę Kapitałową TAURON został przedstawiony na rysunku nr 5.

| DŹWIGNIA WARTOŚCI | WPŁYW/ISTOTNOŚĆ DŹWIGNI WARTOŚCI | | |
|---|---|---|---|
| | Perspektywa krótka | Perspektywa średnia | Perspektywa długa |
| Klientocentryczność | ^ | ^ | ^ |
| Nowe biznesy | > | ^ | ^ |
| Nowoczesna infrastruktura | ^ | ^ | ^ |
| Dostęp do zasobów naturalnych | ^ | > | > |
| Potencjał inwestycyjny i restrukturyzacyjny | ^ | > | ^ |
| Pracownicy i kultura organizacyjna | ^ | ^ | ^ |

*Rysunek nr 5. Perspektywy dźwigni wartości oraz istotność i wpływ poszczególnych elementów na Grupę Kapitałową TAURON*

## 2.3. Wartości Grupy Kapitałowej TAURON

### 2.3.1. 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.

### 2.3.2. 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. Ważne jest nie tylko co robimy, ale również sposób, w jaki wspólnie osiągamy wyznaczone cele.

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.

### 2.3.3. Kodeks Odpowiedzialnego Biznesu

Od 2017 roku w Grupie Kapitałowej TAURON stosowane są zasady Kodeksu Odpowiedzialnego Biznesu (dalej jako Kodeks) – kluczowego dokumentu kształtującego kulturę etyczną TAURONA. Ten zbiór zasad i wartości, będący impulsem do kreowania własnej kultury organizacyjnej, służy jako fundament funkcjonowania organizacji i realizacji celów strategicznych.

Dokument powstał w oparciu o misję, wizję oraz wartości korporacyjne Grupy Kapitałowej TAURON.

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

- miejsca pracy,
- środowiska naturalnego,
- otoczenia.

Opisuje również funkcjonujący w Grupie Kapitałowej TAURON System Zgłaszania Nadużyć.

Przyjęcie Kodeksu, 4 kwietnia 2017 r. przez Zarząd TAURON Polska Energia, wiązało się z rozwijanym w Grupie Systemem Zarządzania Zgodnością. Od tego czasu nieustannie doskonalimy kulturę Compliance, rozumianą jako zestaw określonych zasad postępowania zgodnego z prawem, regulacjami wewnętrznymi i wewnątrzkorporacyjnymi oraz normami etycznymi, które w połączeniu z naszymi wartościami wspierają osiąganie 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 konfliktowi interesów oraz innym nieprawidłowościom.

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

Ponadto, po zakończeniu każdego roku kalendarzowego, do dnia 31 stycznia, Pełnomocnik ds. Zgodności sporządza pisemny Raport Zgodności 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 Zgodności, wskazanie środków podjętych lub proponowanych w przypadkach stwierdzenia braku zgodności lub ryzyka wystąpienia braku zgodności.

### Aktualizacja dokumentu

W 2020 roku zaktualizowano szatę graficzną Kodeksu Odpowiedzialnego Biznesu Grupy TAURON, zgodnie z nowym Systemem Identyfikacji Wizualnej.

### Konflikt interesów

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

Podstawą przeciwdziałania konfliktowi interesów w Grupie TAURON jest zasada określona w Kodeksie Odpowiedzialnego Biznesu Grupy TAURON, zgodnie z którą: ,,Unikamy sytuacji, które mogą potencjalnie wywołać konflikt interesów". Konflikt interesów w przypadku pracownika Grupy TAURON ma miejsce wtedy, gdy działając w interesie własnym lub interesie dowolnego podmiotu, pracownik ten prowadzi jednocześnie czynności wbrew interesowi Grupy TAURON. Otwarcie komunikujemy (zgodnie z zasadami obowiązującymi w tym zakresie w Grupie TAURON) przypadki, które stanowią lub mogą stanowić źródło konfliktu interesów oraz podejmujemy działania mające na celu zniwelowanie niekorzystnych następstw takich sytuacji".

W 2020 r. zostały przyjęte Zasady Przeciwdziałania konfliktowi interesów w Grupie TAURON. 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.

W przypadku otrzymania zgłoszenia dotyczącego konfliktu interesów, Pełnomocnik ds. Zgodności prowadzi postępowanie wyjaśniające, a także udziela odpowiedzi na pytania pracowników na podstawie określonych stanów faktycznych.

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 przełożonego o podjęciu dodatkowego zatrudnienia, działalności gospodarczej lub realizacji zleceń, których zakres może prowadzić do konfliktu interesów pomiędzy nim, a pracodawcą.

### Kampania informacyjna w zakresie przeciwdziałania konfliktowi interesów w Grupie TAURON

W 2020 r., po wejściu w życie szczegółowych Zasad przeciwdziałania konfliktowi interesów w Grupie TAURON, za pośrednictwem wewnętrznego intranetu została przeprowadzona akcja informacyjna, której celem było wyjaśnienie w przystępny sposób zagadnienia konfliktu interesów pracownikom spółek Grupy TAURON.

W ramach kampanii informacyjnej rozesłano mailing do pracowników, opublikowano komunikat oraz utworzono dedykowaną zakładkę w intranecie. Dodatkowo, informację zamieszczono na oficjalnej stronie internetowej www.tauron.pl.

### Podjęte działania i uzyskane rezultaty

Rok 2020 charakteryzował się dalszym wzrostem w zakresie budowania w Grupie TAURON kompleksowego Systemu Zarządzania Zgodnością. Znaczący wpływ na wykonywane zadania miała istniejąca w tym czasie sytuacja epidemiologiczna w związku z wirusem SARS-COV-2. Część zadań zaplanowanych do wykonania w Planie Zgodności Grupy TAURON na 2020 r. musiała zostać dostosowana do zmieniającego się otoczenia lub odłożona

do realizacji w innym okresie. Ww. sytuacja miała w szczególności wpływ na zadania, które wymagały bezpośrednich spotkań z pracownikami, jak np. szkolenia czy prowadzenie postępowań wyjaśniających. Z uwagi na obowiązujące restrykcje w zakresie gromadzenia się, znacząco wzrosła rola środków przekazu on-line (np. Skype, Teams). Dotychczasowe zadania realizowane w formie klasycznej zostały niemalże w całości zastąpione formą elektroniczną. W tym celu utworzone zostały m.in. elektroniczne rejestry (np. baza ocen wiarygodności).

Z uwagi na wzrost efektywności wykonywanej pracy ww. zmiany należy ocenić pozytywnie.

Jednym z podstawowych zadań Pełnomocnika ds. Zgodności oraz Koordynatorów ds. Zgodności w Grupie Kapitałowej TAURON jest cykliczne organizowanie i prowadzenie szkoleń z zakresu compliance. Prowadzenie tego typu działań ma na celu zwiększanie świadomości pracowników w zakresie m.in.: przeciwdziałania nadużyciom, zgłaszania nieprawidłowości, zasad przyjmowania i wręczania upominków, procedur weryfikacji kontrahentów czy zapobiegania konfliktowi interesów.

Z powodu panującej pandemii, oprócz szkoleń e-learningowych, w 2020 r. w Grupie Kapitałowej TAURON przeprowadzono szereg spotkań i szkoleń online, w wyniku których wzięło udział ok. 5 300 pracowników.

W 2020 r. za pośrednictwem intranetu Grupy oraz mailingu rozsyłanego wśród pracowników, przekazano 129 komunikatów związanych z działalnością Obszaru Zgodności Grupy TAURON dotyczących np. wprowadzenia Procedury przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu w Grupie TAURON, wprowadzenia do stosowania w Grupie TAURON regulacji wewnątrzkorporacyjnej dotyczącej przeciwdziałania konfliktowi interesów w Grupie TAURON, przyjęcia i stosowania Zasad dotyczących postępowania w przypadku kontroli w Grupie TAURON oraz zaproszenia na tegoroczne Virtual Compliance Day

Należy nadmienić, że na dedykowanej dla pracowników Grupy TAURON platformie e-learningowej zamieszczone są dwa szkolenia e-learningowe związane z tematyką compliance, tj.:

1. szkolenie dotyczące Kodeksu Odpowiedzialnego Biznesu Grupy TAURON,
2. szkolenie dotyczące Systemu Zarządzania Zgodnością w Grupie TAURON, obejmujące następujące zagadnienia:
   - weryfikacja kontrahentów – przedstawienie dlaczego zagadnienie weryfikacji kontrahentów jest tak istotne dla bezpieczeństwa Grupy oraz kiedy należy zwrócić się z wnioskiem o przeprowadzenie oceny wiarygodności kontrahenta,
   - ocena podmiotów zewnętrznych przy organizowaniu wspólnych przedsięwzięć – przedstawienie jak wygląda procedura nawiązywania współpracy z podmiotem zewnętrznym w zakresie np. promocji czy sponsoringu, i do kogo należy złożyć wniosek o ocenę podmiotu zewnętrznego,
   - zgłaszanie nieprawidłowości - zaprezentowanie dostępnych kanałów zgłaszania nadużyć w Grupie Kapitałowej TAURON oraz budowanie świadomości w zakresie identyfikacji sygnałów ostrzegawczych wskazujących na możliwości wystąpienia potencjalnych nadużyć,
   - zasady przyjmowania i wręczania upominków – budowanie świadomości w zakresie rodzaju upominków, jakie można przyjmować lub wręczać oraz określenie warunków, w których ich przyjmowanie lub przekazywanie jest niedopuszczalne,
   - przeciwdziałanie korupcji – pokazanie na czym polegają działania korupcyjne oraz zachowania nieetyczne, a także kogo dotyczy Polityka Antykorupcyjna Grupy TAURON.

Na 31 grudnia 2020 roku szkolenie dotyczące Kodeksu Odpowiedzialnego Biznesu w Grupie TAURON podjęło 76,16 % pracowników posiadających dostęp do platformy e-learningowej. Z pozytywnym wynikiem szkolenie ukończyło 75,97 % uprawnionych osób.

Szkolenie dotyczące Systemu Zarządzania Zgodnością w Grupie TAURON podjęło na dzień 31 grudnia 2020 roku, 79,69 % pracowników posiadających dostęp do platformy e-learningowej. Z pozytywnym wynikiem szkolenie ukończyło 79,25 % uprawnionych osób.

### Virtual Compliance Day 2020

30 listopada 2020 r. odbyła się druga edycja Compliance Day, tym razem w formule online. Celem tego przedsięwzięcia było propagowanie wśród pracowników Grupy TAURON wiedzy z zakresu zarządzania zgodnością.

W ramach Virtual Compliance Day 2020 przeprowadzonych zostało 5 szkoleń związanych z tematyką compliance, mobbing oraz przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowania terroryzmu. Łącznie przeszkolonych zostało 550 pracowników spółek Grupy TAURON.

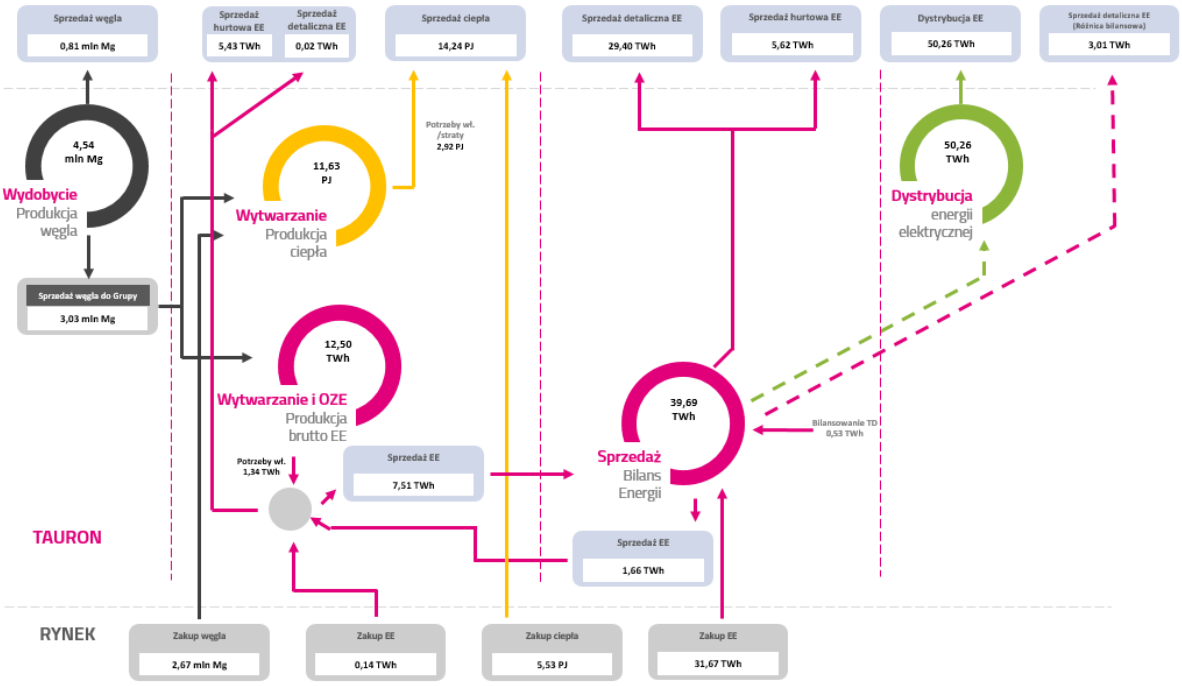
W ramach wydarzenia przeprowadzonych zostało 5 paneli tematycznych pt.:

1. „Integrity oraz zmiany zasad odpowiedzialności członków organów po nowelizacji Kodeksu spółek handlowych" - panel dedykowany był dla Członków Zarządu spółek Grupy TAURON,
2. „Mobbing – aspekty prawne i psychologiczne" - panel dedykowany dla Członków Komisji Etyki Grupy TAURON oraz pracowników Obszaru Zasobów Ludzkich TPE S.A.,
3. „Nowości z branży compliance. Zintegrowana implementacja norm ISO 37301 (Compliance), 37001 (Anti-Bribery) i 37002 (Whistleblowing) w odpowiedzi na konieczność holistycznego podejścia do zarządzania zgodnością" - panel dedykowany dla Koordynatorów ds. Zgodności Grupy TAURON,
4. „Poznaj Compliance w Grupie TAURON… i dowiedz się czym się zajmujemy ?" - panel dedykowany dla pracowników zatrudnionych w Grupie TAURON w 2020 r. a także dla wszystkich zainteresowanych.
5. „AML vs. obowiązki Spółek Grupy TAURON" - panel dedykowany dla Pracowników CUW – R TAURON Obsługa Klienta sp. o.o. oraz TAURON Ubezpieczenia sp. z o.o.

## 2.4. Model biznesowy Grupy TAURON

Działalność Grupy TAURON służąca realizacji misji i wizji w oparciu o wartości oraz Kodeks Odpowiedzianego Biznesu realizowana jest w oparciu o siedem 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). Model Biznesowy i Operacyjny został opracowany z uwzględnieniem wymagań dotyczących unbundlingu (tj. oddzielenia działalności w obrębie dystrybucji energii elektrycznej od działalności polegającej na wytwarzaniu i sprzedaży tej energii do odbiorców końcowych), ustanowionych w Programie Zgodności i powszechnie obowiązujących przepisach prawa, przy uwzględnieniu rozdziału prawnego, funkcjonalnego i organizacyjnego OSD w strukturze Grupy TAURON. Dodatkowo w ramach Grupy funkcjonują spółki, których działalność skupia się na świadczeniu na rzecz pozostałych spółek Grupy usług wsparcia, takich jak np. usługi księgowo-kadrowe, informatyczne, ochrona, ubezpieczenia. 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 6.




*Rysunek nr 6. Model biznesowy Grupy TAURON w 2020 roku*

### 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 spółki: 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 wydobycia 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 znalazł szerokie zastosowanie 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 spółki TAURON Wytwarzanie S.A. oraz spółkę Nowe Jaworzno Grupa TAURON sp. z o.o., odpowiedzialną za budowę i eksploatację nowego bloku energetycznego w Jaworznie o mocy 910 MW, oddanego do eksploatacji w 2020 r. Wytwarzanie energii elektrycznej w jednostkach konwencjonalnych realizowane jest w 6 elektrowniach o łącznej mocy ok. 5,2 GWe i 1,3 GWt oraz w dwóch blokach biomasowych o łącznej mocy 105 MWe. Na łączną moc ok. 5,2 GWe składa się 5,1 GWe jednostek węglowych i 0,1 GWe jednostek biomasowych. Elektrownie zlokalizowane są w miastach: Łaziska Górne, Będzin, Trzebinia, Stalowa Wola i Jaworzno (w tym blok 910 MWe). W tym Obszarze realizowane są również przez spółkę TAURON Serwis sp. z o.o. usługi serwisu technicznego. Dodatkowo w roku 2020 r. zakończono projekt budowy farmy fotowoltaicznej o mocy 5 MW, wybudowanej na terenie byłej elektrowni węglowej.

### 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 i Bielsko-Biała oraz w kotłowniach lokalnych. Jednostki wytwórcze wykorzystują do produkcji węgiel kamienny i biomasę. Działalność ciepłownicza realizowana jest przez spółki TAURON Ciepło sp. z o.o. i SCE Jaworzno III sp. z o.o., które łącznie eksploatują ok. 1 180 km dystrybucyjnych sieci ciepłowniczych na terenie m.in. Bielska-Białej, Czechowic-Dziedzic, Katowic, Dąbrowy Górniczej, Sosnowca, Chorzowa, Siemianowic Śląskich, Jaworzna, Zawiercia i Mysłowic, z czego 888 km to sieci własne TAURON Ciepło, a 121 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 34 elektrowniami wodnymi o łącznej mocy 133 MW, położonymi głównie na południu Polski oraz 9 elektrowniami wiatrowymi o łącznej mocy 381 MW, zlokalizowanymi głównie na północy kraju. Działalność w tym Obszarze realizowana jest przez spółki TAURON Ekoenergia sp. z o.o., TAURON Ekoserwis sp. z o.o. oraz grupę spółek celowych, utworzonych do zarządzania aktywami OZE.

### 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 spółkę 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 $CO_2$ i prawami majątkowymi wynikającymi ze świadectw pochodzenia energii elektrycznej oraz paliwami.

Działalność ta jest prowadzona przez spółki TAURON Polska Energia S.A. i TAURON Czech Energy s.r.o. W Obszarze Handel ulokowane są również zakupy biomasy i zagospodarowanie ubocznych produktów wydobycia i spalania, realizowane przez spółkę Bioeko Grupa TAURON sp. z o.o.

**Sprzedaż**

Obejmuje sprzedaż odbiorcom końcowym energii elektrycznej i gazu oraz produktów powiązanych. Działalność jest prowadzona przez spółki 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 i słowackim. W tym Obszarze realizowane są również usługi związane z oświetleniem ulicznym oraz usługi z zakresu efektywności energetycznej i technologii smart, realizowane głównie przez spółkę TAURON Nowe Technologie S.A. Spółka zarządza ok. 745 tys. lamp ulicznych.

Pozostała działalność jest 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 spółkę TAURON Obsługa Klienta sp. z o.o., zarządzanie ubezpieczeniami na rzecz wszystkich spółek Grupy – spółka TAURON Ubezpieczenia sp. z o.o., usługi ochrony oraz utrzymania porządku – Wsparcie Grupa TAURON sp. z o.o.. Taki rozdział 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 spółki 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 7 przedstawia strukturę Obszarów Biznesowych Grupy TAURON.

*Rysunek nr 7. Obszary biznesowe Grupy TAURON w 2020 roku*

## 2.5. Zasady zarządzania Spółką TAURON Polska Energia S.A.

Zgodnie z postanowieniami Regulaminu Zarządu TAURON Polska Energia S.A., 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. 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. 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:
   - Obszary biznesowe, obejmujące samodzielne stanowiska pracy oraz jednostki organizacyjne podlegające bezpośrednio Dyrektorom Wykonawczym. Pracą Dyrektorów Wykonawczych kierują bezpośrednio Członkowie Zarządu Spółki,
   - Zespoły, będące jednostkami organizacyjnymi podlegającymi Dyrektorom Wykonawczym. Pracami Zespołu kieruje Kierownik Zespołu,
2. samodzielne stanowiska pracy:
   - Dyrektorzy Wykonawczy, którzy zarządzają i kierują pracą podległych Zespołów lub stanowisk pracy tworzących dany obszar biznesowy Spółki,
   - 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.

### 2.5.1. Zarząd TAURON Polska Energia S.A.

Obecna, VI kadencja Zarządu TAURON Polska Energia S.A., rozpoczęła się w dniu 15 lipca 2020 r.

Rada Nadzorcza TAURON Polska Energia S.A. w dniu 14 lipca 2020 r. odwołała ze skutkiem na koniec dnia wszystkich Członków Zarządu TAURON Polska Energia S.A. V wspólnej kadencji oraz powołała z dniem 15 lipca 2020 r. Członków Zarządu TAURON Polska Energia S.A. VI wspólnej kadencji.

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

Skład osobowy Zarządu TAURON Polska Energia S.A. na dzień 31 grudnia 2020 r. jest następujący:

1. Wojciech Ignacok - Prezes Zarządu,
2. Jerzy Topolski - Wiceprezes Zarządu ds. Zarządzania Majątkiem,
3. Marek Wadowski - Wiceprezes Zarządu ds. Finansów.

Skład osobowy Zarządu TAURON Polska Energia S.A. na dzień sporządzenia niniejszego Sprawozdania jest następujący:

1. Marek Wadowski - p.o. Prezes Zarządu / Wiceprezes Zarządu ds. Finansów,
2. Jerzy Topolski - Wiceprezes Zarządu ds. Zarządzania Majątkiem.

Zmiany w składzie osobowym Zarządu TAURON Polska Energia S.A., jakie miały miejsce w 2020 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 2020.

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

Zarząd prowadzi sprawy Spółki i reprezentuje Spółkę we wszystkich czynnościach sądowych i pozasądowych. Wszelkie sprawy związane z prowadzeniem spraw Spółki, nie zastrzeżone przepisami prawa lub postanowieniami Statutu TAURON Polska Energia S.A. dla Walnego Zgromadzenia lub Rady Nadzorczej, należą do kompetencji Zarządu Spółki.

Kompetencje Zarządu 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 2020.

Zarząd TAURON Polska Energia S.A. działa na podstawie Kodeksu spółek handlowych i innych przepisów prawa, postanowień Statutu TAURON Polska Energia S.A. oraz postanowień Regulaminu Zarządu TAURON Polska Energia S.A., który jest dostępny na stronie internetowej TAURON Polska Energia S.A. pod adresem: https://www.tauron.pl. Przy wykonywaniu swoich obowiązków Członkowie Zarządu TAURON Polska Energia S.A. kierują się zasadami zawartymi w Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW 2016.

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

Posiedzenia Zarządu TAURON Polska Energia S.A. 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. Posiedzeniom Zarządu przewodniczy Prezes Zarządu lub wyznaczony przez niego Wiceprezes Zarządu.

Zarząd głosuje w sposób jawny. Wynik głosowania odnotowywany jest w protokole posiedzenia. Prezes Zarządu zarządza głosowanie tajne na wniosek któregokolwiek z Członków Zarządu.

Uchwały Zarządu zapadają bezwzględną większością głosów w obecności 3/5 składu Członków Zarządu. W przypadku równej liczby głosów decyduje głos Prezesa Zarządu. Zarząd może podejmować uchwały w trybie pisemnym lub przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Głosowanie w powyższych trybach zarządza Prezes Zarządu lub wskazany przez niego Członek Zarządu, określając termin końcowy dla oddania głosu przez Członków Zarządu. Dopuszczalne jest złożenie zdania odrębnego, które odnotowywane jest w protokole wraz z uzasadnieniem. Decyzje Zarządu, będące postanowieniami w sprawach bieżących, nie wymagających podjęcia uchwały, są odnotowywane wyłącznie w protokole.

Zgodnie ze Statutem TAURON Polska Energia S.A. uchwały Zarządu TAURON Polska Energia S.A. wymagają wszystkie sprawy przekraczające zakres zwykłych czynności Spółki.

Wewnętrzny podział pomiędzy Członków Zarządu TAURON Polska Energia S.A. 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 351/VI/2020 z dnia 3 listopada 2020 r. w sprawie przyporządkowania poszczególnych obszarów biznesowych Spółki oraz samodzielnych stanowisk pracy bezpośrednio podlegających Członkom Zarządu TAURON Polska Energia S.A. która zastąpiła Uchwałę Zarządu Spółki nr 397/V/2019 z dnia 13 listopada 2019 r. w sprawie przyporządkowania poszczególnych obszarów biznesowych Spółki oraz samodzielnych stanowisk pracy bezpośrednio podlegających Członkom Zarządu TAURON Polska Energia S.A.

Struktura obszarów biznesowych TAURON Polska Energia S.A. podległych poszczególnym Członkom Zarządu TAURON Polska Energia S.A. określona jest w schemacie podziału odpowiedzialności Członków Zarządu TAURON Polska Energia S.A., 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 TAURON Polska Energia S.A. składa się z 1 do 6 osób, w tym Prezesa i Wiceprezesów. Członków Zarządu powołuje i odwołuje Rada Nadzorcza TAURON Polska Energia S.A. na okres wspólnej kadencji, która trwa 3 lata, za wyjątkiem I kadencji, która trwała 2 lata. Zgodnie ze Statutem TAURON Polska Energia S.A. każdy z Członków Zarządu może być odwołany lub zawieszony w czynnościach przez Radę Nadzorczą lub Walne Zgromadzenie.

Celem wyłonienia osoby, z którą zostanie zawarta umowa o świadczenie usług zarządzania w TAURON Polska Energia S.A., 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 TAURON Polska Energia S.A. 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.

### 2.5.2. Rada Nadzorcza TAURON Polska Energia S.A.

Obecna, VI kadencja Rady Nadzorczej TAURON Polska Energia S.A. rozpoczęła się w dniu 15 lipca 2020 r., tj. w dniu odbycia Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia TAURON Polska Energia S.A. zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni pełny rok obrotowy pełnienia funkcji Członków Rady Nadzorczej TAURON Polska Energia S.A. V kadencji, czyli za rok obrotowy 2019.

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

Skład osobowy Rady Nadzorczej TAURON Polska Energia S.A. na dzień 31 grudnia 2020 r:

1. Andrzej Kania - Przewodniczący Rady Nadzorczej,
2. Teresa Famulska - Wiceprzewodnicząca Rady Nadzorczej,
3. Katarzyna Taczanowska - Sekretarz Rady Nadzorczej,
4. Ryszard Madziar - Członek Rady Nadzorczej,
5. Grzegorz Peczkis - Członek Rady Nadzorczej,

6. Barbara Piontek - Członek Rady Nadzorczej.

Skład osobowy Rady Nadzorczej TAURON Polska Energia S.A. na dzień sporządzenia niniejszego Sprawozdania jest następujący:

1. Andrzej Kania - Przewodniczący Rady Nadzorczej,
2. Teresa Famulska - Wiceprzewodnicząca Rady Nadzorczej,
3. Katarzyna Taczanowska - Sekretarz Rady Nadzorczej,
4. Ryszard Madziar - Członek Rady Nadzorczej,
5. Grzegorz Peczkis - Członek Rady Nadzorczej

Zmiany w składzie osobowym Rady Nadzorczej TAURON Polska Energia S.A., jakie miały miejsce w 2020 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 2020.

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

Rada Nadzorcza Spółki sprawuje stały nadzór nad działalnością Spółki we wszystkich dziedzinach jej działalności.

Kompetencje Rady Nadzorczej 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 2020.

Rada Nadzorcza Spółki działa na podstawie Kodeksu spółek handlowych i innych przepisów prawa, postanowień Statutu TAURON Polska Energia S.A. oraz postanowień Regulaminu Rady Nadzorczej TAURON Polska Energia S.A., który jest dostępny na stronie internetowej TAURON Polska Energia S.A. pod adresem: http://www.tauron.pl/. Przy wykonywaniu swoich obowiązków Członkowie Rady Nadzorczej TAURON Polska Energia S.A. kierują się zasadami zawartymi w Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW 2016.

Główną formą wykonywania przez Radę Nadzorczą TAURON Polska Energia S.A. nadzoru nad działalnością Spółki są posiedzenia Rady Nadzorczej. Rada Nadzorcza wykonuje swoje obowiązki kolegialnie. Posiedzenia Rady Nadzorczej TAURON Polska Energia S.A. 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 pisemny wniosek każdego z Członków Rady Nadzorczej,
4. na pisemny wniosek Zarządu.

Posiedzenia Rady Nadzorczej TAURON Polska Energia S.A. 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 faksu lub 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 do 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 Przewodniczącego Rady Nadzorczej. W posiedzeniach mogą uczestniczyć także inne osoby, jeżeli zostaną one zaproszone w powyższy sposób.

Rada Nadzorcza może zasięgać opinii radców prawnych świadczących stałą pomoc prawną na rzecz Spółki oraz, w uzasadnionych przypadkach, powoływać i zapraszać na posiedzenia Rady Nadzorczej odpowiednich ekspertów w celu zasięgnięcia opinii i podjęcia właściwej decyzji. W przypadkach, o których mowa powyżej, Rada Nadzorcza 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 TAURON Polska Energia S.A. Z zastrzeżeniem bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa, w tym Kodeksu spółek handlowych oraz postanowień Statutu TAURON Polska Energia S.A., Rada Nadzorcza podejmuje uchwały bezwzględną większością głosów obecnych na posiedzeniu, 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:

- na żądanie choćby jednego z członków Rady Nadzorczej,
- w sprawach osobowych.

Rada Nadzorcza, zgodnie ze Statutem TAURON Polska Energia S.A., 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 w sprawach osobowych, oraz których rozstrzygnięcie wymaga głosowania tajnego, 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 porozumienia 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 TAURON Polska Energia S.A. może powoływać spośród swoich członków stałe lub doraźne zespoły robocze, komitety dla wykonywania określonych czynności. Stałymi komitetami Rady Nadzorczej TAURON Polska Energia S.A. są:

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

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 2020 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 2020.

### 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 TAURON Polska Energia S.A. Członkowie Rady Nadzorczej TAURON Polska Energia S.A. są powoływani i odwoływani przez Walne Zgromadzenie, 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 TAURON Polska Energia S.A. (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 Walnym Zgromadzeniu w sprawie ustalenia liczby Członków Rady Nadzorczej Spółki odpowiadającej maksymalnej liczbie Członków Rady Nadzorczej Spółki określonej w Statucie TAURON Polska Energia S.A. 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 Walnym Zgromadzeniu 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 TAURON Polska Energia S.A., a obecni na Walnym Zgromadzeniu 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 TAURON Polska Energia S.A., 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 z Dobrymi Praktykami Spółek Notowanych na GPW 2016, co najmniej dwóch Członków Rady Nadzorczej Spółki powinno spełniać kryteria niezależności. Określenie „niezależny członek rady nadzorczej" oznacza niezależność członka rady nadzorczej w rozumieniu Załącznika II do Zalecenia Komisji z dnia 15 lutego 2005 r. dotyczącego roli dyrektorów niewykonawczych lub będących członkami rady nadzorczej spółek giełdowych i komisji rady (nadzorczej) (2005/162/WE) oraz dodatkowych kryteriów wskazanych w Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW 2016.

Zgodnie z Dobrymi Praktykami Spółek Notowanych na GPW 2016, co najmniej dwóch Członków Rady Nadzorczej TAURON Polska Energia S.A. spełnia kryteria niezależności w rozumieniu wyżej wymienionego Zalecenia.

Członkowie Rady Nadzorczej TAURON Polska Energia S.A. składają Spółce, przed ich powołaniem do składu Rady Nadzorczej, pisemne oświadczenie o spełnieniu przesłanek niezależności, o których mowa w Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW 2016. 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 określonych w wyżej wymienionym Zaleceniu oraz Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW 2016 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 2020.

## 2.5.3. 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 2020.

Walne Zgromadzenie zwoływane jest przez ogłoszenie na stronie internetowej TAURON Polska Energia S.A. pod adresem: http://www.tauron.pl/ 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 Kodeksu spółek handlowych, a zwołanie Walnego Zgromadzenia 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 TAURON Polska Energia S.A., 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 Przewodniczącego Zgromadzenia.

Walne Zgromadzenie podejmuje uchwały bez względu na liczbę reprezentowanych na nim akcji, o ile przepisy Kodeksu spółek handlowych oraz postanowienia Statutu TAURON Polska Energia S.A. 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 2020.

### 2.5.4. 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.

## 2.6. Zasady zarządzania Grupą TAURON

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

### 2.6.1. 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.

### 2.6.2. Założenia dokumentu Model Biznesowy i Operacyjny Grupy TAURON

Obowiązujący w 2020 r. Model Biznesowy i Operacyjny Grupy TAURON został przyjęty przez Zarząd Spółki 23 stycznia 2018 r. W ciągu ostatnich lat zmiany zachodzące w otoczeniu zewnętrznym oraz wewnętrznym Grupy TAURON spowodowały konieczność podjęcia prac nad aktualizacją dokumentu w celu uwzględnienia zaistniałych zmian. Efektem przeprowadzonego przeglądu jest przyjęcie przez Zarząd Spółki 23.02.2021 r. zaktualizowanego Modelu Biznesowego i Operacyjnego Grupy TAURON.

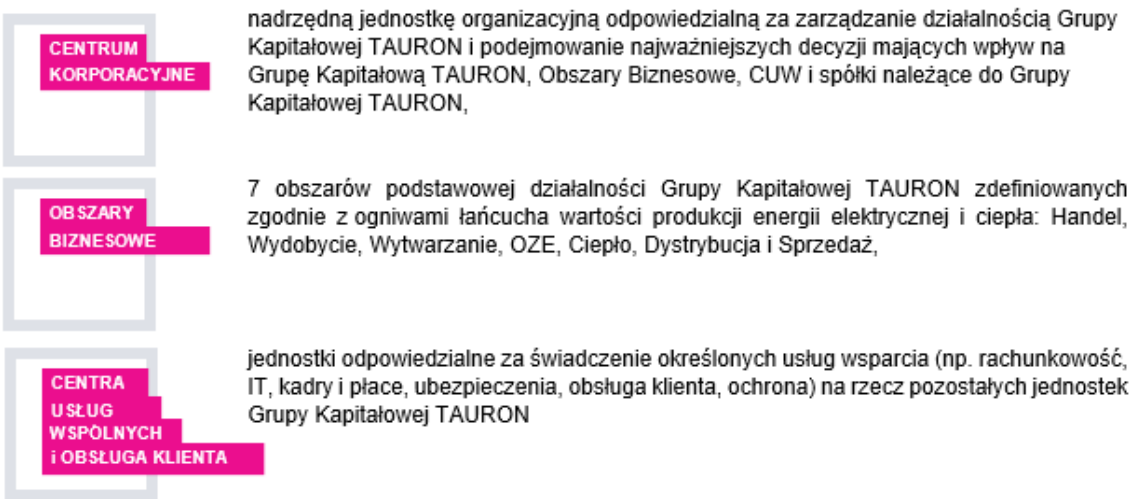
Dokument ten określa model zarządzania Grupą, definiuje wysokopoziomową architekturę procesów oraz funkcje i zadania Centrum Korporacyjnego, Obszarów Biznesowych i innych jednostek. Ponadto, w celu zapewnienia

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 (z ang. Environmental, Social Responsibility, Corporate Governance) jako coraz bardziej istotnego narzędzia komunikacji
z otoczeniem. Model Biznesowy i Operacyjny został opracowany z uwzględnieniem wymagań dotyczących unbundlingu.

U podstaw Modelu Biznesowego i Operacyjnego leżą:

- budowa wartości Grupy TAURON jako całości (priorytet interesu ekonomicznego Grupy, który nie zawsze musi być zbieżny z interesem ekonomicznym spółek czy Obszarów Biznesowych),
- 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 i kwalifikacji pracowników Grupy TAURON.

Aby zapewnić sprawne zarządzanie, zgodnie z obowiązującym modelem biznesowym (opisanym w podrozdziale 2.4.) wdrożono podział ról i odpowiedzialności, oparty na przypisaniu kompetencji procesowych pomiędzy Centrum korporacyjne, Obszary biznesowe oraz Centra Usług Wspólnych. Podział ten przedstawia rysunek nr 8.




*Rysunek nr 8. Podział obowiązków i odpowiedzialności w modelu biznesowym Grupy Kapitałowej TAURON w 2020 roku*

## 2.7. Organizacja Grupy Kapitałowej TAURON

Organizację Grupy Kapitałowej TAURON, realizującą model biznesowy Grupy opisany w podrozdziale 2.4, 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.

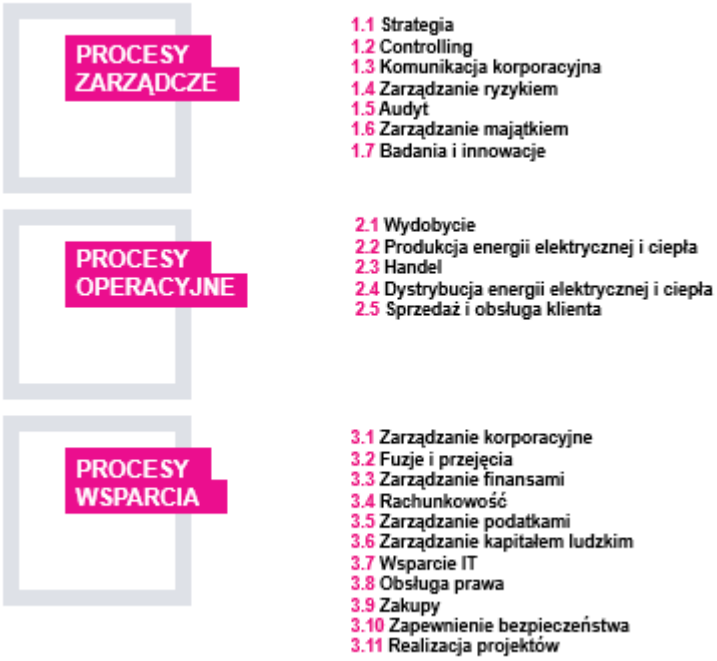
### 2.7.1. Organizacja procesowa

Regulacje wdrożone w 2018 r. wraz z modelem biznesowym, wprowadziły w Grupie TAURON zarządzanie procesowe. Podczas prac w 2020 r. nad aktualizacją Modelu Biznesowego i Operacyjnego dokonano przeglądu funkcji i zadań realizowanych w ramach zarządzania procesowego.

Dokumentacja procesowa opisuje podział kompetencji i wykonywanych czynności powtarzalnych, operacyjnych procesów, 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 9 prezentuje wyodrębnione w Grupie TAURON megaprocesy (najwyższy poziom procesów).




*Rysunek nr 9. Megaprocesy obowiązujące w Grupie Kapitałowej TAURON w 2020 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 natomiast 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 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 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.

### 2.7.2. Organizacja obszarowa

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

Obszar biznesowy to spółka, kilka spółek lub wyodrębniona część spółki należącej do Grupy TAURON, odpowiedzialna za realizację określonych zadań, związanych z działalnością podstawową Grupy. Obszary Biznesowe odpowiadają za realizację procesów podstawowych i wsparcia na poziomie Obszaru Biznesowego

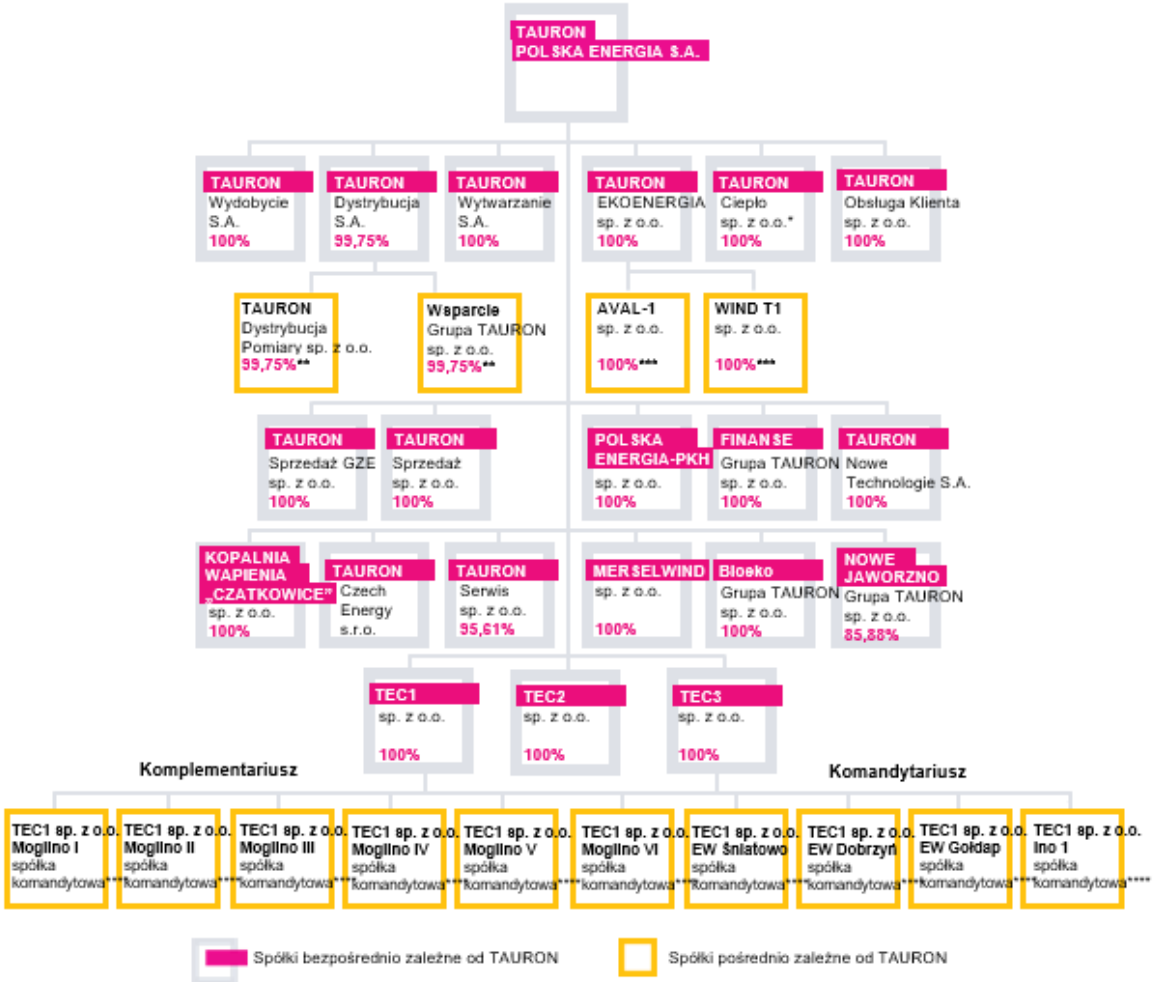
oraz uczestniczą w procesach zarządczych i procesach wsparcia, realizowanych na poziomie Grupy. Przedstawiono je, wraz z przyporządkowaniem do nich poszczególnych spółek Grupy TAURON, na rysunku nr 10.

*Rysunek nr 10. Przyporządkowanie spółek Grupy Kapitałowej TAURON do Obszarów Biznesowych i CUW w 2020 roku*

## 2.7.3. Organizacja formalno-prawna

Na dzień 31 grudnia 2020 r. do spółek Grupy Kapitałowej TAURON, oprócz jednostki dominującej TAURON Polska Energia S.A., zaliczały się 34 spółki zależne, objęte konsolidacją oraz 4 podmioty współzależne ujęte w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym na dzień 31.12.2020 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 11.




**Na dzień bilansowy Grupa Kapitałowa TAURON oceniła, że w stosunku do aktywów netto spółki TAURON Ciepło zostały spełnione warunki w zakresie klasyfikacji powyższych składników majątku jako grupy do zbycia zaklasyfikowanej jako przeznaczona do sprzedaży.*
***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.*
****Udział w Aval-1 oraz Wind T1 posiadany jest przez TAURON w sposób pośredni poprzez spółkę zależną TAURON Ekoenergia.*
*****We wskazanych spółkach komandytowych: TEC1 jest Komplementariuszem, TEC3 jest Komandytariuszem.*

*Rysunek nr 11. Główne Spółki kapitałowe wchodzące w ramy Grupy Kapitałowej TAURON w 2020 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 na rysunku nr 13 w rozdziale 2.8.

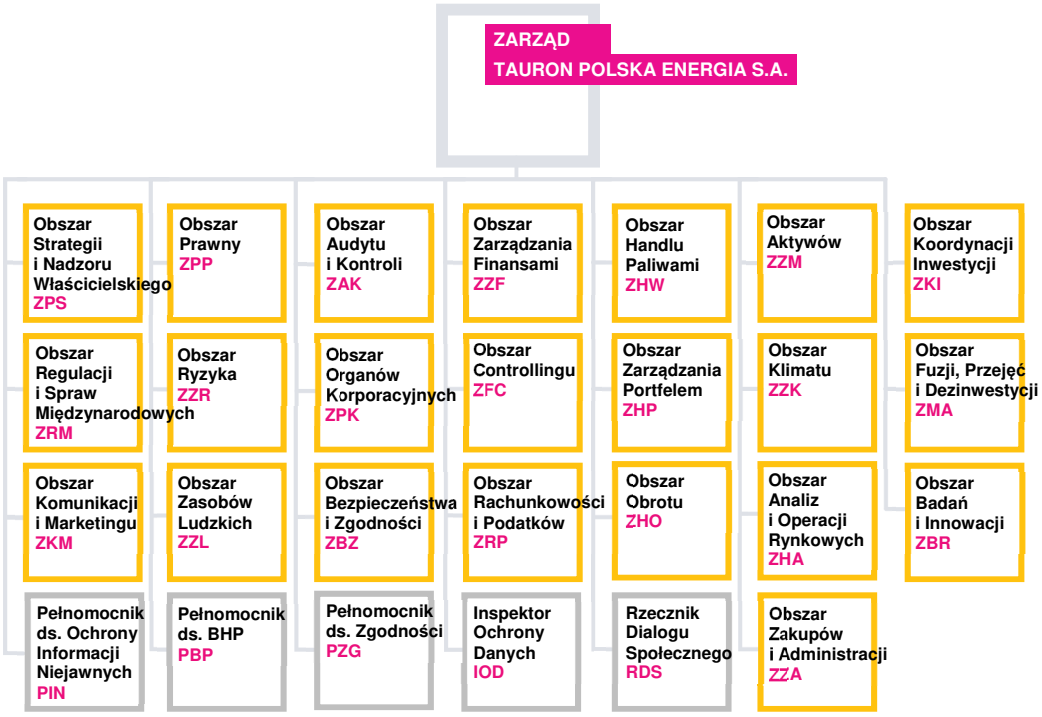
## 2.8. Zmiany w zasadach zarządzania TAURON Polska Energia S.A. oraz Grupą Kapitałową TAURON

### Zmiany w zasadach zarządzania Spółką

W wyniku postępującej transformacji sektora energetycznego, stawiającej nowe wyzwania przed podmiotem działającym na tym rynku, stopniowej zmiany sytuacji w branży energetycznej, głównie z uwagi na szeroko rozumianą politykę dekarbonizacji gospodarek Unii Europejskiej oraz zachodzących zmian w otoczeniu biznesowym Spółki, w dniu 20 października 2020 r. Zarząd TAURON Polska Energia S.A. przyjął nowe brzmienie

Regulaminu Organizacyjnego TAURON Polska Energia S.A., które zostało zatwierdzone przez Radę Nadzorczą Spółki w dniu 23 października 2020 r.

Rysunek nr 12 przedstawia schemat organizacyjny spółki TAURON Polska Energia S.A., według stanu na dzień 31 grudnia 2020 r. oraz na dzień sporządzenia niniejszego Sprawozdania.

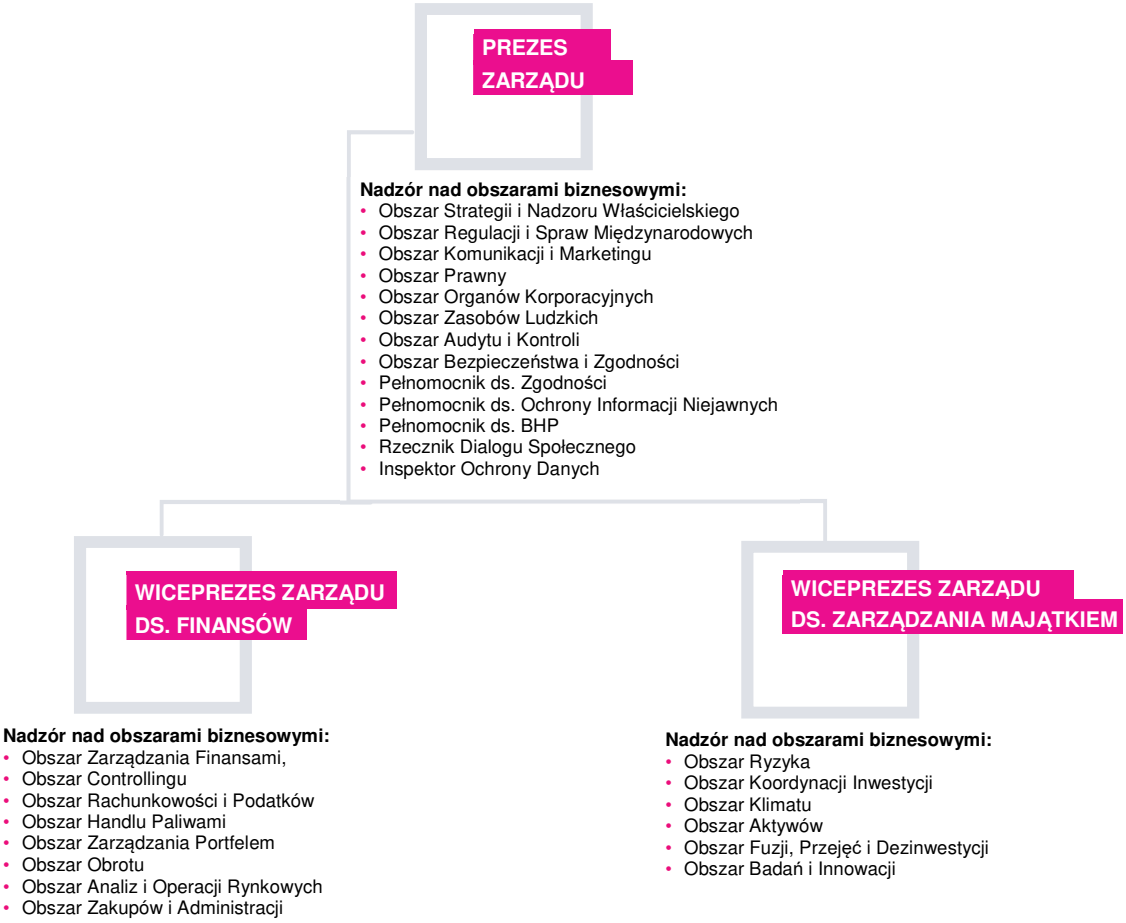



*Rysunek nr 12. Schemat organizacyjny TAURON Polska Energia S.A. według stanu na dzień 31 grudnia 2020 r. oraz na dzień sporządzenia niniejszego Sprawozdania.*

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

Z dniem 3 listopada 2020 r. Zarząd TAURON Polska Energia S.A. w drodze uchwały dokonał przyporządkowania Członkom Zarządu TAURON Polska Energia S.A., w sposób bezpośredni, poszczególnych Obszarów biznesowych oraz samodzielnych stanowisk pracy.

Rysunek nr 13 przedstawia schemat podziału odpowiedzialności członków Zarządu TAURON Polska Energia S.A., według stanu na dzień sporządzenia niniejszego Sprawozdania.




*Rysunek nr 13. Schemat podziału odpowiedzialności Członków Zarządu TAURON Polska Energa S.A. według stanu na dzień sporządzenia niniejszego Sprawozdania*

## Zmiany w zasadach zarządzania Grupą Kapitałową TAURON

W 2020 r. prowadzono prace nad aktualizacją obowiązującego dotychczas Modelu Biznesowego i Operacyjnego Grupy TAURON, który określa model zarządzania Grupą Kapitałową TAURON. W celu zapewnienia elastyczności, odporności i dostosowania Grupy Kapitałowej TAURON do zmian otoczenia, w szczególności wynikających ze zmian klimatycznych, zaktualizowany Model Biznesowy i Operacyjny Grupy TARON podkreśla rolę ESG (z ang. Environmental, Social responsibility, Corporate Governance) jako coraz bardziej istotnego narzędzia komunikacji z otoczeniem.

Zaktualizowany Model Biznesowy i Operacyjny Grupy TAURON został opracowany z uwzględnieniem wymagań dotyczących unbundlingu (tj. oddzielenia działalności w obrębie dystrybucji energii elektrycznej od działalności polegającej na wytwarzaniu i sprzedaży tej energii do odbiorców końcowych), ustanowionych w Programie Zgodności i powszechnie obowiązujących przepisach prawa, przy uwzględnieniu rozdziału prawnego, funkcjonalnego i organizacyjnego OSD w strukturze Grupy Kapitałowej TAURON.

Ponadto, dokonano przeglądu funkcji i zadań realizowanych we wszystkich megaprocesach Grupy Kapitałowej TAURON, robiąc to 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 2020 r. przy użyciu obowiązującego w Grupie Kapitałowej TAURON Modelu dojrzałości procesowej w Grupie TAURON, przeprowadzono ocenę dojrzałości procesowej wybranych procesów Grupy Kapitałowej TAURON. Ocenie poddano 555 procesów, co stanowi 21% obowiązujących procesów w Grupie Kapitałowej TAURON.

W wyniku przeprowadzonej oceny Grupa Kapitałowa TAURON osiągnęła średnio IV-V poziom dojrzałości procesowej w ośmiopoziomowej skali. Ocena dojrzałości będzie kontynuowana w 2021 r., na podstawie określonych przez spółki Grupy Kapitałowej TAURON planów.

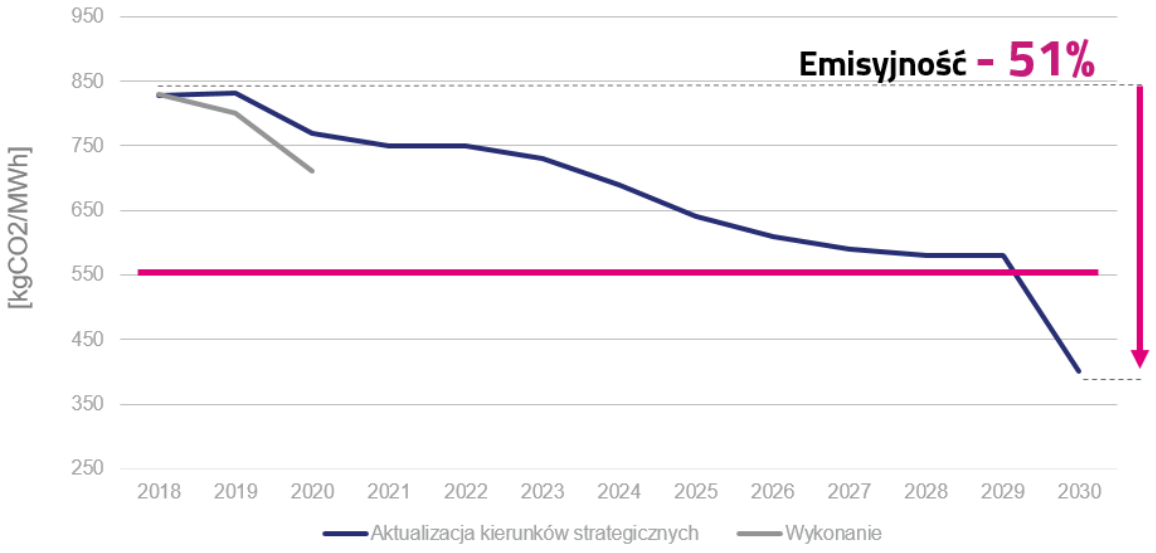
## 2.9. Strategia i model biznesowy Grupy Kapitałowej TAURON w kontekście wymagań dla ochrony klimatu

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 energii, aż po sprzedaż tego produktu odbiorcy finalnemu. Taka organizacja pozwala wpływać na jakość realizowanych procesów na każdym etapie generowania wartości, a tym samym optymalizować oraz, jeżeli zachodzi taka potrzeba, zmieniać sposób prowadzenia biznesu, tak aby odpowiadać na bieżące i przyszłe wyzwania. Grupa TAURON zmienia się w kierunku realizacji założeń Europejskiego Zielonego Ładu, czego wyrazem jest m.in. Zielony Zwrot TAURONA. 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.

Zgodnie z Europejskim Zielonym Ładem, transformacja europejskiej gospodarki w kierunku zrównoważonej przyszłości przebiega na wielu płaszczyznach. Grupa TAURON dostrzega ryzyko znacznych zmian w obszarze regulacji, zarówno europejskich jaki i krajowych, ukierunkowanych na minimalizowanie negatywnego oddziaływania na klimat, poprzez wprowadzanie dalszych ograniczeń dla energetyki węglowej, głównie zaostrzenie regulacji klimatycznych oraz odejście instytucji finansowych i ubezpieczycieli od współpracy z podmiotami posiadającymi aktywa węglowe. Powyższe jest główną determinantą dla rozwoju OZE w Grupie TAURON, a także dla wdrażania zasad tzw. gospodarki obiegu zamkniętego. Należy jednak mieć świadomość obecnego miksu energetycznego Polski, w tym Grupy TAURON, opartego na paliwach kopalnych, historycznie związanego z posiadanymi dużymi zasobami węgla, zapewniającymi bezpieczeństwo energetyczne. Odejście branży energetycznej od tego modelu będzie procesem, który musi być rozłożony w czasie i na który niezbędne będą fundusze zapewniające możliwości inwestycyjne oraz działania łagodzące skutki społeczne zachodzących zmian.

W celu ujednolicenia podejścia do finansowania zrównoważonych środowiskowo inwestycji utworzono, na poziomie Unii Europejskiej, ramy dla uczestników rynku finansowego, ale i nie tylko, pozwalające klasyfikować działalność gospodarczą jako zrównoważoną środowiskowo. Takie podejście, przedstawione przede wszystkim w Komunikacie Komisji Europejskiej nr 2019/C 209/01 i dokumencie Taxonomy z czerwca 2019 r. oraz w Rozporządzeniach Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2019/2088 i 2020/852, pozwala w sposób jednolity wskazywać, które inwestycje i w konsekwencji przychody mogą być kwalifikowane jako zrównoważone i tym samym przyczyniać się do realizacji celów środowiskowych. Za wkład w łagodzenie zmian klimatu przyjmuje się m.in. wytwarzanie i dystrybucję energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych. W tym zakresie TAURON sukcesywnie zwiększa udział produkcji ze źródeł odnawialnych dzięki inwestycjom w elektrownie wiatrowe i fotowoltaiczne oraz modernizacji elektrowni wodnych. TAURON realizuje również program modernizacji i rozbudowy sieci dystrybucyjnej, dzięki czemu możliwe jest przyłączanie kolejnych źródeł odnawialnych, w tym prosumenckich. W 2020 roku do sieci TAURON Dystrybucja przyłączonych zostało blisko 100 tys. instalacji prosumenckich o sumarycznej mocy ponad 650 MW, skumulowana moc instalacji prosumenckich przyłączonych do sieci TAURON Dystrybucja wynosi ponad 970 MW. Za wkład w łagodzenie zmian klimatu można również uznać wykorzystywanie najlepszych dostępnych technologii – takim rozwiązaniem jest uruchomiony w 2020 roku blok 910 MW w Jaworznie, który jest jednostką z kotłem o parametrach nadkrytycznych o najwyższej możliwej sprawności, która zastąpi stare, bardziej emisyjne aktywa wytwórcze.

Zgodnie z przyjętą w maju 2019 roku Aktualizacją Kierunków Strategicznych, do 2030 roku Grupa TAURON obniży emisyjność o ponad 50%, co prezentuje rysunek nr 14.




*Rysunek nr 14. Planowany poziom emisyjności $CO_2$ przez Grupę Kapitałową TAURON w latach 2018-2030*

W zakresie ochrony zasobów wodnych w TAURON przykłada się dużą wagę do oszczędzania wody w procesach technologicznych, np. poprzez stosowanie zamkniętych obiegów chłodzących w elektrowniach konwencjonalnych. W przypadku elektrowni wodnych spełniane są wymogi środowiskowe np. poprzez zabudowę i utrzymywanie układów umożliwiających migrację ryb (tzw. przepławki).

W Grupie TAURON, ze względu na przyjęty model biznesowy, istotną kwestią jest stosowanie założeń gospodarki o obiegu zamkniętym. W szczególności dotyczy to początkowych ogniw łańcucha wartości. W obszarze wydobycia jako produkt uboczny wydobywana jest skała płonna a w obszarze wytwarzania konwencjonalnego powstają popioły i żużle. Grupa TAURON dąży do tego, aby 100% swych odpadów paleniskowych i pogórniczych zamieniać w produkty. Dzięki podjętym działaniom stają się one produktami wykorzystywanymi np. drogownictwie, przemyśle budowlanym, czy jako materiał do budowy wałów przeciwpowodziowych.

Kolejnym działaniem związanym z osiąganiem celów środowiskowych, realizowanym w ramach Grupy TAURON, jest zapobieganie zanieczyszczeniom. Jest to osiągane głównie przez działania inwestycyjne i modernizacyjne, polegające na zabudowie i eksploatacji ciągów technologicznych oczyszczających spaliny (np. elektrofiltry, odsiarczanie i odazotowanie spalin) i ścieki (oczyszczalnie ścieków) oraz takiej organizacji procesów, aby do minimum ograniczyć powstawanie odpadów. Podjęte działania i osiągnięte rezultaty związane z ochroną środowiska, w tym również związane ze zużyciem wody i zagospodarowaniem odpadów zamieszczono w rozdziale 4.3. Polityka Środowiskowa Grupy TAURON.

Ze względu na wykorzystywane technologie, działalność biznesowa w branży energetycznej może generować szereg negatywnych oddziaływań na klimat, w szczególności emisje ze źródeł spalania paliw kopalnych, czy osuszanie i degradację terenu poprzez działalność górniczą. Dzięki ciągłym modernizacjom konwencjonalnych jednostek wytwórczych, rozbudowaniem mocy w odnawialnych źródłach energii, wychwytywaniu i wykorzystywaniu gospodarczym metanu z pokładów węgla, ograniczaniu strat w dystrybucji energii elektrycznej i ciepła czy wycofywaniu nieefektywnych bloków węglowych, Grupa TAURON ogranicza negatywne oddziaływanie na środowisko i klimat.

Można również wskazać pozytywne oddziaływanie, jak np. piętrzenie wody i jej gromadzenie w okresach znacznych opadów oraz uwalnianie w okresach suszy, co nie tylko pozwala ograniczyć skutki suszy, ale również ogranicza ryzyko podtopień czy powodzi. Rozbudowa infrastruktury ciepłowniczej umożliwia zastępowanie nieekologicznych indywidualnych kotłów węglowych ciepłem sieciowym. Modernizacja i rozbudowa sieci dystrybucyjnej energii elektrycznej wpływa na poprawę pewności dostaw oraz możliwości przyłączania coraz większej ilości rozproszonych wytwórców energii elektrycznej z odnawialnych źródeł, w tym prosumentów. Poprzez działania inwestycyjne w Grupie TAURON sukcesywnie rośnie produkcja energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych, przyczyniając się do łagodzenia zmian klimatu. Produkcja energii w Grupie Kapitałowej TAURON ze źródeł odnawialnych, w podziale na technologie wytwarzania i z pozostałych źródeł w 2020 roku, została zaprezentowana w podrozdziale 4.4.

Aktualna Strategia Grupy odpowiada na bieżące wyzwania rynkowe, regulacyjne, technologiczne i w zakresie relacji z klientami. Model biznesowy, w ramach którego funkcjonuje Grupa TAURON pozwala na realizację założeń strategicznych i tym samym wspiera osiąganie celów strategicznych. Odnosząc się do ustaleń Porozumienia Paryskiego (COP 21), w którym zawarto plan działania, zakładający ograniczenie globalnego ocieplenia do wartości poniżej 2ºC należy wskazać, że obecnie realizowana Strategia i model biznesowy Grupy TAURON wpisują się w realizację tego celu. W razie braku oczekiwanego ograniczenia wzrostu temperatury podejmowane środki i działania będą musiały mieć charakter bardziej radykalnych, a ich realizacja znacznie przyspieszona. Tabela nr 16 prezentuje nasze rozumienie obecnej sytuacji i działań w zakresie odporności modelu biznesowego na zmiany klimatu.

*Tabela nr 16. Zmiany w modelu biznesowym Grupy Kapitałowej TAURON w perspektywie krótko, średnio i długoterminowej*

| scenariusz wzrostu temperatury | Perspektywa krótka (do 2025) | Perspektywa średnia (do 2035) Punkt kontrolny 2030 | | Perspektywa długa (do 2050) |
|---|---|---|---|---|
| | | Do punktu kontrolnego | Po punkcie kontrolnym | |
| < 2 °C | Dysponujemy gotowymi rozwiązaniami – realizujemy Strategię Grupy TAURON:<br>• Odstawienie wyeksploatowanych jednostek węglowych klasy 120 MW (ok. 1 GW).<br>• Uczestnictwo we wdrażaniu rozwiązań systemowych dla bloków węglowych, prowadzonych na poziomie rządowym (NABE).<br>• Przygotowany plan zmiany miksu, w tym plan inwestycji w źródła nisko- i zeroemisyjne (ok. 900 MW elektrownie wiatrowe + 300 MW elektrownie słoneczne). Realizacja powyższych pozwoli zwiększyć udział OZE do ok. 28% mocy zainstalowanej.<br>• Uruchomiono wysokosprawny i mniej emisyjny nowy bloku 910 MW w Jaworznie<br>• Opcja sprzedaży Obszaru Ciepło – włącznie z węglowymi jednostkami wytwórczymi.<br>• Opcja sprzedaży kopalni / spółki wydobywczej– prace rządowe nad systemowym rozwiązaniem dla aktywów wydobywczych węgla.<br>• Rosnąca rola dystrybucji i zwiększanie nakładów na dostosowanie sieci do dynamicznego rozwoju mini- i mikroinstalacji OZE | • Wyłączenie węglowych jednostek wytwórczych klasy 200 MW<br>• Uczestnictwo w projekcie budowy morskich elektrowni wiatrowych)<br>• Oferta usług i produktów dla prosumentów<br>• Budowa kolejnych wielkoskalowych instalacji OZE. Zakłada się wzrost mocy zainstalowanej w technologiach nisko i zeroemisyjnych o kolejne 1,4 GW. Realizacja powyższych działań pozwoli na zwiększenie udziału OZE do ok. 66% mocy Grupy. | • Utrzymanie rentownych aktywów węglowych jako źródeł regulacyjnych i interwencyjnych.<br>• Znacząca rola dystrybucji w zakresie lokalnego bilansowania<br>• Budowa instalacji wykorzystujących „zielony wodór” | *Opracowanie założeń rozwojowych na lata 2030+ |
| > 2°C | | Dostosowanie działalności wydobywczej do zapotrzebowania węglowych jednostek wytwórczych Grupy | Ograniczenie działalności wydobywczej do poziomu wynikającego z regulacyjnej i interwencyjnej pracy jednostek wytwórczych Grupy<br>• Utrzymanie wiodącej roli dystrybucji z koniecznością rozpoczęcia budowy magazynów energii dla lokalnego bilansowania | *Opracowanie założeń rozwojowych na lata 2030+ |

** Głównymi determinantami dla sformułowania odpowiednich zapisów są: 1) Uchwalenie Polityki Energetycznej Polski; 2) Wyniki prac rządowych w zakresie rozwiązań systemowych dla górnictwa węgla i energetyki konwencjonalnej.*

Przy scenariuszu zakładającym ocieplenie na poziomie najwyżej 2ºC, zmiany w otoczeniu zewnętrznym będą przebiegać raczej ewolucyjnie, będąc efektem 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 bardzo głębokie i dynamiczne. Na dzień dzisiejszy przeciwdziałanie zmianom klimatycznym możemy planować z uwzględnieniem dostępnych technologii i najlepszej wiedzy oraz, co bardzo istotne, dostępności środków finansowych. Ewentualne pojawienie się nowoczesnych i przełomowych rozwiązań technologicznych oraz ich komercjalizacja mogą doprowadzić do zasadniczych zmian modelu funkcjonowania całej energetyki.

Rosnąca świadomość energetyczna w połączeniu ze wzrastającym kosztem energii powodować będzie coraz większe i narastające zainteresowanie efektywnością energetyczną, oszczędnością energii oraz produkcją energii ze źródeł OZE. Coraz więcej klientów akceptować będzie wyższe koszty energii, o ile produkowana będzie bez negatywnego wpływu na klimat. Presja społeczna i regulacje powodują wprowadzanie w kraju coraz bardziej restrykcyjnych norm środowiskowych i rosnące opodatkowanie emisji $CO_2$ (opłaty za emisje $CO_2$). Ciągły wzrost cen uprawnień do emisji $CO_2$ 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. W drugiej połowie dekady spodziewane jest wydanie kolejnej wersji konkluzji BAT. Dostosowanie jednostek węglowych do zaostrzonych norm emisyjnych może okazać się niemożliwe technologiczne dla starszych źródeł lub w ostateczności bardzo kosztowne i w konsekwencji ekonomicznie nieuzasadnione. W odpowiedzi na powyższe już dzisiaj w Grupie TAURON zakłada się więc stopniowe wycofywanie starych jednostek węglowych. Pierwszym z takich kroków było trwałe wyłączenie z eksploatacji na przełomie 2020 i 2021 roku jednostek węglowych o sumarycznej mocy 970MW. Zgodnie ze Strategią stopniowo, do 2030 roku, wycofywane będą kolejne jednostki węglowe.

Poprawa efektywności energetycznej oraz poziomy emisji gazów cieplarnianych w 2020 roku zostały zaprezentowane w rozdziale 4.4 Polityka Klimatyczna Grupy TAURON.

Nowe wymogi UE wobec instytucji finansowych powodują praktycznie odcięcie technologii węglowych od europejskich źródeł finansowania. W tym samym czasie inwestorzy i instytucje finansowe chętnie uczestniczą w projektach OZE. Zakładamy, że żadne pomocowe środki europejskie nie będą dostępne na rozwój sektora wytwarzania energii opartej na węglu, a dla źródeł opartych na gazie dostęp ten będzie ograniczany. Dla sektora wytwarzania energii elektrycznej i ciepła fundusze pomocowe kierowane będą wyłącznie na restrukturyzację i łagodzenie skutków społecznych oraz transformację miksu wytwórczego w kierunku wytwarzania energii z OZE. Grupa TAURON pozyskuje finansowanie wspierające Zielony zwrot TAURONA, przeznaczając środki na inwestycje wnoszące wkład w realizację celów środowiskowych – głównie w obszarze dystrybucji energii elektrycznej i odnawialnych źródeł wytwarzania. Zestawienie pozyskanych środków na inwestycje pro klimatyczne zamieszczono w rozdziale 4.4 niniejszego Sprawozdania.

W zakresie odnawialnych źródeł energii technologią, która może odegrać istotną rolę w obecnej dekadzie jest morska energetyka wiatrowa. Zakłada się że w pierwszej fazie wsparcie uzyskają projekty o sumarycznej mocy ok. 5,9 GW, w drugiej fazie, po 2025 roku, w wyniku aukcji moc ta może zostać zwiększona o kolejne ok. 5 GW. Należy wspomnieć, że na poziomie UE strategia offshore zakłada budowę ponad 300 GW mocy do 2050 roku w ramach rozwoju morskiej energetyki wiatrowej. Aby w pełni wykorzystać ten potencjał konieczne jest rozwijanie technologii pozwalających na magazynowanie energii. Jednym z takich rozwiązań jest produkcja wodoru przy wykorzystaniu energii elektrycznej z odnawialnych źródeł. Europejska strategia wodorowa przewiduje do 2030 roku budowę ok. 40 MW mocy w elektrolizerach współpracujących ze źródłami odnawialnymi i dalsze rozwijanie tej technologii do 2050 roku. W Polsce trwają prace nad ”Polską Strategią Wodorową do roku 2030”. W projekcie dokumentu założono, że działania te będą obejmować zarówno branżę energetyczną, ale również transport i przemysł. TAURON wpisując się we wskazane trendy zarówno rozwija technologie magazynowania energii (więcej na temat projektów w rozdziale 4.10 Strategiczna Agenda Badawcza), ale również realizuje działania ukierunkowane na rozwój morskiej energetyki wiatrowej – m.in. w 2020 roku podpisana została umowa o współpracy w zakresie wspólnej realizacji projektów morskich farm wiatrowych w polskiej strefie ekonomicznej. TAURON informował inwestorów o tym wydarzeniu w raporcie bieżącym nr 56/2020 z 29 grudnia 2020. W styczniu 2021 roku PGE, Enea i TAURON zawarły również list intencyjny dotyczący współpracy w zakresie morskiej energetyki wiatrowej.

Zwiększający się udział elektrowni wiatrowych w miksie produkcyjnym spowoduje wzrost zmienności cen. Podobna sytuacja występuje w obszarze źródeł PV. Działające dzisiaj i prognozowane instalacje prosumenckie oraz wielkoskalowe powodują i powodować będą jeszcze większą zmienność ceny. Energia elektryczna w szczytowych godzinach produkcji źródeł odnawialnych będzie tania, wobec czego prawdopodobnie pogorszy to efektywność ekonomiczną tych instalacji. Rozwiązaniem dla tego zjawiska jest dywersyfikacja technologii. Grupa TAURON nie skupia się na jednej technologii odnawialnych źródeł. Kolejnym rozwiązaniem tego problemu mogą być technologie magazynowania energii – zarówno w magazynach opartych o ogniwa elektrochemiczne, jak i produkcji i magazynowaniu wodoru z wykorzystaniem nadmiarowej, taniej energii elektrycznej. Na dzisiaj obie te technologie magazynowania energii są rozwijane w Grupie TAURON.

Wzrastająca ilość niesterowalnych źródeł OZE, a także zwiększająca się ilość instalacji prosumenckich coraz bardziej wpływa na system energetyczny w perspektywie technicznej i handlowej. Wzrost efektywności energetycznej klientów i wzrastająca produkcja z instalacji prosumenckich powodują spadek zapotrzebowania w źródłach systemowych. Ten trend w połączeniu ze wzrastającymi cenami paliw kopalnych i/lub wzrostem związanych z nimi kosztów środowiskowo-klimatycznych (emisja $CO_2$ i koszty pozostałych emisji), powoduje że rola elektrowni systemowych (w szczególności opalanych węglem), przesunie się w niedalekiej przyszłości z pozycji źródeł podstawowych na uzupełniające i stabilizujące.

W Strategii Grupy TAURON postawiono silny akcent na rozwój odnawialnych źródeł energii. Oddany do eksploatacji w 2020 roku nowoczesny blok węglowy o mocy 910 MW w Jaworznie jest ostatnią jednostka wytwórczą opartą o węgiel, a plany inwestycyjne przewidują rozbudowę mocy w technologiach wiatrowych na lądzie i na morzu oraz budowę farm fotowoltaicznych. Pierwszymi efektami realizacji tej strategii było podwojenie mocy w elektrowniach wiatrowych w 2019 roku.

Sieci przesyłowe i dystrybucyjne zmieniają swój charakter. Spowodowane jest to głownie rozwojem energetyki rozproszonej i wymaga przeznaczania znaczących nakładów inwestycyjnych na rozbudowę i przystosowanie sieci do przepływów dwukierunkowych Na rozwiązania techniczne i topologię sieci istotnie wpływają również ekstremalne zjawiska pogodowe. Wzrastająca ich ilość i siła powoduje konieczność stosowania rozwiązań odpornych, w szczególności na silne wiatry. Oznacza to konieczność budowy sieci kablowych i izolowanych (dla sieci średnich i niskich napięć) i modernizację sieci z izolacją powietrzną, w szczególności w terenach zabudowanych i leśnych. TAURON Dystrybucja, będąca Operatorem Sieci Dystrybucyjnej, od lat realizuje zadania inwestycyjne poprawiające jakość i niezawodność dostaw energii elektrycznej, głównie poprzez automatyzację, modernizację istniejącej sieci i jej rozbudowę. Działania te usprawniają zarządzanie siecią, pozwalają szybciej reagować na zakłócenia pracy sieci, umożliwiają przyłączanie kolejnych odnawialnych źródeł energii oraz, m.in. dzięki kablowaniu, zmniejszają możliwość negatywnego odziaływania zjawisk pogodowych i klimatycznych na sieć.

Zmiany klimatyczne obserwowane w ostatnich latach nie wpływają znacząco na sposób wykorzystania kapitałów naturalnych Grupy TAURON. Wzrost temperatury związany ze zmianami klimatu negatywnie wpływa na produkcję z elektrowni wodnych (poprzez zjawisko suszy hydrologicznej), ale dzięki rozwojowi wytwarzania w technologii fotowoltaicznej oraz wiatrowej, w tym na morzu, Grupa będzie mogła wykorzystywać w jeszcze większym stopniu te odnawialne źródła wytwórcze. W dłuższej perspektywie, oddziaływanie Grupy TAURON na zasoby naturalne będzie się zmniejszało, zarówno za sprawą konieczności spełnienia spodziewanych zaostrzeń wymagań środowiskowych i polityki klimatycznej, poprzez inwestycje w nowe, nisko- i zeroemisyjne źródła energii, ale także dzięki trwałemu wyłączaniu wyeksploatowanych jednostek konwencjonalnych.
Transformacja Grupy w kierunku energetyki nisko- i zeroemisyjnej wpłynie na model biznesowy, przesuwając w łańcuchu wartości miejsce generacji przychodów. Realizacja tego scenariusza będzie miała z kolei wpływ na kapitał ludzki, wywołując konieczność zmiany kwalifikacji części pracowników oraz zatrudnienia osób z nowymi umiejętnościami. Dzięki realizowanej transformacji pojawia się również szansa zainteresowania pracą w Grupie TAURON pracowników, oferując im możliwość budowania ścieżek kariery w obszarach nowych technologii odnawialnych. Wyzwania z tym związane i możliwość pracy w stabilnej branży stanie się jednym z czynników zmieniających postrzeganie energetyki przez młode pokolenia, jako nowoczesnej i neutralnej dla klimatu. Więcej na temat kapitałów Grupy TAURON w rozdziale 2.1 Nasze kapitały i relacje pomiędzy nimi.

Grupa TAURON nie wpływa istotnie na zmiany klimatu poprzez wylesianie, degradację lasów, czy zmiany użytkowania gruntów. Więcej na ten temat znajduje się w rozdziałach 4.3 i 4.4, opisujących Politykę Środowiskową i Politykę Klimatyczną Grupy TAURON.

Mając na uwadze wskazane wyżej scenariusze i możliwe reakcje Grupy TAURON w maju 2019 r. Zarząd TAURON Polska Energia przyjął Aktualizację Kierunków Strategicznych będących uzupełnieniem Strategii Grupy TAURON na lata 2016-2025. Więcej na temat Strategii Grupy TAURON w rozdziale w rozdziale 3.3 Strategia Grupy Kapitałowej TAURON i Zielony Zwrot TAURONA.

## 2.10. Wskaźniki GRI opisane w niniejszym rozdziale

- 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 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

# 3. WARUNKI OTOCZENIA WYZNACZAJĄCE WYBÓR STRATEGII GRUPY KAPITAŁOWEJ TAURON ORAZ JEJ ZAŁOŻENIA

## 3.1. Warunki otoczenia wyznaczające wybór strategii Grupy TAURON w ujęciu długo, średnio i krótkookresowym oraz założenia tej strategii

### 3.1.1. Grupa TAURON na tle największych wyzwań światowych – pandemia koronawirusa

Największym wyzwaniem 2020 roku dla wszystkich gospodarek świata było pojawienie się choroby zakaźnej COVID-19. Pandemia doprowadziła do szeregu zakłóceń społecznych i gospodarczych, a w konsekwencji do globalnej recesji. Pod koniec 2019 r. Bank Światowy prognozował spowolnienie wzrostu gospodarczego światowej gospodarki z ok. 3% do 2,8% w 2020 r. Po wybuchu zachorowalności prognozy na 2020 r. ulegały zmianie i w 2020 r. światowa gospodarka nie tylko zmniejszyła dynamikę wzrostu, ale wręcz spadła wartościowo o 4,3%.

Polska gospodarka w ostatnich latach należała do jednych z najszybciej rozwijających się na świecie. Tempo rozwoju gospodarczego kraju w 2019 r. wynosiło średnio 4,2%. Rozwój zachorowalności na COVID -19 i mające na celu minimalizację ryzyka wzrostu liczby zakażeń działania rządu, spowodowały zamrożenie krajowej gospodarki. Ostatecznie tempo PKB w Polsce w 2020 r. ukształtowało się na poziomie -2,8%.

Spadek produkcji, zatrzymanie czy opóźnienia inwestycji, spadek konsumpcji prywatnej, spadek eksportu i importu, to skutki wystąpienia pandemii, które wpływają na funkcjonowanie gospodarki. Wystąpienie koronawirusa skutkowało także wzrostem cen towarów i usług. W Polsce inflacja w 2020 r. ukształtowała się na poziomie ok. 3,4% rdr. Główny wpływ na wskaźnik miał obserwowany wzrost cen żywności oraz kosztów związanych ze zdrowiem. Stopa bezrobocia rejestrowanego w końcu drugiego kwartału 2020 r. ukształtowała się na poziomie ok. 6,1% i poziom ten utrzymał się do końca roku.

Ceny węgla spot ARA w pierwszej połowie roku spadły z 55 USD/t z początku roku do poziomu ok. 40 USD/t, a w drugiej połowie roku stopniowo wróciły do poziomu z początku roku. W Polsce od dłuższego czasu obserwuje się trudną sytuacje na rynku węgla i stopniowy spadek poziomu wydobycia węgla kamiennego z roku na rok. Wydobycie węgla kamiennego w Polsce w okresie styczeń-listopad 2020 r. spadło o 13% – w ciągu 11 miesięcy 2020 r. wydobyto ponad 7 mln Mg węgla mniej niż w roku poprzednim.

Pandemia koronawirusa miała znaczący wpływ na krajowe zapotrzebowanie na energię elektryczną. Lock-down spowodował, że wiele energochłonnych przedsiębiorstw skróciło swój czas pracy, a część firm zamknęło swoją działalność ze względów ekonomicznych. W pierwszym półroczu krajowa produkcja energii elektrycznej spadła o ok. 8%. W całym 2020 roku zaobserwowano spadek produkcji na poziomie 4%, i spadek zapotrzebowania na energię elektryczną na poziomie 2,3%. Ceny energii elektrycznej w kontraktach rocznych charakteryzowały się wysoką zmiennością, z widoczną tendencją spadkową w pierwszych dwóch kwartałach roku. Średnia roczna cena energii elektrycznej BASE wyniosła ok. 233 zł/MWh i była o prawie 13% niższa w porównaniu ze średnią ceną w roku 2019.

Ceny na rynku uprawnień do emisji $CO_2$ w pierwszych dwóch miesiącach 2020 r. kształtowały się na mniej więcej stabilnym poziomie, ok. 26 EUR/Mg. W marcu ceny $CO_2$ gwałtownie spadły, do poziomu ok. 15 EUR/Mg. Zamrożenie gospodarek spowodowało zmniejszenie produkcji przemysłowej, co w konsekwencji wpłynęło na spadek popytu na uprawnienia EUA. W drugiej połowie roku, pomimo trwania pandemii COVID-19, ceny uprawnień do emisji wyraźnie wzrosły. W grudniu średnia cena ukształtowała się na poziomie 31 EUR/Mg.

### 3.1.2. Grupa TAURON na tle największych wyzwań światowych - zmiany klimatyczne i niewystarczalność zasobów

Nie ulega wątpliwości, że człowiek wpływa na system klimatyczny, a o fakcie tym świadczy wzrost stężenia gazów cieplarnianych w atmosferze oraz odnotowywane ocieplenie. Nie ma również wątpliwości co do związku między tym wzrostem, a zwiększeniem się poziomu temperatury na Ziemi. W ostatnich dekadach poziom dwutlenku węgla w atmosferze osiąga bardzo wysokie wartości. Odnotowujemy kolejne, niechlubne rekordy: najwyższa temperatura,

najcieplejsze lato, najmniejszy zasięg arktycznej pokrywy lodowej w historii pomiarów satelitarnych, itd. Ekstremalne zjawiska pogodowe stają się coraz powszechniejsze.

Należy podkreślić, że kwestie energii i zmiany klimatu są ściśle ze sobą powiązane, ponieważ przemysł, transport i energetyka odpowiadają za większość unijnych emisji gazów cieplarnianych. W założeniu ograniczenie emisji w sektorze energetycznym, spośród wyżej wymienionych, ze względu na koncentrację na stałych paliwach kopalnych i możliwość zastąpienia źródłami odnawialnymi jest łatwiejsza do osiągnięcia w krótszym terminie. W efekcie transformacja wytwarzania energii elektrycznej ma zasadnicze znaczenie dla przeciwdziałania zmianie klimatu. Zaspokojenie potrzeb energetycznych przy równoczesnym ograniczeniu emisji gazów cieplarnianych stanowi główne wyzwanie dla UE, a zwłaszcza Polski.

Zmiany klimatyczne i postępująca degradacja środowiska stanowią zagrożenie dla Europy i reszty świata i wymagają pilnej reakcji. Aby sprostać tym wyzwaniom Rada Europejska zaapelowała, by z większym wysiłkiem przeciwdziałać zmianie klimatu i zwróciła się do Komisji Europejskiej o przyspieszenie prac nad unijną neutralnością klimatyczną, zgodnie z międzynarodowymi zobowiązaniami UE wynikającymi z porozumienia paryskiego.

W efekcie, w grudniu 2019 r. ogłoszono strategię Europejski Zielony Ład i zatwierdzono cel w postaci neutralności klimatycznej do 2050 r. Europejski Zielony Ład to nowo proponowana unijna strategia wzrostu, która ma przekształcić Unię Europejską w neutralne klimatycznie, sprawiedliwe i dostatnie społeczeństwo o zrównoważonej, zasobooszczędnej i konkurencyjnej gospodarce. Europejski Zielony Ład wymaga podejścia całościowego, czyli udziału wszystkich działań i polityk UE w realizacji jego celów; wszystkie obecne polityki mające związek z neutralnością klimatyczną zostaną poddane przeglądowi i w razie potrzeby zmienione stosownie do większych ambicji klimatycznych. Zakłada się przeprowadzenie reform przede wszystkim w sektorach gospodarki o największym wpływie na zmiany klimatu i środowisko naturalne, w tym górnictwo i energetyka.

Dodatkowo, w grudniu 2020 r. Rada Europejska zatwierdziła nowy wiążący cel unijny, zakładający ograniczenie krajowych emisji netto gazów cieplarnianych o co najmniej 55% do 2030 r. w porównaniu z poziomem z roku 1990.

Należy podkreślić, że osiągnięcie neutralności klimatycznej do 2050 r., dzięki transformacji społeczno-gospodarczej, będzie dużym wyzwaniem dla Polski i polskiej energetyki. Regulacje wynikające z Europejskiego Zielonego Ładu będą miały istotny wpływ na działalność Grupy TAURON w krótkim i długim horyzoncie. Więcej o wpływie Grupy na klimat i adaptacji do zmian klimatu w rozdziale 4.4 Polityka klimatyczna Grupy TAURON.

Uzależnienie od paliw kopalnych, oprócz istotnego wpływu na klimat powoduje, że sektor przemysłowy na nich bazujący musi się liczyć z ich ograniczaniem, pogarszaniem warunków dostępności i w końcu z wyczerpywaniem, co w dłuższej perspektywie powoduje pogarszanie się warunków rozwoju gospodarczego, Niewystarczalność zasobów w branży energetycznej jest reglamentowana poprzez limity operacyjne wynikające z mechanizmów prawnych, np. koncesje określające możliwy zakres eksploatacji złoża węgla kamiennego lub złoża kamienia wapiennego czy zgody wodnoprawne określające limity korzystania z zasobów wodnych w przypadku działalności z tym związanych. Limitowane są ilości wody pobieranej bezpośrednio ze środowiska (ujęcia wód powierzchniowych i podziemnych), jak również limitowane są ilości i jakość ścieków mogących być wprowadzanych do środowiska. Z tych względów, gdzie tylko to możliwe poszukuje się rozwiązań technicznych pozwalających na tzw. zamykanie obiegów, czyli ponowne wykorzystywanie wody w obiegach technologicznych o mniejszych wymaganiach jakościowych. Również wykorzystywanie wody do produkcji energii elektrycznej w elektrowniach wodnych jest limitowane dodatkowymi warunkami określanymi indywidualnie dla każdej elektrowni, takimi jak poziom piętrzenia czy minimalny przepływ biologiczny.

Niewystarczalność zasobów może również stanowić szansę dla przemysłu energetycznego i wydobywczego, jako źródła materiałów mogących zastępować coraz bardziej limitowane kruszywa naturalne. Powstające przez wiele lat popioły, żużel, gips z procesów odsiarczania czy kruszywa powydobywcze towarzyszące przeróbce węgla zaczynają na rynku być coraz bardziej poszukiwane, ze względu na fakt, że substancje te produkowane jako integralne części procesu wytwarzania energii, w wyniku spalania paliw stałych oraz przeróbki wydobytych kopalin, mogą być wykorzystywane bez dalszego przetwarzania, w sposób bezpieczny dla środowiska jako substytuty kruszyw naturalnych.

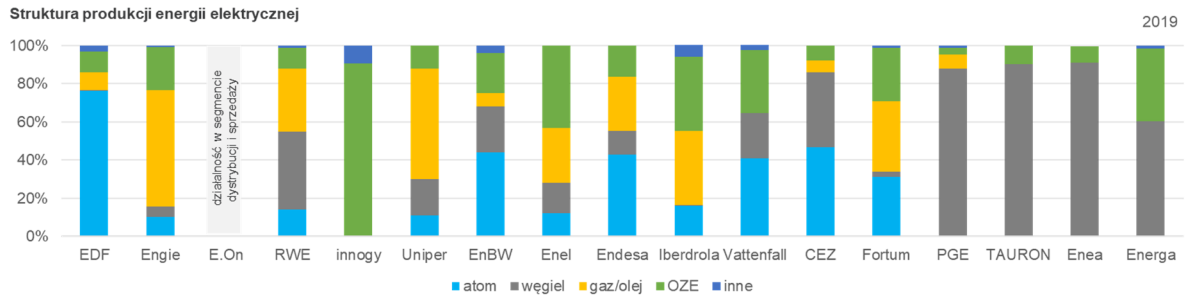
Więcej o korzystaniu Grupy ze środowiska i gospodarce obiegu zamkniętego w rozdziale Polityka Środowiskowa (4.3) oraz podrozdziale Kapitał naturalny (2.1.2).

### 3.1.3. Grupa TAURON na tle rynku w perspektywie krótko, średnio i długoterminowej – Europa

Wszystkie Grupy Energetyczne w Europie dostrzegają zmiany zachodzące w ich otoczeniu. Głównym trendem jest obecnie rozwój odnawialnych źródeł energii. Towarzyszą temu dekarbonizacja, elektryfikacja transportu, efektywność energetyczna, czy decentralizacja wytwarzania energii elektrycznej oraz poprawa jakości

i bezpieczeństwa dostaw energii elektrycznej. Znajduje to swoje odzwierciedlenie w miksach wytwórczych i mocy zainstalowanej grup energetycznych w Europie.

Rysunek nr 15 przedstawia porównanie miksu wytwórczego i moc zainstalowaną wśród wybranych, największych Grup Energetycznych w Europie.




**Widoczny wzrost mocy zainstalowanej OZE wśród europejskich grup energetycznych – głównie aktywa wiatrowe**

| | GW | EDF | Engie | E.On | RWE* | innogy | Uniper | EnBW | Enel | Endesa | Iberdrola | Vattenfall | CEZ | Fortum | PGE | TAURON | Enea | Energa |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2018 | **ogółem** | **126,5** | **104,3** | **5,3** | **41,7** | **3,6** | **36,6** | **13,4** | **85,6** | **22,7** | **46,7** | **31,1** | **14,8** | **13,7** | **16,2** | **5,0** | **6,3** | **1,3** |
| | **OZE** | **31,6** | **24,8** | **5,3** | **4,3** | **3,6** | **3,6** | **3,7** | **39,2** | **6,5** | **29,2** | **11,7** | **1,7** | **4,9** | **0,9** | **0,4** | **0,4** | **0,5** |
| | solar | 1,7 | 2,2 | 0,0 | b.d. | 0,0 | - | 0,0 | 2,4 | 0,1 | 0,5 | 0,0 | b.d. | 0,0 | 0,0 | - | 0,0 | 0,0 |
| | wiatr | 8,2 | 5,4 | 5,3 | b.d. | 3,0 | - | 1,1 | 8,2 | 1,7 | 16,1 | 2,6 | b.d. | 0,2 | 0,5 | 0,2 | 0,1 | 0,2 |
| | woda | 21,5 | 16,5 | - | b.d. | 0,5 | 3,6 | 2,5 | 27,8 | 4,7 | 12,6 | 8,9 | b.d. | 4,7 | 0,4 | 0,1 | 0,1 | 0,2 |

| | GW | EDF | Engie | E.On | RWE | innogy | Uniper | EnBW | Enel | Endesa | Iberdrola | Vattenfall | CEZ | Fortum | PGE | TAURON | Enea | Energa |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2019 | **ogółem** | **122,3** | **96,8** | **-** | **43,4** | **3,6** | **34,3** | **13,8** | **84,4** | **23,4** | **52,1** | **30,5** | **14,6** | **14,2** | **17,8** | **5,2** | **6,3** | **1,4** |
| | **OZE** | **32,3** | **26,9** | **-** | **10,0** | **3,6** | **3,6** | **4,4** | **42,2** | **7,4** | **32,0** | **12,1** | **1,7** | **5,2** | **1,0** | **0,7** | **0,4** | **0,5** |
| | solar | 1,8 | 2,6 | - | 0,1 | 0,0 | - | 0,0 | 3,1 | 0,4 | 1,0 | 0,0 | b.d. | 0,3 | 0,0 | - | 0,0 | 0,0 |
| | wiatr | 7,8 | 7,4 | - | 8,6 | 3,1 | - | 1,7 | 10,3 | 2,3 | 17,8 | 3,0 | b.d. | 0,2 | 0,6 | 0,4 | 0,1 | 0,2 |
| | woda | 22,5 | 16,3 | - | 1,2 | 0,5 | 3,6 | 2,5 | 27,8 | 4,7 | 13,2 | 8,9 | b.d. | 4,7 | 0,4 | 0,1 | 0,1 | 0,2 |

**Moc zainstalowana RWE na dzień 31.12.2018 r. to moc zainstalowana łącznie z innogy (moc z wyłączeniem innogy wynosiła 36,6 GW, w tym 0,3 GW OZE).*

*Rysunek nr 15. Porównanie miksu wytwórczego i mocy zainstalowanej dla wybranych, największych Grup Energetycznych w Europie*

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów rocznych przedstawionych Grup Energetycznych z Europy*

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 2019/2018 doskonale widać trend inwestycji w odnawialne źródła energii i odwrócenie się od węgla. Przykładem tego jest np. spółka Endesa, czy Iberdrola, w których wzrosła moc zainstalowana w OZE. W 2019 r. na rynku niemieckim miały miejsce zmiany strukturalne wśród głównych spółek energetycznych, w wyniku czego grupa E.On stała się spółką dystrybucyjno-sprzedażową.

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 17.

*Tabela nr 17. Zestawienie planów i kierunków strategicznych wybranych szesnastu, największych Grup Energetycznych w Europie*

| | | |
|---|---|---|
| Ochrona środowiska<br>17 Grup | Rozwój aktywów nisko- i zeroemisyjnych Obniżenie śladu węglowego<br>15 Grup | Neutralność klimatyczna<br>10 Grup |
| Restrukturyzacja aktywów wytwórczych<br>15 Grup | Klient i jego potrzeby<br>11 Grup | Elektromobilność<br>11 Grup |
| Digitalizacja, inteligentne opomiarowanie<br>14 Grup | Działania/produkty typu Smart<br>14 Grup | Magazynowanie energii<br>11 Grup |
| Rozwój technologii wodorowej<br>5 Grup | Poprawa efektywności/ stabilność finansowa<br>7 Grup | Wykorzystanie dronów, sztuczna inteligencja, robotyzacja<br>4 Grupy |

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów rocznych przedstawionych Grup Energetycznych z Europy*

Do zaprezentowanych (za rok 2018) głównych kierunków strategicznych wśród grup europejskich, należy dopisać te, które zostały mocno podkreślone w sprawozdaniach za rok 2019 r., mianowicie są to: ochrona środowiska, rozwój aktywów nisko- i zeroemisyjnych i odejście od wytwarzania energii elektrycznej opartej o paliwo węglowe (obniżenie śladu węglowego), w kierunku osiągnięcia neutralności klimatycznej.

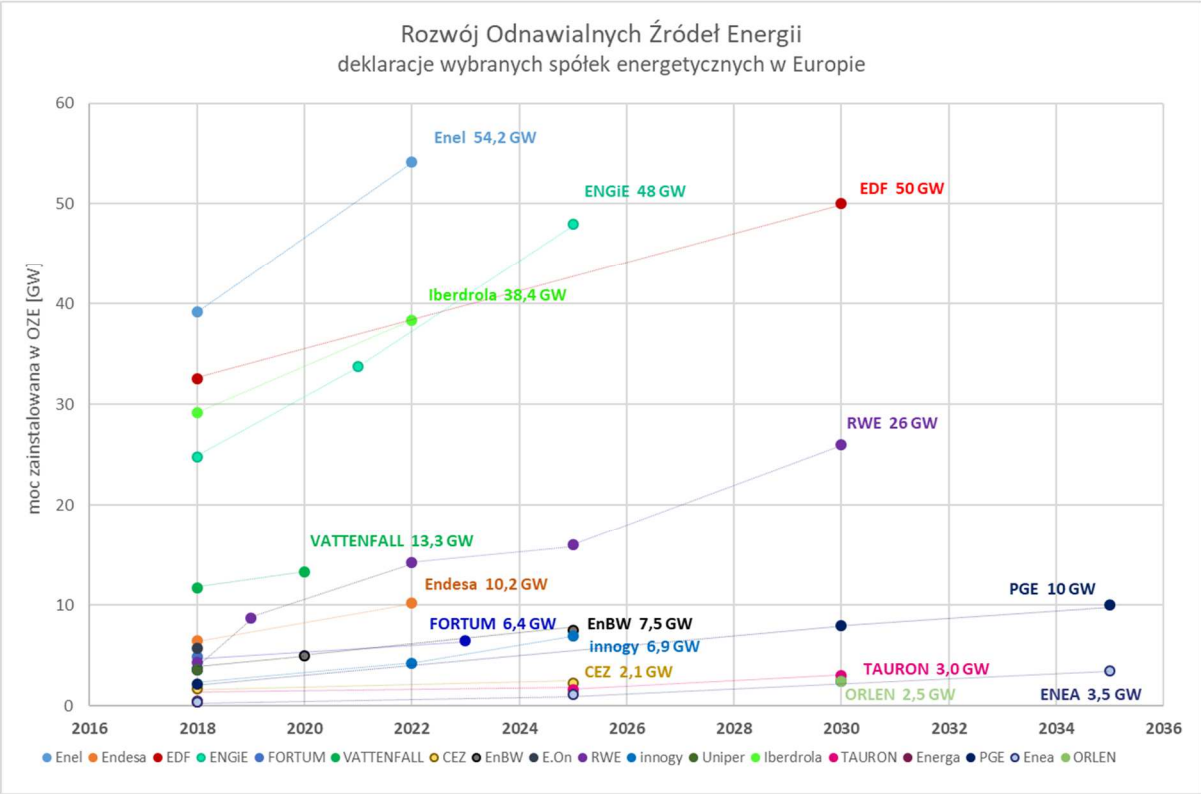
W Europie na 17 przeanalizowanych grup energetycznych, 10 z nich deklaruje neutralność klimatyczną. Vattenfall planuje osiągnąć pełną dekarbonizację w 2030 r., Uniper w 2035 r., w 2040 r. cel ten osiągnąć planują CEZ, RWE i E.On. Ta ostatnia spółka chce osiągnąć neutralność klimatyczną poprzez oferowanie swoim klientom zielonej energii. Kolejne grupy energetyczne: Enel, Endesa, EDF, Iberdrola oraz PGE deklarują neutralność klimatyczną w 2050 r.

Obok rozwoju odnawialnych źródeł energii, dużego tempa nabiera działalność związana z unowocześnieniem infrastruktury energetycznej poprzez digitalizację i inteligentne opomiarowanie. Często spotykaną praktyką jest obecnie powiązanie inwestycji w OZE z umowami PPA (tj. Power Purchase Agreements). Działalność spółek koncentrować się będzie wokół klienta i jego potrzeb oraz wokół elektromobilności. Wraz ze wzrostem podaży odnawialnych źródeł energii, w tym także małych instalacji prosumenckich, większego znaczenia nabiera działalność w kierunku magazynowania energii elektrycznej.

Grupa TAURON dostrzega trendy w sektorze elektroenergetycznym i podejmuje aktywne działania we wszystkich przedstawionych obszarach, zmieniając się i koncentrując na wyzwaniach tzw. energetyki jutra, co miało już swoje odzwierciedlenie w aktualizacji kierunków strategicznych ogłoszonej w maju 2019 r., określonej jako Zielony Zwrot TAURONA.

### Rozwój Odnawialnych Źródeł Energii – deklaracje spółek energetycznych

Wraz ze zmieniającym się otoczeniem, spółki energetyczne aktualizują swoje plany i cele strategiczne. Na rysunku nr 16 zaprezentowano deklaracje europejskich przedsiębiorstw sektora elektroenergetycznego, dotyczące inwestycji i rozwoju OZE.




*Rysunek nr 16. 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 2018 roku, wśród przedstawionych spółek energetycznych największą moc zainstalowaną w OZE miała włoska spółka Enel 39,2 GW. W swoich planach strategicznych zakłada ona przeznaczenie 38% nakładów inwestycyjnych w latach 2019-2021 na inwestycje w OZE (to ok. 10,6 mld EUR). Druga grupa, jakiej moc zainstalowana OZE wynosiła 32,6 GW w 2018 r., to francuski EDF, który do 2030 roku planuje zwiększyć moc zainstalowaną aktywów zielonych do 50 GW. Grupa ENGiE, będąca drugą spółką działającą we Francji, planuje w latach 2019-2021 wzrost mocy o 9 GW (z 24,8 GW w 2018 r. do 33,8 GW w 2021 r.) i docelowo rozwój OZE do poziomie ok. 48 GW mocy zainstalowanej w 2025 r. Iberdrola, spółka energetyczna działająca głównie w Hiszpanii, planuje rozwój mocy OZE z 29 GW w 2018 r. do ok. 38 GW w 2022 r. Szwedzki Vattenfall deklaruje kolejne 2,3 GW mocy zainstalowanej OZE do 2020 roku. Endesa, hiszpańska grupa energetyczna, w 2018 r. posiadała 6,5 GW mocy zainstalowanej w OZE. Jej plany przewidują zwiększenie mocy w aktywach wiatrowych i fotowoltaicznych do 10 GW w 2022 roku. Do 2050 roku grupa chciałaby produkować 100% energii elektrycznej z odnawialnych źródeł energii. RWE, spółka działająca na rynku niemieckim, po przejęciu nowych aktywów OZE, które miało miejsce w 2019 roku, zaktualizowała swoje kierunki strategiczne. Jej aspiracją jest dążenie do pozycji trzeciej spółki w Europie pod względem mocy zainstalowanej w OZE. W związku z tym zadeklarowała rozwój swojej bazy wytwórczej OZE o 2-3 GW rocznie. Biorąc pod uwagę deklaracje, szacuje się, że w 2030 roku spółka RWE będzie posiadała min. 26 GW mocy w zielonych aktywach. Spółka innogy planuje ok. 7 GW mocy zainstalowanej w OZE do 2025 r. Kolejna z niemieckich grup energetycznych, spółka EnBW zadeklarowała do 2025 r. wzrost do ok. 7,2 GW mocy w aktywach odnawialnych. Spółka Uniper w 2018 r. posiadała 3,6 GW mocy zainstalowanej w OZE i jest jedną ze spółek, które nie deklarują wprost wzrostu mocy w źródłach odnawialnych, natomiast zakomunikowała stopniowe odejście od węgla i obniżenie śladu węglowego, a docelowo neutralność klimatyczną w 2035 r. Spółka CEZ planuje powiększyć swoje aktywa do 2,1 GW do 2025 r. z posiadanych 1,7 GW w 2018 r. Grupa FORTUM w swoich planach zakłada wzrost mocy zainstalowanej w energetyce wiatrowej i fotowoltaice.

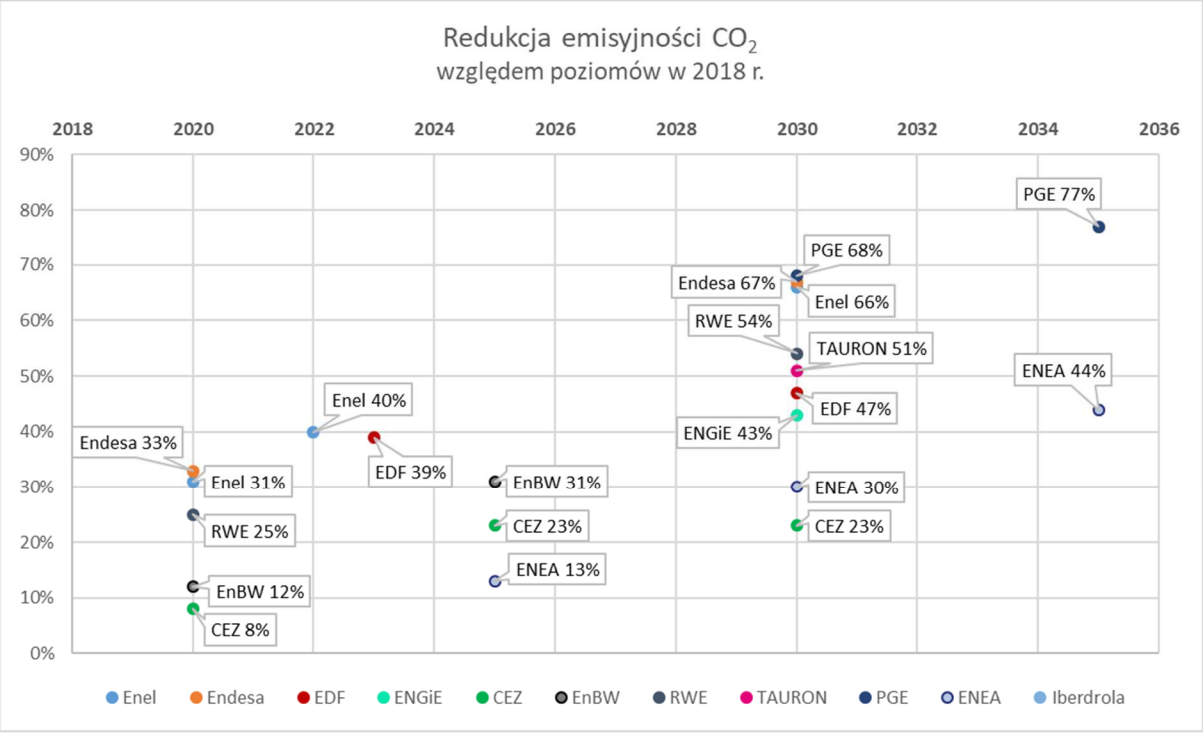
Na rynku krajowym największą moc zainstalowaną w OZE w 2018 r. posiadała PGE, tj. 2,2 GW. Grupa dąży do zmniejszenia oddziaływania na środowisko naturalne i obniżenia emisyjności wytwarzania poprzez m.in. rozbudowę portfela OZE. Działania grupy w zakresie OZE koncentrują się głównie na budowie morskich farm wiatrowych, farm fotowoltaicznych i lądowych farm wiatrowych. Ambicją PGE jest osiągnięcie ok. 8 GW mocy zainstalowanej OZE, w tym 2,5 GW mocy w wietrze offshore do roku 2030. W 2035 r. grupa planuje już ok.10 GW mocy w odnawialnych źródłach energii, a w perspektywie 2050 r. zakłada osiągnięcie neutralności klimatycznej. Według nowego planu strategicznego z 2019 r. Enea zamierza zwiększyć moc zainstalowaną OZE do 2,5 GW w 2030 r. i 3,5 GW w perspektywie roku 2035. Grupa Energa w I poł. 2020 r. została włączona w strukturę grupy

paliwowo-energetycznej PKN ORLEN. Strategiczną inwestycją Grupy ORLEN, w energetyce jest budowa morskich farm wiatrowych na Bałtyku o mocy ok. 1,7 GW w perspektywie 2030 r. W zakresie lądowych farm wiatrowych i instalacji fotowoltaicznych Grupa ORLEN planuje osiągnąć łączną moc zainstalowaną 0,8 GW w 2030 r. Łączna moc aktywów OZE Grupy ORLEN w perspektywie 2030 r. wyniesie ponad 2,5 GW. Grupa zakłada osiągnięcie neutralności emisyjnej do 2050 r.

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 rozpatruje także zaangażowanie w budowę energetyki wiatrowej offshore.

**Redukcja emisji $CO_2$ – 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 17 obrazuje deklaracje spółek energetycznych dotyczące celów redukcji emisyjności $CO_2$ w perspektywie 2035 roku.




*Rysunek nr 17. Cele redukcyjne przedsiębiorstw energetycznych w Europie w kwestii $CO_2$*

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

Wśród europejskich grup energetycznych najambitniejsze plany ma Grupa Endesa, która do 2050 roku postawiła sobie za cel 100% produkcji energii elektrycznej przy zerowej emisji. W związku z tym grupa do końca 2030 roku planuje zredukować emisje jednostkową $CO_2$ o 67% (w porównaniu do poziomu z roku 2018). Kolejną grupą, która planuje wysoką redukcję emisyjności jest Enel – redukcja o 66% w 2030 r.

RWE planuje spadek emisyjności o 54% w 2030 r., a w 2040 pełną dekarbonizację portfela aktywów wytwórczych. Grupa EDF postawiła sobie za cel osiągnięcie poziomu zeroemisyjności do 2050 r., planując redukcję emisyjności. o 47% w 2030 r.

Wśród polskich grup energetycznych, Grupa TAURON planuje obniżyć emisyjność o ok. 50% do 2030 roku. PGE zadeklarowała obniżenie emisji jednostkowej $CO_2$ do 2030 roku o 68%, a Enea o 30%. Grupa ORLEN zakłada w perspektywie 2030 r. spadek emisyjności w energetyce o 33% (względem 2020 r.).

### 3.1.4. Grupa TAURON na tle rynku w perspektywie krótko, średnio i długoterminowej – Polska

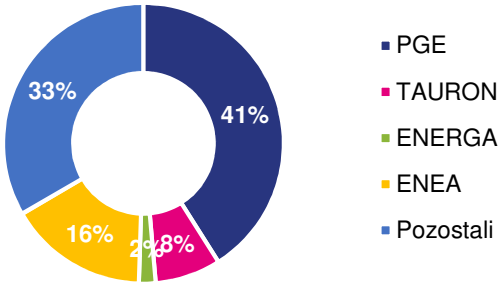
Obecnie na rynku energetycznym w Polsce, oprócz Grupy Kapitałowej TAURON, działają 3 duże, zintegrowane pionowo Grupy Energetyczne: PGE, ENEA oraz ENERGA z Grupy Orlen. W podsektorze wytwarzania energii

elektrycznej skonsolidowane Grupy Energetyczne (PGE,TAURON, ENEA, ENERGA) posiadały 67% udziału w rynku.

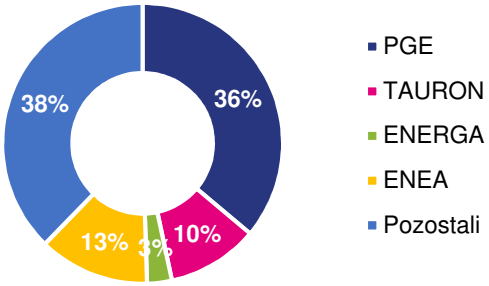
**Wytwarzanie**

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 2020 r. wyniósł ok. 8%. Grupa jest trzecim największym wytwórcą energii elektrycznej na polskim rynku. Produkcja energii elektrycznej w Grupie w 2020 r. wyniosła 12,5 TWh brutto.

Na rysunkach nr 18 i nr 19 przedstawiono informacje o energii elektrycznej wytworzonej w Polsce w trakcie 9 miesięcy 2020 r. i mocy zainstalowanej na dzień 30 września 2020 r.




*Rysunek nr 18. Produkcja energii elektrycznej brutto w Polsce - szacunkowe udziały w rynku po 9 miesiącach 2020 r.*

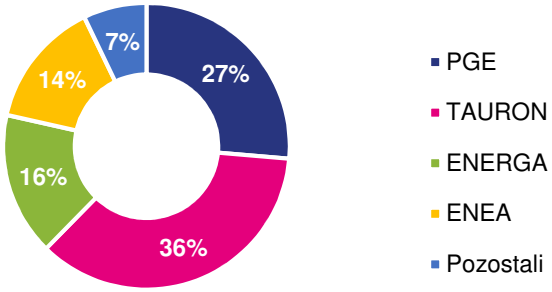



*Rysunek nr 19. Moc zainstalowana w Polsce - szacunkowe udziały w rynku po 9 miesiącach 2020 r.*

*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 2020 r. wyniósł ok. 36% (biorąc pod uwagę 5 największych dystrybutorów). Sieci dystrybucyjne Grupy Kapitałowej TAURON obejmują ponad 18% powierzchni kraju. Rysunek nr 20 przedstawia szacunkowy udział w polskim rynku poszczególnych grup energetycznych w zakresie dystrybucji energii elektrycznej według danych za III kwartały 2020 r. Wolumen dystrybucji energii elektrycznej Grupy TAURON w 2020 r. wyniósł 50,26 TWh.



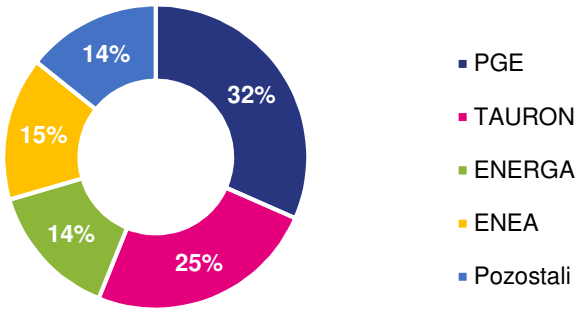

*Rysunek nr 20. Dystrybucja energii elektrycznej w Polsce - szacunkowe udziały w rynku po 9 miesiącach 2020 r.*

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

**Sprzedaż**

Porównując dane po III kwartałach 2020 r., Grupa TAURON była drugim największym, po PGE, sprzedawcą energii elektrycznej w Polsce. Sprzedaż detaliczna energii elektrycznej Grupy TAURON za cały 2020 rok osiągnęła poziom 32,4 TWh. Liczba klientów Segmentu Sprzedaż w 2020 roku wynosiła ok. 5,6 mln.

Rysunek nr 21 przedstawia szacunkowy udział w rynku poszczególnych grup energetycznych w Polsce w zakresie sprzedaży energii elektrycznej do odbiorców końcowych, według danych za III kwartały 2020 r.




*Rysunek nr 21. Sprzedaż energii elektrycznej do odbiorców końcowych w Polsce - szacunkowe udziały w rynku po 9 miesiącach 2020 r.*

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

## 3.2. Determinanty strategiczne Grupy Kapitałowej TAURON wynikające z otoczenia zewnętrznego

Ostatnie lata przyniosły, a kolejne, jak pokazano w podrozdziale 3.1. niniejszego Sprawozdania, będą przynosić, wiele znaczących zmian w otoczeniu zewnętrznym Grupy Kapitałowej TAURON. Najistotniejsze z nich, z punktu widzenia działalności biznesowej Grupy, to zmiany regulacyjne 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

Zakłada się, że działania sektora elektroenergetycznego skoncentrują się na rozwoju źródeł odnawialnych. Będzie to z jednej strony wynikiem wzrostu cen na hurtowym rynku energii, z drugiej strony wynikiem dużego wsparcia dla rozwoju OZE i rosnącą konkurencyjnością kosztową technologii w porównaniu do coraz droższej energetyki konwencjonalnej. Zauważalny, dynamiczny rozwój fotowoltaiki 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 choć częściowego uniezależnienia od rosnących cen energii elektrycznej. Wiążące krajowe cele OZE na 2020 r. skłoniły Polskę do wprowadzenia systemu zachęt, m.in. dla prosumentów, które skutkują wzrostem zainteresowania tą technologią. Rozwój prosumenckich instalacji fotowoltaicznych jest możliwy m.in. dzięki dofinansowaniu z programów rządowych. Według Polityki Energetycznej Polski (PEP) zakłada się, że moc osiągalna w technologiach PV osiągnie poziom 4,9 GW w roku 2025. W krótkiej perspektywie nastąpi również wzrost mocy zainstalowanych w technologii wiatrowej na lądzie – wg założeń PEP, szacowany poziom mocy w wietrze na lądzie w kraju w 2025 roku wyniesie ok. 9,6 GW. Impulsem do dalszego rozwoju energetyki wiatrowej może być nowelizacja ustawy odległościowej (tzw. 10H). Nowym i perspektywicznym kierunkiem inwestycji są morskie farmy wiatrowe. 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, a warunki przyłączeniowe wydano na ok. 10,6 GW mocy. Według PEP 2040, w perspektywie 2025 r. moce offshore osiągną poziom ok. 0,7 GW.

Obserwowana w ostatnich latach presja na dekarbonizację energetyki przybiera na sile, co znajduje swoje odzwierciedlenie w regulacjach ukierunkowanych na wzrost wymogów środowiskowych dla bloków węglowych, pogłębiając spadek ich opłacalności ekonomicznej, a w wielu przypadkach skutkując trwałym brakiem rentowności. Skutki pandemii powodują szybszą utratę konkurencyjności źródeł konwencjonalnych niż zakładano i konieczność intensyfikacji działań pozwalających na szybszy rozwój odnawialnych technologii wytwarzania energii elektrycznej. Dodatkowo, zmiana podejścia sektora finansowego do kredytowania tylko zrównoważonych środowiskowo inwestycji, przyspieszy transformację energetyki. Szacunki zawarte w PEP mówią o wycofaniu ok. 2,6 GW mocy z krajowego systemu w latach 2021-2025. Udział poszczególnych źródeł w strukturze wytwórczej kraju ulegnie więc zmianie. Należy jednak podkreślić, że mimo rosnącej liczby instalacji odnawialnych źródeł energii, do 2025 r. węgiel pozostanie dalej podstawowym paliwem w krajowej energetyce.

Ze zmian obserwowanych na europejskim rynku energii i sytuacji rodzimych grup energetycznych można wnioskować, że model biznesowy energetyki ulegnie modyfikacji. Realizowane lub planowane fuzje – zarówno krajowe, jak i europejskie – świadczą o inwestycjach w energetykę firm z branży paliwowej (np. Equinor-Statoil, ORLEN-Energa, PGNiG). Podejmowane są także działania w kierunku przekształcenia modelów biznesowych grup energetycznych, wydzielania energetyki konwencjonalnej do odrębnych podmiotów i koncentracji działalności na OZE, dystrybucji i sprzedaży energii elektrycznej i nowych produktów. Również na rynku polskim należy spodziewać się zmian w zakresie działalności energetyki, w tym zakresie trwają prace nad rządowymi programami dla górnictwa i energetyki węglowej.

W aspektach makroekonomicznych, w najbliższych latach zakłada się utrzymanie wzrostu zapotrzebowania na energię elektryczną. Mimo spodziewanego spadku energochłonności polskiej gospodarki, ustabilizowania tempa rozwoju gospodarczego oraz poprawy efektywności energetycznej, będzie następował wzrost zużycia energii elektrycznej per capita. Wpłyną na to rozwój elektromobilności oraz upowszechnienie wykorzystania energii elektrycznej np. do celów grzewczych w związku z przeciwdziałaniem niskiej emisji. Elektryfikacja ogrzewania (połączona ze wzrostem znaczenia ciepła sieciowego) będzie rosła wraz ze wzrostem świadomości ekologicznej i intensyfikacją działań związanych z ograniczaniem smogu. 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 mogą być znaczące ograniczenia regulacyjne wykorzystywania paliw kopalnych do produkcji energii elektrycznej i 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 kierunków 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 zwarciowych. 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.

Najistotniejsze zdaniem Grupy TAURON kwestie, jakie będą wpływać na sektor energetyczny w perspektywie 2025 r., to:

- regulacje europejskie i krajowe: dalsze ograniczanie emisji CO2 skutkujące zwiększeniem cen uprawnień do emisji, wzrost obowiązku udziału energii z OZE i wzrost efektywności energetycznej; realizacja Polityki Energetycznej Państwa do roku 2040,
- ograniczenie w możliwościach finansowania inwestycji w aktywa węglowe ze strony sektora finansowego,
- wycofanie części jednostek wytwórczych konwencjonalnych związane z wysokimi kosztami dostosowania do zaostrzonych wymogów środowiskowych oraz 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.),
- rozwój technologii magazynowania energii,
- dynamiczny rozwój prosumentów i konieczność świadczenia usług na odpowiednim poziomie – terminowość realizacji przyłączenia instalacji PV.

### Perspektywa średnioterminowa

W latach 2025-2030 w zakresie technologii wytwarzania energii elektrycznej prognozuje się kontynuację dynamicznego rozwoju OZE. Istotne znaczenie będzie miał dalszy spadek kosztów takich instalacji i rozwój technologii magazynowania energii elektrycznej. 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. Szacowany jest dalszy intensywny rozwój instalacji fotowoltaicznych w Polsce. Zgodnie z prognozami w PEP 2040, przewiduje się wzrost mocy w instalacjach PV do ponad 7 GW w 2030 r. W zakresie rozwoju mocy wiatrowych do 2030 r., w PEP 2040 wskazano wzrost mocy w instalacjach wiatrowych offshore do ok. 3,8 GW, a w instalacjach wiatrowych lądowych - ok. 9,6 GW. Do 2030 r. nastąpią kolejne wyłączenia nierentownych bloków węglowych. Jest jednak szansa dla dużych, nowoczesnych konwencjonalnych bloków energetycznych, których główną rolą będzie stabilizacja krajowego systemu elektroenergetycznego. Zakłada się jednak, że ich funkcjonowanie będzie bezpośrednio zależne od stanu klimatu i środowiska na koniec trzeciej dekady wieku. Pod uwagę brany jest również rozwój

elastycznych jednostek opalanych gazem. W PEP szacuje się wycofanie mocy wytwórczych na poziomie ok. 4 GW w okresie 2026-2030. W efekcie prognozuje się, że udział węgla w krajowym miksie energetycznym znacząco spadnie.

Najistotniejsze czynniki mające wpływ na poziom zapotrzebowania na energię elektryczną, to dalsza poprawa efektywności energetycznej i jednoczesny wciąż duży potencjał wzrostu zużycia energii. Będzie postępował rozwój świadomości konsumenckiej, związany z procesami digitalizacji, dostępu do instalacji prosumenckich oraz inteligentnych rozwiązań sieciowych (smart grid). Zakłada się coraz szerszą ofertę usług opartych o inteligentną infrastrukturę sieci, a w szczególności inteligentne liczniki. Wzrośnie również rola usług zarządzania stroną popytową (DSR/DSM), co w dużej mierze wynikać będzie z rozwoju technologii smart i mechanizmów rynkowych. Ze względu na lawinowy 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. Dużą szansą jest rosnąca świadomość zagrożeń dla jakości powietrza, wynikających z niskiej emisji i transportu. Sektor wytwórczy przy wprowadzeniu odpowiednich regulacji może stać się największym beneficjentem zmian w sposobie użytkowania energii na cele grzewcze i transportowe. Jednocześnie będzie to wyzwanie dla sieci dystrybucyjnych i ciepłowniczych, które będą musiały uwzględnić wzrost obciążeń. Narastająca świadomość energetyczna w połączeniu ze wzrastającym kosztem energii powodować będzie coraz większe zainteresowanie efektywnością energetyczną, oszczędzaniem energii oraz własną produkcją 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

Według dostępnych prognoz, w perspektywie długoterminowej konsekwentnie będzie rosła rola źródeł odnawialnych kosztem konwencjonalnych. Odnawialne źródła energii zdobywają swoje miejsce w globalnym systemie energetycznym szybciej niż jakiekolwiek inne paliwo w historii. Brytyjski koncern BP w swoim Annual Energy Outlook 2020 szacuje, że do 2040 r. odnawialne źródła energii będą głównym źródłem energii na świecie, co więcej, produkcja energii elektrycznej ze źródeł wiatrowych i fotowoltaicznych będzie dominująca w każdym z 3 scenariuszy rozwoju rynku produkcji energii elektrycznej (Rapid, Net Zero, Business-as-usual). Energetyka odnawialna w ciągu najbliższych dwóch dekad będzie wypierać energetykę opartą na węglu i zastąpi węgiel, jako główne źródło wytwarzania energii w 2040 r. W dłuższej perspektywie nastąpi również znacząca transformacja naszego krajowego miksu energetycznego poprzez zwiększenie udziału OZE do poziomu ponad 60% w perspektywie 2040 r., a także potencjalnie energetyki jądrowej i jednoczesny dalszy spadek udziału źródeł węglowych. Biorąc pod uwagę rosnące w wyniku polityki klimatycznej koszty energetyki węglowej, jej znaczenie będzie marginalizowane. W perspektywie do 2050 r. największym wyzwaniem dla Polski będzie zapewnienie stabilnych dostaw energii elektrycznej do wsparcia wzrostu gospodarczego kraju przy rosnącej zamożności, przy jednoczesnej konieczności transformacji energetycznej, poprzez inwestycje w technologie niskoemisyjne. Przyszłość sektora energetyki będzie zależeć nie tylko od jego oddziaływania na środowisko, ale również od koniecznych do wdrożenia adaptacji do zmian klimatu. Zmiany warunków klimatycznych nie pozostaną bez wpływu na warunki dystrybucji energii elektrycznej, czy zmiany zapotrzebowania na energię elektryczną i ciepło. Infrastruktura będzie wymagać przygotowania na oddziaływanie ekstremalnych zjawisk pogodowych i klimatycznych, które mogą powodować szkody bezpośrednie (np. huragany, intensywne burze, gradobicia, szadź i opady śniegu mogą doprowadzić do uszkodzenia linii przesyłowych i dystrybucyjnych), jak również pośrednie, będące długoterminowymi konsekwencjami ekstremalnych zjawisk pogodowych i klimatycznych (np. susze czy powodzie). W perspektywie długoterminowej należy uwzględnić możliwość pojawienia się na rynku przełomowych technologii, które w znaczący sposób mogą wpłynąć na biznes energetyczny, np. ogniwa paliwowe. Prognozuje się upowszechnienie technologii wodorowych w energetyce, w przemyśle i w transporcie, wykorzystanie na szeroką skalę amoniaku jako jednego z paliw wodorowych, znaczący rozwój technologii magazynowania energii i rozwój nowych technologii jej przesyłu. W scenariuszu braku przełomowych technologii, energetyka najprawdopodobniej będzie się rozwijała ewolucyjnie, w oparciu o już poznane i skomercjalizowane technologie.

Możliwe jest również, że lata 2030-2040 będą okresem, w którym konieczna będzie głęboka rewizja scenariuszy rozwoju gospodarczego w zależności od intensywności zmian klimatycznych. Jeśli szacowany w tym czasie docelowy wzrost temperatury przekroczy poziom 2°C, prognozujemy dalsze zaostrzanie norm środowiskowych w kierunku znacznego ograniczenia emisji $CO_2$ i skrajnie restrykcyjnie normy emisji tlenków azotu, siarki oraz rtęci i pyłów. Zaostrzenie polityki klimatycznej poskutkuje ograniczeniem podaży uprawnień do emisji $CO_2$ w ETS, co wykreuje znaczną podwyżkę cen tych uprawnień. W przypadku, gdy światowe prognozy poziomu temperatury wskażą wzrost poniżej 2°C, możliwy jest scenariusz utrzymania wysokosprawnych rentownych aktywów węglowych, z jednoczesnym ograniczaniem emisyjności, poprzez rozwój nisko i zeroemisyjnych źródeł

wytwórczych oraz ograniczonym rozwojem aktywów węglowych, warunkowanym wielkością zapotrzebowania na paliwo węglowe i możliwością jego pozyskania po konkurencyjnych kosztach.

W trosce o odpowiedzialny rozwój świata, we wrześniu 2015 r. 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. Agenda przedstawia 17 celów zrównoważonego rozwoju i powiązanych z nimi 169 zadań szczegółowych, które mają zostać osiągnięte do 2030 roku. Poniższe 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 22 przedstawia Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ.

*Rysunek nr 22. Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ do roku 2030 (tzw. Agenda 2030)*

*Źródło: witryna internetowa*

Spółki europejskie kładą duży nacisk na realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ, co podkreślają w swoich raportach i publikacjach giełdowych. Rysunek nr 23 prezentuje te Cele, na których wybrane europejskie spółki energetyczne skupiają się najbardziej w swojej działalności. Są to głównie:

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

*Rysunek nr 23. Realizacja celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ przez wybrane europejskie grupy energetyczne*

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

Grupa TAURON w swojej działalności także chce przyczyniać się i przyczynia się do realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ poprzez wskazane niżej działania, zaprezentowane na rysunku nr 24.

*Rysunek nr 24. 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, 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. Dba 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.

*Tabela nr 18. Główne czynniki zewnętrzne wpływające na wybór i realizację kierunków strategicznych Grupy Kapitałowej TAURON*

| Polityczno- regulacyjne | Środowiskowe | Ekonomiczno-rynkowe | Społeczne | Technologiczne |
|---|---|---|---|---|
| • Europejski Zielony ład – projekt neutralności klimatycznej EU do 2050 r.<br>• Dalsze zaostrzenia norm środowiskowych (dot. emisji zanieczyszczeń, korzystania z wód, zagospodarowania odpadów itd.).<br>• Konieczność dostosowania jednostek wytwórczych do konkluzji BAT<br>• Pakiet zimowy i ograniczenie systemów wsparcia dla energetyki konwencjonalnej (EPS 550)<br>• Taksonomia UE i jej wpływ na możliwości finansowania inwestycji w energetyce<br>• Dyrektywy o OZE i efektywności energetycznej, system handlu emisjami EU ETS<br>• Funkcjonowanie rynku mocy, wsparcie dla poszczególnych technologii OZE<br>• Fundusze przeznaczone na transformację energetyczną i post-covidowe pobudzenie gospodarki (Mechanizm Sprawiedliwej Transformacji, Fundusz Modernizacyjny, Fundusz Odbudowy UE i in.)<br>• Polityka Energetyczna Polski, Krajowy Plan na Rzecz Energii i Klimatu<br>• Ryzyko wprowadzenia regulacji w sektorze bankowym prowadzących do wzrostu współczynników alokacji kapitału dla kredytów dedykowanych na finansowanie aktywów węglowych<br>• Prace nad programami rządowymi dla górnictwa i energetyki konwencjonalnej | • Wzrost średniej globalnej temperatury w efekcie emisji gazów cieplarnianych<br>• Wysoki poziom zanieczyszczenia powietrza pyłami w Polsce (smog)<br>• Wysoki poziom emisji gazów cieplarnianych - Polska emituje do atmosfery 18% więcej gazów cieplarnianych w przeliczeniu na jednego mieszkańca i ponad 3 x więcej w relacji do PKB niż wynosi średnia EU<br>• Nasilenie ekstremalnych zjawisk pogodowych – susze, huragany, upały, intensywne deszcze i powodzie (powodujące nie tylko niszczenie gospodarstw domowych, ale również infrastrukturę transportową i energetyczną)<br>• Dalsze podnoszenie poziomu mórz; nieodwracalne zmiany w ekosystemach rzek i morzu Bałtyckim (eutrofizacja, utrata różnorodności biologicznej wód)<br>• Wyczerpywania się zasobów naturalnych<br>• Wzrost istotności gospodarki o obiegu zamkniętym i minimalizacja wytwarzania odpadów<br>• Wzrost istotności ograniczania skutków spowodowanych ściekami, odpadami biogennymi, komunalnymi i paliwami w morzach i oceanach | • Rosnące koszty konwencjonalnego wytwarzania energii (wysokie ceny uprawnień do emisji $CO_2$) , malejąca opłacalność ekonomiczna jednostek węglowych<br>• Ograniczenie lub brak możliwości finansowania energetyki konwencjonalnej, preferencyjne finansowanie OZE<br>• Rosnący poziom generacji z OZE dzięki stale zwiększającej się konkurencyjność kosztowej OZE i wyższym cenom energii elektrycznej,<br>• Wzrost kosztów materiałów, usług i pracy<br>• Ograniczone możliwości wydobycia węgla energetycznego (coraz trudniej dostępne pokłady, brak węgla o odpowiednich parametrach), wzrost importu węgla na cele energetyczne<br>• Działania termomodernizacyjne, wzrost efektywności energetycznej<br>• Problem luki pokoleniowej i kompetencyjnej<br>• Zagrożenie dla stabilności produkcji i dostaw energii elektrycznej, ryzyko niedoboru mocy w systemie | • Wzrost nastrojów antywęglowych wśród społeczeństwa<br>• Wzrost świadomości ekologicznej społeczeństwa<br>• Gotowość do ponoszenia wyższych kosztów energii elektrycznej, jeżeli pochodzi ze źródeł OZE<br>• Poprawa wizerunku firm zużywających energię z OZE<br>• Wzrost świadomości i wymagań klienta w zakresie jakości dostarczanych usług i obsługi, zmieniające się potrzeby klientów<br>• Zmiana podejścia klienta do sposobu konsumpcji energii elektrycznej<br>• Negatywne postrzeganie składowania odpadów | • Spadające ceny technologii odnawialnych i rozproszonych<br>• Dynamiczny rozwój energetyki prosumenckiej, instalacje wyspowe, off-grid,<br>• Konieczność dostosowania sieci do dwukierunkowego przepływu energii<br>• Rozwój elektromobilności<br>• Rozwój magazynów energii<br>• Digitalizacja energetyki, rozwój inteligentnego opomiarowania<br>• Rozwój technologii w zakresie gospodarki obiegu zamkniętego<br>• Pojawienie się budynków samowystarczalnych energetycznie – Near Zero Emission Buildings |

## 3.3. Strategia Grupy Kapitałowej TAURON i Zielony Zwrot TAURONA

Zgodnie z obowiązującą Strategią i przyjętą Aktualizacją Kierunków Strategicznych wzrost wartości Grupy oparty jest i będzie przede wszystkim na:

- regulowanym i stabilnym segmencie Dystrybucji,
- rozwoju źródeł nisko- i zeroemisyjnych w zakresie gazów cieplarnianych,
- konwencjonalnych aktywach wytwórczych otrzymujących wsparcie,
- sprzedaży produktów oraz usług energetycznych i okołoenergetycznych dostosowanych do potrzeb klientów.

Zgodnie ze Strategią, Grupa TAURON inwestuje i będzie inwestowała w rozwój nisko- i zeroemisyjnej energetyki, przede wszystkim poprzez inwestycje w odnawialne źródła energii i infrastrukturę sieciową. Do 2025 r. Grupa planuje inwestycje w farmy wiatrowe na lądzie, farmy fotowoltaiczne i rozpoczęcie procesu zaangażowania w budowę morskich farm wiatrowych. W zakresie energetyki konwencjonalnej przewiduje się trwałe wyłączenie najwyżej emisyjnych bloków klasy 120 MW i po 2025 r. – bloków klasy 200 MW. Z końcem 2020 r. odstawiono wszystkie bloki klasy 120 MW za wyjątkiem dwóch bloków w Oddziale Stalowa Wola, których termin odstawienia przesunięto na 1-go lutego 2021 r. (łącznie 970 MW). W 2025 roku Grupa TAURON będzie dysponowała mocą zainstalowaną ok. 5,7 GW, z czego ok. 28% stanowić będą źródła nisko i zeroemisyjne (wiatr na lądzie ok. 1,1 GW; PV ok. 0,3 GW; woda ok. 0,1 GW). W 2019 r. nabyto 5 farm wiatrowych o łącznej mocy zainstalowanej 180 MW, dzięki czemu podwojone zostały moce zainstalowane w technologii wiatrowej w Grupie TAURON.

Kolejne inwestycje pozwolą do 2030 roku osiągnąć ok. 66% udziału mocy nisko- i zeroemisyjnych (dodatkowe 1,2 GW wiatr na morzu i 200 MW w PV). Tym samym na koniec 2030 roku Grupa TAURON dysponować będzie mocą ok. 4,6 GW, z czego blisko 2,3 GW w technologiach wiatrowych i 0,5 GW w PV.

W ramach aktualizacji kierunków strategicznych założono realizację opcji strategicznych, m.in. uelastycznienie portfela aktywów Grupy poprzez dostosowanie aktywów górniczych do planowanego, malejącego zapotrzebowania Grupy na paliwo, zbycie aktywów ciepłowniczych, reorganizację segmentu Wytwarzanie oraz portfela inwestycji kapitałowych.

Szerzej o realizacji strategii Grupy Kapitałowej TAURON i aktualizacji kierunków strategicznych napisano w Sprawozdaniu Zarządu z Działalności Grupy Kapitałowej TAURON za 2020 rok, Rozdział 1.4.

Grupa TAURON uczestniczy i pokłada duże nadzieje w systemowych rozwiązaniach umożliwiających transformację sektora wydobycia węgla kamiennego i brunatnego, prowadzonych na poziomie rządowym. Wypracowane rozwiązania powinny zapewnić możliwość transformacji i ograniczenia działalności górniczej przy akceptacji społecznej dla tego procesu.

Trwają prace, na poziomie rządowym, nad systemem zapewnienia pokrycia zapotrzebowania na moc dla jednostek konwencjonalnych, które ze względu na brak możliwości uczestnictwa w rynku mocy (wysoki poziom emisyjności) oraz niewielką produkcję, powinny zostać odstawione ze względów ekonomicznych. Uczestniczą w tych pracach przedstawiciele Grupy TAURON.

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. Przejawem tego jest integrowanie, już na poziomie strategicznym, czynników finansowych i pozafinansowych, w tym aspektów ochrony środowiska i klimatu, wpływu społecznego i ładu organizacyjnego. Wynika to z przekonania, że biznes, aby mógł istnieć i rozwijać się, powinien być prowadzony w sposób uwzględniający zarówno aspekty ekonomiczne, jak i interes społeczny czy ekologiczny, a pomiędzy każdym z nich musi zachodzić równowaga. Cele biznesowe, zrównoważony rozwój i transformacja Grupy TAURON w kierunku wiodącej niskoemisyjnej grupy energetycznej w Polsce realizowane są zgodnie ze Strategią Grupy TAURON na lata 2016-2025 oraz Aktualizacją kierunków strategicznych – tzw. Zielony zwrot TAURONA.

Wsparciem dla realizacji celów biznesowych jest budowanie i ciągłe doskonalenie kultury zarządzania, przyjazne, oparte na zasadach różnorodności i zgodności środowisko pracy oraz utrzymanie trwałych relacji ze społecznościami lokalnymi i rozwijanie inicjatyw z zakresu partnerstwa społeczno-biznesowego. Takie podejście maksymalizuje korzyści, zarówno dla wzrostu gospodarczego, jak i społecznego. Działalności realizowane w ramach zrównoważonego rozwoju Grupy TAURON opierają się na modelu 3P – odnoszącym się zarówno do zysku ekonomicznego (profit), ludzi związanych z firmą (people) oraz troski o ekologiczny wymiar działalności (planet). Są one zgodne z celami zrównoważonego rozwoju na lata 2015-2030 przyjętymi przez ONZ oraz wpisują się w standardy w zakresie CSR, określone przez Międzynarodową Organizację Standaryzacyjną w Normie ISO 26000 „Guidance on social responsibility". Priorytetem Grupy TAURON jest zorientowanie na klienta i zapewnienie bezpieczeństwa dostaw energii oraz zbudowanie takiej oferty produktów i usług, która będzie w pełni odzwierciedlać

ich oczekiwania. W działaniach biznesowych Grupa dba o utrzymywanie dobrych relacji z klientami poprzez dążenie do najwyższych standardów obsługi, kompleksowości i jakość oferty. Przekłada się to na poprawę efektywności, wzrost lojalności i zadowolenia klientów, czy spadek liczby reklamacji. Grupa TAURON od lat podejmuje szereg inicjatyw mających na celu minimalizację negatywnego wpływu swojej działalności na środowisko naturalne. Zielony Zwrot TAURONA, a więc inwestycje w OZE i transformacja miksu energetycznego Grupy, należą do najważniejszych działań strategicznych Grupy w tym zakresie. W obszarze związanym z ochroną środowiska Grupa TAURON stawia sobie cele efektywnego gospodarowania, odzysku i powtórnego wykorzystania zasobów, wdrażania systemów zarządzania środowiskowego (ISO, EMAS), inwestowania w nowoczesne technologie, ciągłego modernizowania aktywów produkcyjnych, optymalizowania procesów produkcji, podnoszenia efektywności wykorzystywania zasobów, edukowania społeczeństwa i stawiania wymagań dostawcom. Pracownicy Grupy TAURON stanowią kluczową grupę interesariuszy. W tym obszarze ważne miejsce zajmują aspekty związane z budowaniem trwałych relacji w oparciu o różnorodność, zapewnienie bezpieczeństwa w miejscu pracy, kreowanie możliwości rozwoju oraz odpowiedniego poziomu kultury etycznej i wartości. Grupa TAURON przywiązuje również wagę do nawiązywania długotrwałych relacji z najbliższym otoczeniem firmy, poprzez działania na rzecz społeczności lokalnych, współpracę z ośrodkami akademickimi oraz promowanie tematyki zrównoważonego rozwoju wśród interesariuszy i zachęcaniu ich do odpowiedzialności, a także prowadzenie transparentnej polityki komunikacyjnej w otoczeniem.

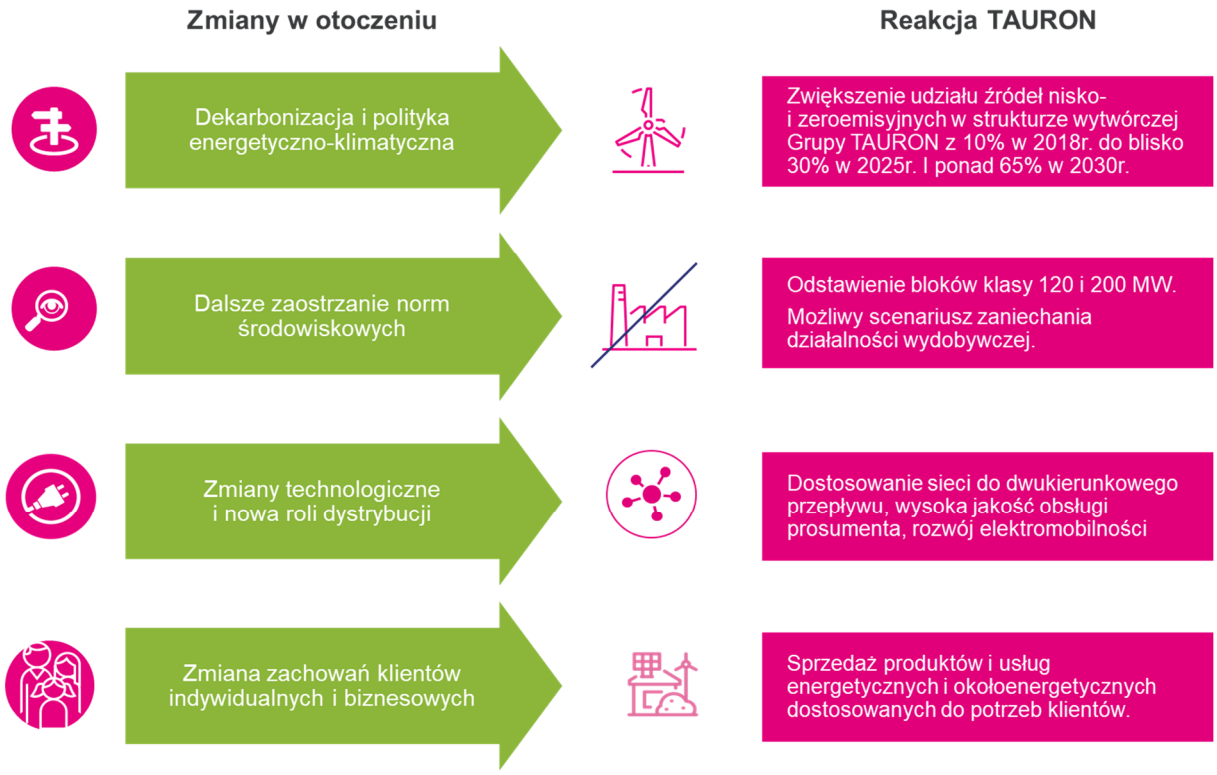
Poniżej przestawiono kierunkowe działania strategiczne Grupy w trzech perspektywach.

Strategia Grupy TAURON wraz z Aktualizacją Kierunków Strategicznych wpisują się w zidentyfikowane w perspektywie do 2025 r. trendy rynkowe i regulacyjne Do 2025 r. Grupa TAURON skoncentruje się na zapewnieniu stabilności finansowej poprzez zwiększanie efektywności działania i optymalizację procesów oraz na zrównoważonej transformacji związanej ze zmianą miksu energetycznego Grupy w kierunku obniżania emisyjności. Ten kierunek realizowany będzie poprzez stopniowe odstawianie wyeksploatowanych jednostek węglowych i rozwój źródeł nisko- i zeroemisyjnych. Głównym rezultatem działań Grupy będzie zmiana miksu energetycznego tak, aby w 2025 r. ok. 28% mocy zainstalowanej stanowiły źródła nisko- i zeroemisyjne. Jednocześnie, TAURON będzie pracować nad poprawą jakości usług dystrybucyjnych oraz rozwojem oferty sprzedażowej.

W perspektywie średnioterminowej Grupa TAURON skupi się na dalszym obniżaniu emisyjności poprzez inwestycje w nowe moce nisko- i zeroemisyjne oraz pozostawienie w portfelu wytwórczym tylko nowoczesnych bloków węglowych. Istotnym kierunkiem inwestycyjnym pozostanie nadal modernizacja i rozwój sieci. W latach 2025-2030 Grupa TAURON planuje sukcesywne zamykanie bloków węglowych klasy 200 MW. Zgodnie ze Strategią Grupy, głównym kierunkiem rozwoju obszaru wytwarzania energii elektrycznej będą inwestycje w źródła nisko- i zeroemisyjne, w tym zaangażowanie w rozwój morskiej energetyki wiatrowej. Dzięki inwestycjom w nowe instalacje wytwórcze oraz zmniejszeniu liczby jednostek węglowych, w 2030 r. zmieni się miks wytwórczy Grupy, w którym ponad 65% aktywów stanowić będą instalacje nisko- i zeroemisyjne, co wpisuje się w politykę klimatyczną, zmierzającą w kierunku redukcji emisyjności. Kontynuowane będą inwestycje w modernizację i rozwój nowoczesnej sieci dystrybucyjnej ukierunkowanej na utrzymanie dostaw energii elektrycznej na wysokim poziomie. Mając świadomość wzrostu świadomości ekologicznej społeczeństwa, TAURON planuje również działania związane z oferowaniem produktów i usług wpisujących się w ten trend rynkowy.

Grupa TAURON w planowaniu długoterminowym bierze pod uwagę istotne znaczenie zagadnień związanych z ochroną środowiska i klimatu. Aktualnie pracujemy nad założeniami do budowy nowej strategii. Główną wytyczną jest przygotowanie scenariuszy rozwoju, które zapewnią długoterminową rentowną działalność biznesową odporną na zmiany klimatu i jednocześnie minimalizującą wpływ działalności Grupy na otoczenie poprzez ograniczenie emisyjności źródeł wytwórczych. Rozważane scenariusze uzależnione będą od intensywności zmian zachodzących w otoczeniu, w szczególności od założeń Polityki Energetycznej Polski, decyzji podejmowanych przez Rząd w ramach inicjatyw klimatycznych oraz kierunków regulacyjnych kształtowanych na światowych szczytach klimatycznych. Realizacja europejskiej strategii neutralności klimatycznej do 2050 r. określi kształt polskiej energetyki w perspektywie długookresowej, co znajdzie odzwierciedlenie również w decyzjach strategicznych Grupy TAURON, której kierunkowe cele i działania powinny być spójną odpowiedzią na europejskie i krajowe wytyczne w zakresie kształtu i modelu funkcjonowania sektora. Grupa TAURON będzie konsekwentnie dążyć do dalszej dywersyfikacji źródeł wytwarzania, pod względem stosowanego paliwa oraz unowocześnienia mocy wytwórczych.

Celem podsumowania, na rysunku nr 25 zobrazowano reakcje Grupy Kapitałowej TAURON na zmiany zachodzące w otoczeniu zewnętrznym.




*Rysunek nr 25. Reakcje Grupy Kapitałowej TAURON na zmiany zachodzące w otoczeniu zewnętrznym*

## 3.4. Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności kapitałowej Grupy TAURON w odniesieniu do kapitałów

W celu jak najlepszego wykorzystania dźwigni wartości wyznaczonych w ramach Strategii Grupy TAURON na lata 2016-2025 (wraz z Aktualizacją Kierunków Strategicznych z 27 maja 2019 r.), określono kluczowe niefinansowe mierniki efektywności związane z działalnością Grupy.

Przedstawiono je w tabeli nr 19, wraz z wartościami uzyskanymi w 2019 i 2020 roku.

*Tabela nr 19. Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności Grupy Kapitałowej TAURON, wraz z ich uzyskanymi poziomami za 2019 i 2020 rok*

| Obszar działania wyznaczony w Strategii Zrównoważonego Rozwoju Grupy Kapitałowej TAURON | Kluczowy niefinansowy wskaźnik efektywności | Nazwa kapitału/ Element powiązania z kapitałem | Charakter wskaźnika | Odniesienie do wskaźnika GRI | Wartość wskaźnika w roku | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | **2019** | **2020** |
| Niezawodność i jakość dostaw produktów i usług do klienta | Liczba klientów Grupy Kapitałowej TAURON w Obszarze Dystrybucja | Kapitał finansowy/ WRA Segmentu Dystrybucja<br>Kapitał finansowy/ Nakłady inwestycyjne<br>Kapitał finansowy/ Przepływy z działalności operacyjnej | Stymulanta | EU3 | 221 335 | 216 551 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Liczba przypadków niezgodności oraz reklamacji produktów i usług Grupy Kapitałowej TAURON z zakresu informowania | Kapitał finansowy/ Przepływy z działalności operacyjnej<br><br>Kapitał finansowy/ Zysk netto<br><br>Kapitał finansowy/ Długoterminowy rating | Destymulanta | 417-2 | 0 | 0 |
| | Częstotliwość planowanych przerw w dostawie energii – liczba przerw/odbiorcę/rok | Kapitał finansowy/ Przepływy z działalności operacyjnej (minuty)<br><br>SAIFI | Destymulanta | EU 28 | 0,28 | 0,19 |
| Zorientowanie na klienta i jego potrzeby | Liczba klientów Obszaru Sprzedaż indywidualnych i biznesowych Grupy Kapitałowej TAURON | Kapitał finansowy/ Przychody ze sprzedaży<br><br>Kapitał finansowy/ EBITDA<br><br>Kapitał finansowy/ Marża EBITDA<br><br>Kapitał finansowy/ Marża EBITDA<br><br>Kapitał finansowy /Zysk netto<br><br>Kapitał finansowy/ Długoterminowy rating | Stymulanta | 102-6<br>102-40 | 5 511 946 | 5 590 108 |
| | Wartość wskaźnika satysfakcji klientów (CSI) Grupy Kapitałowej TAURON | Kapitał społeczny/ Wdrożona i stosowana PROKliencka Polityka Społeczna Grupy TAURON | Stymulanta | | 83 | 83 |
| Ochrona środowiska | Procentowy udział mocy zainstalowanej w Grupie Kapitałowej TAURON w oparciu o OZE do całkowitej mocy zainstalowanej w Grupie | Kapitał produkcyjny/ Moc zainstalowana w elektrowniach i elektrociepłowniach wodnych, wiatrowych, słonecznych oraz na biomasę | Stymulanta | | 12% | 10,5% |
| | Procentowy udział produkcji energii elektrycznej w Grupie Kapitałowej TAURON w oparciu o OZE do sumy wyprodukowanej energii elektrycznej w Grupie | Kapitał produkcyjny/ Produkcja energii elektrycznej w elektrowniach i elektrociepłowniach wodnych, wiatrowych, słonecznych oraz na biomasę<br><br>Kapitał produkcyjny/ Produkcja ciepła w elektrociepłowniach i elektrowniach na biomasę | Stymulanta | EU2 | 11%<br><br>6% | 17%<br><br>9% |
| | Emisja bezpośrednia gazów cieplarnianych przez Grupę Kapitałową TAURON – ($tCO_2e$) | Kapitał naturalny/ Emisja bezpośrednia gazów cieplarnianych – $CO_2$ (tony) | Destymulanta | 305-1 | 12 215 945 | 10 093 648 |
| | Całkowita waga odpadów innych, niż niebezpieczne wytworzonych przez Grupę Kapitałową TAURON | Kapitał naturalny/ Całkowita ilość odpadów innych niż niebezpieczne (w tym UPS i UPW) (tony) | Destymulanta | 306-2 | 1 366 974 | 1 729 672 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Liczba spotkań z organizacjami związkowymi w spółkach Grupy | Kapitał intelektualny/<br><br>Kapitał społeczny/ Kapitał ludzki Budowanie relacji opartych na dialogu/ Kultura organizacyjna oparta na wartościach PRO | Stymulanta | | 329 | 334 |
| Bezpieczeństwo pracy, kultura etyczna i zaangażowanie pracowników | Liczba pracowników w Grupie Kapitałowej TAURON | Kapitał ludzki/ Liczba pracowników<br><br>Kapitał ludzki/ Liczba szkoleń przeprowadzonych przez Trenerów Wewnętrznych<br><br>Kapitał intelektualny/ Wiedza i kompetencje pracowników Grupy<br><br>Kapitał społeczny/ Edukacja i rozwój pracowników | Nominanta | 102-8 | 26 086 | 25 572 |
| | Wskaźnik wypadkowości w Grupie Kapitałowej TAURON | Kapitał społeczny/ Kultura organizacyjna oparta o wartości Partnerstwo, Rozwój, Odwaga | Destymulanta | 403-9 | 7,8 | 8,3 |
| | Udział kobiet wśród pracowników Grupy Kapitałowej TAURON | Kapitał ludzki/ Udział kobiet wśród pracowników<br><br>Kapitał społeczny/ Wdrożona i stosowana Polityka Różnorodności oraz Polityka Poszanowania Praw Człowieka | Nominanta | 405-1 | 21,4% | 21,5% |
| | Liczba godzin szkoleniowych w Grupie Kapitałowej TAURON | Kapitał ludzki/Liczba godzin szkoleniowych | Stymulanta | 404-1 | 478 tys. | 295 tys. |
| Partnerstwo społeczno-biznesowe | Liczba inicjatyw lokalnych i społecznych, w które włączyła się Fundacja TAURON | Kapitał społeczny/ Wsparcie lokalnych inicjatywy za pośrednictwem Fundacji TAURON | Stymulanta | | 158 | 144 |
| | Liczba projektów z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu zrealizowanych przez Grupę Kapitałową TAURON | Kapitał społeczny/ Wdrożona i stosowana PROKliencka Polityka Społeczna Grupy TAURON<br><br>Kapitał społeczny/ Budowa trwałych relacji i aktywny dialog z otoczeniem<br><br>Kapitał społeczny/ Wsparcie lokalnych inicjatywy | Stymulanta | | 11 | 18 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Liczba spotkań Grupy Kapitałowej TAURON ze społecznościami lokalnymi w celu przekazania informacji na temat prowadzonej działalności i jej wpływu na mieszkańców | Kapitał społeczny/ Wdrożona i stosowana PROKliencka Polityka Społeczna Grupy TAURON<br><br>Kapitał społeczny/ Budowa trwałych relacji i aktywny dialog z otoczeniem<br><br>Kapitał społeczny/ Wsparcie lokalnych inicjatywy za pośrednictwem Fundacji TAURON | Stymulanta | Stale, zgodnie z bieżącą działalnością | Stale, zgodnie z bieżącą działalnością |
| | Liczba inicjatyw zrealizowanych dla pracowników i społeczności związanych z przeciwdziałaniem COVID-19 | Kapitał społeczny/ Budowa trwałych relacji i aktywny dialog z otoczeniem<br><br>Kapitał społeczny/ Wsparcie lokalnych inicjatywy | Stymulanta | - | 11 |

## 3.5. Wskaźniki GRI opisane w niniejszym rozdziale

- GRI 102-2 Główne marki, produkty i usługi
- GRI 102-6 Obsługiwane rynki
- 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

# 4. POLITYKI STOSOWANE W GRUPIE KAPITAŁOWEJ TAURON I PROCESY NALEŻYTEJ STARANNOŚCI ORAZ PREZENTACJA WYNIKÓW ICH STOSOWANIA

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:

- PRO Kliencka Polityka Społeczna Grupy TAURON,
- Polityka Różnorodności w Grupie TAURON,
- Polityka Środowiskowa Grupy TAURON,
- Polityka Klimatyczna Grupy TAURON,
- Polityka Poszanowania Praw Człowieka w Grupie TAURON,
- Polityka Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Grupie TAURON,
- Polityka Rekrutacji, Selekcji i Adaptacji Pracowników Spółek Grupy TAURON,
- Polityka Antykorupcyjna Grupy TAURON,
- Polityka BHP Grupy TAURON,
- Strategiczna Agenda Badawcza,
- Korporacyjna Polityka Zakupowa Grupy TAURON,
- Kodeks Postępowania dla Kontrahentów Spółek Grupy TAURON,
- Polityka ochrony danych osobowych dla podmiotów Grupy TAURON,
- Polityka przestrzegania Zasad Etyki oraz przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji 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 polityk oraz wyniki ich stosowania w 2020 r..

## 4.1. PRO Kliencka Polityka Społeczna Grupy TAURON

Na mocy przyjętej w 2016 r. 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 Kliencką 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 20) i niezwykle istotnej grupy interesariuszy.

*Tabela nr 20. GRI EU 3. Liczba klientów indywidualnych i biznesowych Grupy Kapitałowej TAURON na dzień 31 grudnia 2020*

| Typ grupy sprzedaży | Obszar sprzedaży | Przesył i Dystrybucja |
|---|---|---|
| Indywidualna | 5 164 732 | 17 401 |
| Biznesowa (z instytucjami włącznie) | 425 376 | 199 150 |
| Suma | 5 590 108 | 216 551 |

## Procedury należytej staranności i wewnętrzne regulacje

Realizując założenia PRO Klienckiej 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 Klienckiej 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 2020 r. zaprezentowano w tabeli nr 21.

*Tabela nr 21. Badania zrealizowane przez Grupę Kapitałową TAURON w 2020 roku w ramach procedur należytej staranności*

| Tematyka badania | Okres, w którym zostało przeprowadzone badanie |
|---|---|
| **Badania produktów / usług:** | |
| Badanie usługi: zarządzanie komfortem termicznym | 03.2020 r. |
| Badanie potencjału gazowego | 03.2020 r. |
| Badanie produktu MOBISTYLE | 03.2020 r. |
| Badanie usługi e-faktury dla MSP | 03.2020 r. |
| Badanie oferty odnowieniowej | 04.2020 r. |
| Badanie ekogroszku, postawy zakupowe | 09.2020 r. |
| Badanie usług assistance w segmencie GD | 09.2020 r. |
| Badanie usługi assistance dla MSP | 10.2020 r. |
| Badanie usługi CashDirector dla segmentu MSP | 11.2020 r. |
| Badanie satysfakcji klientów z zakupu magazynów energii | 12.2020 r. |
| **Monitoring spójności i przejrzystości komunikacji marketingowej, ze szczególnym uwzględnieniem komunikacji dotyczącej nowych produktów i ofert, w tym:** | |
| Badanie skuteczności kampanii oraz spotów kampanijnych „As serwisowy od TAURONA” | 09-12.2020 r. |
| Badanie tajemniczego klienta w Punktach Obsługi Klienta i w Punktach Partnerskich (2 fale) | Q3, Q4.2020 r. |
| Badanie świadomości posiadania produktu assistance przez klientów – segment GD | 09.2020 r. |
| Badanie znajomości oferty TAURON | 12.2020 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 22.

*Tabela nr 22. Działania edukacyjne zrealizowane przez Grupę Kapitałową TAURON w 2020 roku w ramach procedur należytej staranności*

| Kampanie informacyjne | Działania przeprowadzone w ramach kampanii |
|---|---|
| E-book „BezpieczeństWWWo pod kontrolą z TAURONEM”<br><br>akcja promująca dobre praktyki bezpiecznego korzystania z Internetu. E-book został skierowany do klientów TAURONA, ze szczególnym uwzględnieniem osób starszych, które są najbardziej narażone na cyberprzestępczość. Kampania miała także oswoić klientów z nowymi wymogami haseł logowania do serwisów TAURONA, wyjaśniając, skąd potrzeba zastosowania takiego rodzaju zabezpieczeń. | 4,7 tys. pobrań ebook-a w serwisie Mój TAURON<br>Promocja na portalach branżowych i lokalnych<br>Promocja w mediach społecznościowych<br>2,3 tys. ukończonych quizów nt. bezpieczeństwa.<br>Quiz dostępny na lokalnych portalach internetowych.<br>ponad 27 tys. unikalnych odsłoń artykułów na temat bezpieczeństwa w lokalnych portalach internetowych<br>Nadruk na blankietach wpłat wysyłanych do klientów |
| E-book „Fotowoltaika dla domu”<br><br>To kompleksowe źródło informacji nt. fotowoltaiki dla klientów indywidualnych. Publikacja miała na celu zwiększenie wiedzy i świadomości na temat fotowoltaiki wśród właścicieli gospodarstw domowych. Ponadto poradnik miał na celu podkreślenie korzyści (ekologicznych i ekonomicznych) płynących z instalacji fotowoltaiki dla klientów indywidualnych. | Kampania szeroko zasięgowa w internecie<br>Dedykowany landing page – www.tauron.pl/ebook<br>Promocja publikacji w mediach branżowych i ogólnopolskich (internet i prasa)<br>Promocja w mediach społecznościowych<br>Ponad 30 publikacji w mediach<br>Około 15 000 pobrań e-booka |
| RAPORT „Naprawiamy czy wyrzucamy”<br><br>W 2020 r. TAURON Sprzedaż opublikował raport „Naprawiamy czy wyrzucamy”. Dokument to pigułka informacji na temat postaw Polaków dotyczących zakupu nowego sprzętu RTV/AGD, naprawy urządzeń w przypadku awarii, a także postępowania w przypadku starych urządzeń nadających się do wyrzucenia. Raport opracowany został na podstawie badania przeprowadzonego na zlecenie TAURONA. Wzięło w nim udział 1000 badanych z całego kraju. Raport podzielony został na trzy obszary: Zakup nowego sprzętu, Awarie i naprawy oraz Elektrośmieci. Głównym celem publikacji raportu była edukacja klientów firmy w zakresie troski o środowisko naturalne. Promowanie ekologicznych postaw wśród klientów. | Wysyłka kreatywna do 30 redakcji<br>Promocja w mediach społecznościowych<br>Promocja na portalach branżowych<br>Płatna kampania online<br>60 wzmianek w mediach (prasa, internet TV) |
| E-book „Naprawiamy”<br><br>Poradnik „Naprawiajmy” to jeden z elementów kampanii TAURONA promującej ekologiczne postawy – zachęcającej do naprawiania zepsutych urządzeń RTV/AGD. W poradniku znalazły się m.in. praktyczne porady dotyczące opłacalności naprawy różnego rodzaju urządzeń, a także informacje nt. globalnej skali problemu, jakim są elektroodpady oraz wskazówki, jak każdy może przyczynić się do walki z tym problemem.<br><br>Poradnik dostępny był dla klientów TAURONA posiadających konto w serwisie obsługowym Mój TAURON, a także tych, którzy odwiedzili stronę tauron.pl/serwisanci. | Płatna kampania w internecie<br>Promocja wśród klientów TAURONA (serwis Mój TAURON, mailing)<br>Promocja publikacji w branżowych serwisach internetowych<br>Ponad 3 000 pobrań e-booka |
| Konkurs „Świąteczna moc dEKOrowania”<br><br>W grudniu 2020 r. TAURON zorganizował ogólnopolski konkurs pod nazwą „Świąteczna moc dEKOrowania”. Zadanie konkursowe polegało na wykonaniu świątecznych ozdób z odpadów – makulatury, plastiku czy metalu. Technika wykonania pracy była dowolna, ważne by wykorzystanym materiałom dać drugie życie. | Kampania informacyjna na YT (3 filmy instruktażowe)<br>Emisja filmu promocyjnego w serwisie VOD<br>Prawie 4 000 uczestników<br>Niemal 12 tysięcy przesłanych zdjęć |

| Kampanie informacyjne | Działania przeprowadzone w ramach kampanii |
|---|---|
| Konkurs ekologiczny miał na celu promowanie ekologicznych postaw – zwrócenie uwagi na to, że każda osoba, zmieniając swoje przyzwyczajenia, może przyczynić się do walki z globalnym problemem, jakim jest nadmiar odpadów i ich utylizacja. Konkurs ma na celu przede wszystkim edukację w zakresie recyclingu, upcyklingu i odpowiedniego gospodarowania odpadami. | 40 Laureatów |

### Obsługa klientów w kanałach sprzedażowych i obsługowych na najwyższym poziomie

W stacjonarnym kanale kontaktu Grupy Kapitałowej TAURON osoby starsze, kobiety w ciąży, osoby z małymi dziećmi oraz osoby niepełnosprawne traktowane są jako osoby uprzywilejowane.

W 2020 r. dla osób uprzywilejowanych w Punktach Obsługi Klienta (POK):

1. Kontynuowano zapewnienie 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.

W telefonicznym kanale kontaktu dla osób niepełnosprawnych i seniorów prowadzono:

1. Wsparcie telefoniczne w wypełnieniu Wniosku o zawarcie umowy po śmierci strony umowy. W procesie wdrożono kuriera, który doręcza wypełniony wniosek do podpisania przez nowego odbiorcę.
2. Zoptymalizowano liczbę numerów kontaktowych dla klientów i wdrożono nowy IVR dla infolinii obsługowej.

W kanale online:

1. Utrzymano funkcjonalność strony: www.tauron.pl, w której istnieje możliwość zwiększenia kontrastu i rozmiaru czcionki.

W kanale online:

1. Zdigitalizowano Protokół zdawczo-odbiorczy (PZO) i Wniosek o zawarcie lub zmianę umowy (WOZ) - klient może zawrzeć/przepisać umowę bez konieczności wizyty w POK, jak również bez konieczności pobierania wniosku ze strony www.tauron.pl, drukowania, skanowania i wysyłki.
2. Utrzymano funkcjonalność strony: www.tauron.pl, w której istnieje możliwość zwiększenia kontrastu i rozmiaru czcionki.

### Odpowiedzialność względem klienta w dobie pandemii SARS-CoV-2

W związku z pandemią COVID-19 wprowadzono i promowano pro klienckie rozwiązania umożliwiające załatwienie spraw bez wychodzenia z domu:

1. Uruchomiono wirtualny POK https://www.tauron.pl/dla-domu/obsluga-i-pomoc/wirtualny-pok, w którym zestawiono wszystkie sprawy, które klienci mogą załatwić bez wychodzenia z domu.
2. Wdrożono automatycznego asystenta TAURONA, czaty i czatboty, które pokazują klientom w jaki sposób mogą załatwić swoją sprawę.
3. Wdrożono narzędzia pozwalające klientowi samoobsługowo realizować popularne procesy z zakresu rozliczeń, jak zmiana wysokości prognoz czy zmiana grupy taryfowej.
4. Promowano wśród klientów zdigitalizowane jeszcze w 2019 roku dokumenty:
   - protokół zdawczo-odbiorczy (PZO),
   - wniosek o zawarcie lub zmianę umowy (WOZ),

dzięki nim klient może zawrzeć/przepisać umowę bez konieczności wizyty w POK, jak również bez konieczności pobierania wniosku ze strony www.tauron.pl, drukowania, skanowania i wysyłki.

5. Promowano serwis obsługowy i aplikację mobilną Mój TAURON, w których klient samodzielnie załatwia sprawy związane z prądem i gazem.

W 2020 roku w TAURON Dystrybucja usprawniono obsługę w procesie przyjmowania zgłoszeń mikroinstalacji, poprzez wprowadzenie formularza online dla składania zgłoszeń przyłączenia mikroinstalacji – druki ZM. Uruchomiono obsługę wysyłania warunków przyłączenia na adresy mailowe klientów z zachowaniem zasad bezpieczeństwa informacji sensytywnych. Na drukach wniosków w procesie przyłączenia do sieci zamieszczono informację zachęcającą do korzystania z możliwości ich składania w wersji elektronicznej na stronie

tauron-dystrybucja.pl. Opublikowano nowe treści na stronie tauron-dystrybucja.pl opisujące proces przyłączeniowy, opracowane przez konsultanta językowego projektu TAURON mówi po ludzku (TMPL).

Aby zapewnić bezpieczeństwo pracownikom i klientom, Grupa TAURON decydowała o czasowym zamykaniu Punktów Obsługi Klientów. W tym czasie ruch klientów przenoszono do pozostałych kanałów obsługi:

- telefonicznego,
- online (strona internetowa tauron.pl, serwis obsługowy i aplikacja mobilna Mój TAURON) oraz strona TAURON Dystrybucja www.tauron-dystrybucja.pl).

Po otwarciu, placówki stacjonarne zostały dostosowane do wszystkich wymagań sanitarnych. Wprowadzono również konieczność telefonicznego umawiania wizyty za pośrednictwem infolinii dla klientów kompleksowych 32 606 0 606 oraz infolinii TAURON Dystrybucja 32 606 0 616.

W związku z pandemią COVID-19, w TAURON Dystrybucja, zgodnie z wprowadzonymi przepisami prawa, zaprzestano wstrzymywania dostaw energii elektrycznej do klientów. Przywrócenie wstrzymywania dostarczania energii elektrycznej do gospodarstw domowych oraz podmiotów, dla których ustanowiono ograniczenia funkcjonowania lub czasowe ograniczenia zakresu działalności, nastąpiło po upływie 6-ciu miesięcy od dnia ogłoszenia stanu epidemicznego lub stanu epidemii tj. po 20 września 2020r..

Wprowadzono czasowe ograniczenia realizacji prac przy układach pomiarowych wewnątrz lokali klientów (odczyty i prace eksploatacyjne). Prace przy układach pomiarowych oraz związane z usuwaniem awarii wymagające wejścia do lokalu wykonywane były za zgodą klienta i z zachowaniem wymaganych środków ochrony osobistej pracowników.

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 wykonywaniu odczytów układów pomiarowych wewnątrz lokali, przedstawiciele spółki w pierwszej kolejności prosili o podanie odczytu licznika bez wchodzenia do wewnątrz lokalu.

W przypadkach lokali lub osób objętych izolacją, kwarantanną lub nadzorem epidemiologicznym, klienci byli proszeni o przekazywanie takiej informacji na etapie kontaktu przedstawiciela TAURONU Dystrybucja przed przystąpieniem do jakichkolwiek prac. Zadania te były realizowane w późniejszym, ustalonym terminie.

### Podjęte działania i uzyskane rezultaty

Wśród działań realizowanych w ramach PRO Klienckiej Polityki Społecznej kluczowe miejsce zajmuje dbałość o jasną i przejrzystą komunikację z klientami. W celu zrealizowania tego postulatu, prowadzono projekt TAURON mówi po ludzku, a także liczne kampanie społeczne.

### TAURON mówi po ludzku

TAURON mówi po ludzku (TMPL) jest realizowanym od kilku lat projektem polegającym 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 kilkaset 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 2020 roku:

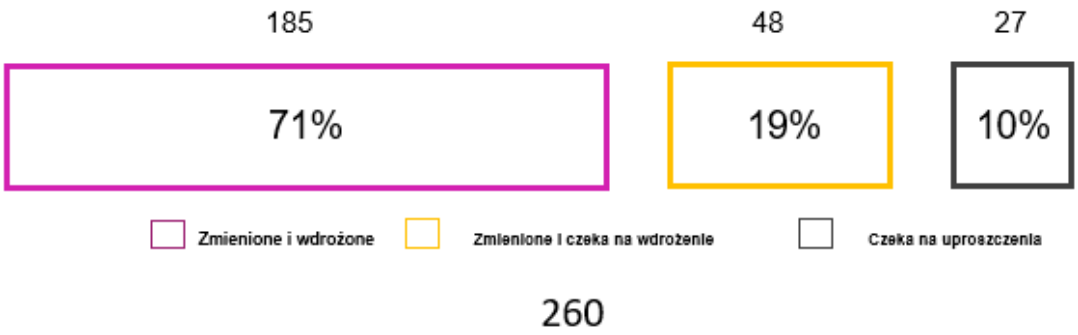
- wyszkolono 38 nowych konsultantów językowych – dwie edycje kursu online oraz egzamin z Certyfikacją przeprowadzony przez prof. Piekota,
- wprowadzono konieczność uzgadniania wszystkich dokumentów, komunikatów, materiałów marketingowych, przed wysłaniem do klientów lub publikacją, z konsultantami prostego języka,
- aktualizowano w intranecie Grupy witrynę poświęconą projektowi, w której użytkownicy znajdą: stylobuk, informację o konsultantach oraz porady językowe, napisane przez konsultantów,
- trenerzy TOK i TS uczestniczyli w 9 godzinnych warsztatach Train the trainer: Jak prowadzić szkolenia on-line,
- przeprowadzono dwugodzinny warsztat – jak wykorzystać możliwości Teams w szkoleniach on-line.

Dodatkowo w TAURON Dystrybucja S.A.:

- zrealizowano 2 szkolenia dla kadry zarządzającej z prof. Piekotem,
- zrealizowano poprzedzony możliwością przekazywania pytań webinar z prof. Piekotem,
- rozwijano Poradnię Językową – konsultanci językowi piszą krótkie artykuły o różnych aspektach prostego języka, które raz w miesiącu publikowane są w intranecie TAURON Dystrybucja,
- przygotowano trenerów prostego języka do szkolenia w formie online (train the trainers online),

- zrealizowano 4 szkolenia stacjonarne, podczas których przeszkolono 52 pracowników,
- uproszczono językowo i graficznie 140 szablonów pism do klientów,
- rozpoczęto proces upraszczania treści na stronie www.tauron-dystrybucja.pl.

W 2020 r. Grupa TAURON pracowała nad uproszczeniem kolejnych pism kierowanych do klientów – zmieniono ponad 70% z nich. Ich układ liczbowy pokazano na rysunku nr 26.




*Rysunek nr 26. Liczba uproszczonych pism kierowanych przez Grupę Kapitałową TAURON do swych klientów w 2020 roku*

Powyższe działania sprzyjają rozwojowi procesów rzetelnego i zrozumiałego informowania na temat oferowanych produktów i usług.

Dzięki temu w 2020 roku, podobnie jak w roku poprzednim, 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 Klienckiej Polityki Społecznej, przekaz marketingowy wysyłany przez grupę TAURON jest nie tylko zgodny z prawem, ale również z dobrymi praktykami. Powyższe obrazują tabele nr 23 i nr 24.

*Tabela nr 23. GRI 417-2. Przypadki niezgodności produktów i usług Grupy Kapitałowej TAURON w 2020 w zakresie informacji i etykietowania*

| Liczba przypadków niezgodności z: | TAURON Dystrybucja | TAURON Sprzedaż | TAURON Nowe Technologie | Kopalnia Wapienia „Czatkowice” | Bioeko Grupa TAURON | **SUMA PRZYPADKÓW** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Regulacjami – skutkujących nałożeniem grzywny lub kary | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Regulacjami – skutkujących ostrzeżeniem | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Wewnętrznymi kodeksami postępowania | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **SUMA PRZYPADKÓW** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |

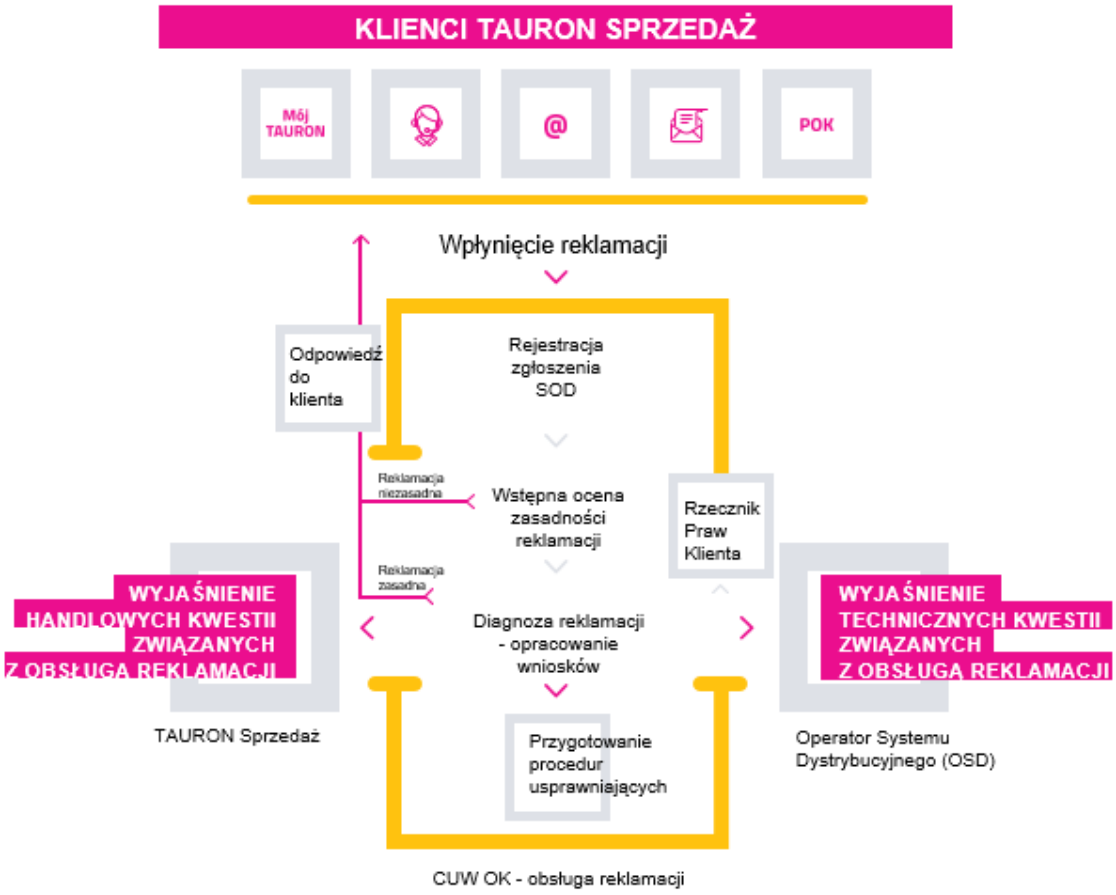
*Tabela nr 24. GRI 417-3. Przypadki niezgodności Grupy Kapitałowej TAURON w 2020 roku dotyczące komunikacji marketingowej*

| | TAURON Dystrybucja | TAURON Sprzedaż | TAURON Nowe Technologie | Kopalnia Wapienia „Czatkowice” | Bioeko Grupa TAURON | **SUMA PRZYPADKÓW** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Regulacjami – skutkujących nałożeniem grzywny lub kary | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Regulacjami – skutkujących ostrzeżeniem | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Wewnętrznymi kodeksami postępowania | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **SUMA PRZYPADKÓW** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |

### Obsługa reklamacji

Skutecznym sposobem pozyskiwania informacji o jakości świadczonych usług są procesy reklamacji. Dzięki efektywnemu zarządzaniu nimi można usprawniać mechanizmy obsługi klienckiej oraz wpływać na poziom zadowolenia klientów.

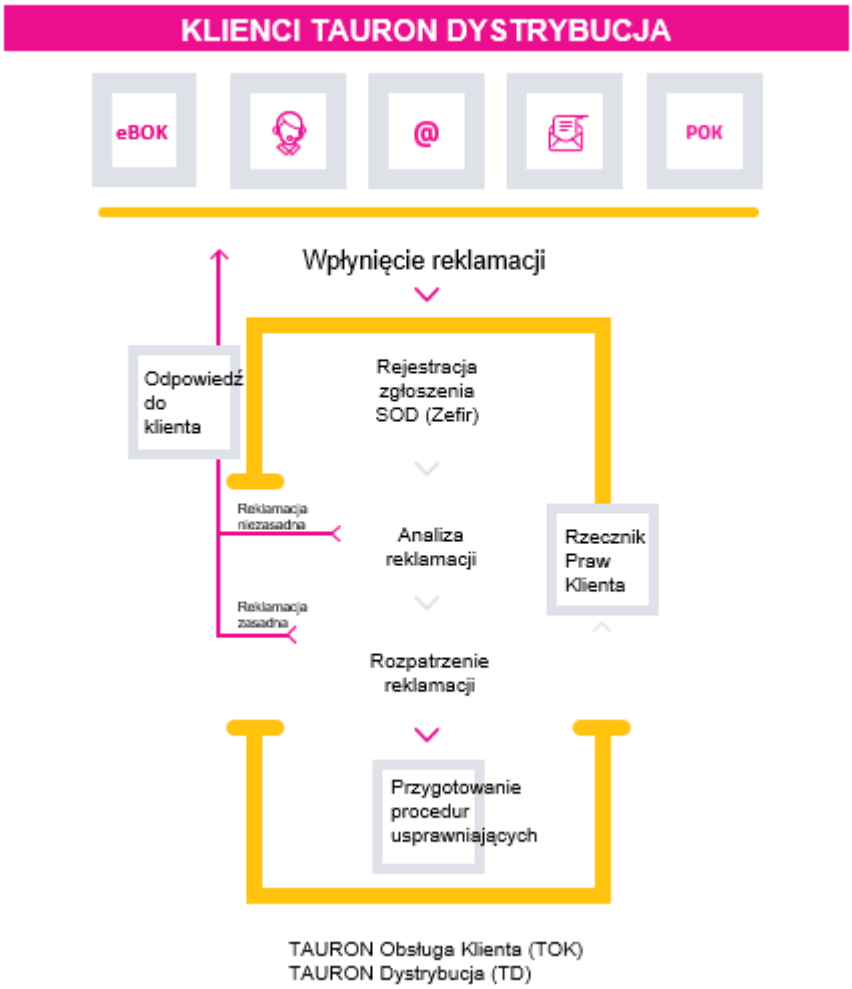
Reklamacje kierowane do TAURONA wpływają tradycyjną pocztą, e-mailem, telefonicznie, za pomocą formularzy zamieszczonych na stronie internetowej www.tauron.pl oraz za pośrednictwem eBOK/ Mój TAURON. Następnie są rejestrowane w elektronicznym systemie obiegu dokumentacji (SOD). Proces obsługi reklamacji obowiązujący od 2019 roku w TAURON Sprzedaż pokazano na rysunku nr 27.




*Rysunek nr 27. Proces obsługi reklamacji klienta obowiązujący w TAURON Sprzedaż od 2019 roku*

Wszystkie uwagi i reklamacje są rozpatrywane. Czas i sposób reakcji określają precyzyjne i restrykcyjne procedury wewnętrzne. Zgodnie z nimi każdy sygnał od klienta jest dokładnie analizowany w celu prawidłowego i skutecznego zidentyfikowania przyczyn niezgodności oraz określenia miejsca ich powstania. Fakt wystąpienia nieprawidłowości zgłaszany jest właścicielowi procesu biznesowego, odpowiadającemu za wdrożenie działań korygujących, w celu doraźnego rozpatrzenia reklamacji oraz udzielenia odpowiedzi. Efektem końcowym jest wprowadzenie działań zapobiegawczych dla przyszłego wyeliminowania zidentyfikowanej niezgodności. Zdiagnozowane przypadki, podjęte działania korygujące i zapobiegawcze są zawarte w cyklicznie weryfikowanych pod względem powtarzalności Kartach Diagnozy przyczyn reklamacji.

Ustalenie jednolitych zasad zarządzania reklamacjami zapewnia rzetelne i terminowe ich rozpatrywanie, jak również określa zasady współpracy pomiędzy Biurem reklamacji. Obowiązujący od 2019 roku w spółce TAURON Dystrybucja proces rozpatrywania reklamacji obrazuje rysunek nr 28.




*Rysunek nr 28. Proces obsługi reklamacji klienta obowiązujący w TAURON Dystrybucja*

W celu jak najlepszego zrozumienia perspektywy klienckiej, od 2013 r. w TAURON Dystrybucja i TAURON Obsługa Klienta, prowadzone są cykliczne warsztaty przygotowywane na bazie reklamacji. Wspólnie z pracownikami obszarów, których dana reklamacja dotyczyła, analizowane są przyczyny i możliwe alternatywne rozwiązania wprowadzenia działań naprawczych.

Praktyka ta przyczynia się do realizowania idei organizacji samouczącej się.

### Wskaźniki satysfakcji klientów Customer Satisfaction Index

Doświadczenie klienta w Grupie Kapitałowej TAURON rozumiane jest jako suma interakcji z klientem, nie tylko w trakcie obsługi, ale również we wszystkich innych punktach styku z firmą. Badania doświadczenia w 2020 roku były realizowane w każdym miesiącu za pomocą ankiet internetowych oraz telefonicznych, a także co kwartał, za pośrednictwem infolinii.

Koncentrowały się one przede wszystkim na zebraniu informacji o poziomie lojalności klientów (NPS) po przejściu przez dany proces oraz na tym, jaki wysiłek (CES) włożyli oni w załatwienie swojej sprawy w TAURONIE.

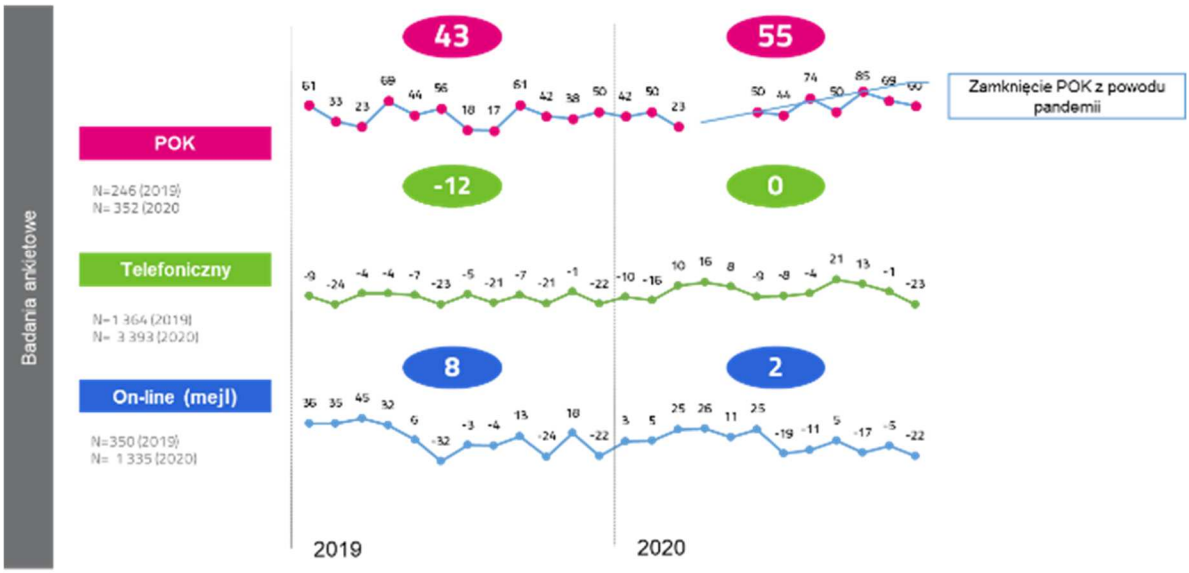
Badania doświadczenia klientów w Grupie TAURON realizowane są na dwa sposoby:

1. Badane jest doświadczenie w obszarach, w których klient najczęściej spotyka się z firmą, czyli w procesie przyłączeń, umów, rozliczeń, windykacji oraz składając reklamację.

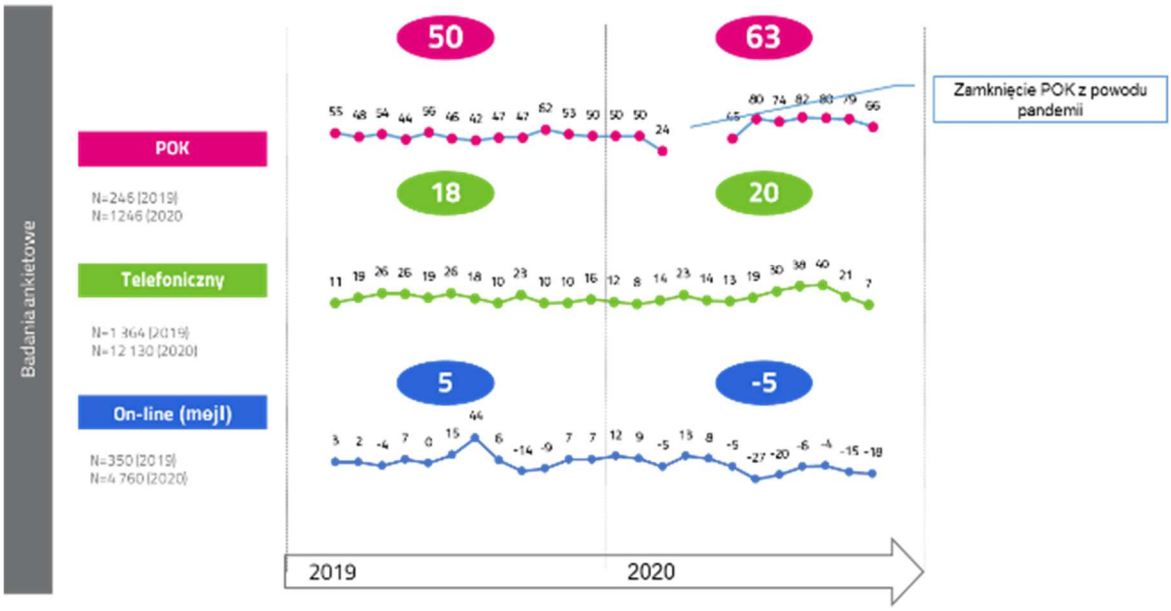
Wykresy przedstawione na rysunkach nr 29 i 30 pokazują poziom lojalności (NPS) klientów po procesie, w którym brali udział oraz to, jaki wysiłek włożyli oni w załatwienie swojej sprawy w TAURONIE (CES).

Uzyskane wyniki wskazują, jakie należy wprowadzić usprawnienia i zmiany, aby spełnić oczekiwania klientów co do prowadzonej obsługi. Obszar reklamacji został objęty badaniem od sierpnia 2020 r., stąd występuje brak odniesienia do roku poprzedniego.

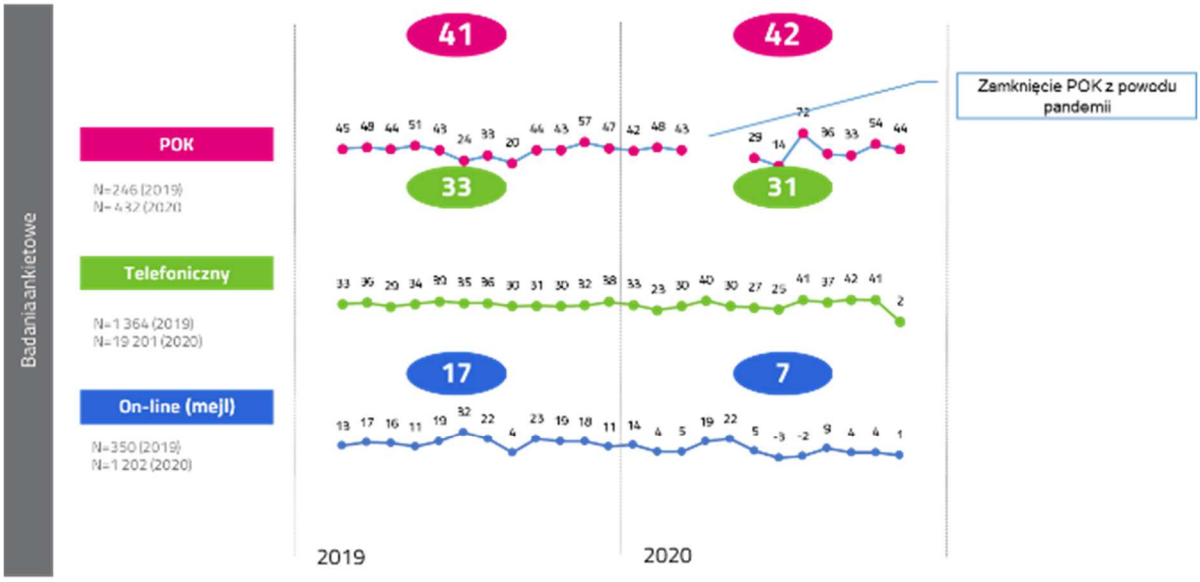
## NPS- wyniki w obszarze przyłączeń



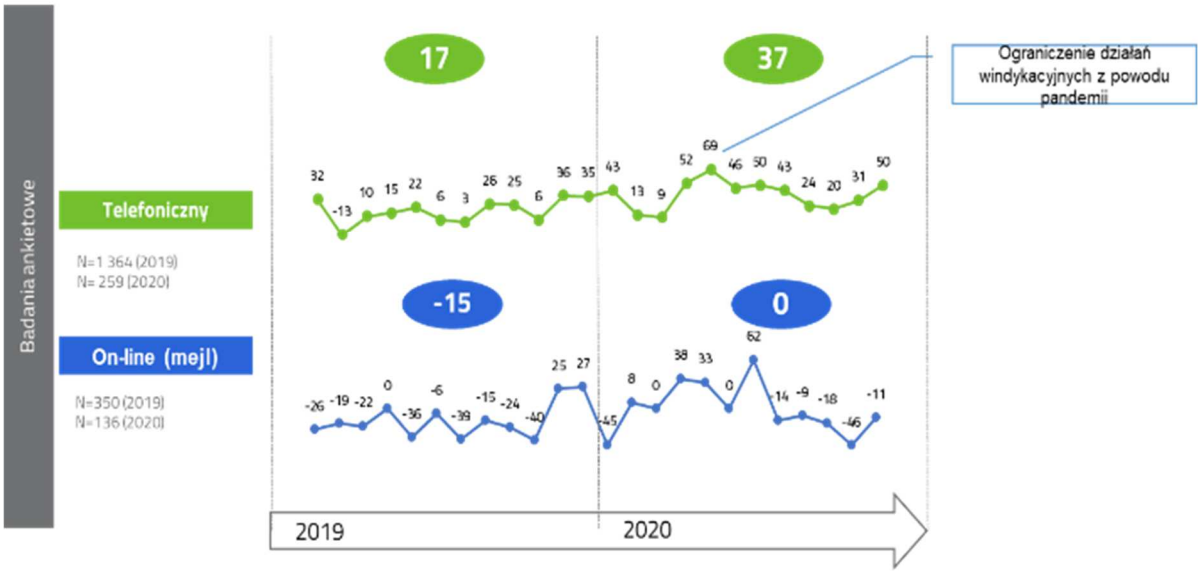

## NPS- wyniki w obszarze umów

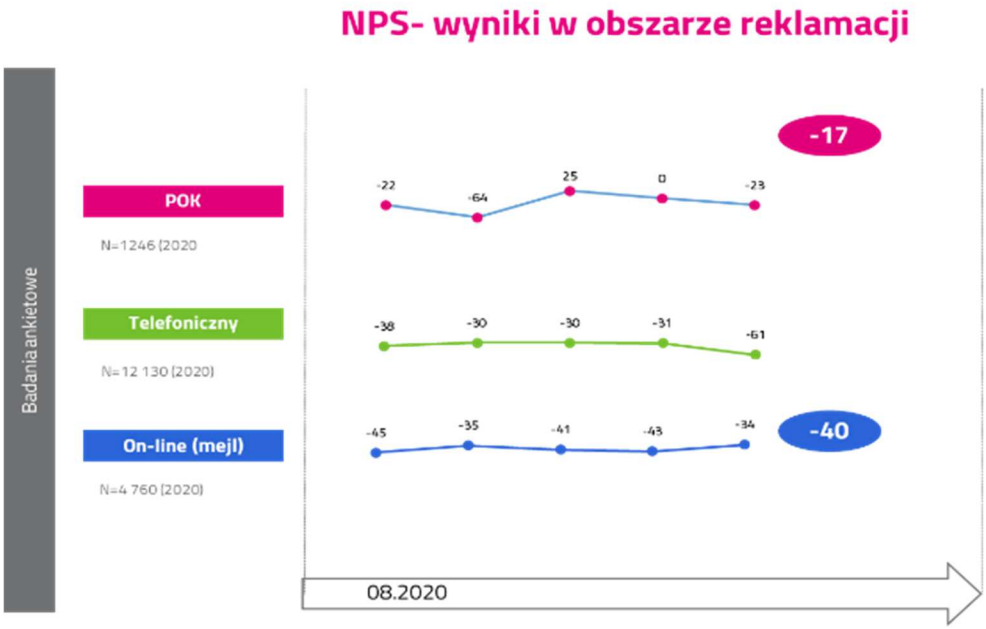


## NPS- wyniki w obszarze rozliczeń i płatności

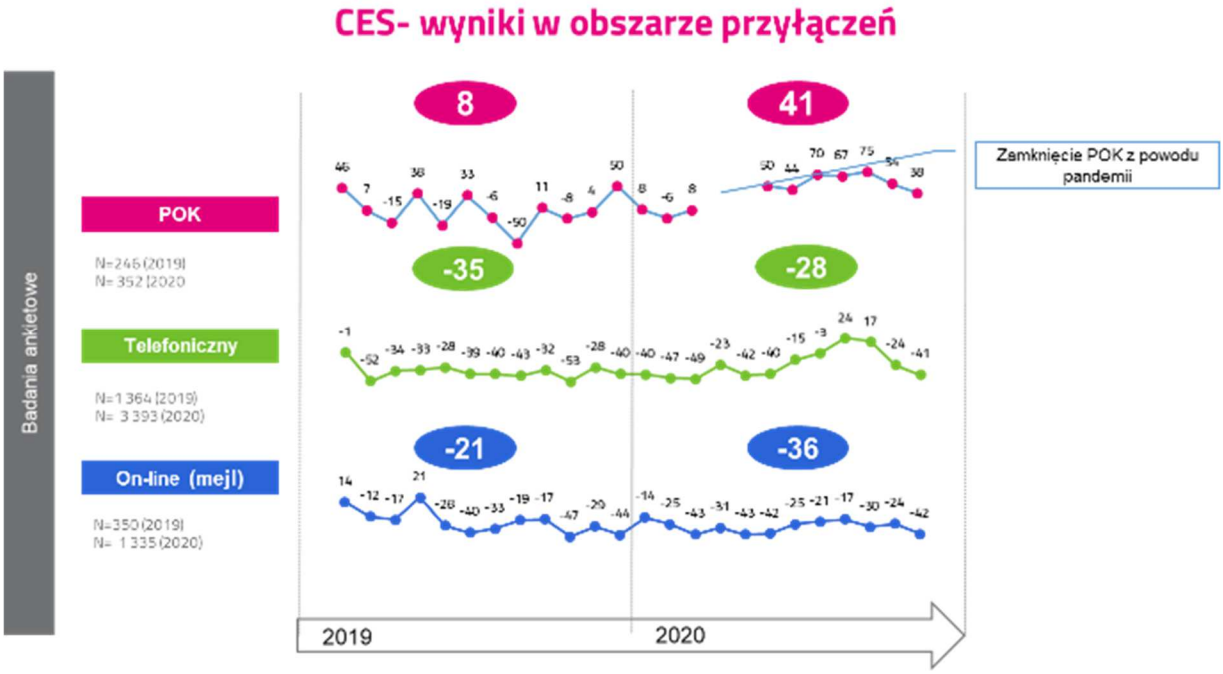



## NPS- wyniki w obszarze windykacji

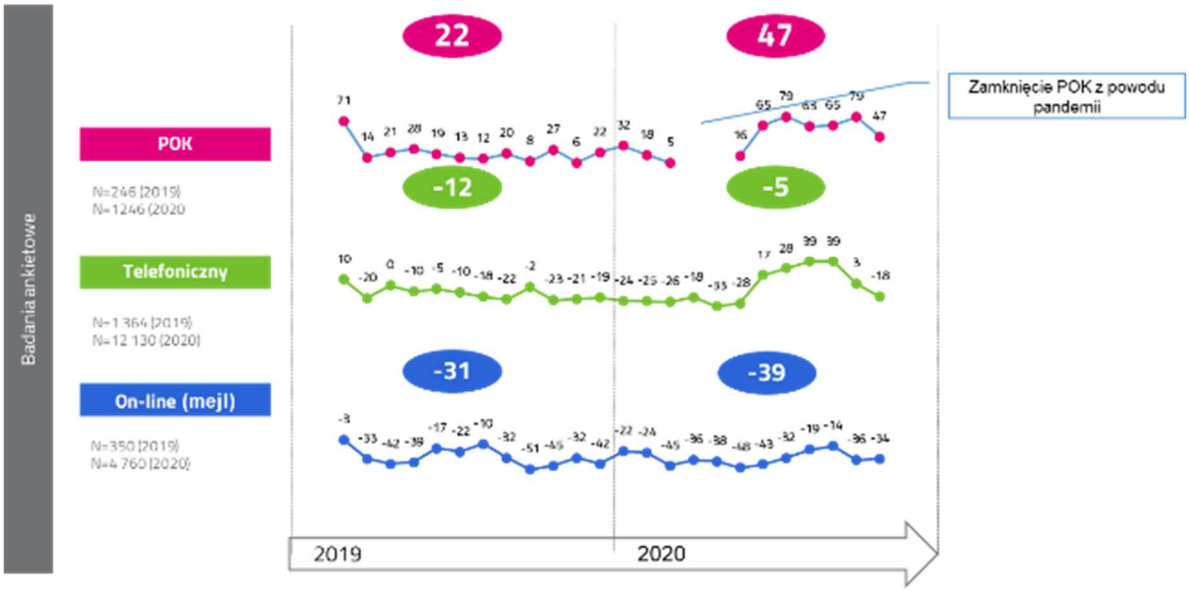




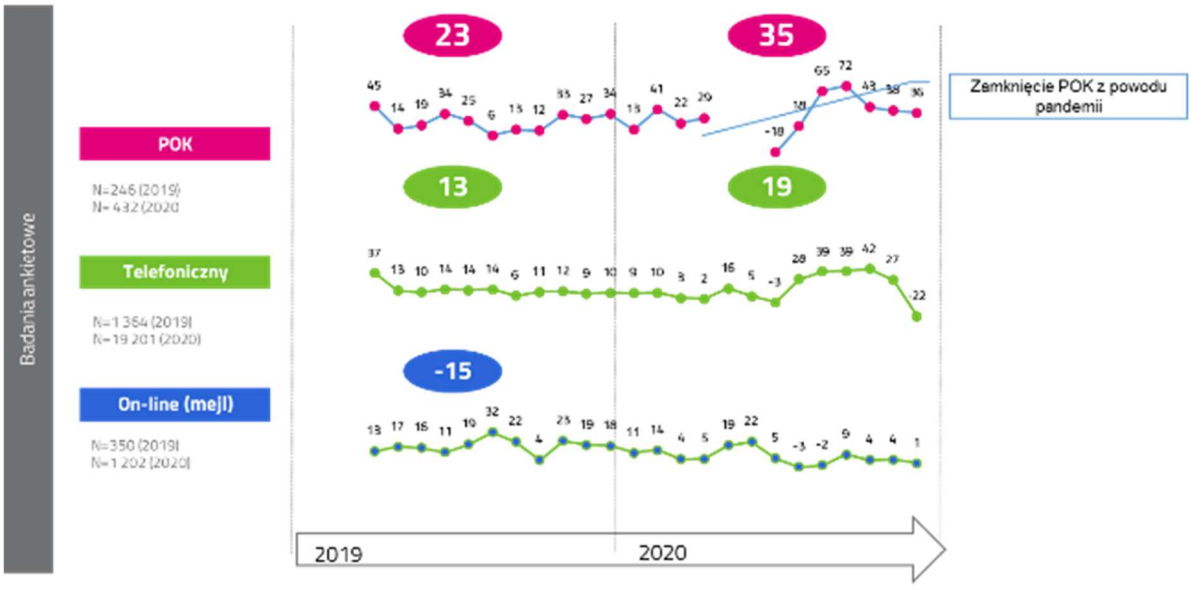

*Rysunek nr 29. Wyniki badania lojalności (NPS) wśród klientów z grupy gospodarstwa domowe Grupy Kapitałowej TAURON w 2020 roku, w stosunku do 2019 roku.*

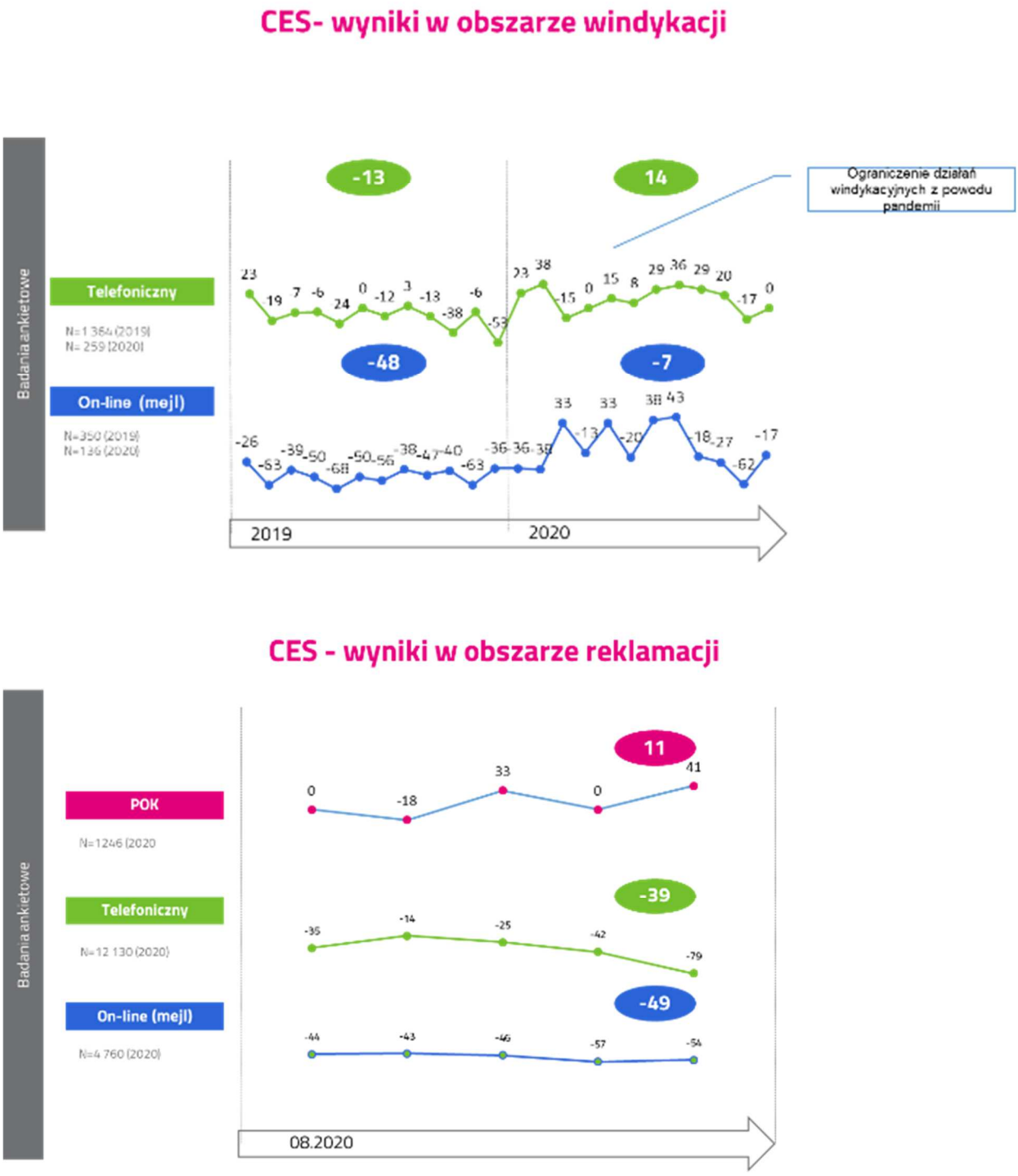


## CES- wyniki w obszarze umów




## CES-wyniki w obszarze rozliczeń i płatności





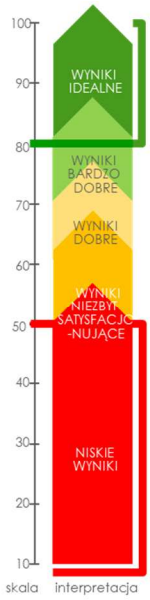

*Rysunek nr 30. Wyniki badania wysiłku (CES) wśród klientów z grupy gospodarstwa domowe Grupy Kapitałowej TAURON w 2020 roku, w stosunku do 2019 roku*

**2** Raz w roku, za pośrednictwem niezależnej agencji badawczej, analizowany jest również poziom satysfakcji klientów w segmentach: gospodarstwa domowe, małe i średnie przedsiębiorstwa, biznes. W tym badaniu istotne jest również to, jak Grupa TAURON plasuje się na tle konkurencji.

W badaniu każdorazowo bierze udział losowo wybrana grupa klientów TAURON oraz grupa klientów innych firm energetycznych – Enea, PGE, Innogy i Energa. Zgodnie z harmonogramem badanie zostało przeprowadzone w sierpniu i wrześniu 2020 r. przez agencję PBS sp. z o.o..

Wyniki badania satysfakcji wśród klientów z grupy gospodarstwa domowe w stosunku do lat poprzednich, przedstawione zostały na rysunku nr 31.

| TAURON | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2015 | 2014 | 2013 | 2012 | 2011 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Wskaźnik lojalności** | **84** | 82 | 81 | 85 | 86 | 84 | 83 | 77 | 77 | 73 |
| **Wskaźnik CSI** | **83** | 83 | 81 | 80 | 80 | 79 | 76 | 73 | 73 | 71 |
| Rozliczenia i płatności | **88** | 88 | 88 | 89 | 89 | 87 | 86 | 80 | 79 | 79 |
| Awarie i wyłączenia | **82** | 81 | 82 | 82 | 82 | 80 | 77 | 76 | 75 | 74 |
| Obsługa klienta | **78** | 79 | 81 | 79 | 82 | 80 | 81 | 78 | 80 | 77 |
| Wizerunek | **80** | 79 | 76 | 76 | 78 | 75 | 73 | 69 | 67 | 66 |
| Ceny i taryfy | **72** | 71 | 69 | 70 | 70 | 67 | 63 | 57 | 55 | 50 |




*Rysunek nr 31. Wyniki badania satysfakcji wśród klientów z grupy gospodarstwa domowe Grupy Kapitałowej TAURON w 2020 roku, w stosunku do lat poprzednich.*

W segmencie gospodarstw domowych poziom ogólnej satysfakcji oraz lojalności klientów jest względnie stały. Prawie we wszystkich badanych obszarach TAURON uzyskał co najmniej tak samo wysokie noty, jak w poprzedniej fali badania. Wyjątek stanowi obsługa, gdzie zanotowano niewielki spadek wyniku, spowodowany przede wszystkim nieznacznie niższymi wynikami satysfakcji z obsługi w kanałach internetowych. Wizerunek TAURON nie zmienił się istotnie w porównaniu do poprzedniej fali badania, z wyłączeniem aspektu związanego z dbaniem o środowisko, który po spadku z 2019 roku jest obecnie nieco częściej przypisywany Grupie TAURON. Niewielkie dodatnie wahania w pozostałych aspektach wizerunkowych nie są istotne statystycznie, wskazują jednak na stabilizację wizerunku TAURON wśród klientów.

### Wskaźniki badania satysfakcji wśród klientów biznesowych

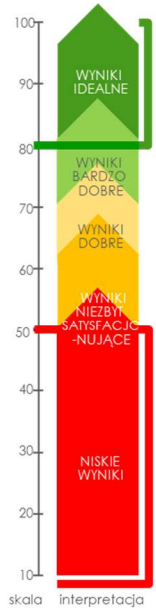
Kolejny rok z rzędu można zaobserwować stabilizację głównego ze wskaźników dla klientów biznesowych: satysfakcji oraz lojalności. Wszystkie aspekty oceniane są podobnie jak w poprzedniej fali badania. Po zeszłorocznym spadku nastąpił nieznaczny wzrost zadowolenia klientów biznesowych z obszaru cen, przede wszystkim pod kątem relacji ceny do jakości oferty i oferowanych rozwiązań. Zauważalnej poprawie uległ również obszar dotyczący awarii i wyłączeń, przede wszystkim w kontekście informowania o awariach.

Spadek wyników można zaobserwować natomiast w obszarze umów, co spowodowane jest przede wszystkim gorszą oceną aspektu dotyczącego skłonności TAURON do negocjacji pozacenowych warunków umowy, a także w obszarze produktów. Klienci nieco rzadziej, niż w poprzedniej fali badania, potrafią w sposób spontaniczny lub wspomagany wskazać konkretne produkty TAURON.

Wizerunek firmy TAURON nie zmienił się istotnie w porównaniu do poprzedniej fali badania. TAURON postrzegany jest przede wszystkim jako firma, z którą dobrze się współpracuje, godna zaufania, dotrzymująca obietnic i deklaracji oraz traktująca klientów z szacunkiem. Nadal najniżej ocenianym aspektem wizerunkowym jest ten dotyczący doceniana stałych klientów.

Rysunek nr 32 przedstawia wyniki badania satysfakcji wśród klientów biznesowych Grupy Kapitałowej TAURON za 2020 r.

| TAURON | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2015 | 2014 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Wskaźnik lojalności** | **75** | **77** | **74** | **88** | **85** | **76** | **70** |
| **Wskaźnik CSI** | **77** | **78** | **77** | **77** | **75** | **75** | **72** |
| Faktury i płatności | 85 | 85 | 88 | 85 | 85 | 86 | 82 |
| Awarie i wyłączenia* | 81 | 79 | 79 | 80 | 75 | 77 | 72 |
| Produkty** | 68 | 69 | 67 | 69 | 65 | x | x |
| Wizerunek | 73 | 73 | 73 | 73 | 72 | 78 | 72 |
| Ceny | 65 | 63 | 65 | 65 | 63 | 65 | 61 |
| Kontakty z TAURON | 81 | 81 | 83 | 83 | 84 | 83 | 81 |
| Umowy | 73 | 74 | 75 | 75 | 73 | 76 | 70 |



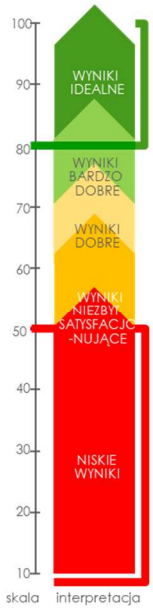

*Obszar oceniany tylko przez klientów z umową kompleksową
**Obszar oceniany przez klientów korzystających z produktów

*Rysunek nr 32. Wyniki badania satysfakcji wśród klientów biznesowych Grupy Kapitałowej TAURON w 2020 roku, w stosunku do lat poprzednich*

### Wskaźnik satysfakcji wśród klientów małych i średnich przedsiębiorstw (MSP)

W tej fali badania można zaobserwować niewielki spadek poziomu ogólnej satysfakcji oraz lojalności klientów grupy TAURON. Poziom tych dwóch głównych wskaźników w bieżącym roku jest na tle konkurencji wynikiem przeciętnym. Należy jednak pamiętać o niewielkich próbach badawczych klientów firm konkurencyjnych w realizowanym projekcie badawczym. Niezmiennie, najważniejsze dla klientów obszary, mające wpływ na ich satysfakcję ogólną i na lojalność (pośrednio lub bezpośrednio), to awarie i wyłączenia, ceny i taryfy, wizerunek oraz obsługa klienta. Największy wpływ na satysfakcję klientów w przypadku klientów z segmentu MSP mają ceny, które w tej fali badania zostały ocenione podobnie jak w poprzedniej fali badania. Kolejnym istotnym aspektem jest - według analiz - obsługa klienta, w tym przede wszystkim kontakt telefoniczny. Ten również oceniany jest, kolejny rok z rzędu, wyżej, w porównaniu do poprzedniej fali badania. Równocześnie ogólna satysfakcja z obsługi jest nieznacznie niższa. Niezmiennie bardzo ważny z punktu widzenia wpływu na satysfakcję ogólną jest również wizerunek firmy, który ustabilizował się od poprzedniej fali badania na relatywnie dobrym poziomie. Aspektami, które mają już mniejszy (ale nadal istotny i większy niż w ubiegłym roku) wpływ na ocenę ogólną i lojalność klientów są awarie. Obszar awarii jest oceniany przez klientów MSP podobnie jak w roku ubiegłym. Równocześnie klienci z tego segmentu najprawdopodobniej rzadziej doświadczali w trakcie ostatnich 12 miesięcy nieplanowanych przerw w dostawach prądu. Wyniki badania satysfakcji klientów MSP przedstawia rysunek nr 33.

| TAURON | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2015 | 2014 | 2013 | 2012 | 2011 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Wskaźnik lojalności** | **74** | **76** | 74 | 75 | 76 | 73 | 76 | 67 | 66 | 60 |
| **Wskaźnik CSI** | **74** | **78** | 73 | 71 | 73 | 70 | 72 | 65 | 63 | 57 |
| Rozliczenia i płatności | 92 | 93 | 86 | 89 | 88 | 86 | 86 | 76 | 74 | 71 |
| Awarie i wyłączenia | 91 | 89 | 78 | 80 | 74 | 71 | 77 | 71 | 67 | 64 |
| Obsługa klienta | 79 | 79 | 70 | 69 | 76 | 76 | 76 | 70 | 69 | 65 |
| Wizerunek | 70 | 72 | 67 | 69 | 71 | 67 | 69 | 63 | 59 | 51 |
| Ceny i taryfy | 70 | 71 | 62 | 70 | 69 | 60 | 62 | 55 | 53 | 45 |




*Rysunek nr 33. Wyniki badania satysfakcji klientów małych i średnich przedsiębiorstw Grupy Kapitałowej TAURON za rok 2020, w stosunku do lat poprzednich.*

## 4.2. Polityka Różnorodności w Grupie TAURON

Zgodnie z przyjętą w 2017 r. 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.

W 2020 r. rozpoczęto pracę nad projektem Zarządzanie wiedzą i wiekiem. Jest to proces obejmujący zarządzanie kapitałem intelektualnym oraz wspierający kulturę organizacyjną opartą o dzielenie się wiedzą.

Ten cel osiągany jest poprzez realizację licznych programów szkoleniowych, sprzyjających rozwojowi kompetencji każdego pracownika.

Do najważniejszych z nich zaliczyć należy:

- Zarządzanie zakupami w biznesie – projekt mający na celu podniesienie kwalifikacji zakupowych, negocjacyjnych i handlowych. W projekcie uczestniczyło 32 pracowników Grupy;
- 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 webinariów prowadzonych przez pracowników obszarów HR z wybranych spółek Grupy TAURON. Webinaria prowadzone są w czterech obszarach tematycznych: rozwój, dzielenie się wiedzą, współpraca, zdrowie;
- program mentoringowy - „Magentowe spotkania" w TAURON Dystrybucja, w ramach akcji KobiecaMoc – dla studentek kierunków elektrycznych. Celem programu jest wsparcie kobiet, m.in. w określeniu ścieżki zawodowej;
- 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 25;
- Webinaria rodzicielskie - celem inicjatywy jest wspieranie pracowników w godzeniu różnych ról życiowych – zawodowych i rodzicielskich. Tematy webinariów dotyczyły motywacji, samodzielności, autentyczności, kreatywności, budowania pewności siebie, czy też jak wspierać dziecko w zdalnej nauce, balansując czas przed ekranem z innymi aktywnościami;
- Kontynuacja działań w zakresie tworzenia brygad międzypokoleniowych - doświadczeni pracownicy dzielą się swoją wiedzą zawodową przekazując tajniki sztuki górniczej młodszym pracownikom;
- Upowszechnianie wiedzy na temat różnorodności wśród pracowników, przy wykorzystaniu dostępnych kanałów informacyjnych tj.: szkolenia BHP, spotkania kadry kierowniczej, telebimy, tablice ogłoszeń.

Od 2019 r. w Grupie TAURON prowadzone są działania zmierzające do wdrożenia nowego procesu HR – Rozmowy rozwojowej. Celem inicjatywy jest rozwój organizacji poprzez budowanie kultury dialogu pomiędzy przełożonym, a pracownikiem oraz możliwość koncentracji na rozwoju pracownika zgodnie z jego potrzebami oraz możliwościami i potrzebami biznesowymi organizacji. Rozmowa rozwojowa opiera się na funkcjonującym Modelu Kompetencyjnym Grupy TAURON i zakłada potrzebę ciągłego rozwoju tych kompetencji w odniesieniu do zmieniających się wyzwań biznesowych. Zrealizowane w 2020 r. działania w wybranych spółkach Grupy pokazały szereg korzyści, jakie niesie ze sobą otwarta komunikacja oraz indywidualne podejście do potrzeb pracowników, w zestawieniu z kierunkami rozwoju organizacji. Jako, że rozmowy mogą dotyczyć zarówno sposobu wypełniania obowiązków służbowych, nastawienia, motywacji, ale i wzajemnych oczekiwań – mogą stanowić szansę do wprowadzenia pozytywnych zmian w zróżnicowanych zespołach.

Jednym z istotnych działań, podjętych w ramach Polityki Różnorodności jest również współpraca z oświatą, co przekłada się na tworzenie klas patronackich, w których uczniowie mają możliwość praktycznej nauki zawodu. Programy praktyk i staży wspierają rozwój umiejętności młodych ludzi, a mentorzy mają możliwość dzielenia się swoją wiedzą i doświadczeniem, co przekłada się na zarządzanie wiedzą w organizacji. Do końca 2020 r. TAURON objął swoim patronatem 53 klasy, w tym 9 nowych.

W Grupie TAURON organizowane są liczne praktyki i staże. 2020 r. był odmienny w stosunku do lat poprzednich, ze względu na stan epidemiczny, który wpłynął na zmniejszenie liczby praktyk i staży w Grupie. W 2020 roku z programów praktyk i staży w Grupie TAURON skorzystało 263 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

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 25. GRI 401-3. Urlop rodzicielski w Grupie Kapitałowej TAURON w 2019 roku*

| | Łącznie w Grupie TAURON | Kobiety | Mężczyźni |
|---|---|---|---|
| Odsetek powrotów do pracy | 80% | 56% | 90% |
| Wskaźnik retencji po urlopie rodzicielskim | 94% | 82% | 97% |

Mając świadomość pozytywnego wpływu różnorodnego środowiska pracy na procesy dzielenia się wiedzą i doświadczeniami, w tabelach nr 26 i nr 27 zaprezentowano pracowników i zarząd Grupy TAURON w podziale na wiek i płeć.

*Tabela nr 26. GRI 405-1. Skład kadry pracowniczej Grupy Kapitałowej TAURON na 31.12.2020 roku w podziale na wiek i płeć*

| | ZARZĄD I DYREKTORZY | | | PRACOWNICY NA STANOWISKACH KIEROWNICZYCH, WYŻSZEGO I NIŻSZEGO SZCZEBLA | | | 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 | 174 | | | 2 721 | | | 9 109 | | | 13 568 | | | 25 572 | | |
| | 0 | 82 | 92 | 22 | 1 446 | 1 253 | 774 | 4 929 | 3 406 | 1 444 | 6 686 | 5 438 | 2 236 | 13 183 | 10 153 |
| kobiety | 0 | 24 | 10 | 2 | 318 | 164 | 368 | 2 390 | 1 531 | 28 | 291 | 377 | 396 | 3 009 | 2 069 |
| mężczyźni | 0 | 58 | 82 | 20 | 1 128 | 1 089 | 406 | 2 539 | 1 875 | 1 416 | 6 395 | 5 061 | 1 800 | 10 002 | 7 854 |
| UDZIAŁ PROCENTOWY (w odniesieniu do wszystkich pracowników spółki) | **1%** | | | **11%** | | | **35%** | | | **53%** | | | **100%** | | |
| Udział procentowy (w odniesieniu do liczby pracowników w kategorii zatrudnienia) | | | | | | | | | | | | | | | |
| RAZEM | - | 47% | 53% | 1% | 53% | 46% | 8% | 54% | 37% | 11% | 49% | 40% | 9% | 52% | 40% |
| kobiety | - | 14% | 6% | 0% | 12% | 6% | 4% | 26% | 17% | 0% | 2% | 3% | 2% | 12% | 8% |
| mężczyźni | - | 33% | 47% | 1% | 41% | 40% | 4% | 28% | 21% | 10% | 47% | 37% | 7% | 39% | 31% |

*Tabela nr 27. Składy zarządów spółek Grupy Kapitałowej TAURON na 31.12.2020 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 | | 41 | |
| RAZEM | 0 | 20 | 21 |
| kobiety | 0 | 2 | 1 |
| mężczyźni | 0 | 18 | 20 |
| Procentowy skład zarządu w podziale na wiek i płeć [%] | | | |
| (procent vs. cały zarząd) RAZEM | - | 49% | 51% |
| (procent vs. wszystkie kobiety w zarządzie) kobiety | - | 67% | 33% |
| (procent vs. wszyscy mężczyźni w zarządzie) mężczyźni | - | 47% | 53% |

## 4.3. Polityka Środowiskowa Grupy TAURON

Ochrona środowiska w branży energetyczno-wydobywczej jest obszarem ściśle kontrolowanym i regulowanym. Niezależnie od obowiązujących przepisów ogólnych, Grupa TAURON biorąc odpowiedzialność za konsekwencje korzystania z zasobów naturalnych i przyjmując w lipcu 2017 roku dokument pn. Polityka Środowiskowa Grupy TAURON, a w listopadzie 2019 roku Polityka Klimatyczna Grupy TAURON podkreśliła, że jest gotowa do podejmowania działań wykraczających ponad obowiązki prawne.

Przyjęta przez Zarząd Spółki w 2017 r. 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 będzie się kierować 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 udokumentowane zostały wartości i wizja, jakimi kieruje się Grupa Kapitałowa TAURON w zakresie oddziaływania na środowisko naturalne. Główną zasadą Polityki jest ograniczanie zarówno bezpośredniego, jak i pośredniego oddziaływania na środowisko oraz prowadzenie odpowiedzialnej komunikacji zapewniającej zrozumienie działań Grupy Kapitałowej TAURON, mogących wywierać wpływ na środowisko.

Grupa Kapitałowa TAURON, zgodnie z przepisami i praktykami administracyjnymi obowiązującymi na obszarze swojego działania, 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.

### 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, w wyniku czego zasady Polityki Środowiskowej są przenoszone w indywidualnych dokumentach wewnętrznych poszczególnych spółek, adekwatnie do ich roli w systemie wartości Grupy Kapitałowej TAURON.

Minimalizacja negatywnych oddziaływań na środowisko jest skutecznie realizowana przy uwzględnieniu specyfiki sektora, 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.

Oddany w listopadzie 2020 r. do eksploatacji obiekt Nowe Jaworzno Grupa TAURON charakteryzuje się najwyższymi standardami jakości zarządzania środowiskowego, wysoką sprawnością przemiany energii paliwa w energię elektryczną oraz wyposażony został w najnowocześniejsze urządzenia ochrony środowiska w zakresie oczyszczania spalin, przygotowania wody i oczyszczania ścieków. Paliwo dla nowego bloku charakteryzuje jeden z najlepszych na rynku poziomów jakości.

Grupa Kapitałowa TAURON na bieżąco monitoruje główne aspekty bezpośredniego i pośredniego wpływu na środowisko swojej działalności operacyjnej. Do tego typu działań zaliczyć należy np. monitoring wielkości emisji do powietrza związków NOx, $SO_2$, i pyłów, prezentowanych w tabeli nr 28, 28-a oraz 28-b.

*Tabela nr 28. GRI 305-7. Emisje związków NOx, $SO_2$ i innych istotnych związków do powietrza przez Grupę Kapitałową TAURON w 2019 i 2020 roku*

| ŁĄCZNIE | | |
|---|---|---|
| | **2020** | **2019** |
| NOx | 7 490 740 | 10 708 789 |
| $SO_2$ | 7 050 794 | 10 385 711 |
| Pył całkowity | 435 182 | 636 538 |
| Inne (w tym metan) | 34 881 760 | 33 521 927 |
| **Suma wszystkich emisji do powietrza [kg]** | **49 858 476** | **55 252 966** |

*Tabela nr 28-a. GRI 305-7. Emisje związków NOx, $SO_2$ i innych istotnych związków do powietrza przez Grupę Kapitałową TAURON w 2019 i 2020 roku, w podziale na poszczególne spółki*

| | Kopalnia Wapienia "Czatkowice" | | TAURON Wytwarzanie | | TAURON Ciepło | | TAURON Wydobycie | | Nowe Jaworzno Grupa TAURON [1)] | | **ŁĄCZNIE** | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** |
| NOx | 684 | 770 | 6 238 530 | 9 394 343 | 1 102 230 | 1 275 974 | 37 668 | 37 701 | 111 628 | - | **7 490 740** | **10 708 789** |
| $SO_2$ | 27 | 32 | 5 392 053 | 8 312 491 | 1 537 689 | 2 017 940 | 55 188 | 55 248 | 65 837 | - | **7 050 794** | **10 385 711** |
| Pył całkowity | 6 507 | 8 440 | 282 085 | 438 670 | 82 311 | 139 994 | 44 372 | 49 434 | 19 907 | - | **435 182** | **636 538** |
| Inne | 0 | 0 | 4 551 863 | 6 121 356 | 1 366 787 | 1 755 165 | 28 956 862 | 25 645 406 | 6 248 | - | **34 881 760** | **33 521 927** |
| **Suma wszystkich emisji do powietrza [kg]** | **7 218** | **9 242** | **16 464 532** | **24 266 861** | **4 089 017** | **5 189 074** | **29 094 090** | **25 787 789** | **203 620** | **-** | **49 858 476** | **55 252 966** |

[1)] *Dane dla spółki Nowe Jaworzno Grupa TAURON uwzględniają okres po przekazaniu do eksploatacji (od 13.11.2020 do 31.12.2020 r.).*

*Tabela nr 28-b. GRI 305-7. Operacyjne limity emisji istotnych związków do powietrza w poszczególnych spółkach Grupy Kapitałowej TAURON, obowiązujące w 2020 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 Wydobycie | 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.*

Wielkości emisji Grupy TAURON w 2020 r. są znacznie poniżej poziomów określonych jako maksymalne dopuszczalne roczne ładunki substancji wprowadzanych do powietrza według pozwoleń. Powyższe wynika 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 poziomy stężeń $SO_2$ i $NO_2$ dla bloków klasy 200 MW i kotłów biomasowych (OZE) osiągają poziom zbliżony do nowych, niższych wartości granicznych określonych w konkluzjach BAT, które będą obowiązywały od 2021 r.

W roku 2020, pomimo pandemii COVID 19, zakończono prawie całość zaplanowanych na ten okres zadań inwestycyjnych związanych z modernizacją instalacji ochrony powietrza w Elektrowniach: Łaziska i Jaworznie III, dzięki czemu planowane do dalszej eksploatacji bloki węglowe będące jednocześnie uczestnikami rynku mocy będą przygotowane do sierpnia 2021 r. na nowe wymagania środowiskowe określone w konkluzjach BAT, mające wówczas zacząć obowiązywać. Koszty i nakłady w Grupie TAURON na realizacje związane z ochroną środowiska zaprezentowano w tabeli nr 29.

*Tabela nr 29. Koszty i nakłady w Grupie TAURON na realizacje związane z ochroną środowiska (bez nakładów związanych z klimatem)*

| | |
|---|---|
| Łączne koszty ochrony środowiska w Grupie TAURON | 307 mln zł |
| w tym nakłady inwestycyjne związane z ochroną środowiska | 280 mln zł |
| Udział nakładów inwestycjach w kosztach ochrony środowiska | ok. 91 % |
| Udział nakładów inwestycjach związanych z ochroną środowiska w łącznych nakładach inwestycyjnych Grupy | ok. 7 % |

Łączne nakłady inwestycyjne Grupy TAURON na realizacje związane bezpośrednio z ochroną środowiska w roku 2020 wynosiły blisko 280 mln złotych, co stanowiło ok. 91 % łącznych wydatków na ochronę środowiska w Grupie Kapitałowej TAURON i ok 7 % nakładów, tym samym zwiększając wartość środków trwałych służących ochronie środowiska.

### Podjęte działania przynoszące efekty środowiskowe i uzyskane rezultaty

Zmodernizowane pod kątem ekologicznym węglowe bloki energetyczne spełniać będą wymagania „konkluzji BAT" i jednocześnie przyczynią się do dalszego obniżania 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 na podstawie zawartych umów na realizację w powyższym zakresie wynosi obecnie (z uwagi na wystąpienie COVID-19 możliwe powiększenie budżetu) ok. 270 mln złotych, z czego w roku 2020 wydatkowano ok. 234,5 mln złotych.

Program dostosowania do „konkluzji BAT" w zakresie inwestycji proekologicznych w większości został zakończony w grudniu 2020 r., a jego zamknięcie m.in. z uwagi na uwarunkowania COVID-19 przewidywane jest w drugiej połowie 2021 r., po przeprowadzeniu cyklu pomiarów gwarancyjnych, w ramach których sprawdzeniu podlegały będą dopuszczalne poziomy emisji zgodne z wymaganiami lub ostrzejsze od „konkluzji BAT".

Pozostałe jednostki produkcyjne Grupy TAURON, które będą eksploatowane w kolejnych latach od 2021 r. i dla których obowiązywać będą wymagania „konkluzji BAT" również je spełnią, gdyż albo zostały zmodernizowane w latach ubiegłych w taki sposób, że spełniają wymagania „konkluzji BAT" lub też uzyskały stosowne odstępstwa.

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) pozwolą w kolejnych latach na zmniejszenie emisji do powietrza tlenków siarki i tlenków azotu w porównaniu do 2019 r. o wartości:

Redukcja emisji SO2 – zmniejszenie emisji łącznie o ok. 153 ton / rok,
(bloki 9 i 10 w Elektrowni Łaziska)
Redukcja emisji NOx – zmniejszenie emisji łącznie o ok. 697 ton / rok.
(bloki 1,3,5 w Elektrowni Jaworzno III oraz bloki 9-12 w Elektrowni Łaziska)

TAURON Ciepło jest obecnie w trakcie realizacji inwestycji w Kamiennej Górze, polegającej na wykonaniu układu kogeneracyjnego o mocy ok. 3 MW na paliwo gazowe, co stanowi kolejny etap odchodzenia od paliw stałych w procesie generacji ciepła sieciowego.

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 paliwami stałymi.

TAURON Ciepło wykonał modernizację gospodarki wodnej w Zakładzie Wytwarzania Tychy.

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

Grupa TAURON bierze odpowiedzialność za dbanie o środowisko naturalne i konsekwencje korzystania z jego zasobów. Spółki Grupy szacują, że wysokość opłat z tytułu gospodarczego korzystania ze środowiska w 2020 roku wynosi ok. 30,43 mln zł, co ilustruje tabela nr 30.

*Tabela nr 30. Wysokość szacowanych do uiszczenia opłat z tytułu gospodarczego korzystania przez Grupę Kapitałową TAURON ze środowiska, należnych za 2020 r.*

| Lp. | Nazwa spółki | Opłaty[1] za gospodarcze korzystanie ze środowiska należne za 2020r. (tys. zł) |
|---|---|---|
| 1. | TAURON Wytwarzanie | 11 520 |
| 2. | TAURON Wydobycie | 14 973,5 |
| 3 | TAURON Ciepło | 2 393 |
| 4. | TAURON Dystrybucja | 199,9 |
| 5. | KW Czatkowice | 60,0 |
| 6. | TAURON Nowe Technologie | < 0,8** |
| 7. | TAURON Obsługa Klienta | 2,2 |
| 8. | TAURON Ekoenergia | 543,3*, ** |
| 9. | TAURON Sprzedaż | < 0,8** |
| 10. | Bioeko Grupa TAURON | 4,4 |
| 11. | Nowe Jaworzno Grupa TAURON | 785 *** |

| Lp. | Nazwa spółki | Opłaty[1] za gospodarcze korzystanie ze środowiska należne za 2020r. (tys. zł) |
|---|---|---|
| 12. | Wsparcie Grupa TAURON | 2,9 |
| | **Suma** | **30 484,2** |

*[1]Częściowo 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 2020 roku wynosi 543,3 tys. zł.*

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

**** Łącznie za 2020 r. z okresu rozruchu i po przekazaniu do eksploatacji.*

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 zawracanie wody o stosunkowo dobrych parametrach do innych procesów produkcyjnych, o mniejszych wymaganiach, w celu ponownego jej wykorzystania.

Obiekty energetyki Grupy posiadające najwyższe sprawności wytwarzania (Blok 910 MW należący do NJGT oraz Elektrownia Łagisza w Będzinie należąca do TAURON Wytwarzanie) i najwyższe wymagania jakościowe dla obiegów parowo-wodnych, wyposażone zostały w instalacje przygotowania wody w oparciu o nowoczesne techniki membranowe. Oznacza to minimalne zużycie chemikaliów w procesie uzdatniania, co sprawia, że cały proces jest bezpieczny dla środowiska naturalnego. W części procesów uzdatniania wody zamiast chemikaliów wykorzystywane są procesy elektrolizy.

Pobór wody wykorzystywanej w procesach produkcyjnych przez Grupę Kapitałową TAURON w roku 2020 obrazują tabele nr 31 i 31-a.

*Tabela nr 31. GRI 303-3. Łączny pobór wody według źródła w Grupie Kapitałowej TAURON w latach 2019 i 2020*

| [m$^3$/rok] | ŁĄCZNIE | |
|---|---|---|
| | **2020** | **2019** |
| rzeki | 117 712 190 | 143 447 469 |
| obszary podmokłe | 0 | 0 |
| wody podziemne | 46 458 181 | 45 969 125 |
| deszczówka zbierana bezpośrednio i przechowywana | 318 988 | 163 701 |
| wody z sieci miejskiej | 3 613 660 | 5 359 483 |
| Inne | 15 941 437 | 17 752 749 |
| **Łączna objętość wody pobranej ze wszystkich uwzględnionych źródeł** | **184 044 456** | **212 692 527** |

*Tabela nr 31-a. GRI 303-3. Łączny pobór wody według źródła w podziale na spółki w Grupie Kapitałowej TAURON w latach 2019 i 2020*

| **[m3/rok]** | TAURON Wydobycie | | Kopalnia Wapienia "Czatkowice" | | TAURON Wytwarzanie | | TAURON Ciepło | | TAURON Ekoenergia | | Nowe Jaworzno Grupa TAURON [1)] | | **ŁĄCZNIE** | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** |
| **Wody powierzchniowe (rzeki, jeziora) w tym wody z obszarów podmokłych** | | | | | | | | | | | | | | |
| rzeki | 0 | 0 | 48 465 | 42 556 | 117 350 726 | 142 955 276 | 312 999 | 449 637 | 0 | 0 | 0 | - | **117 712 190** | **143 447 469** |
| obszary podmokłe | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | - | **0** | **0** |
| **Pozostałe:** | | | | | | | | | | | | | | |
| wody podziemne | 45 471 280 | 44 883 908 | 92 | 89 | 986 281 | 1 084 646 | 0 | 0 | 528 | 482 | 0 | - | **46 458 181** | **45 969 125** |
| deszczówka zbierana bezpośrednio i przechowywana | 0 | 0 | 0 | 0 | 318 988 | 163 701 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | - | **318 988** | **163 701** |
| wody z sieci miejskiej | 792 963 | 159 789* | 22 688 | 13 563 | 1 680 253 | 4 053 940 | 1 116 587 | 1 130 698 | 1 169 | 1 494 | 0 | - | **3 613 660** | **5 359 483** |
| Inne | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 565 846 | 16 736 118 | 759 936 | 1 016 631 | 0 | 0 | 615 655 | - | **15 941 437** | **17 752 749** |
| **Łączna objętość wody pobranej ze wszystkich uwzględnionych źródeł** | **46 264 243** | **45 043 697** | **71 245** | **56 208** | **134 902 094** | **164 993 681** | **2 189 522** | **2 596 966** | **1 697** | **1 976** | **615 655** | **-** | **184 044 456** | **212 692 527** |

[1)] *Dane dla spółki Nowe Jaworzno Grupa TAURON uwzględniają okres po przekazaniu do eksploatacji (od 13.11.2020 do 31.12.2020 r.)*

** 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.o.*

Grupa TAURON nieustannie optymalizuje procesy oczyszczania ścieków. Modernizowane są również metody oczyszczania ścieków. Jakość i ilość ścieków podlega bieżącemu monitoringowi. Całkowitą objętość ścieków wytworzonych w ramach działania Grupy Kapitałowej TAURON w roku 2020, wraz ze sposobem ich przeznaczenia, pokazano w tabelach nr 32 i 32-a.

*Tabela nr 32. GRI 306-1. Całkowita objętość ścieków [m$^3$] Grupy Kapitałowej TAURON w 2019 i 2020 roku według jakości i miejsca ich przeznaczenia*

| Miejsce przeznaczenia zrzutu ścieków z uwzględnieniem zrzutów cieplnych | ŁĄCZNIE m$^3$ | |
|---|---|---|
| | **2020** | **2019** |
| Ścieki odprowadzane do kanalizacji (przedsiębiorstwa komunalne) | 815 147 | 842 750 |
| Ścieki odprowadzane za pomocą środków transportu do oczyszczalni ścieków | 524 | 515 |
| Ścieki odprowadzane do wód powierzchniowych: | | |
| Rzeki | 128 817 551 | 166 320 385 |
| Inne | 153 285 | 0 |
| **Całkowita objętość ścieków** | **129 786 507** | **167 163 649** |

*Tabela nr 32-a. GRI 306-1. Całkowita objętość ścieków [m³] Grupy Kapitałowej TAURON w 2019 i 2020 roku według jakości i miejsca ich przeznaczenia, w podziale na spółki*

| **Miejsce przeznaczenia zrzutu ścieków z uwzględnieniem zrzutów cieplnych** | Objętość ścieków [m³] | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Kopalnia Wapienia "Czatkowice" | | TAURON Wytwarzanie | | TAURON Wydobycie | | TAURON Ciepło | | TAURON Ekoenergia | | Nowe Jaworzno Grupa TAURON [1)] | | **ŁĄCZNIE** | |
| | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** |
| Ścieki odprowadzane do kanalizacji (przedsiębiorstwa komunalne) | 0 | 0 | 114 400 | 109 395 | 287 587 | 291 774 | 412 367 | 440 460 | 793 | 1 121 | 0 | - | **815 147** | **842 750** |
| Ścieki odprowadzane za pomocą środków transportu do oczyszczalni ścieków | 0 | 0 | 0 | 0 | 385 | 372 | 0 | 0 | 139 | 143 | 0 | - | **524** | **515** |
| Ścieki odprowadzane do wód powierzchniowych: | | | | | | | | | | | | | | |
| Rzeki | 33 605 | 28 672 | 85 205 063 | 123 329 315 | 43 455 515 | 42 801 956 | 122 855 | 159 966 | 513 | 476 | 0 | - | **128 817 551** | **166 320 385** |
| Inne | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 153 285 * | - | **153 285** | **0** |
| **Całkowita objętość ścieków** | **33 605** | **28 672** | **85 319 463** | **123 438 710** | **43 743 487** | **43 094 102** | **535 222** | **600 426** | **1 445** | **1 740** | **153 285** | **-** | **129 786 507** | **167 163 649** |

[1)] *Dane dla spółki Nowe Jaworzno Grupa TAURON uwzględniają okres po przekazaniu do eksploatacji (od 13.11.2020 do 31.12.2020 r.)*

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

## Gospodarka o obiegu zamkniętym - Podjęte działania i uzyskane rezultaty

Grupa Kapitałowa TAURON podejmuje liczne działania mające na celu minimalizowanie negatywnego wpływu na środowisko. W tym aspekcie aktywnie poszukuje również nowych kierunków i obszarów działań w celu ponownego wykorzystania ubocznych produktów swojej działalności. W tym celu, zgodnie z zasadami gospodarki obiegu zamkniętego (circular economy), prowadzi gospodarkę użytecznego zagospodarowania ubocznych produktów spalania oraz wydobycia.

Tabele nr 33 i 33-a oraz 34 i 34-a prezentują całkowitą wagę odpadów według rodzajów oraz metod postępowania z nimi.

*Tabela nr 33. GRI 306-2. Całkowita waga odpadów [t] niebezpiecznych, według rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem, w 2019 i 2020 roku według rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem*

| | 2020 | 2019 |
|---|---|---|
| Ponowne wykorzystanie | 101,6 | 6,1 |
| Recykling | 541,4 | 137,7 |
| Odzyskiwanie (w tym odzysk energii) | 103,0 | 1 086,3 |
| Unieszkodliwianie | 148,8 | 186,6 |
| Magazynowanie | 5,1 | 45,5 |
| Inne * | 52,4 | 141,0 |
| **CAŁKOWITA WAGA ODPADÓW** | **952** | **1 603** |

** Grupa nie generuje odpadów jądrowych.*

*Tabela nr 33-a. GRI 306-2. Całkowita waga odpadów [t] Grupy Kapitałowej TAURON w 2019 i 2020 roku według rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem, w podziale na spółki*

| | waga odpadów niebezpiecznych [ton] | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Kopalnia Wapienia "Czatkowice" | | TAURON Wytwarzanie | | TAURON Wydobycie | | TAURON Ciepło | | TAURON Ekoenergia | | TAURON Dystrybucja | | Nowe Jaworzno Grupa TAURON [1] | | **ŁĄCZNIE** | |
| | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** |
| Ponowne wykorzystanie | 0,0 | 0,0 | 9,3 | 6,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 92,3 | 0,0 | 0,0 | - | **101,6** | **6,1** |
| Recykling | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 541,4 | 137,7 | 0,0 | - | **541** | **138** |
| Odzyskiwanie (w tym odzysk energii) | 0,0 | 0,0 | 76,6 | 51,9 | 0,0 | 0,0 | 8,0 | 1,1 | 0,0 | 0,0 | 18,4 | 1 033,4 | 0,0 | - | **103** | **1 086** |
| Unieszkodliwianie | 0,0 | 0,0 | 10,1 | 5,1 | 0,0 | 0,0 | 3,0 | 7,9 | 0,0 | 0,0 | 135,7 | 173,6 | 0,0 | - | **149** | **187** |
| Magazynowanie | 0,0 | 0,0 | 0,5 | 12,0 | 3,4 | 1,9 | 1,0 | 1,3 | 0,0 | 0,0 | 0,2 | 30,3 | 0,0 | - | **5** | **46** |
| Inne | 26,2 | 27,2 | 0,0 | 0,0 | 26,2 | 38,5 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 75,35 | 0,0 | 0,0 | 0,0* | - | **52** | **141** |
| **CAŁKOWITA WAGA ODPADÓW** | **26,2** | **27,2** | **96,5** | **75,1** | **29,6** | **40,4** | **12,0** | **10,3** | **0,0** | **75,4** | **788,0** | **1 375,0** | **0,0*** | **-** | **952** | **1 603** |

[1] *Dane dla spółki Nowe Jaworzno Grupa TAURON uwzględniają okres po przekazaniu do eksploatacji (od 13.11.2020 do 31.12.2020 r.)*

** 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 34. GRI 306-2. Całkowita waga odpadów [t] innych niż niebezpieczne w 2019 i 2020 roku według rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem*

| | 2020 | 2019 |
|---|---|---|
| Ponowne wykorzystanie | 0 | 0,0 |
| Recykling | 3 606 | 2 200,1 |
| Odzyskiwanie (w tym odzysk energii) | 1 434 488 | 1 249 574,6 |
| Unieszkodliwianie | 274 | 1 360,3 |
| Składowanie | 8 958 | 5 539,5 |
| Magazynowanie | 30 701 | 104 375,6 |
| Kompostowanie | 0 | 0,0 |
| Inne | 251 644 | 3 924,2 |
| **CAŁKOWITA WAGA ODPADÓW** | **1 729 672** | **1 366 974** |

*Tabela nr 34-a. GRI 306-2. Całkowita waga odpadów [t] innych niż niebezpieczne w 2019 i 2019 roku według rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem, w podziale na spółki*

| | waga odpadów innych niż niebezpieczne [ton] | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Kopalnia Wapienia "Czatkowice" | | TAURON Wytwarzanie | | TAURON Wydobycie | | TAURON Ciepło | | TAURON Ekoenergia | | TAURON Dystrybucja | | Nowe Jaworzno Grupa TAURON [1)] | | **ŁĄCZNIE** | |
| | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** |
| Ponowne wykorzystania | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | - | **0** | **0,0** |
| Recykling | 0 | 0 | 872 | 168 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 734 | 2 032 | 4 672 | - | **3 606** | **2 200** |
| Odzyskiwanie (w tym odzysk energii) | 0 | 0 | 166 308 | 184 172 | 1 231 386 | 846 401 | 36 304 | 218 022 | 0 | 0 | 490 | 979 | 1 374 | - | **1 434 488** | **1 249 575** |
| Unieszkodliwianie | 0 | 0 | 14 | 169 | 0 | 0 | 9 | 8 | 0 | 0 | 251 | 1 183 | 1 241 | - | **274** | **1 360** |
| Składowanie | 0 | 0 | 8 958 | 5 540 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | - | **8 958** | **5 540** |
| Magazynowanie | 0 | 0 | 893 | 436 | 28 485 | 103 463 | 1 323 | 422 | 0 | 0 | 0 | 55 | 0 | - | **30 701** | **104 376** |
| Kompostowanie | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | - | **0** | **0** |
| Inne | 286 | 178 | 2 005 | 3 065 | 248 883 | 554 | 0 | 0 | 200 | 127 | 0 | 0 | 269 | - | **251 644** | **3 924** |
| **CAŁKOWITA WAGA ODPADÓW** | **286** | **178** | **179 050** | **193 550** | **1 508 754** | **950 418** | **37 636** | **218 452** | **200** | **127** | **3 475** | **4 249** | **269** | **-** | **1 729 672** | **1 366 974** |

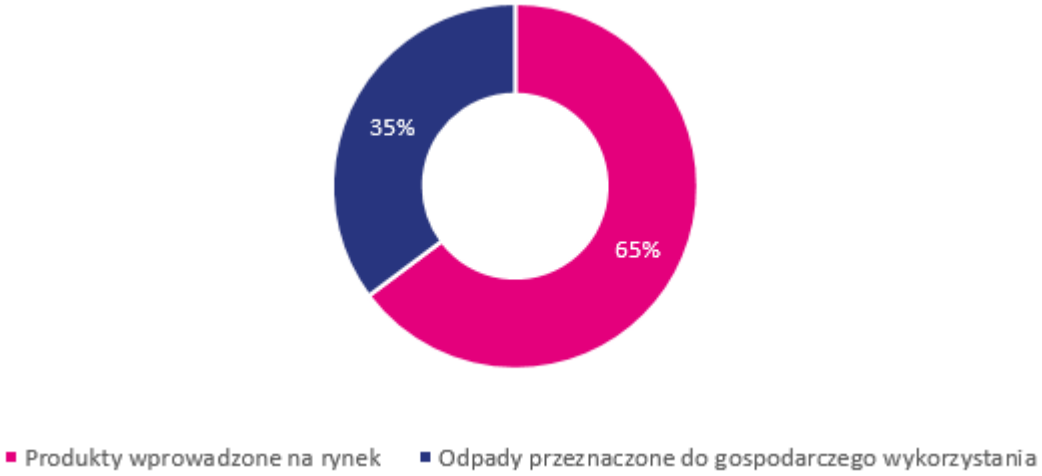
[1)] *Dane dla spółki Nowe Jaworzno Grupa TAURON uwzględniają okres po przekazaniu do eksploatacji (od 13.11.2020 do 31.12.2020 r.)*

W 2020 r. wytworzono 4,3 mln Mg ubocznych produktów procesowych pochodzących z energetycznego spalania oraz wydobycia węgla, z czego aż 65% zostało wprowadzone na rynek jako pełnowartościowe produkty do wykorzystania m.in. w budownictwie, drogownictwie, górnictwie czy rolnictwie. Oznacza to, że w roku 2020 udział produktów ubocznych do odpadów wzrósł o 14% względem roku 2019. 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.

Rysunek nr 34 przedstawia strukturę wprowadzania na rynek popiołów, żużli, gipsu i kruszyw wydobywczych wytwarzanych w Grupie Kapitałowej TAURON w 2019 r.

*Rysunek nr 34. Struktura wprowadzania na rynek popiołów, żużli, gipsu i kruszyw wydobywczych wytwarzanych w Grupie Kapitałowej TAURON w 2019 r.*

Rysunek nr 35 przedstawia strukturę wprowadzania na rynek popiołów, żużli, gipsu i kruszyw wydobywczych wytwarzanych w Grupie Kapitałowej TAURON w 2020 r.




*Rysunek nr 35. Struktura wprowadzania na rynek popiołów, żużli, gipsu i kruszyw wydobywczych wytwarzanych w Grupie Kapitałowej TAURON w 2020 r.*

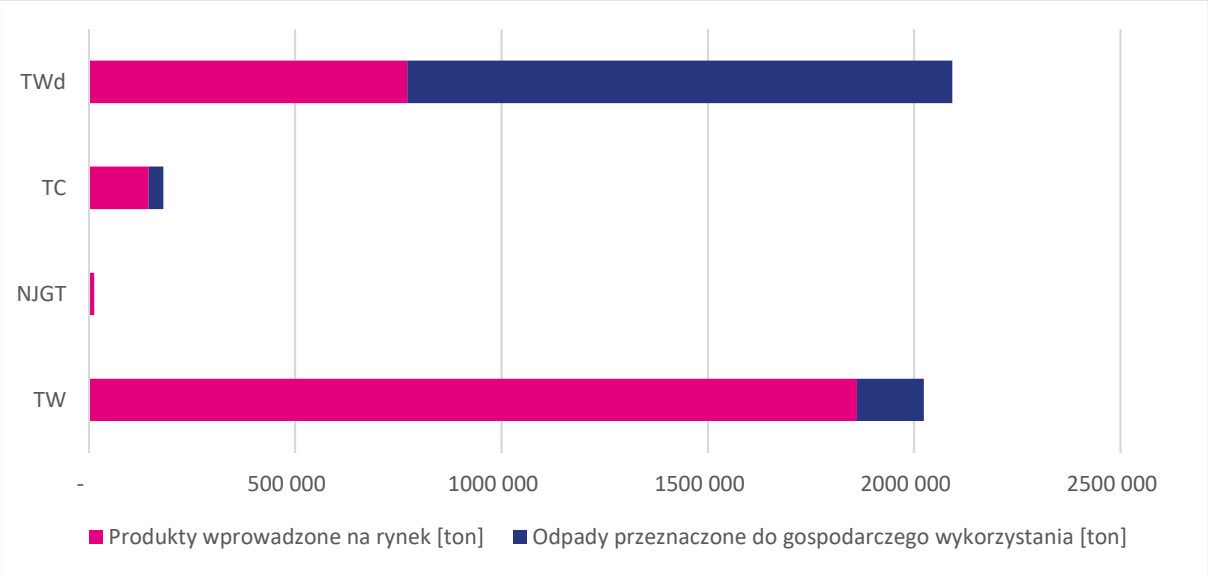
Grupa Kapitałowa TAURON dąży do wdrożenia modelu gospodarki o obiegu zamkniętym. Planuje się, aby maksimum wytwarzanych odpadów procesowych wykorzystywać w ramach Grupy Kapitałowej TAURON, ograniczając tym samym zużycie surowców naturalnych oraz ograniczając ślad środowiskowy.

TAURON Wytwarzanie w 2020 r. wprowadziło na rynek aż 100% popiołów lotnych i żużli energetycznych, jako produkty uboczne, pochodzących z 6 elektrowni systemowych, do wykorzystania w budownictwie, drogownictwie, górnictwie i rolnictwie. Popioły lotne i żużle z nowego bloku 910 MW, należącego do spółki Nowe Jaworzno Grupa TAURON, charakteryzują się tak dobrą jakością, że od przekazania bloku do eksploatacji w listopadzie 2020 są wprowadzane na rynek jako produkty uboczne, uzyskując tym samym status pełnowartościowych, certyfikowanych materiałów budowlanych.

W zakładach energetycznych Grupy Kapitałowej TAURON w 2020 r. wytworzono 132 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 Wydobycie.

W TAURON Ciepło 100% ubocznych produktów spalania energetycznego paliw tj. 181 tys. Mg trafia do ponownego wykorzystania w różnych gałęziach przemysłu.

Strukturę wprowadzanych na rynek ubocznych produktów spalania i wydobycia wytworzonych w Grupie Kapitałowej TAURON w 2020 roku przedstawia rysunek nr 36.




*Rysunek nr 36. Struktura i ilości wprowadzanych na rynek ubocznych produktów spalania i wydobycia wytworzonych w Grupie Kapitałowej TAURON w 2020 roku*

TAURON Wydobycie przetwarza odpady powydobywcze, dzięki czemu otrzymywane są pełnowartościowe kruszywa budowlane i drogowe. W 2020 r. trafiło na rynek 772 tys. Mg kruszyw oraz materiałów wyprodukowanych na bazie odpadów powydobywczych. Bardzo dobre parametry jakościowe wytwarzanych z Zakładu Górniczego Brzeszcze kruszyw pozwoliły na zmianę ich statusu na produkty uboczne bez konieczności poddawania ich jakimkolwiek dodatkowym procesom przetwarzania.

Grupa stawia na lokalną współpracę i wykorzystanie surowców pochodzenia odpadowego, wykorzystując zmagazynowane odpady w osadnikach i magazynach odpadów. Ponad 800 000 ton popioło-żużli trafiło na budowę drogi ekspresowej S19 w okolicach elektrowni Stalowa Wola.

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

W roku 2020 zakończono rekultywację składowiska odpadów energetycznych w Kędzierzynie-Koźlu, po byłej Elektrowni Blachownia. Odpady do składowania na tym składowisku zaprzestano przyjmować w styczniu 2014 r., zaś w roku 2019 przystąpiono do jego ostatecznego zamknięcia. Składowisko odpadów paleniskowych jest składowiskiem nadpoziomowym i łącznie zajmuje powierzchnię ok. 74 ha. Rekultywacja była prowadzona dwuetapowo: jako rekultywacja techniczna i biologiczna.

### Bioróżnorodność

Grupa posiada wiedzę o zlokalizowanych w obszarze jej oddziaływania obszarach cennych przyrodniczo, w tym obszarach sieci NATURA 2000. Jeden z takich obszarów jest nawet utworzony w ramach infrastruktury przemysłowej Zakładu Górniczego Brzeszcze, która powstała ze względu na ochronę hydrotechniczną Górnej Wisły przed zasolonymi wodami dołowymi, pochodzącymi z odwadniania kopalń węgla kamiennego. 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 białowąsa, 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.

### Podjęte działania i uzyskane rezultaty

Ekoenergia zakończyła trzy letni monitoring porealizacyjny w zakresie awifauny i chiropterofauny, przeprowadzany dla farmy wiatrowej Marszewo (18 MW - Nosalin), zlokalizowanej w sąsiedztwie miejscowości Nosalin i Pałowo, gmina Postomino. W lutym 2020 roku wyniki monitoringu porealizacyjnego, wskazujące na niewielką skalę kolizji fauny z turbinami przedmiotowej farmy wiatrowej, zostały zatwierdzone przez Regionalnego Dyrektora Ochrony Środowiska w Szczecinie, który zaakceptował je w całości i tym samym nie wniósł zastrzeżeń do dalszego funkcjonowania obiektu.

Główne wnioski z monitoringów przeprowadzonych w 2020 r. przez Kopalnię Wapienia „Czatkowice" przedstawiają się z kolei następująco:

- z monitoringu chiropterofauny:

W 2020 w ramach monitoringu chiropterofauny przeprowadzono badania w schronieniach zimowych nietoperzy oraz na terenie ich żerowisk. W penetrowanych schronieniach zimowych stwierdzono zimowanie 578 nietoperzy z 8 gatunków. Stan populacji podkowca małego i nocka orzęsionego (nietoperzy z załącznika II Dyrektywy Siedliskowej) na zimowiskach jest właściwy (ocena FV). W przypadku podkowca małego, nocka dużego i nocka orzęsionego w największych zimowiskach Jaskini Nietoperzowej i Jaskini Racławickiej obserwowany jest sukcesywny 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 Racławickiej, 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 wyższa niż w latach wcześniejszych. Przeprowadzone odłowy i nasłuchy terenowe wskazują, że na obszarach, na których przeprowadzono nasadzenia drzew aktywność nietoperzy była nieco wyższa niż notowana w latach wcześniejszych.

- z oceny stanu ochrony siedlisk przyrodniczych oraz stopnia uszkodzenia drzew w otoczeniu kopalni:

Przeprowadzone badania terenowe nie wykazały zmiany stanu siedlisk przyrodniczych oraz drzewostanów na terenie rezerwatu Eliaszówka, w obszarach Natura 2000 „Czerna" i „Dolinki Jurajskie". Monitoring stanu ochrony siedlisk przyrodniczych wykazał co prawda, że stan siedlisk przyrodniczych na tym terenie jest niezadowalający, ale jest to potwierdzenie poprzednich ocen dokonanych w ramach Państwowego Monitoringu Środowiska.

Niższe oceny stanu ochrony siedlisk przyrodniczych wiążą się przede wszystkim z zaburzonym składem oraz strukturą pionową i przestrzenną drzewostanów, co z kolei wynika z wcześniej prowadzonej gospodarki leśnej. Istotny wpływ na pogorszenie się stanu siedlisk przyrodniczych może mieć także ekspansja niecierpka drobnokwiatowego (Impatiens parviflora). Nie są to jednak wskaźniki związane z eksploatacją wapienia w Kopalni „Czatkowice".

Obserwowane uszkodzenia pni drzew i stopień defoliacji nie odbiegają istotnie od wartości typowych do podobnych drzewostanów w tym regionie geograficznym. Stopień uszkodzeń wzrasta wraz z wiekiem drzew i nie jest istotnie zależny od odległości od Kopalni. Powiązanie badań botanicznych z danymi z pomiarów pyłu zawieszonego również nie wykazało istotnych korelacji, które mogłyby wynikać z negatywnego wpływu stężenia pyłu zawieszonego na badaną roślinność.

- z monitoringu ornitologicznego na terenach pasa ochronnego (zalesionego przez kopalnię):

Nadal obserwowano bardzo dużą bioróżnorodność ptaków – łącznie 32 gatunki, co jest porównywalne z obserwacjami z poprzednich lat. Różnorodność tę można wyjaśnić niedojrzałością (różne stadia sukcesji) opisywanego ekosystemu oraz działaniem czynnika ekotonu, który jest ostro zaznaczoną strefą przejściową pomiędzy różnymi biocenozami. W tym przypadku badany teren otoczony jest polami uprawnymi, łąkami oraz lasami, które w sposób zauważalny wpływają na monitorowany teren.

W 2020 roku stwierdzono 2 gatunki z załącznika 1 Dyrektywy Ptasiej - gąsiorka oraz jarzębatkę. Gatunki te znajdują w tej chwili optymalne warunki rozwoju na badanym obszarze.

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, na opisywanym terenie znajduje schronienie i ma możliwość rozmnożyć się dużo gatunków ptaków, w tym wiele takich, które są z roku na rok pozbawiane środowisk do rozrodu.

Ze względu na ochronę i przywracanie bioróżnorodności spółka TAURON Ekoenergia w roku 2020 rozpoczęła zadania inwestycje mające na celu przywrócenie szlaków dla wędrownych gatunków ryb w rzece Bóbr w obrębie hydrowęzłów Olszna oraz Kraszewice. Przy projektowaniu przepławek dla ryb będą uwzględnione ryby łososiowate. Należy nadmienić, że obiekt Olszna położony jest w granicach obszaru Natura 2000 – obszary ptasie (PLB020005), zaś w wodach rzeki Bóbr z gatunków chronionych żyją obecnie: Różanka, Brzana, Świnka, Jelec, Certa, Karaś Pospolity, Śliz, Koza pospolita, Piskorz, Pstrąg potokowy, Troć wędrowna, Lipień, Miętus, Głowacz białopłetwy, Minóg rzeczny, Minóg strumieniowy, Węgorz.

## 4.4. 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 pro klimatycznym dla przedsiębiorstw na terenie Unii Europejskiej). Grupa w maju 2019 r. wprowadziła Aktualizację Kierunków Strategicznych, w ramach której realizowany jest tzw. Zielony Zwrot TAURONA. W listopadzie 2019 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 Klimatycznej Grupy TAURON. 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. Kompleksowe omówienie kwestii związanych z klimatem jest szczególnie istotne z uwagi na różnorodność źródeł wytwórczych w Grupie TAURON (przedstawionych w tabelach nr 35 i 35-a oraz 36 i 36-a).

*Tabela nr 35. GRI EU1. Zainstalowana moc wytwórcza w Grupie Kapitałowej TAURON w podziale na główne rodzaje surowca oraz wymogi regulacyjne w 2019 i 2020 roku*

| Zainstalowana moc w MW według rodzaju wykorzystywanego paliwa | ŁĄCZNIE | |
|---|---|---|
| | **2020** | **2019** |
| Węgiel kamienny | 7 157 * | 6 361 |
| Gaz ziemny i koksowniczy | 165 | 165 |
| Biomasa | 381 | 381 |
| Olej opałowy | 269 | 129 |
| Energia wiatru | 381 | 381 |
| Energia wodna | 133 | 133 |

** Przyrost mocy zainstalowanej w węglu jest związany z oddaniem w roku 2020 do eksploatacji wysokosprawnego bloku 910 MWe, który docelowo zastępuje „stare" bloki węglowe klasy 120 MWe, które ze względu na metodykę wykazywania mocy zainstalowanej na dzień 31.12.2020 r. nadal są ujęte w koncesjach i decyzjach administracyjnych, jednakże rzeczywista produkcja z tych jednostek jest już zastępowana produkcją z nowego bloku.*

Grupa posiada też 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.

*Tabela nr 35-a. GRI EU1. Zainstalowana moc wytwórcza w Grupie Kapitałowej TAURON w podziale na główne rodzaje surowca oraz wymogi regulacyjne w podziale na spółki w 2019 i 2020 roku*

| Zainstalowana moc w MW według rodzaju wykorzystywanego paliwa | TAURON Wytwarzanie | | TAURON Ciepło | | TAURON Ekoenergia | | Kopalnia Wapienia „Czatkowice” | | Nowe Aktywa Wiatrowe Suma 10 spółek | | Nowe Jaworzno Grupa TAURON [1] | | **ŁĄCZNIE** | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2020** | **2019** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** |
| Węgiel kamienny | 4186 MWe<br>953 MWt | 4186 MWe<br>1071 MWt | 307 MWe<br>796 MWt | 307 MWe<br>797 MWt | - | - | - | - | - | - | 914,6 MWe | - | **7 157** | **6 361** |
| Gaz ziemny i koksowniczy | - | - | 164 MWt | 164 MWt | - | - | 1 MWt | 1 MWt | - | - | - | - | **165** | **165** |
| Biomasa | 105 MWe<br>166 MWt | 105 MWe<br>166 MWt | 40 MWe<br>70 MWt | 40 MWe<br>70 MWt | - | - | - | - | - | - | - | - | **381** | **381** |
| Olej opałowy | 140 MWt | - | 129 MWt | 129 MWt | - | - | - | - | - | - | - | - | **269** | **129** |
| Energia wiatru | - | - | - | - | 201 | 201 | - | - | 180 | 180 | - | - | **381** | **381** |
| Energia wodna | - | - | - | - | 133 | 133 | - | - | - | - | - | - | **133** | **133** |

[1] *Dane dla spółki Nowe Jaworzno Grupa TAURON według koncesji stan na 31.12.2020 r.*

*Tabela nr 36. GRI EU1. Zainstalowana moc wytwórcza w Grupie Kapitałowej TAURON w podziale na typy jednostek wytwarzania w 2019 i 2020 roku*

| Zainstalowana moc w podziale na typy jednostek wytwarzania: | ŁĄCZNIE | |
|---|---|---|
| | **2020** | **2019** |
| Elektrownie (MWe) | 5 720 | 4 805 |
| Elektrownie (MWt) | 1 259 | 1 237 |
| Elektrociepłownie (MWe) | 347 | 347 |
| Elektrociepłownie (MWt) | 1 014 | 1 014 |
| Ciepłownie (MWt) | 146 | 147 |

*Tabela nr 36–a. GRI EU1. Zainstalowana moc wytwórcza w Grupie Kapitałowej TAURON w podziale na typy jednostek wytwarzania w podziale na spółki w 2019 i 2020 roku*

| Zainstalowana moc w podziale na typy jednostek wytwarzania: | TAURON Wytwarzanie | | TAURON Ciepło | | TAURON Ekoenergia | | Kopalnia Wapienia „Czatkowice” | | Nowe Aktywa Wiatrowe Suma 10 spółek | | Nowe Jaworzno Grupa TAURON [1)] | | **ŁĄCZNIE** | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** |
| Elektrownie (MWe) | 4 291 | 4 291 | - | - | 334 | 334 | - | - | 180 | 180 | 914,6 | - | **5 720** | **4 805** |
| Elektrownie (MWt) | 1 259 | 1 237 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | **1 259** | **1 237** |
| Elektrociepłownie (MWe) | - | - | 347 | 347 | - | - | - | - | - | - | - | - | **347** | **347** |
| Elektrociepłownie (MWt) | - | - | 1 014 | 1 014 | - | - | - | - | - | - | - | - | **1 014** | **1 014** |
| Ciepłownie (MWt) | - | - | 145 | 146 | - | - | 1* | 1* | - | - | - | **-** | **146** | **147** |

[1)] *Dane dla spółki Nowe Jaworzno Grupa TAURON według koncesji stan na 31.12.2020 r.*

** Kotłownia / 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 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, chociaż dla każdej z nich wynikają z niej szczegółowe cele i zadania.

### Procedury należytej staranności i wewnętrzne regulacje

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

Wdrażane stopniowo w 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 najbliższym czasie, 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. W 2020 roku w regulaminie organizacyjnym TAURON Polska Energia S.A. zaszły zmiany, w wyniku których powołano Obszar Klimatu.

### 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 uwzględnianie, 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 Osłony 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 pustynnienie, 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 nawalne), 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 37.

*Tabela nr 37. Liczba dni bez produkcji w TAURON Ekoenergia za 2020 rok w wyniku niskich stanów wody w rzekach*

| Rzeka | Elektrownia | Liczba dni w miesiącu, bez produkcji | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Styczeń | Luty | Marzec | Kwiecień | Maj | Czerwiec | Lipiec | Sierpień | Wrzesień | Październik | Listopad | Grudzień | **Suma** |
| Odra | Brzeg | | | | | | 10 | 12 | 2 | 6 | 27 | 14 | | **71** |
| | Janowice | | | | | | 5 | | | | | | | **5** |
| | Kopin | | | | | | 4 | 1 | | | 10 | | | **15** |
| | Wały Śląskie | | | | | | 3 | | | | 14 | | | **17** |
| Bóbr | Bobrowice IV | 5 | | | | | | | 2 | 6 | 4 | | | **17** |
| | Bobrowice II | 4 | | | | | | | 2 | 9 | 2 | | | **17** |
| Nysa Kłodzka | Opolnica | | | | 20 | 11 | 1 | 3 | 15 | 17 | 4 | | | **71** |
| | Bystrzyca | | | | 4 | | | 16 | 5 | 5 | 7 | | | **37** |
| | Ławica | | | | | 1 | 1 | | | | 6 | | | **8** |
| | Nysa | | | | | | 1 | | | | 9 | | | **10** |
| Wisła | Dąbie | | | | | | 4 | | | | 7 | | | **11** |
| | Przewóz | | | | | | | | | | 5 | | | **5** |
| Kamienna | Szklarska Poręba II | | | | | | | | 3 | 24 | | | | **27** |

W TAURON Dystrybucja wzrost częstotliwości i intensywności huraganów oraz silne wiatry, z towarzyszącymi im incydentalnie trąbami powietrznymi i wyładowaniami atmosferycznymi, mogą skutkować w skrajnych przypadkach awariami masowymi, a w konsekwencji zrywaniem linii energetycznych, a także okresowymi i punktowymi zalaniami. Procent tego typu awarii w Grupie TAURON Dystrybucja w roku 2020 obrazuje tabela nr 38.

*Tabela nr 38. Udział awarii masowych w awariach ogółem w TAURON Dystrybucja w 2020 roku*

| Udział awarii masowych w awariach ogółem | Liczba awarii masowych |
|---|---|
| 9,7% | 2 |

Awarie nierzadko skutkują przerwami w dostawach energii, których częstotliwość oraz długość trwania obrazują tabele nr 39 i 40.

*Tabela nr 39. GRI EU 28. Częstotliwość przerw w dostawie energii do odbiorców spółki TAURON Dystrybucja w 2020 roku*

| Rodzaj przerw | SAIFI * (liczba przerw / odbiorcę / rok) |
|---|---|
| Planowane | 0,19 |
| Nieplanowane bez katastrofalnych | 2,00 |
| Nieplanowane z katastrofalnymi | 2,00 |
| Razem | 2,19 |

** 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 40. GRI EU 29. Przeciętny czas trwania przerw w dostawie energii dystrybuowanej przez spółkę TAURON Dystrybucja w 2020 roku*

| Rodzaj przerw | SAIDI* (minuty / odbiorcę / rok) |
|---|---|
| Planowane | 26,60 |
| Nieplanowane bez katastrofalnych | 98,02 |
| Nieplanowane z katastrofalnymi | 98,42 |
| Razem | 125,02 |

** 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 41).

*Tabela nr 41. 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% |
| 2025 | 41.00%* | - |

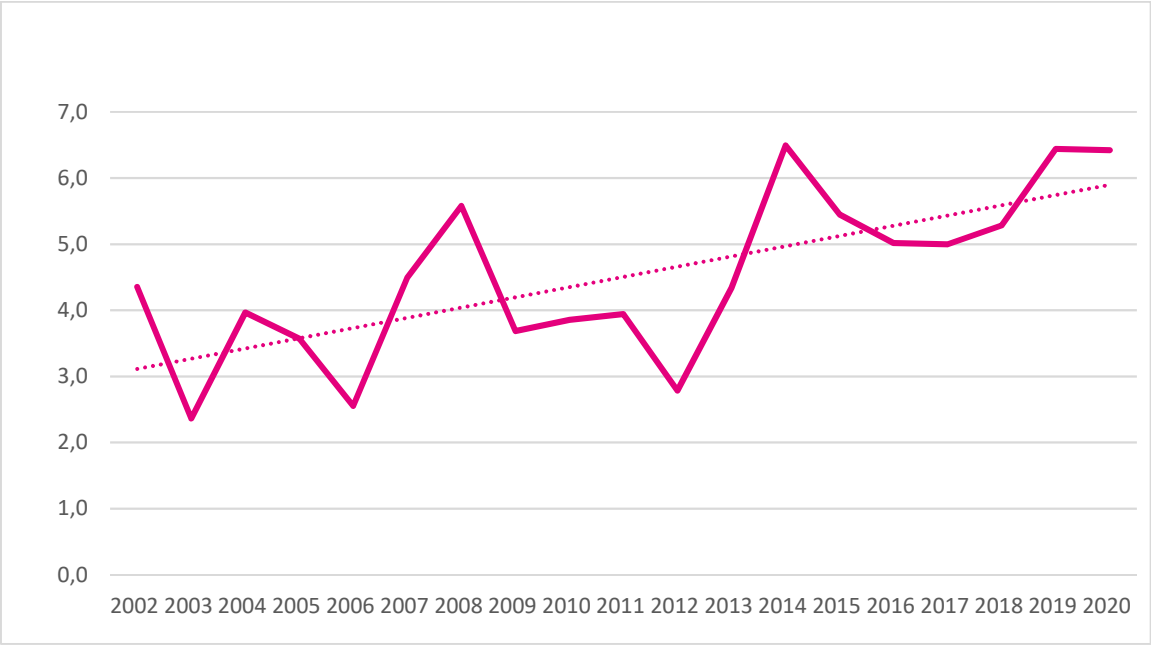
| | | |
|---|---|---|
| 2030 | 45,00% | - |

** Cele na lata 2020 i 2025 zostały ponownie przeliczone z uwzględnieniem specyfiki nowych przyłączeń 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.

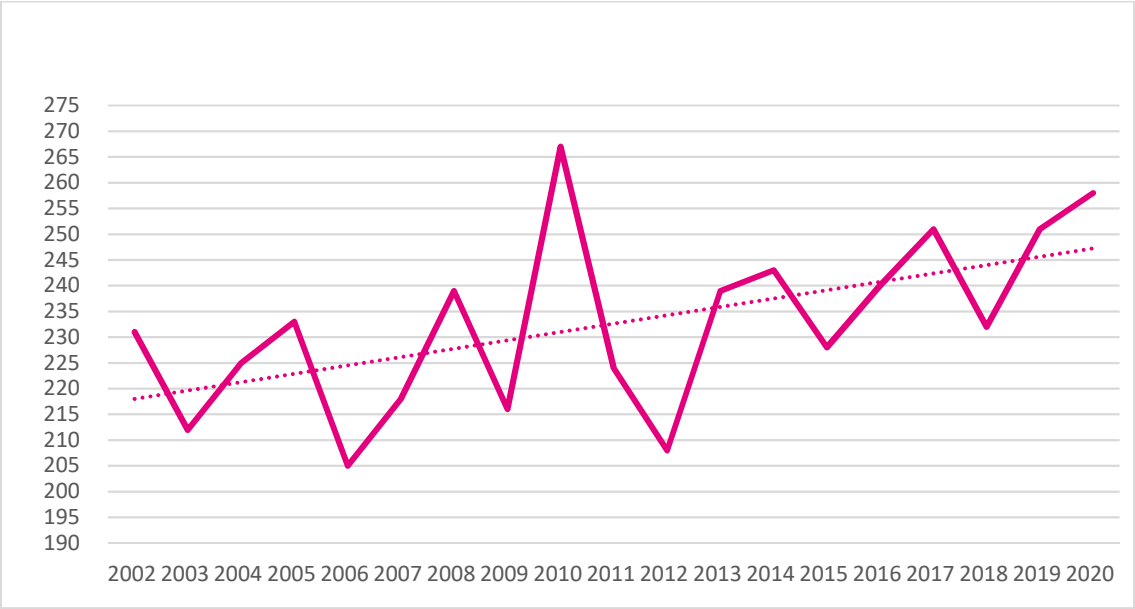
Według danych i analiz, na obszarze objętym działalnością TAURON Ciepło (aglomeracja śląsko-dąbrowska oraz Zawiercie i Olkusz), na przełomie ostatnich lat zimy są znacznie łagodniejsze. Fakt ten oczywiście przekłada się na zmniejszenie zapotrzebowania na dostawy ciepła na cele ogrzewania mieszkań i budynków.

Dodatkowym czynnikiem jest termomodernizacja budynków, która także ma wpływ na zmniejszenie zapotrzebowania na ciepło. Tendencje zmian w sezonie grzewczym obrazują rysunki nr 37 i 38.




*Rysunek nr 37.Wykres średnioważonej temperatury powietrza w Polsce w trakcie trwania sezonu grzewczego - tendencja zmian w latach 2011-2020 [°C].*

W analogicznym okresie - od 2002 do 2020 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 38. Długość sezonu grzewczego w latach 2002–2020. Dane dotyczą PEC Katowice w latach 2002-2011 i TAURON Ciepło w latach 2011-2020 [dni].*

Porównując rok 2020 do 2019, w TAURON Ciepło produkcja ciepła jak i zapotrzebowanie na dostawy ciepła w okresie grzewczym kształtowały się na bardzo zbliżonym poziomie, z bardzo małą różnicą w produkcji ciepła (spadek) wynoszącą około 0,5 %. Długość sezonu i średnia temperatura sezonu grzewczego były na bardzo zbliżonym poziomie w 2020 i 2019 roku, a sytuacja związana z koronawirusem 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 42.

*Tabela nr 42. GRI 305-5. Redukcja emisji gazów cieplarnianych przez Grupę Kapitałową TAURON w 2020 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 (Stalowa Wola, Jaworzno II), | dobrowolna | 535 885 |
| TAURON Ciepło | Zmiana rodzaju stosowanych paliw | dobrowolna | 199 243 |
| 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 termomodernizacje 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* |
| | | **SUMA REDUKCJI** | **737 616** |

** Ze względu na zmianę kotłowni i przekazanie usługi dostawy ciepła emisja GHG ze Scope 1 stała się Scope 2*

## 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 2020 podejmowała współpracę z partnerami pozabiznesowymi.

Dla pracowników TAURON Polska Energia w maju 2020 roku w ramach tzw. programu trenerów wewnętrznych odbyło się webinarium poświęcone Polityce Klimatycznej Grupy, w którym wzięło udział prawie 40 pracowników z różnych komórek organizacyjnych.

TAURON współpracował w pracach grupy roboczej dot. energetyki w ramach projektu Zeroemisyjna Polska 2050. Szansa dla gospodarki i klimatu, powołanej z inicjatywy WWF Polska. Projekt zakończył się we wrześniu 2020 roku publikacją raportu, a miał na celu stworzenie w grupie przedstawicieli sektora publicznego, biznesu oraz organizacji pozarządowych innego spojrzenia na problematykę neutralności klimatycznej w Polsce, wskazując na główne kierunki interwencji w obszarze budownictwa, energetyki, rolnictwa i leśnictwa oraz transportu.

Sprawy związane z transformacją energetyki były również 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 2020 TAURON był również włączony operacyjnie w prace nad Regionalnymi Planami Sprawiedliwej Transformacji.

W listopadzie 2020 r. TAURON wsparł także organizację wydarzenia dedykowanego zmianom klimatu, jakim był Metropolitalny Climathon 2020. Ten maraton kreatywności o ochronie klimatu w roku 2020 miał formę on-line, a był poświęcony zagadnieniu suszy w mieście. Ideą Climathonu jest wspólne opracowanie rozwiązań odpowiadających na konkretne wyzwania klimatyczne w danym miejscu, w trakcie eventów trwających 24 godziny, które odbywają się jednocześnie w ponad 100 miastach z całego świata z 47 państw. Metropolitalna edycja była w tym roku organizowana pod hasłem przewodnim: Metropolia w dobie ocieplenia klimatu – retencja wody i zapobieganie suszy.

### Poprawa efektywności procesów produkcyjnych mających wpływ 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 Wydobycie Zakładu Górniczego Brzeszcze. Emisja metanu pochodzi z wentylacji kopalni, na którą spółka nie ma bezpośredniego wpływu i nie może jej kontrolować w technicznie uzasadniony sposób. Emisja stanowi tzw. pozabilansową emisję metanu, która jest wyliczana i uwzględniana do należnych opłat za gospodarcze korzystanie ze środowiska.
Ponadto w ZG Brzeszcze funkcjonuje zakład odmetanowania kopalni, w którym w skali roku 2020 pozyskano i zagospodarowano (sprzedaż) 100 % metanu w ilości ok. 40 mln Nm3 metanu, przez co nie stanowił źródła emisji bezpośredniej metanu do atmosfery a został wykorzystany w procesach spalania zewnętrznych podmiotów jako źródło energii.
Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych z działalności pobocznej TAURON Wytwarzanie, TAURON Ciepło, Nowe Jaworzno Grupa TAURON, a także pozostałych spółek Grupy, nie stanowią znaczącego udziału i przede wszystkim wiążą się ze spalaniem paliw w silnikach maszyn produkcyjnych i samochodów. Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych przez Grupę Kapitałową TAURON w 2020 roku zostały przedstawione w tabeli nr 43 i 43-a.

*Tabela nr 43. GRI 305-1. Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych [$tCO_2$] przez Grupę Kapitałową TAURON w 2019 i 2020 roku*

| | **SUMA ŁĄCZNIE** | |
|---|---|---|
| | **2020** | **2019** |
| Emisja związana z wytwarzaniem energii elektrycznej | 8 848 777 | 11 080 519 |
| Emisja związana z wytwarzaniem ciepła | 1 227 458 | 1 114 956 |
| Emisja z wycieków gazów, w tym związana z wystąpieniem awarii | 460 | 623 |
| Emisje związane z transportem materiałów, produktów i odpadów | 16 954 | 19 847 |
| **Suma emisji bezpośrednich** | **10 093 648** | **12 215 945** |
| Emisja biogenna | 754 122 | 471 242 |

*Tabela nr 43-a. GRI 305-1. Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych przez Grupę Kapitałową TAURON w 2019 i 2020 roku w podziale na spółki*

| | Emisja gazów cieplarnianych [$tCO_2$] | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Kopalnia Wapienia "Czatkowice" | | TAURON Wytwarzanie | | TAURON Ciepło | | TAURON Wydobycie | | TAURON Dystrybucja | | Nowe Jaworzno Grupa TAURON [1] | | **SUMA ŁĄCZNIE** | |
| | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** |
| Emisja związana z wytwarzaniem energii elektrycznej | 0 | 0 | 8 007 159 | 10 232 576 | 624 146 | 847 943 | - | - | 0 | 0 | 380 | - | **8 848 777** | **11 080 519** |
| Emisja związana z wytwarzaniem ciepła | 5 291 | 8 449 | 521 536 | 329 447 | 700 251 | 776 801 | - | - | 380 | 258 | 87 | - | **1 227 458** | **1 114 956** |
| Emisja z wycieków gazów, w tym związana z wystąpieniem awarii | 0 | 0 | 373,0 | 500,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 87 | 123 | 3 319 | - | **460** | **623** |
| Emisje związane z transportem materiałów, produktów i odpadów | 3 704 | 3 139 | 1 231 | 2 636 | 1 246 | 0 | 1 876 | 1 370 | 8 884 | 12 701 | 3 786 | **-** | **16 954** | **19 847** |
| **Suma emisji bezpośrednich** | **8 995** | **11 588** | **8 530 086** | **10 565 160** | **1 325 643** | **1 624 745** | **1 876** | **1 370** | **9 351** | **13 082** | 0 | - | **10 093 648** | **12 215 945** |
| Emisja biogenna | - | - | 535 361 | 413 089 | 218 761 | 58 152 | 0 | - | 0 | - | 0 | - | **754 122** | **471 242** |

[1] *Dane dla spółki Nowe Jaworzno Grupa TAURON uwzględniają okres po przekazaniu do eksploatacji (od 13.11.2020 do 31.12.2020 r.)*

*Tabela nr 43-b. GRI 305-1. Pośrednie emisje gazów cieplarnianych ($CO_2$) dla Grupy Kapitałowej TAURON za 2020 rok w związku z wykonywaną działalnością spółek (Scope 2)*

| Pośrednie emisje gazów cieplarnianych [$tCO_2e$] | | |
|---|---|---|
| | **2020** | **Wyjaśnienia** |
| Emisja pośrednia związana z wykorzystaniem zakupionej energii elektrycznej oraz stratami przesyłu związanymi z dystrybucją energii | 427 118 | Obejmuje całość energii elektrycznej zakupywanej przez spółki Grupy i ilości energii elektrycznej związanej ze stratami przesyłu w związku z prowadzoną działalnością przez TAURON Dystrybucja S.A [1)] |
| Emisja pośrednia związana z transportem paliw (w tym biomasy) | 8 346 | Obejmuje transport węgla i biomasy do spółek [2)]: TAURON Wytwarzanie, TAURON Ciepło i Nowe Jaworzno Grupa TAURON [3)] |
| **Suma emisji pośrednich** | 435 464 | - |

*[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-gze/struktura-paliw tj. w jednakowej wielkości równej 0,733664 Mg $CO_2e$ / MWh.*

*[2)] Wskaźniki do wyliczenia pośrednich emisji GHG dla transportu materiałów przyjęto zgodnie z danymi źródłowymi: „Guidelines for Measuring and Managing $CO_2$ 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 68 140 298 tkm jako łączna ilość tonokilometrów wyliczona na bazie rzeczywistych mas ładunków paliw i uśrednionej długości tras drogowych,*
- *kolejowy transport paliw - 22 g $CO_2e$ / tona-km oraz 187 341 015 tkm jako łączna ilość tonokilometrów wyliczona na bazie rzeczywistych mas ładunków paliw i uśrednionej długości tras kolejowych uwzględniających trasy przewozu paliw węglowych.*

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

*Tonokilometry dla transportu biomasy uwzględniają racjonalną uśrednioną odległość 70 km dla całego wolumenu biomasy od wytwórcy do miejsca przeznaczenia i z maksymalnym promieniem 100 km dla co najmniej 90% dostaw.*

*Nie uwzględniano transportów rozpoczętych pod koniec 2019 roku.*

*[3)] Dane dla spółki Nowe Jaworzno Grupa TAURON uwzględniają okres po przekazaniu do eksploatacji (od 13.11.2020 do 31.12.2020 r.)*

Działania podejmowane na rzecz klimatu znajdują również odzwierciedlenie w różnego rodzaju inwestycjach prowadzonych przez spółki Grupy Kapitałowej TAURON w roku 2020 i latach poprzednich, które wpływają bezpośrednio i pośrednio na zmniejszenie 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 2020 r. praw majątkowych efektywności energetycznej w ilości 715 toe. Spółki Grupy o najwyższym potencjale oszczędności energii pierwotnej przygotowują się do wdrożenia systemu zarządzania energią.

W 2020 roku wzrosła liczba stacji ładowania pojazdów elektrycznych podłączonych do sieci energetycznej spółki Grupy o kolejne 64 stacje.

Spółka TAURON Nowe Technologie dedykowana do obsługi i konserwacji oświetlenia ulicznego na terenie objętym działalnością Grupy w 2020 r. kontynuowała program wymiany oświetlenia na energooszczędne (ok. 28,4 tys. szt.), co pozwoli na roczne oszczędności w zużyciu energii finalnej u odbiorców (21 gmin) w szacowanej wielkości ok. 8 267 MWh/rok.

Pod koniec 2020 w TAURON Wytwarzanie zakończono budowę farmy fotowoltaicznej w Jaworznie (5 MWe), przy czym efekty z produkcji w odnawialnym źródle energii będą rozliczane od roku 2021.

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 przyłączeń OZE), modernizacje stacji w celu podwyższenia ich sprawności, wymiany oświetlenia na energooszczędne, budowy infrastruktury „e-mobility" i „e-grid". Nakłady na realizacje związane z działaniami adaptacji do zmian klimatu przedstawiono w tabeli nr 44.

*Tabela nr 44. Nakłady na realizacje związane z działaniami adaptacji do zmian klimatu*

| | |
|---|---|
| Łączne nakłady inwestycyjne związane z działaniami adaptacji do zmian klimatu w Grupie TAURON | 197 mln zł |
| Udział nakładów inwestycjach związanych z działaniami adaptacji do zmian klimatu w łącznych nakładach inwestycyjnych Grupy | ok.4,9 % |

Łączne nakłady inwestycyjne Grupy TAURON na realizacje związane bezpośrednio z działaniami na rzecz klimatu i adaptacją do zmian klimatu w roku 2020 wynosiły blisko 197 mln złotych co stanowiło ok. 4,9 % łącznych nakładów Grupy.

Pozytywny wpływ na klimat ma opierająca się w całości na produkcji energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych działalność spółki TAURON Ekoenergia. 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 45 i 45-a przedstawiają ilość wyprodukowanej energii przez jednostki Grupy TAURON w 2020 roku, w podziale na jej główne źródła.

*Tabela nr 45. GRI EU2. Ilość energii elektrycznej i cieplnej wyprodukowanej netto przez Grupę Kapitałową TAURON w podziale na główne źródła energii w 2019 i 2020 roku.*

| | Energia elektryczna [GWh] | | Ciepło [GJ] | |
|---|---|---|---|---|
| | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** |
| Węgiel kamienny | 9 179 | 10 921 | 8 261 963 | 7 899 203 |
| Muł | 163 | 193 | 342 560 | 337 304 |
| Gaz ziemny i koksowniczy | 2,22 | 5,53 | 287 507 | 128 768 |
| Biomasa | 628 | 394 | 940 709 | 572 312 |
| Energia wiatru | 936 | 644 | 0 | 0 |
| Energia wodna | 395 | 356 | 0 | 0 |
| Paliwa ciekłe | 74 | 92 | 211 557 | 91 319 |
| **SUMA** | **11 377** | **12 604** | **10 044 296** | **9 028 906** |

*Tabela nr 45-a. GRI EU2. Ilość energii wyprodukowanej netto wytworzonej przez Grupę Kapitałową TAURON w podziale na główne źródła energii, w podziale na spółki w 2019 i 2020 roku*

| | TAURON Wytwarzanie | | | | TAURON Ciepło | | | | TAURON Ekoenergia | | | | Nowe Aktywa Wiatrowe Suma 10 spółek | | | | Nowe Jaworzno Grupa TAURON [1] | | | | **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] | |
| | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** |
| Węgiel kamienny | 8 100 | 9 812 | 3 032 232 | 2 384 473 | 848 | 1 108 | 5 229 731 | 5 514 730 | 0 | 0 | - | - | 0 | 0 | - | - | 230 | - | - | - | **9 179** | **10 921** | **8 261 963** | **7 899 203** |
| Muł | 108 | 123 | 168 483 | 156 756 | 55 | 71 | 174 076 | 180 548 | 0 | 0 | - | - | 0 | 0 | - | - | 0 | - | - | - | **163** | **193** | **342 560** | **337 304** |
| Gaz ziemny i koksowniczy | 2 | 6 | 3 940 | 5 077 | 0 | 0 | 283 567 | 123 691 | 0 | 0 | - | - | 0 | 0 | - | - | 0 | - | - | - | **2,22** | **5,53** | **287 507** | **128 768** |
| Biomasa | 473 | 370 | 669 275 | 409 379 | 154 | 24 | 271 434 | 162 933 | 0 | 0 | - | - | 0 | 0 | - | - | 0 | - | - | - | **628** | **394** | **940 709** | **572 312** |
| Energia wiatru | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 472 | 462 | - | - | 464 | 182 | - | - | 0 | - | - | - | **936** | **644** | **0** | **0** |
| Energia wodna | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 395 | 356 | - | - | 0 | 0 | - | - | 0 | - | - | - | **395** | **356** | **0** | **0** |
| Paliwa ciekłe | 73 | 91 | 102 868 | 35 797 | 1 | 1 | 108 689 | 55 522 | 0 | 0 | - | - | 0 | 0 | - | - | 0 | - | - | - | **74** | **92** | **211 557** | **91 319** |
| **SUMA** | **8 757** | **10 401** | **3 976 799** | **2 991 481** | **1 058** | **1 203** | **6 067 497** | **6 037 425** | **867** | **818** | - | - | **464** | **182** | - | - | **230** | **-** | **-** | **-** | **11 377** | **12 604** | **10 044 296** | **9 028 906** |

[1] *Dane dla spółki Nowe Jaworzno Grupa TAURON uwzględniają okres po przekazaniu do eksploatacji (od 13.11.2020 do 31.12.2020 r.)*

Zarówno założenie ocieplenia na poziomie najwyżej 2°C, jak i założenie ocieplenia o ponad 2°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 46) oraz Wskaźnik Redukcji Emisji (pokazany w tabeli 47).

*Tabela nr 46. 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 | **27 %** | - | - | - |

**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 47. Minimalna deklarowana redukcja wskaźnika emisji $CO_2$ na produkcję energii elektrycznej brutto planowana w Grupie Kapitałowej TAURON w latach 2018-2030 [Mg $CO_2$/MWh]*

| | Poziom Wskaźnika Zrównoważonego Rozwoju w danym roku kalendarzowym | | | |
|---|---|---|---|---|
| Wskaźnik Zrównoważonego Rozwoju | 2020 | 2025 | 2027 | 2030 |
| Wskaźnik Redukcji Emisji | 2% | 2% | 2% | 2% |
| Wartość osiągnięta | **6%** | | | |

**Wskaźnik Redukcji Emisji** oznacza wskaźnik średniorocznej redukcji emisyjności $CO_2$ 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:

JWREr [%]oznacza jednostkowy wskaźnik redukcji emisji $CO_2$ w roku r;

$WE_{CO2_r}$ [Mg$CO_2$/MWh] oznacza wskaźnik emisji $CO_2$ w roku r. rozliczanej w ramach Wspólnotowego Systemu Handlu Uprawnieniami do Emisji;

$WE_{CO2_2018}$ [Mg$CO_2$/MWh] oznacza wskaźnik emisji $CO_2$ 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 $CO_2$ jest obliczany w następujący sposób:

$$WE_{CO2_r} = \frac{E_{CO2(ee)r}}{P_{ee(brutto)r}}$$

gdzie:

$WE_{CO2_r}$ [Mg$CO_2$/MWh] oznacza wskaźnik emisji $CO_2$ na produkcję energii elektrycznej brutto

$E_{CO2(ee)r}$ [Mg$CO_2$] oznacza emisje $CO_2$ 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.

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. Zależność Grupy TAURON od poszczególnych rodzajów kapitału naturalnego w 2019 i 2020 roku przedstawiona została w tabelach nr 48-52.

*Tabela nr 48. GRI 302-1. Całkowite zużycie energii ze źródeł nieodnawialnych (własnych i zakupionych) w GJ (energia chemiczna paliw brutto) w Grupie Kapitałowej TAURON w 2019 i 2020 roku*

| [GJ] | TAURON Wytwarzanie | | TAURON Ciepło | | TAURON Wydobycie | | TAURON Ekoenergia | | Kopalnia Wapienia "Czatkowice" | | Nowe Jaworzno Grupa TAURON [1)] | | **ŁĄCZNIE** | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** |
| węgiel | 87 111 351 | 107 648 968 | 12 732 980 | 15 729 478 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 172 985 | - | **102 017 316** | **123 378 446** |
| gaz ziemny i koksowniczy | 27 807 | 65 524 | 351 523 | 159 493 | 0 | 0 | 0 | 0 | 59 962 | 71 295 | 0 | - | **439 292** | **296 313** |
| muł | 1 326 569 | 1 510 651 | 662 881 | 853 802 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | - | **1 989 451** | **2 364 453** |
| olej opałowy | 882 855 | 1 014 513 | 144 724 | 78 864 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 65 839 | - | **1 093 417** | **1 093 377** |
| paliwa ciekłe | 16 606 | 22 209 | 16 822 | 162 316 | 25 315 | 18 493 | 1 344 | 1 960 | 49 990 | 42 355 | 194 | - | **110 270** | **247 333** |
| **SUMA** | **89 365 188** | **110 261 866** | **13 908 930** | **16 983 953** | **25 315** | **18 493** | **1 344** | **1 960** | **109 952** | **113 650** | **2 239 017** | **-** | **105 649 746** | **127 379 922** |

[1)] *Dane dla spółki Nowe Jaworzno Grupa TAURON uwzględniają okres po przekazaniu do eksploatacji (od 13.11.2020 do 31.12.2020 r.)*

*Tabela nr 49. GRI 302-1. Całkowite zużycie energii ze źródeł odnawialnych w GJ (energia chemiczna paliw brutto) w Grupie Kapitałowej TAURON w 2019 i 2020 roku, w podziale na spółki*

| [GJ] | TAURON Wytwarzanie | | TAURON Ciepło | | TAURON Wydobycie | | TAURON Ekoenergia | | Kopalnia Wapienia "Czatkowice" | | Nowe Jaworzno Grupa TAURON [1)] | | **ŁĄCZNIE** | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** |
| biomasa | 5 712 043 | 4 478 060 | 2 072 414 | 546 983 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | - | **7 784 457** | **5 025 044** |
| energia wiatrowa | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 120 625 | 120 341 | 0 | 0 | 0 | - | **120 625** | **120 341** |
| energia wodna | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 383 | 20 155 | 0 | 0 | 0 | - | **20 383** | **20 155** |
| **SUMA** | **5 712 043** | **4 478 060** | **2 072 414** | **546 983** | **0** | **0** | **141 008** | **140 496** | **0** | **0** | **0** | **-** | **7 925 465** | **5 165 540** |

[1)] *Dane dla spółki Nowe Jaworzno Grupa TAURON uwzględniają okres po przekazaniu do eksploatacji (od 13.11.2020 do 31.12.2020 r.)*

*Tabela nr 50. 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 2019 i 2020 roku, w podziale na spółki*

| [GJ] | TAURON Wytwarzanie | | TAURON Ciepło | | TAURON Wydobycie | | TAURON Ekoenergia | | Kopalnia Wapienia "Czatkowice" | | Nowe Jaworzno Grupa TAURON [1)] | | **ŁĄCZNIE** | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** |
| energia elektryczna | 3 744 271 | 4 441 849 | 743 907 | 817 554 | 1 271 330 | 1 283 312 | 145 292 | 152 277 | 71 820 | 82 302 | 109 144 | - | **6 085 764** | **6 777 294** |
| energia cieplna | 772 116 | 744 191 | 194 107 | 200 250 | 240 356 | 253 551 | 956 | 984 | 4 962 | 0 | 77 068 | - | **1 289 565** | **1 198 976** |
| **SUMA** | **4 516 388** | **5 186 040** | **938 014** | **1 017 804** | **1 511 686** | **1 536 863** | **146 248** | **153 261** | **76 782** | **82 302** | **186 212** | **-** | **7 375 329** | **7 976 270** |

[1)] *Dane dla spółki Nowe Jaworzno Grupa TAURON uwzględniają okres po przekazaniu do eksploatacji (od 13.11.2020 do 31.12.2020 r.)*

*Tabela nr 51. GRI 302-1. Sprzedaż energii w GJ (netto pomniejszona o potrzeby własne) w Grupie Kapitałowej TAURON w 2019 i 2020 roku, w podziale na spółki*

| [GJ] | TAURON Wytwarzanie | | TAURON Ciepło | | TAURON Wydobycie | | TAURON Ekoenergia | | Kopalnia Wapienia "Czatkowice" | | Nowe Jaworzno Grupa TAURON [1)] | | **ŁĄCZNIE** | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** |
| energia elektryczna | 30 821 153 | 36 654 304 | 3 809 911 | 4 331 014 | 0 | 0 | 3 120 101 | 2 944 537 | 0 | 0 | 0 | - | **38 579 789** | **43 929 855** |
| energia cieplna | 3 976 799 | 2 991 481 | 6 067 497 | 6 037 425 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | - | **10 044 296** | **9 028 906** |
| **SUMA** | **34 797 952** | **39 645 785** | **9 877 408** | **10 368 439** | **0** | **0** | **3 120 101** | **2 944 537** | **0** | **0** | **0** | **-** | **48 624 086** | **52 958 760** |

[1)] *Dane dla spółki Nowe Jaworzno Grupa TAURON uwzględniają okres po przekazaniu do eksploatacji (od 13.11.2020 do 31.12.2020 r.)*

*Tabela nr 52. GRI 302-1. Całkowite zużycie energii w GJ w Grupie Kapitałowej TAURON w 2019 i 2020 roku, w podziale na spółki*

| [GJ] | TAURON Wytwarzanie | | TAURON Ciepło | | TAURON Wydobycie | | TAURON Ekoenergia | | Kopalnia Wapienia "Czatkowice" | | Nowe Jaworzno Grupa TAURON [1)] | | **ŁĄCZNIE** | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** |
| całkowite zużycie energii przez organizację | 60 262 672 | 80 280 182 | 7 041 950 | 8 180 302 | 1 511 686 | 1 555 356 | -2 831 501 | -2 648 820 | 131 782 | 195 952 | 1 596 605 | - | **67 713 194** | **87 562 971** |

[1)] *Dane dla spółki Nowe Jaworzno Grupa TAURON uwzględniają okres po przekazaniu do eksploatacji (od 13.11.2020 do 31.12.2020 r.)*

Obszar OZE, w zakresie generowania energii w elektrowniach wodnych jest silnie narażony na ryzyka 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 53.

*Tabela nr 53.GRI 302-3. Energochłonność w Grupie Kapitałowej TAURON w 2020 roku, w podziale na spółki*

| | TAURON Wytwarzanie | | TAURON Ciepło | | TAURON Ekoenergia | | TAURON Ekoenergia Nowe Aktywa Wiatrowe | | Nowe Jaworzno Grupa TAURON [1)] | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** |
| Wskaźnik energochłonności [%] (zużycie energii na potrzeby własne / produkcja energii brutto) | 11,51% | 11,60% | 8,13% * | 8,24% * | 4,48% | 4,97% | 0,68% | 2,19% | 11,64% ** | - |
| Wskaźnik energochłonności - energia elektryczna, ee [%] (zużycie ee na potrzeby własne / produkcja ee brutto) | 11,41% | 11,18% | 16,71% | 16,22% | 4,48% | 4,97% | 0,68% | 2,19% | 11,64% ** | - |
| Wskaźnik energochłonności - ciepło [%] (zużycie ciepła na potrzeby własne / produkcja ciepła brutto) | 12,31% | 16,51% | 2,74% * | 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 54,54-a i 54-b.

*Tabela nr 54. 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 | | **22,6** | | |
| TAURON Wydobycie | Wskaźnik zużycia energii elektrycznej* [kWh/t] | 70,9 | 60,0 | 50,8 | 48,3 |
| | Wartość osiągnięta | | **60,0** | | |

** Z wyłączeniem dodatkowego zużycia wynikającego z budowy Szybu Grzegorz.*

*Tabela nr 54 - 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 | 11,5 % | | 8,13%* | | | | | |
| 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 | 11,4% | | 16,71% | | | | | |
| 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 | 12,3% | | 2,74%* | | | | | |

** 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 2020 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 odstawień 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 54- b. Cel i uzyskany wynik w zakresie strat przesyłowych określone do osiągnięcia w spółce TAURON Dystrybucja za rok 2020*

| Spółka | Nazwa wskaźnika | Cel 2020 | Cel 2025 | Cel 2030 |
|---|---|---|---|---|
| TAURON Dystrybucja | Wartość wskaźnika różnicy bilansującej * | 4,14 % | 3,96 % | 3,90 % |
| | Wartość osiągnięta | **4,45 %** | | |

** 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 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 przekierowanie wyborów konsumentów i klientów biznesowych na produkty i usługi, które są mniej szkodliwe dla klimatu. Jest to kluczowy czynnik wpływający na rozwój w portfelu produktów tzw. linii EKO. Taka oferta zwiększa odporność portfela produktów na zmianę klimatu.

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 55.

*Tabela nr 55. Przyrost w roku 2020 vs. 2019 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 | 51,3 % |
| | EKO Biznes | | |
| | EKO Standard | | |
| EKO prąd klient indywidualny | | Zmiana liczby klientów wybierających produkt na koniec okresu - r/r | 162,2 % |
| Fotowoltaika | | Zmiana ilości sprzedanych instalacji | 567 % |
| Kompensacja Mocy Biernej | | Zmiana ilości sprzedanych usług | 81,8 % |
| Audyt Energetyczny Przedsiębiorstw | | Zmiana ilości sprzedanych usług | 16,7 % |
| Realizacja wymiany oświetleń ulicznych na niskoenergetyczne | | szt. | 28 414 |

Co do zasady, TAURON nie zaciąga finansowania celowego, z którego środki są dedykowane wprost na dane zadanie inwestycyjne, a pozyskuje środki umożliwiające finansowanie działalności ogólnokorporacyjnej oraz inwestycyjnej Grupy TAURON. 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 i społecznej, których wykonanie potwierdza stosownymi raportami przekazywanymi do instytucji finansowych. Dodatkowo, w części umów finansowania, TAURON zobowiązuje się, iż nie przeznaczy środków z tego finansowania na finansowanie działalności związanej z działalnością obszaru wytwarzania i wydobycia.

W tabeli nr 56 wskazano przeznaczenie środków pochodzących z poszczególnych źródeł finansowania Grupy TAURON na cele inwestycji służących minimalizowaniu negatywnego wpływu działalności Grupy na klimat.

*Tabela nr 56. Zestawienie zaangażowania pozyskanego przez Grupę Kapitałową TAURON w zakresie inwestycji pro klimatycznych*

| Finansujący | instrument finansowania | kwota kredytu wynikająca z umowy | | zadłużenie na dzień 31.12.2020 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 | 191 750 000,00 | 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 | 306 818 181,95 | 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 | 300 000 000,00 | PLN | 30 000 000,00 | PLN | finansowanie realizacji projektu, polegającego na budowie i rozruchu wysokoefektywnego bloku kogeneracyjnego najnowszej generacji opalanego węglem kamiennym (CHP, elektrociepłownia) wraz z infrastrukturą towarzyszącą, położonego na obszarze istniejącej elektrowni w Bielsku-Białej w południowej Polsce |
| Europejski Bank Inwestycyjny | kredyt | 210 000 000,00 | PLN | 21 000 000,00 | PLN | finansowanie budowy eksploatacji nowego, opalanego biomasą kotła z paleniskiem fluidalnym cyrkulacyjnym (150 $MW_t$) mającego zastąpić jeden z istniejących kotłów opalanych węglem, który zostanie wycofany z eksploatacji jako przestarzały, oraz remontu istniejącej turbiny parowej (50 $MW_e$) wraz z infrastrukturą pomocniczą, na terenie Elektrowni Jaworzno III (Blok II) w południowej Polsce |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 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 oparta 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) | | 1 000 000 000 | PLN | 1 000 000 000 | 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.<br><br>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) |
| WFOŚiGW | pożyczka KWC | 914 000,00 | PLN | 229 476,60 | PLN | Ograniczenie emisji pyłu wapiennego na składowisku surowcowym w Kopalni Wapienia „Czatkowice" sp. z o.o. |
| WFOŚiGW | pożyczka TW | 40 000 000,00 | PLN | 8 000 000,00 | PLN | Budowa Jednostki Wytwórczej OZE w PKE S.A. Elektrowni Jaworzno III - Elektrowni II |
| WFOŚiGW | pożyczka TW | 11 318 300,00 | PLN | 8 546 430 | PLN | Budowa farmy fotowoltaicznej w Jaworznie |
| WFOŚiGW | pożyczka KWC | 292 955,60 | PLN | 170 880,60 | PLN | Termomodernizacja Stacji Obsługi Samochodów w Kopalni Wapienia „Czatkowice" sp. z o.o. |

## 4.5. 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 jakiejkolwiek 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 TPE 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.

## 4.6. Polityka Zarządzania Kapitałem Ludzkim w Grupie TAURON

Z uwagi na liczne zmiany w otoczeniu, zarówno wewnętrznym, jak i zewnętrznym, w 2020 r. miała miejsce aktualizacja Polityki Zarządzania Kapitałem Ludzkim w Grupie TAURON. Dokument koncentruje 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, które przedstawiono na rysunku nr 39.

**MISJA W OBSZARZE HR**

„Z pasją i zaangażowaniem tworzymy i wdrażamy rozwiązania, kształtujące kulturę organizacyjną i środowisko pracy wspierające realizację celów Strategii"

**WIZJA W OBSZARZE HR**

„Jesteśmy partnerem dla Kadry Kierowniczej i Pracowników w budowaniu efektywnej firmy, w oparciu o jasne zasady i nowoczesne rozwiązania"

*Rysunek nr 39. Misja i Wizja zarządzania kapitałem ludzkim w Grupie Kapitałowej TAURON*

Dokument wyznacza również strategiczne, odnoszące się do zagadnień pracowniczych, obszary działań. Zaliczyć do nich należy:

- rozwój organizacji,
- zarzadzanie 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 57.

*Tabela nr 57. Strategiczne obszary działań wyznaczone przez Politykę Zarządzania Kapitałem Ludzkim w Grupie Kapitałowej TAURON*

| Obszar: Rozwój organizacji<br>Cel: Wdrażamy i promujemy kulturę organizacyjną wspierającą rozwój Grupy TAURON. | **Proces** |
|---|---|
| Wzmacniamy zaangażowanie pracowników oraz tworzymy bezpieczne i inspirujące środowisko pracy;<br>• Jesteśmy otwarci na komunikację z pracownikami,<br>• Aktywnie pozyskujemy i udzielamy informacji zwrotnej,<br>• Angażujemy pracowników w doskonalenie środowiska pracy | Badanie Opinii Pracowników Komunikacja pracownicza Employer Branding Zarządzanie przez cele |
| Budujemy wizerunek Grupy TAURON jako atrakcyjnego pracodawcy – zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz organizacji:<br>• Badamy opinię pracowników,<br>• Tworzymy narzędzia, które pozwalają nam zapewniać łatwą i efektywną komunikację z pracownikami,<br>• Współpracujemy z uczelniami i ze szkołami. | Badanie Opinii Pracowników Komunikacja pracownicza Employer Branding Zarządzanie przez cele |
| Zapewniamy sprawny przepływ informacji oraz tworzymy warunki do partnerskiego dialogu ze Stroną Społeczną.:<br>• Wzmacniamy współpracę między obszarami i między pokoleniami:<br>• Tworzymy środowisko przyjazne wymianie wiedzy i doświadczenia,<br>• Promujemy dzielenie się wiedzą | Dialog społeczny<br>Inicjatywy rozwojowe<br>Zarządzanie wiedzą i wiekiem |
| Budujemy relacje z klientami oraz wzmacniamy świadomość w zakresie ochrony środowiska, zmian klimatycznych i jesteśmy zaangażowani w promowanie Zielonego Zwrotu TAURONA. | Employer Branding |
| Wspieramy Grupę TAURON w procesie zmian poprzez dostęp do wiedzy i rozwiązań rynkowych:<br>• Projektujemy programy rozwojowe i dostarczamy wiedzę,<br>• Monitorujemy trendy i rozwiązania rynkowe. | Inicjatywy rozwojowe |
| Obszar: Zarządzanie efektywnością organizacji<br>Cel: Koncentrujemy się na efektywności organizacyjnej. | **Proces** |

| | |
|---|---|
| Jasno i spójnie definiujemy role, zadania i niezbędne uprawnienia na stanowiskach pracy. | System wartościowania stanowisk<br>Księga opisów stanowisk |
| Tworzymy jasne zasady wynagradzania, oparte na warunkach rynkowych, motywujące do efektywnej pracy:<br>• Wspieramy realizacje zadań i celów, które wynikają ze Strategii,<br>• Tworzymy systemy wynagrodzeń Pracowników powiązane z osiąganymi wynikami,<br>• Budujemy narzędzia wspierające zarządzanie przez cele. | Zarządzanie zatrudnieniem, wynagrodzeniami i świadczeniami<br>Zarządzanie przez cele<br>Dialog społeczny |
| Minimalizujemy ryzyka związane z zarządzaniem kapitałem ludzkim. | System zarządzania ryzykiem w Grupie TAURON |
| Dbamy o zgodność z zasadami etyki i różnorodności:<br>• Prowadzimy działania edukacyjne,<br>• Dbamy o środowisko wolne od mobbingu i dyskryminacji. | Regulacje dotyczące różnorodności, etyki oraz przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji |
| Optymalizujemy, standaryzujemy i digitalizujemy procesy Obszaru Zarządzania Kapitałem Ludzkim. Dzięki temu zwiększamy elastyczność i efektywność organizacji. | Megaproces Zarządzanie Kapitałem Ludzkim |
| Obszar: Zarzadzanie kompetencjami i rozwojem<br><br>Cel: Wspieramy rozwój kompetencji | **Proces** |
| Zapewniamy, aby kompetencje pracowników były dopasowane do potrzeb zmieniającej się energetyki:<br>• Rozwijamy nowe kompetencje, przygotowujemy do zarządzania zmianami,<br>• Koncentrujemy się na pozyskiwaniu nowych kwalifikacji i podnoszeniu kompetencji pracowników. | Inicjatywy rozwojowe<br>Rekrutacja |
| Tworzymy kulturę opartą na samorozwoju:<br>• Wspieramy pracowników poprzez różnorodne narzędzia indywidualnego rozwoju. | Badanie Opinii pracowników<br>Komunikacja pracownicza<br>Employer Branding<br>Zarządzanie przez cele |
| Zapewniamy ciągłość kompetencji dla energetyki kształcąc uczniów i studentów. | Inicjatywy rozwojowe<br>Rekrutacja |
| Dbamy o retencję pracowników:<br>• Tworzymy pracownikom możliwości rozwoju i dbamy o motywującą atmosferę w pracy,<br>• Wdrażamy rozwiązania propracownicze. | Inicjatywy rozwojowe<br>Wdrożenie pracowników |
| Zapewniamy transfer wiedzy między pokoleniami:<br>• Realizujemy programy rozwojowe,<br>• Realizujemy programy szkoleń wewnętrznych,<br>• Dbamy o wymianę doświadczeń między pokoleniami. | Zarządzanie wiedzą i wiekiem<br>Inicjatywy rozwojowe |
| Dbamy o rozwój kompetencji przywódczych Kadry Kierowniczej. | Model kompetencyjny<br>Rozmowa rozwojowa |
| Tworzymy i udoskonalamy narzędzia do rozwoju, motywowania i oceny potencjału Pracowników. | Rozmowa rozwojowa |

Kluczowe dane dotyczące obszaru zarządzania zasobami ludzkimi, w tym liczbę pracowników w podziale na płeć, wiek oraz rodzaj umowy, a także odsetek pracowników objętych umowami zbiorowymi, prezentują tabele nr 58 – 61.

*Tabela nr 58. GRI 102-8-a. Liczba pracowników Grupy Kapitałowej TAURON w podziale na rodzaj umowy (umowy o pracę) i płeć na dzień 31.12.2020 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 | SUMA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **UMOWY O PRACĘ** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **ŁĄCZNA LICZBA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH NA UMOWĘ O PRACĘ, W TYM:** | **450** | **6 458** | **2 375** | **179** | **7 810** | **105** | **1 459** | **317** | **9** | **15** | **2 582** | **1 440** | **293** | **3** | **148** | **1 318** | **442** | **169** | **25 572** |
| kobiety | 200 | 566 | 389 | 40 | 1 180 | 36 | 258 | 167 | 6 | 8 | 1 856 | 251 | 44 | 3 | 28 | 428 | 29 | 14 | **5 503** |
| mężczyźni | 250 | 5 892 | 1 986 | 139 | 6 630 | 69 | 1 201 | 150 | 3 | 7 | 726 | 1 189 | 249 | 0 | 120 | 890 | 413 | 155 | **20 069** |
| **W TYM:** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **NA CZAS OKREŚLONY** (w tym na okres próbny i na zastępstwo): | **33** | **46** | **33** | **17** | **321** | **5** | **10** | **65** | **0** | **0** | **408** | **22** | **36** | **0** | **69** | **372** | **44** | **1** | **1 482** |
| kobiety | 16 | 6 | 2 | 4 | 62 | 1 | 5 | 27 | 0 | 0 | 299 | 5 | 5 | 0 | 7 | 118 | 6 | 1 | **564** |
| mężczyźni | 17 | 40 | 31 | 13 | 259 | 4 | 5 | 38 | 0 | 0 | 109 | 17 | 31 | 0 | 62 | 254 | 38 | 0 | **918** |
| **NA CZAS NIEOKREŚLONY:** | **417** | **6 412** | **2 342** | **162** | **7 489** | **100** | **1 449** | **252** | **9** | **15** | **2 174** | **1 418** | **257** | **3** | **79** | **946** | **398** | **168** | **24 090** |
| kobiety | 184 | 560 | 387 | 36 | 1 118 | 35 | 253 | 140 | 6 | 8 | 1 557 | 246 | 39 | 3 | 21 | 310 | 23 | 13 | **4 939** |
| mężczyźni | 233 | 5 852 | 1 955 | 126 | 6 371 | 65 | 1 196 | 112 | 3 | 7 | 617 | 1 172 | 218 | 0 | 58 | 636 | 375 | 155 | **19 151** |

*Tabela nr 59. 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 31.12.2020 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 | SUMA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **PRACOWNICY ZATRUDNIENI NA INNYCH ZASADACH NIŻ UMOWA O PRACĘ** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **ŁĄCZNA LICZBA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH NA INNYCH ZASADACH NIŻ UMOWA O PRACĘ:** | **11** | **193** | **68** | **9** | **33** | **7** | **19** | **20** | **0** | **1** | **128** | **9** | **16** | **6** | **5** | **847** | **47** | **7** | **1 426** |
| kobiety | 5 | 12 | 16 | 3 | 9 | 1 | 10 | 7 | 0 | 1 | 105 | 1 | 7 | 1 | 1 | 219 | 3 | 0 | **401** |
| mężczyźni | 6 | 181 | 52 | 6 | 24 | 6 | 9 | 13 | 0 | 0 | 23 | 8 | 9 | 5 | 4 | 628 | 44 | 7 | **1 025** |
| **OSOBY NA KONTRAKTACH MENEDŻERSKICH:** | **3** | **3** | **3** | **2** | **5** | **2** | **2** | **4** | **0** | **0** | **3** | **3** | **2** | **1** | **2** | **2** | **0** | **2** | **39** |
| kobiety | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | **3** |
| mężczyźni | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 0 | 0 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 0 | 2 | **36** |
| **OSOBY SAMOZATRUDNIONE:** | **0** | **0** | **0** | **0** | **2** | **0** | **0** | **7** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **9** |
| kobiety | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **2** |
| mężczyźni | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **7** |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **PRACOWNICY BĘDĄCY POD NADZOREM GRUPY:** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **13** | **0** | **0** | **0** | **121** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **1** | **135** |
| kobiety | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 0 | 0 | 0 | 101 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **111** |
| mężczyźni | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **24** |
| **OSOBY ODBYWAJĄCE PRAKTYKI ABSOLWENCKIE:** | **0** | **16** | **1** | **0** | **6** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **23** |
| kobiety | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| mężczyźni | 0 | 16 | 1 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **23** |
| **OSOBY ŚWIADCZĄCE USŁUGI NA PODSTAWIE UMOWY CYWILNO - PRAWNEJ** | **2** | **170** | **61** | **3** | **18** | **2** | **0** | **5** | **0** | **0** | **0** | **2** | **10** | **5** | **2** | **842** | **43** | **0** | **1 165** |
| kobiety | 2 | 12 | 16 | 1 | 8 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 1 | 1 | 216 | 3 | 0 | **271** |
| mężczyźni | 0 | 158 | 45 | 2 | 10 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 4 | 4 | 1 | 626 | 40 | 0 | **894** |
| **PRACOWNICY RADY NADZORCZEJ** | **6** | **4** | **3** | **4** | **2** | **3** | **4** | **4** | **0** | **1** | **4** | **4** | **4** | **0** | **1** | **3** | **4** | **4** | **55** |
| kobiety | 3 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | **14** |
| mężczyźni | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 0 | 0 | 1 | 3 | 3 | 0 | 1 | 1 | 4 | 4 | **41** |

*Tabela nr 60. GRI 102-8-c. Zatrudnienie pracowników w Grupie Kapitałowej TAURON ze względu na typ umowy stałej w podziale na płeć na dzień 31.12.2020 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 | SUMA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **PRACUJĄCYCH NA UMOWĘ O PRACĘ, W TYM:** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **NA PEŁNY ETAT :** | **440** | **6 456** | **2 361** | **177** | **7 785** | **105** | **1 457** | **315** | **6** | **14** | **2 567** | **1 438** | **292** | **3** | **146** | **1 282** | **439** | **169** | **25 452** |
| kobiety | 192 | 565 | 385 | 40 | 1 164 | 36 | 257 | 166 | 4 | 7 | 1 846 | 250 | 44 | 3 | 28 | 400 | 28 | 14 | **5 429** |
| mężczyźni | 248 | 5 891 | 1 976 | 137 | 6 621 | 69 | 1 200 | 149 | 2 | 7 | 721 | 1 188 | 248 | 0 | 118 | 882 | 411 | 155 | **20 023** |
| **NA NIEPEŁNY ETAT:** | **10** | **2** | **14** | **2** | **25** | **0** | **2** | **2** | **3** | **1** | **15** | **2** | **1** | **0** | **2** | **36** | **3** | **0** | **120** |
| kobiety | 8 | 1 | 4 | 0 | 16 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 10 | 1 | 0 | 0 | 0 | 28 | 1 | 0 | **74** |
| mężczyźni | 2 | 1 | 10 | 2 | 9 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 5 | 1 | 1 | 0 | 2 | 8 | 2 | 0 | **46** |

*Tabela nr 61. GRI 102-41. Odsetek pracowników objętych umowami zbiorowymi w Grupie Kapitałowej TAURON na dzień 31.12.2020 r.*, w podziale na spółki

| | 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 | **ŁĄCZNIE** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Całkowita liczba zatrudnionych (z tabeli 102-8-a) | 450 | 6 458 | 2 375 | 179 | 7 810 | 105 | 1 459 | 317 | 9 | 15 | 2 582 | 1 440 | 293 | 3 | 148 | 1 318 | 442 | 169 | **25 572** |
| Całkowita liczba pracowników objętych umowami zbiorowymi | 0 | 6 444 | 2 375 | 177 | 7 795 | 92 | 1 455 | 317 | 9 | 0 | 2 582 | 1 421 | 292 | 0 | 0 | 1 318 | 0 | 169 | **24 446** |
| Procent pracowników objętych umowami zbiorowymi | 0% | 99,8% | 100% | 98,9% | 99,8% | 87,6% | 99,7% | 100% | 100% | 0% | 100% | 98,7% | 99,7% | 0% | 0% | 100% | 0% | 100% | **95,6%** |

### Procedury należytej staranności i wewnętrzne regulacje

Dokumentami wspierającymi realizację celów Polityki Zarządzania Kapitałem Ludzkim w Grupie Kapitałowej TAURON, są:

- Zasady wynagradzania w Grupie TAURON,
- Polityka Rekrutacji, Selekcji i Adaptacji Pracowników Spółek Grupy TAURON,
- Regulaminy 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,
- Zasady Współpracy ze Szkołami i Uczelniami oraz Program Praktyk i Staży Grupy TAURON,
- Regulamin Programu „Przyłącz się" - PROgram stażowy w TAURON,
- Regulamin Programu Ambasador Grupy TAURON.

### Podjęte działania i uzyskane rezultaty

Podejmowane inicjatywy w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi w Grupie TAURON skupiają się na ciągłej poprawie procesów, tak aby 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 2020 r. Grupa TAURON stanęła 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 zasobami ludzkimi we wszystkich spółkach Grupy TAURON. Szczególny nacisk położono na prowadzenie konstruktywnego i otwartego dialogu ze stroną społeczną. W 2020 r., w spółkach Grupy TAURON odbyły się 334 spotkania pracodawców z organizacjami związkowymi. Łącznie, organizacje związkowe zrzeszały na koniec 2020 r. około 18,1 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 zadowolenia pracowników

Do procedur należytej staranności zaliczyć należy również, realizowane co 2 lata, badanie poziomu zadowolenia pracowników. W drugiej edycji badania, przeprowadzonego w kwietniu 2019 r. w kluczowych spółkach Grupy, każdy z ponad 26 tys. pracowników miał okazję wyrazić swoją opinię na temat tego, jak ocenia poszczególne aspekty pracy w spółce oraz w Grupie TAURON, odpowiadając w anonimowej ankiecie na 39 pytań. W 2020 r. działania Grupy Kapitałowej koncentrowały się na wdrożeniu inicjatyw, wynikających z analizy wyników badania. Zaliczyć do nich należy:

- cykliczne spotkania podsumowujące realizację bieżących zadań oraz przyszłych zadań realizowanych przez Zespół/Obszar;
- szkolenia z zakresu rozwoju kompetencji miękkich, ze szczególnym uwzględnieniem obszaru efektywnej komunikacji oraz radzenia sobie ze stresem;
- weryfikację procedur funkcjonujących w Obszarze pod kątem wspierania efektywnej realizacji zadań;
- komunikacja strategii Grupy/Spółki wraz z jej przełożeniem na poszczególne obszary Spółki.

Co więcej, w 2019 r., w wyniku aktualizacji kierunków strategicznych Grupy Kapitałowej TAURON i wprowadzenia programu Zielony Zwrot TAURONA, poddano weryfikacji wyzwania i cele obszaru zarządzania zasobami ludzkimi. Wyznaczono wówczas priorytetowe obszary dla rozwoju organizacji i kapitału ludzkiego Grupy Kapitałowej:

- rekrutacja i onboarding,
- szkolenia, zarządzanie wiedzą i wiekiem,
- rozmowa rozwojowa,
- zarządzanie potencjałem,
- współpraca z oświatą,
- outplacement oraz employer branding;

W następnym kroku przypisano do nich zadania mające na celu usprawnienie najistotniejszych procesów oraz wzmocnienie zdolności organizacji do kreowania i szybkiego reagowania na zmiany biznesowe poprzez zapewnienie optymalnej ilości i jakości kompetencji. Nadano również kierunek działaniom zaplanowanym na lata 2020-2023.

### Certyfikat HR Najwyższej Jakości dla TAURON Polska Energia

W 2020 r. spółka TAURON Polska Energia brała 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 - Rozwój do Kwadratu, w ramach której, w minionym roku ponad 960 pracowników wzięło udział w różnego rodzaju webinarach. Pozytywny rezultat badania poskutkował uzyskaniem Certyfikatu HR Najwyższej Jakości.

### 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 regulaminów 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).

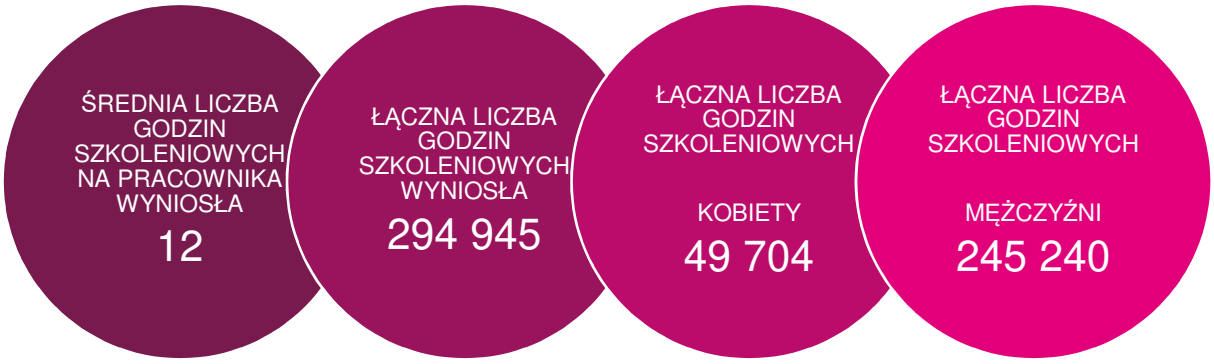
Pracownicy Grupy Kapitałowej TAURON mają do wyboru szeroki wachlarz szkoleń wewnętrznych oraz zewnętrznych możliwości rozwojowych, m.in. w formie udziału w konferencjach branżowych, seminariach, warsztatach, szkoleniach specjalistycznych, szkoleniach e-learningowych czy kursach językowych.

Tabela nr 62 przedstawia kluczowe dane dotyczące szkoleń pracowników w Grupie Kapitałowej TAURON na dzień 31 grudnia w latach 2018-2020.

*Tabela nr 62. Kluczowe dane dotyczące szkoleń pracowników w spółce TAURON Polska Energia i w Grupie Kapitałowej TAURON na dzień 31 grudnia 2018 r.*

| Lp. | Kluczowe dane dotyczące szkoleń pracowników | TAURON Polska Energia | | | Grupa Kapitałowa TAURON | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 31 grudnia 2018 r. | 31 grudnia 2019 r. | 31 grudnia 2020 r. | 31 grudnia 2018 r. | 31 grudnia 2019 r. | 31 grudnia 2020 r. |
| 1. | Średnia liczba godzin szkoleniowych na jednego pracownika według grup stanowiskowych, w tym: | 177 | 176 | 57 | 125 | 109 | 62 |
| | Zarząd i Dyrektorzy | 85 | 88 | 10 | 63 | 45 | 26 |
| | Stanowiska kierownicze | 53 | 51 | 15 | 33 | 32 | 14 |
| | Pracownicy administracyjni | 30 | 28 | 16 | 12 | 14 | 9 |
| | Stanowiska robotnicze | 9 | 9 | 1 | 17 | 18 | 13 |
| 2. | Liczba godzin szkoleniowych na jednego pracownika według płci, w tym: | 16 771 | 16 766 | 6 801 | 456 179 | 477 618 | 294 945 |
| | Kobiety | 6 961 | 6 624 | 2 996 | 77 305 | 79 871 | 49 704 |
| | Mężczyźni | 9 810 | 10 142 | 3 806 | 378 874 | 397 747 | 245 240 |

Kluczowe statystyki dotyczące szkoleń w Grupie TAURON w 2020 roku przedstawiono na rysunku nr 40.




*Rysunek nr 40. GRI 404-1 - Liczba godzin szkoleniowych na pracownika w Grupie Kapitałowej TAURON w 2020 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 2020 r. w wybranych spółkach Grupy pokazały szereg korzyści, jakie niesie ze sobą otwarta komunikacja oraz indywidualne podejście do potrzeb pracowników, w zestawieniu z kierunkami rozwoju organizacji.

### Studia Zakupowe

W 2020 roku kontynuowano kolejną, trzecią edycję studiów podyplomowych, organizowanych przy współpracy z Uniwersytetem Jagiellońskim pn. Zarządzanie zakupami w biznesie. Głównym założeniem programu jest podniesienie kwalifikacji zakupowych, negocjacyjnych i handlowych wśród pracowników Obszaru Zakupów. Uczestnictwo w dedykowanych studiach jest propozycją kierowaną do wyróżniających się pracowników Grupy TAURON. W zakończonej już edycji brało udział 32 uczestników.

### Uniwersytet Otwarty Grupy TAURON

Nieustannie, 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 2020 r., inicjatywę przeniesiono do sieci internet. Zrealizowano 5 wykładów online, w których uczestniczyło blisko 7 tysięcy pracowników.

### Akademia Trenerów Wewnętrznych

Inicjatywa ma na celu wsparcie rozwoju pracowników przy wykorzystaniu wewnętrznych zasobów. Trenerem Wewnętrznym jest pracownik Grupy Kapitałowej TAURON, który chętnie 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 2020 r. 86 trenerów wewnętrznych zrealizowało łącznie 84 szkolenia dla ponad 1,1 tys. pracowników Grupy TAURON.

## Działania prowadzone w odpowiedzi na sytuację epidemiczną

### Rozwój do Kwadratu

Nową inicjatywą, wprowadzoną w czerwcu 2020 r., jest Rozwój do Kwadratu - cykl cotygodniowych webinariów 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 2020 roku odbyły się 24 webinaria, w 14 różnych tematach, prowadzonych przez 10 trenerów. W inicjatywie wzięło udział ponad 950 pracowników Grupy TAURON.

### 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. Na co dzień pracownicy Grupy TAURON 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 2020 roku pracownicy Grupy TAURON, dzięki szkoleniom e-learningowym, poznali m.in. najnowsze zasady związane z cyberbezpieczeństwem, szczegóły procedury przeciwdziałania praniu brudnych pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu. Łącznie w 2020 roku blisko 16 tysięcy pracowników odbyło 41 tysięcy szkoleń e-learningowych.

### Strefa menadżera i #wzMOCnij się

W 2020 r. w intranecie Grupy TAURON powstała przestrzeń dedykowana menadżerom. Kadra menadżerska może stale zapoznawać się z artykułami specjalistycznymi z tematyki szeroko rozumianego zarządzania. Dostępne są narzędzia wspierające zarządzanie zespołem, ciekawe wydarzenia organizowane on-line (Mediateka) oraz polecane książki.

W ramach strefy uruchomiono specjalną inicjatywę #wzMOCnij się, udostępniono webinary z tematyki zarządzania zmianą, platformę szkoleń on-line oraz narzędzia mające wesprzeć proces rozmowy rozwojowej.

Opublikowano artykuły dotyczące zagadnień szczególnie ważnych dla zarządzania zespołem w trakcie pracy zdalnej lub w systemie hybrydowym, np:

- Zdalna rzeczywistość - jak pokonać dystans - jak przełamywać barierę dystansu w zespole, który pracuje online,
- Jak podtrzymać zaangażowanie pracowników w sytuacji pracy zdalnej,
- VUCA - jak sobie radzić w zmieniającej się rzeczywistości,
- Menadżer=Mentor,
- Powrót do biura - praktyczne porady związane ze stopniowym powrotem pracowników do biura po okresie długotrwałej pracy zdalnej,
- Docenianie jako narzędzie motywowania pracowników.

### Wsparcie Pracowników

W 2020 r. pracownicy Grupy TAURON mogli korzystać z dedykowanej telefonicznej linii wsparcia i porozmawiać z zewnętrznym doradcą. Co więcej, w wybranych spółkach Grupy odbywały się szkolenia z zakresu odporności psychicznej, m. in. pn. „Skutecznie działanie w stresującym czasie pandemii", "Stres jak sobie z nim radzić", które zostały opracowane w celu identyfikacji mechanizmów psychologicznych odpowiedzialnych za powstawanie i utrzymywanie się negatywnych konsekwencji stresu oraz technik radzenia sobie z nimi.

### Podręczne porady

W czasie trwania pandemii niezwykle ważna stała się komunikacja i stały kontakt z pracownikiem. W całej Grupie Kapitałowej podejmowane 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 dla pracowników całej Grupy Kapitałowej. W 2020 roku opublikowano 32 fiszki. W śród porad znalazły się te dotyczące: mikroprzerw w pracy czy budowaniu relacji w pracy zdalnej. W poszczególnych spółkach również prowadzono kampanie informacyjne tj. „Bezpiecznie w pracy – pamiętajmy o nowych nawykach", „Kwarantanna lub izolacja", „Zadbaj o siebie i innych", „Wspierajmy dzieci w czasie pandemii".

### Dwie godziny dla Rodziny

Również i w tym roku Grupa TAURON zorganizowała dla swoich pracowników Tydzień Rodziny. Z uwagi na pandemię przebiegał on pod hasłem „Rodzinna MegaMoc. Trzymajmy się razem!" Wszystkie wydarzenia odbywały się wirtualnie i miały na celu przede wszystkim wsparcie zatrudnionych w TAURONIE osób w trudnym czasie lockdownu.

Blisko 15 000 pracowników, mających dostęp do intranetu, mogło wziąć aktywny udział we wszystkich wydarzeniach.

Firma zmniejszała tym samym poczucie izolacji i alienacji, a także podkreślała sens pozostania w domach po to, by inni byli bezpieczni i zostali w zdrowiu. W ramach akcji zorganizowano m.in. konkursy, warsztaty on-line z zakresu nagrywania, reżyserowania i montowania filmów oraz wykład on-line dotyczący wzmacniania odporności.

## 4.7. Polityka Rekrutacji, Selekcji i Adaptacji Pracowników Spółek Grupy TAURON

Standardy procesu rekrutacji oraz wdrożenia nowych pracowników w Grupie Kapitałowej TAURON reguluje Polityka Rekrutacji, Selekcji i Adaptacji Pracowników Spółek Grupy TAURON.

Polityka określa ponadto zasady związane z obsadzeniem wakatów osobami posiadającymi pożądane kwalifikacje zawodowe i kompetencje. Określa założenia dotyczące doboru pracowników, rozumianego jako wszelkie działania podejmowane w celu obsadzenia wakatu: od momentu określenia potrzeb kadrowych, do momentu ukończenia adaptacji nowo zatrudnionego pracownika. W 2020 r. w ramach Grupy TAURON zatrudniono 938 pracowników.

Szczegółowe dane dotyczące struktury zatrudnienia w Grupie TAURON znajdują się w części 4.6 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 otwarta (ogłoszenia w intranecie Grupy TAURON, rekomendacje przez pracowników innych pracowników jako potencjalnych kandydatów, wiadomość e-mail do wszystkich pracowników),
- rekrutacja wewnętrzna zamknięta (rekomendacje przez pracowników innych pracowników jako potencjalnych kandydatów, pracownicy z potencjałem rozwojowym),
- rekrutacja zewnętrzna (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 korzystnie wpływa na rozwój zasobów ludzkich wewnątrz Grupy, 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 ujęciu zależności od specyfiki danego stanowiska. Wybór danej metody rekrutacji poprzedza rozpoznanie wewnętrznego bądź zewnętrznego rynku pracy (w zależności od wybranej formy rekrutacji), a także analiza budżetu przeznaczonego na daną rekrutację.

W celu uzyskania najlepszych efektów rekrutacji przy możliwie najbardziej optymalnym podejściu kosztowym, efektywny 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 obsadzane 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 w 2020 r. 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 celu dostosowania się do zmian zachodzących na rynku pracy, w Grupie TAURON podejmowanych jest szereg inicjatyw, które wzmacniają 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. W 2020 roku Grupa Kapitałowa TAURON promowała swoje oferty podczas XXII edycji Inżynierskich Targów Pracy i Przedsiębiorczości w Gliwicach oraz IV Konferencji Edukacja Dualna – EDUAL. 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 2020 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 pożądanych 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 mi.in optymalizacja kosztów rekrutacji, skrócenie czasu jej trwania, a także wzmocnienie zaangażowania pracowników oraz świadomości ich wpływu na kształtowanie zasobów ludzkich w Grupie TAURON.

### Współpraca z oświatą

Współpraca Grupy Kapitałowej TAURON z oświatą koncentruje się przede wszystkim na procesie wspólnego 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 2020 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.

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 TAURONA w prowadzeniu egzaminów kwalifikacyjnych np. w zawodzie górnik; eksploatacji złóż oraz technik górnictwa podziemnego;
- 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.
- powołanie do życia w ramach współpracy ze szkołami średnimi projektu pn. Laboratoria TAURONA. W jego ramach, kompleksowo wyposażane są klasopracownie do nauki przedmiotów ścisłych i zawodowych w szkołach znajdujących się pod patronatem Grupy.

### 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 będzie prowadzić razem 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 zrealizowano:

- 10 wizyt edukacyjnych w obiektach Grupy TAURON, w których wzięło udział blisko 300 osób;
- 8 warsztatów z zakresu umiejętności interpersonalnych, przeprowadzonych przez pracowników Grupy TAURON dla uczniów i studentów (330 osób);
- 7 innowacyjnych projektów, prowadzonych zarówno z uczelniami wyższymi, jak i innymi firmami.

## 4.8. Polityka Antykorupcyjna Grupy TAURON

Podstawowym dokumentem regulującym obszar przeciwdziałania korupcji w Grupie Kapitałowej TAURON jest Polityka antykorupcyjna Grupy TAURON. Nadrzędnym celem, który przyświecał powstaniu i wprowadzeniu do stosowania Polityki jest określenie jednolitych zasad i standardów postępowania, które pozwalają 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 zasadami etycznymi, zapewniając tym samym należytą ochronę interesów, renomy oraz wizerunku spółek i 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 wymaga również przestrzegania standardów zachowania określonych w Polityce przez podmioty zewnętrze.

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, a także innych nieprawidłowych zachowań.
4. Zapewnia się podnoszenie świadomości pracowników w zakresie możliwości 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 przez pracowników w codziennej pracy.
5. Współpraca z podmiotami zewnętrznymi w celu eliminowania działań korupcyjnych i innych nadużyć.

### Procedury należytej staranności i wewnętrzne regulacje

Standardy rekomendowane dla systemu zarządzania zgodnością w zakresie przeciwdziałania korupcji oraz ochrony sygnalistów w spółkach notowanych na rynkach organizowanych przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie z dnia 08.10.2018 r., zawierają rekomendacje w zakresie sposobu ukształtowania funkcji Compliance w organizacji, a także wprowadzenia rozwiązań, które minimalizują ryzyko powstania zachowań nieetycznych, sprzyjających korupcji i konfliktowi interesów. Standardy te wskazują ponadto, jakie działania wyczerpują znamiona pojęcia należytej staranności w zakresie ukształtowania procedur i procesów w organizacji zapobiegających zjawisku korupcji.

Pełnomocnik ds. Zgodności oraz Koordynatorzy ds. Zgodności w Grupie Kapitałowej TAURON opierają swoje działania na wytycznych przedstawionych w standardach wyznaczonych przez Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW.

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 Zgodności Grupy TAURON,
- uregulowania funkcji zarządzania zgodnością w Grupie TAURON,
- przyjęcia i stosowania Polityki antykorupcyjnej w Grupie TAURON,
- dostosowania do rekomendacji dotyczących zakazu tworzenia mechanizmów służących finansowaniu korzyści majątkowych i osobistych,
- przeprowadzania szkoleń z zakresu zgodności,
- rozpoczęcia procesu wdrażania klauzul antykorupcyjnych do stosowania w umowach,
- przyjęcia i stosowania Zasad przyjmowania i wręczania upominków w Grupie TAURON,
- uregulowania kwestii dot. sponsoringu,
- 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.

W 2020 r. dokonano przeglądu obowiązujących w Grupie TAURON regulacji wewnątrzkorporacyjnych dot. klauzul standardowych oraz wzorów umów, w szczególności pod kątem wprowadzenia tzw. klauzul antykorupcyjnych oraz innych klauzul z zakresu compliance. Opracowano wspólnie z Obszarem Prawnym TAURON Polska Energia S.A. wzory klauzul antykorupcyjnych, które zostały wprowadzone do wzorów umów w Grupie TAURON.

Dodatkowo, prowadzono bieżący monitoring ryzyk compliance. W ramach miesięcznego 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 kluczowe miejsce zajmuje funkcjonowanie systemu zgłaszania, badania i wyjaśniania działań korupcyjnych i innych nadużyć.

Każdy pracownik jest zobowiązany do zapoznania się z postanowieniami Polityki, bezwzględnego stosowania się do jej treści oraz podpisania stosownego oświadczenia o zapoznaniu się z Polityką. Oświadczenia takie, w formie papierowej, przechowywane są w aktach osobowych pracownika.

Również nowoprzyjęci pracownicy zapoznawani są z Polityką. Ten fakt potwierdzają podpisując oświadczenie.

Ponadto, na początku 2020 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. Od września 2020 roku w ramach obowiązkowych szkoleń z zakresu BHP pracownicy ww. spółek zapoznawani są z następującymi zagadnieniami z zakresu zgodności:

- System Zarządzania Zgodnością Grupy TAURON,
- Podstawowe pojęcia dotyczące compliance w Grupie TAURON,
- Polityka antykorupcyjna Grupy TAURON,
- Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w Grupie TAURON.

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

- odpowiednie 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 i inne nadużycie.

W Grupie TAURON wyodrębniono następujące kanały komunikacji, poprzez które można dokonywać zgłoszeń wszelkiego rodzaju nieprawidłowości:

- osobiście: do bezpośredniego przełożonego, lub Pełnomocnika ds. Zgodności lub Koordynatora ds. Zgodności,
- pisemnie, na adres: Pełnomocnik ds. Zgodności, 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/,

służący do zgłaszania zachowań niezgodnych z obowiązującym prawem, regulacjami wewnętrznymi lub wewnątrzkorporacyjnymi Grupy Kapitałowej TAURON albo normami etycznymi, określonymi w Kodeksie Odpowiedzialnego Biznesu Grupy TAURON.

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.

W szczególnych przypadkach zgłoszenia mogą być kierowane pisemnie bezpośrednio do Rady Nadzorczej Spółki.

Określone kanały zgłoszeń są zgodne z wymogami określonymi w Ustawie o ofercie publicznej.

Przełożeni, którzy otrzymają zgłoszenie o potencjalnych działaniach korupcyjnych lub innych nadużyciach powinni bezzwłocznie poinformować o tym fakcie Pełnomocnika ds. Zgodności, a w spółce innej niż TAURON Polska Energia - Koordynatora ds. Zgodności.

Pełnomocnik ds. Zgodności, a w spółce innej niż TAURON Polska Energia Koordynator ds. Zgodności, po otrzymaniu zgłoszenia potwierdza osobie dokonującej zgłoszenia fakt jego przyjęcia, z wyłączeniem zgłoszeń anonimowych, oraz dokonuje weryfikacji jego prawdziwości oraz 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. Zgodności, a w spółce innej niż TAURON Polska Energia, Koordynator ds. Zgodności, 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, a z każdego postępowania wyjaśniającego sporządzany jest protokół wyjaśniający.

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. Zgodności, a w spółkach innych niż TAURON Polska Energia, Koordynatorzy ds. Zgodności, 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.

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.

**W Grupie TAURON w 2020 r. zgłoszono łącznie 63 potencjalne przypadki nadużyć, w tym poprzez Formularz Zgłoszenia Nadużycia wpłynęły 33 zgłoszenia.**

Do procedur należytej staranności funkcjonujących w ramach Polityki antykorupcyjnej zaliczyć należy również wprowadzone w styczniu 2019 r. Zasady przyjmowania i wręczania upominków w Grupie TAURON. Zasady stanowią uzupełnienie obowiązującego Kodeksu Odpowiedzialnego Biznesu Grupy TAURON oraz Polityki Antykorupcyjnej Grupy TAURON w zakresie wręczania i przyjmowania upominków przez osoby świadczące pracę na rzecz spółek Grupy Kapitałowej TAURON.

Celem przywołanego dokumentu jest budowanie świadomości wśród pracowników spółek Grupy Kapitałowej TAURON w zakresie rodzaju upominków (w tym zaproszeń), jakie można przyjmować lub wręczać w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych oraz określenie warunków, w których ich przyjmowanie lub przekazywanie jest niedopuszczalne. Wdrożenie i przestrzeganie Zasad ma zapewnić wyeliminowanie sytuacji, w których przyjmowanie upominków mogłoby mieć wpływ na podejmowane decyzje biznesowe spółek Grupy.

Generalna zasada zobowiązuje wszystkich pracowników do powstrzymania się od przyjmowania upominków od klientów lub innych pracowników, które mogłyby skutkować wywarciem wpływu na obdarowanego lub mogłyby rodzić obowiązek określonego działania, czy też zaniechania w zakresie powierzonych mu obowiązków służbowych, bądź też wpływać na podejmowane obecnie lub w przyszłości decyzje biznesowe spółek Grupy Kapitałowej TAURON.

Pracownik Grupy Kapitałowej TAURON może przyjąć upominek tylko wtedy, gdy spełnione są łącznie kryteria określone w ww. Zasadach. Wątpliwości dotyczące stosowności przyjęcia upominku należy skonsultować z bezpośrednim przełożonym lub z Pełnomocnikiem ds. Zgodności w TAURON Polska Energia S.A.

Zasady przyjmowania i wręczania upominków w Grupie TAURON są dostosowane do wymogów określonych 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. przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie.

### Działania antymonopolowe

W lipcu 2018 r. Grupa Kapitałowa TAURON wdrożyła Procedurę przeciwdziałania zmowom przetargowym w Grupie TAURON. Celem dokumentu jest określenie jednolitych zasad postępowania, jakie należy stosować w trakcie postępowania o udzielenie zamówienia, co pozwoli na wykrycie, zgłoszenie oraz zapobieganie zmowom przetargowym wykonawców przystępujących do postępowań organizowanych przez zamawiającego.

W Grupie Kapitałowej TAURON komórki zakupowe, co najmniej raz w roku, zobowiązane są do wzięcia udziału w szkoleniach z zakresu zmów przetargowych i wykrywania karteli organizowanych, organizowanych we współpracy z podmiotami zajmującymi się ochroną konkurencji.

### Weryfikacja kontrahentów

Grupa Kapitałowa TAURON, dążąc do ochrony przed ryzykiem nawiązania współpracy z podmiotami działającymi wbrew przepisom prawa, dobrym obyczajom i praktykom handlowym, a w szczególności dążąc do ograniczenia zagrożenia uczestnictwa w procederze nadużyć podatkowych oraz w praniu pieniędzy, wprowadziła Procedurę oceny wiarygodności kontrahentów w Grupie TAURON.

Ocena wiarygodności kontrahenta dokonywana jest w Grupie Kapitałowej TAURON na podstawie następujących informacji:

- charakterystyki prawnej i finansowej,
- dotychczasowej działalności,
- warunków umowy,
- powiązań kapitałowych oraz osobowych.

Ponadto, już od lipca 2018 r., Grupa TAURON stosuje mechanizm podzielonej płatności (tzw. split payment). Jest on jedną z metod walki z oszustwami oraz wyłudzeniami VAT. Stosowanie mechanizmu podzielonej płatności zostało wskazane przez Ministerstwo Finansów jako jedna z przesłanek należytej staranności przez nabywców towarów w transakcjach krajowych.

**W całej Grupie TAURON w 2020 r. wydano 1230 raportów z badania wiarygodności kontrahentów.**

Ponadto, w 2020 r. prowadzony był proces oceny podmiotów zewnętrznych, z którymi spółki Grupy TAURON planowały realizować przedsięwzięcia z zakresu komunikacji, promocji, sponsoringu, marketingu, HR lub innego rodzaju zaangażowania finansowego, jakie mogłyby rodzić ryzyko reputacji. W Grupie TAURON łącznie zweryfikowano 203 podmioty zewnętrzne.

### Przeciwdziałanie praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu

Grupa TAURON przyjęła Procedurę przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu w Grupie TAURON.

Celem dokumentu jest zapewnienie przestrzegania w Grupie Kapitałowej TAURON wymogów wynikających z ustawy z dnia 1 marca 2018 r. o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu. Procedura reguluje kwestie dotyczące wymiany oraz ochrony informacji wewnątrz Grupy oraz obejmuje swoim zakresem wszystkie spółki Grupy.

Wewnętrzna procedura reguluje m.in. kwestie dotyczące identyfikacji klientów, rejestracji transakcji, oceny ryzyka, środków bezpieczeństwa finansowego, bieżącego monitorowania stosunków gospodarczych klientów, zasad przekazywania informacji do Generalnego Inspektora Informacji Finansowego oraz szkoleń.

W sytuacji, gdy spółka pełni również rolę instytucji obowiązanej (określonej w art. 2 ust. 1 ww. ustawy), zobowiązana jest wprowadzić wewnętrzną procedurę przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu.

Należy podkreślić, że Grupa TAURON nie akceptuje żadnych relacji biznesowych z podmiotami zaangażowanymi w proceder prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu, w tym objętymi sankcjami finansowymi lub szczególnymi środkami ograniczającymi obowiązującymi na terytorium Polski.

## 4.9. 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 Wydobycie, TAURON Wytwarzanie, TAURON Ciepło, Kopalnia Wapienia „Czatkowice", 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 znajdują się Zintegrowany System Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy w TAURON Wydobycie, 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

Z uwagi na konsekwentne dążenie do poprawy bezpieczeństwa pracy, w spółkach Grupy TAURON intensyfikowane są działania informacyjno-edukacyjne. Zaliczyć do nich należy przeprowadzone w 2020 r. kampanie:

- "TWOJE bezpieczeństwo w TWOICH rękach" (TAURON Ciepło):
  W trakcie trwania projektu, pracownicy wielokrotnie powtarzali właściwe na danym stanowisku zachowania oraz prawidłowe reguły postępowania. Wszystkie podjęte działania w ramach Kampanii miały w konsekwencji prowadzić do eliminacji zagrożeń u źródła, wyrabiania u pracowników nawyków bezpiecznej pracy oraz kształtowania kultury bezpieczeństwa w spółce,
- „Wróćmy szczęśliwi do domu" (TAURON Serwis) – akcja informacyjna,
- Konkurs Wiedzy o BHP zorganizowany w formule on-line (w TAURON Ciepło),
- Szkolenie modułowe dla osób kierujących pracownikami w zakresie organizacji bezpiecznej pracy i bezpieczeństwa pożarowego (TAURON Ciepło),
- Realizacja Planu poprawy BHP (TAURON Ciepło, TAURON Wytwarzanie, TAURON Ekoenergia, TAURON Obsługa Klienta, TAURON Wydobycie, Wsparcie Grupa TAURON),
- Kampanie tematyczne (TAURON Obsługa Klienta) dotyczące:
  - - Dnia ergonomii,
  - - Dnia Bezpieczeństwa Ruchu Drogowego,
  - - Światowego Dnia bez telefonu komórkowego,
  - - Światowego Dnia Bezpieczeństwa,
  - - Światowego Dnia Wzroku,
  - - Światowego Dnia Walki z Cukrzycą,

- 10 głównych zasad BHP (TAURON Wytwarzanie),
- 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 (TAURON Wydobycie);
- 5 minut dla bezpieczeństwa" (TAURON Wydobycie),
- Uruchomienie cyklu " 1 Minuta na BHP" (TAURON Polska Energia);
- Promowanie idei „Zero wypadków" (Wsparcie Grupa TAURON),
- Poszukiwanie i wdrażanie nowych technologii oraz metod pracy pod względem BHP (Wsparcie Grupa TAURON).

Ważnym elementem w promowaniu zasad BHP w Grupie TAURON jest podnoszenie świadomości pracowników i podwykonawców, głównie za pomocą dedykowanych szkoleń, które w 2020 r. prowadzone były w formie spotkań i warsztatów on-line oraz za pomocą interaktywnej platformy e-learningowej.

### Wskaźniki wypadkowości

W 2020 r. w spółkach Grupy TAURON miały miejsce 214 wypadki, w których ogółem zostało poszkodowanych 218 osób. Wśród nich doszło do 1 wypadku śmiertelnego. Ogólna liczba wypadków w roku 2020 w stosunku do roku 2019 zwiększyła się o 12 zdarzeń. Liczba najtragiczniejszych wypadków, tj. śmiertelnych zmalała z 2 zdarzeń w 2019 do 1 w roku 2020. Wzrosła natomiast liczba wypadków lekkich z 200 w roku 2019 do 211 w roku 2020. W porównaniu z rokiem 2019, gdzie odnotowano 4 wypadki zbiorowe, w których liczba poszkodowanych wyniosła 8 osób w roku 2020 miały miejsce 2 takie wypadki, w których ucierpiały 4 osoby. W porównaniu z rokiem poprzednim, w roku 2020 nie odnotowano wypadków ciężkich. Wskaźnik częstości wypadków w roku 2020 wyniósł 8,3. Wskaźnik częstości wypadków w roku 2019 wyniósł 7,8. 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 2020 roku*

| | |
|---|---|
| **ŁĄCZNA LICZBA WSZYSTKICH WYPADKÓW** | **214** |
| Kobiety | 12 |
| Mężczyźni | 206 |
| **LICZBA WYPADKÓW ŚMIERTELNYCH PRZY PRACY** | **1** |
| Kobiety | - |
| Mężczyźni | 1 |
| **LICZBA WYPADKÓW LEKKICH PRZY PRACY** | **211** |
| Kobiety | 12 |
| Mężczyźni | 201 |
| **LICZBA WYPADKÓW CIĘŻKICH PRZY PRACY** | **-** |
| Kobiety | - |
| Mężczyźni | - |
| **LICZBA WYPADKÓW ZBIOROWYCH** | **2** |
| Kobiety | - |
| Mężczyźni | 4 |
| **WSKAŹNIK CZĘSTOŚCI WYPADKÓW** | **8,3** |
| Wskaźnik częstości wypadków = (liczba wypadków przy pracy x 1000 ) / średnie zatrudnienie w 2020 r. | |
| Kobiety | 0,5 |
| Mężczyźni | 8,0 |

| WSKAŹNIK CIĘŻKOŚCI WYPADKÓW | |
|---|---|
| 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) | **64,0** |
| Kobiety | 53,3 |
| Mężczyźni | 64,6 |

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 roku 2020 przedstawia tabela nr 64.

*Tabela nr 64. GRI EU18. Odsetek pracowników, wykonawców i podwykonawców Grupy Kapitałowej TAURON, którzy przeszli szkolenie BHP w 2020 roku*

| 2020 | Nowe Jaworzno Grupa TAURON | TAURON Ciepło | TAURON Wydobycie | TAURON Wytwarzanie | TAURON Dystrybucja Pomiary | TAURON Serwis |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Odsetek pracowników zatrudnionych przez wykonawców i podwykonawców, którzy przeszli powyższe szkolenia BHP | 100% | 51% | 100% | 16% | 70% | 100% |

W TAURON Wytwarzanie 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. Zgodnie z zapisami TAURON Wytwarzanie 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 się z wewnętrznymi aktami normatywnymi obowiązującymi w TAURON Wytwarzanie, 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. Przeprowadzenie powyższych szkoleń potwierdzane jest pisemnie.

W TAURON Wydobycie wszyscy pracownicy firm zewnętrznych tj. wykonawcy i podwykonawcy, przed przystąpieniem do pracy w zakładach górniczych spółki, odbywają dodatkowe szkolenia BHP wynikające z Ustawy Prawo geologiczne i górnicze. Powyższe szkolenia prowadzone są w zakresie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, 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.

### Procedury w zakresie przeciwdziałania SARS-CoV-2

Spoczywający na Grupie TAURON obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w okresie pandemii wirusa SARS-CoV-2 przyczynił się do powołania w dniu 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.

### Działania zapobiegawcze - SARS-CoV-2

Grupa Kapitałowa TAURON podjęła szereg działań zapobiegawczych w zakresie organizacyjnym i materialnym, mających na celu ochronę pracowników poszczególnych spółek oraz utrzymanie ciągłości działania infrastruktury

krytycznej. W związku z pojawieniem się zagrożenia epidemicznego wszystkie Spółki Grupy TAURON wprowadziły, w zależności od specyfiki swojej działalności, nowe rozwiązania. Do najważniejszych z nich zaliczyć należy:

- wprowadzenie list pracowników kluczowych i krytycznych dla działania danej spółki oraz bieżące monitorowanie ich dostępności,
- działania przygotowawcze na wypadek potrzeby skoszarowania pracowników infrastruktury krytycznej;
- szersze (często nawet nieograniczone) wprowadzenie możliwości pracy zdalnej poprzez odpowiednie zabezpieczenie i rozwój infrastruktury IT i łączy VPN,
- ograniczenie do niezbędnego minimum przemieszczania się pracowników, a także bezpośrednich spotkań z klientami i kontrahentami oraz zalecenie korzystania z możliwości wideokonferencji (także poprzez ograniczenie korzystania z samochodów służbowych),
- zapewnienie pracownikom środków ochrony osobistej takich jak maseczki, jednorazowe rękawiczki oraz środków do dezynfekcji rąk, a dodatkowo przy wejściach do obiektów Grupy TAURON wprowadzono obowiązek dokonywania pomiaru temperatury ciała osób wchodzących,
- od początku trwania epidemii, tam gdzie to możliwe, wielokrotne przeprowadzanie dezynfekcji pomieszczeń i biur,
- wprowadzenie we wszystkich spółkach Grupy TAURON zasad postepowania w przypadku pojawienia się osób zakażonych bądź skierowanych na kwarantannę.

## 4.10. 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 2020 Strategicznej Agendzie Badawczej (SAB). W Grupie Kapitałowej TAURON, w ramach Obszaru Badań i Innowacji, wprowadzono 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 aktywami.

### 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), duże znaczenie w Grupie Kapitałowej TAURON zyskała także kooperacja ze start-upami, realizowana poprzez programy akceleracyjne oraz fundusz 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 65.

*Tabela nr 65. GRI EU DMA. Badania i inwestycje w roku 2020 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 odbiorówsterowalnych | 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. Dostosowanie infrastruktury Elektrowni Wodnej Lubachów do pracy w układzie Elektrowni Wirtualnej. | 2 581 652,72 |
| **SUMA KOSZTÓW W KATEGORII** | | | **2 581 652,72** |
| 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 | 516 397,96 |
| | System monitorowania stacji SN/nN z funkcjonalnością detekcji zdarzeń w sieci średniego napięcia | Celem projektu jest weryfikacja założeń technicznych oraz ocena przydatności biznesowej systemu pomiarowego dostarczanego przez firmę iGrid, wyłonioną w ramach programu akceleracyjnego wspierania startupów: Pilot Maker. System umożliwia szybszą detekcję niektórych zdarzeń w sieci średniego napięcia w oparciu o pomiary po stronie 0,4 kV, w stosunku do rozwiązania opartego o liczniki bilansujące, w wyniku czego możliwe jest szybsze wskazanie miejsc uszkodzenia w sieci dystrybucyjnej SN. | 32 823,78 |
| | System oceny propagacji i poprawy parametrów jakości energii elektrycznej w sieciach dystrybucyjnych (SOPJEE) | Projekt ma na celu budowę systemu oceny propagacji i poprawy parametrów jakości energii elektrycznej (SOPJEE) w sieciach dystrybucyjnych. Wykorzystana zostaje do tego zarówno obecna infrastruktura pomiarowa TAURON Dystrybucja (ponad 220 stacjonarnych oraz ponad 200 mobilnych punktów pomiarowych), jak również utworzony zostaje nowy, rozbudowany system monitoringu i oceny propagacji parametrów jakości energii elektrycznej (JEE). | 141 819,60 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **SUMA KOSZTÓW W KATEGORII** | | | **691 041,34** |
| 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. | 861 333,27 |
| | 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). | 1 367 442,27 |
| **SUMA KOSZTÓW W KATEGORII** | | | **2 228 775,54** |
| Zaawansowane technologie (przechowywanie, odzysk itd.) | Hybrydowy system ograniczenia emisji składników kwaśnych i popiołów lotnych ze spalin | Celem projektu jest przebadanie w warunkach instalacji demonstracyjnej filtra hybrydowego zabudowanego w miejsce elektrofiltra. Filtr hybrydowy odpowiada na zapotrzebowanie rynku na uniwersalne i elastyczne rozwiązanie umożliwiające modernizację już istniejących lub budowę nowych instalacji odpylania i oczyszczania spalin. Ponadto kompaktowość rozwiązania umożliwia instalację urządzenia w miejscach, w których warunki lokalizacyjne lub istniejąca infrastruktura uniemożliwia rozbudowę lub modernizację. | 115 641,20 |
| | Elastyczność istniejących bloków energetycznych przy ograniczonych nakładach inwestycyjnych | Projekt skupia się na opracowaniu systemu kontroli i monitorowania poprawy elastyczności (IFCAMS), który wpływa na elastyczne wykorzystanie bloków węglowych. Oczekuje się, że opracowana technologia pozwoli na to, by elektrownie były skutecznie eksploatowane przy uwzględnieniu nowych wymogów naboru/zrzutu mocy. Zastosowanie IFCAMS wpłynie na skrócenie czasu naboru i zrzutu mocy oraz zmniejszy koszty operacyjne związane z licznymi awariami bloków (dzięki obniżeniu bieżącego minimum technicznego). | 165 468,64 |
| | Opracowanie przemysłowej konstrukcji węglanowych ogniw paliwowych oraz ceramicznych elektrolizerów dających możliwość integracji z instalacjami energetycznymi power-to-gas | Celem projektu jest udoskonalenie procesu magazynowania energii w postaci chemicznej (substytutu gazu ziemnego, ang. SNG), głównie poprzez wyższą sprawność elektrolizy wysokotemperaturowej oraz zastosowanie węglanowych ogniw paliwowych do wychwytu $CO_2$ ze spalin, co nie wymaga dostarczenia do układu wychwytu energii z elektrowni. Dodatkowo obie wprowadzane innowacje dają możliwość ich integracji od strony cieplnej i elektrycznej. | 1 354 135,05 |
| | Systemy magazynowania energii na potrzeby OSD | Demonstracyjny projekt zastosowania stacjonarnego systemu magazynowania energii, jako elementu stabilizacji pracy sieci, element Smart Grid (ESS Cieszanowice). | 6 263 305,49 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Opracowanie i wdrożenie procesu technologicznego ograniczania emisji HCl ze spalin z kotłów fluidalnych | Celem projektu jest optymalne dostosowanie Jednostek Wytwórczych TAURON Wytwarzanie do nowych wymagań środowiskowych i rynkowych po roku 2021, związanych z Decyzją Wykonawczą Komisji (UE) nr 2017/1442 z dnia 31 lipca 2017 roku ustanawiającą konkluzje dotyczące najlepszych dostępnych technik (BAT) w odniesieniu do dużych obiektów energetycznego spalania. Prace w 2020 roku realizowano w elektrowni Siersza. | 69 863,36 |
| | Opracowanie i przetestowanie adaptacyjnego systemu magazynowania energii elektrycznej w oparciu o drugie życie baterii pochodzących z pojazdów elektrycznych | Celem projektu jest opracowanie prototypu magazynu bateryjnego w dwóch wariantach pojemnościowych w oparciu o ponowne wykorzystanie baterii litowo-jonowych pochodzących z transportu elektrycznego oraz przetestowanie w 3 przypadkach użycia wraz z wstępnym określeniem modelu procesów okołoprodukcyjnych, związanych z transformacją baterii do nowego zastosowania i modelu łańcucha dostaw. | 158 229,69 |
| | Opracowanie i wdrożenie procesu technologicznego przetwarzania odpadów z kotłów fluidalnych z wykorzystaniem $CO_2$ do produkcji zamiennika cementu | Celem projektu jest budowa i uruchomienie instalacji demonstracyjnej do przetwarzania odpadów z kotłów fluidalnych z wykorzystaniem $CO_2$ w procesie produkcji kompozytów do zastosowań w przemyśle budowlanym i/lub w zastosowaniach geoinżynieryjnych, do wypełnienia pustek poeksploatacyjnych w górnictwie węgla kamiennego. Projekt wpisuje się w założenia Gospodarki Obiegu Zamkniętego. | 415 003,57 |
| **SUMA KOSZTÓW W KATEGORII** | | | **8 541 647,00** |
| Innowacyjne usługi powiązane (np. zdalne liczniki) | 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. | 938 333,84 |
| | 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. | 4 008 000,00 |
| | 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 | 1 116 700,00 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Program HEMS (ang. Home Energy Management System, pl. Program Zarządzania Energetyką Domową) | Celem Programu, adresowanego 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 rozwiązania tj. sztuczna inteligencja, technologia smart home etc. | 115 163,20 |
| **SUMA KOSZTÓW W KATEGORII** | | | **6 178 197,04** |
| **SUMA WSZYSTKICH KOSZTÓW** | | | **20 221 313,60** |

## 4.11. 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.

Korporacyjna Polityka Zakupowa Grupy TAURON umożliwia realizację 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,
- dalszej centralizacji procesów zakupowych poprzez określenie w Korporacyjnej Polityce Zakupowej zasad wyznaczania Kategorii skonsolidowanych, a także kluczowych, kompetencji i obowiązków menadżera kategorii zakupowej, zasad opracowywania i tworzenia Strategii zakupu oraz rozliczania realizacji celów zakupu.

### 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 Strategie 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.

#### 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 nierozerwalnie 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 miedzy 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.

## 4.12. 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, zwalczenie 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

## 4.13. Polityka ochrony danych osobowych dla podmiotów w Grupie TAURON

Od 25 maja 2018 na terenie Unii Europejskiej obowiązuje Rozporządzenie o Ochronie Danych Osobowych (RODO). Wejście w życie tego rozporządzenia zmieniło podejście do ochrony danych osobowych, nakładając na administratorów danych szereg nowych obowiązków, takich jak wprowadzenie nowych procedur bezpieczeństwa danych lub informowanie polskiego organu nadzoru (PUODO) oraz podmiotów praw RODO (np. klientów Grupy TAURON) o naruszeniu danych osobowych. Grupa TAURON w ramach projektu RODO podjęła wiele działań implementujących wymogi Rozporządzenia z uwagi na konieczność:

- zapewnienia ochrony danych osobowych niezależnie od miejsca ich przetwarzania,
- powołania Inspektora Ochrony Danych Osobowych w spółkach Grupy TAURON (IOD),
- obowiązkowej notyfikacji naruszeń ochrony danych osobowych,
- 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 Grupie Kapitałowej TAURON przestrzegane są następujące zasady:

- Legalność przetwarzania danych osobowych: przetwarzamy dane osobowe 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, udostępniamy je tylko w celach niezbędnych, o których wcześniej informujemy;
- Prawidłowość: z najwyższą starannością dbamy o prawidłowość danych, dokonując ich weryfikacji i umożliwiając ich właścicielom (podmiotom praw RODO) np. aktualizację;
- Bezpieczeństwo: szczególny nacisk kładziemy na bezpieczeństwo przetwarzania danych osobowych w systemach IT, implementując narzędzia i procedury zwiększenia cyberbezpieczeństwa. Wdrażamy i aktualizujemy procedury, optymalizując bezpieczeństwo danych osobowych oraz szkolimy personel w tym zakresie.

W Grupie Kapitałowej TAURON obowiązuje Polityka ochrony danych osobowych dla podmiotów Grupy TAURON. Uwzględniając przetwarzanie danych osobowych dokument wyznacza zasady i obowiązki bezpieczeństwa i poufności tych danych oraz dostęp do informacji o ich przetwarzaniu 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 o takim zdarzeniu osoby, których dane osobowe dotyczą, czyniąc to w sposób zgodny z przepisami prawa.

### Procedury należytej staranności i wewnętrzne regulacje

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

### Podjęte działania i uzyskane rezultaty

Grupa Kapitałowa TAURON w 2020 r. podjęła dalsze intensywne działania wykazania dbałości o bezpieczeństwo przetwarzanych danych osobowych, poprzez:

1. Zapewnienie aktualizacji regulacji wewnętrznych, w tym 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. Bezzwłoczne 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:
    - zagrożenia bezpieczeństwa informacji,
    - skutki naruszenia zasad bezpieczeństwa informacji, w tym odpowiedzialność prawna,
    - 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:
    - monitorowanie dostępu do informacji,
    - czynności zmierzające do wykrycia nieautoryzowanych działań związanych z przetwarzaniem informacji,
    - 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, modyfikacje, 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:
    - dbałości o aktualizację oprogramowania,
    - minimalizowaniu ryzyka utraty informacji w wyniku awarii,
    - ochronie przed błędami, utratą, nieuprawnioną modyfikacją,
    - stosowaniu mechanizmów kryptograficznych w sposób adekwatny do zagrożeń lub wymogów przepisu prawa,
    - zapewnieniu bezpieczeństwa plików systemowych,
    - redukcji ryzyk wynikających z wykorzystania opublikowanych podatności technicznych systemów teleinformatycznych,
    - niezwłocznym podejmowaniu działań po dostrzeżeniu nieujawnionych podatności systemów teleinformatycznych na możliwość naruszenia bezpieczeństwa,
    - 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, umożliwiający szybkie podjęcie działań korygujących.
14. Audyt wewnętrzny w zakresie bezpieczeństwa informacji, w tym szczególnie audyt systemów IT, w których dochodzi do przetwarzania danych osobowych.

Wzrost dynamiki łącznej liczby stwierdzonych wycieków, kradzieży lub przypadków utraty danych klienta (+39,2%) wynika ze wzrostu przetwarzania skali danych osobowych klientów w 2020 r. w czasie pandemicznym. Spadła (o 250%) liczba uzasadnionych skarg dotyczących naruszenia prywatności klienta otrzymanych od organów regulacyjnych.

Tabela nr 66 przedstawia istotne skargi dotyczące naruszenia prywatności klientów i utraty danych klienckich w Grupie TAURON w 2020 roku.

*Tabela nr 66. GRI 418-1. Istotne skargi dotyczące naruszenia prywatności klientów i utraty danych klienckich w Grupie Kapitałowej TAURON w 2020 roku*

| | |
|---|---|
| Łączna liczba stwierdzonych wycieków, kradzieży lub przypadków utraty danych klienta | 341 |
| Liczba uzasadnionych skarg dotyczących naruszenia prywatności klienta otrzymanych od podmiotów zewnętrznych i uznanych przez organizację | 63 |
| Liczba uzasadnionych skarg dotyczących naruszenia prywatności klienta otrzymanych od organów regulacyjnych | 1 |
| Łączna liczba uzasadnionych skarg dotyczących naruszenia prywatności klienta | 64 |

Centrum powstawania istotnych skarg naruszeń prywatności klientów i utraty danych klienckich w 2020 r. są spółki: TAURON Sprzedaż, TAURON Sprzedaż GZE oraz TAURON Dystrybucja S.A., stanowią one 100% wszystkich stwierdzonych wycieków, skarg w Grupie TAURON.

W 2021 roku zostanie dokonana szczegółowa analiza struktury podmiotowej i czynników wzrostu przedmiotowych wskaźników, wraz z rekomendacjami zatrzymania ich wzrostu.

## 4.14. 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 r., 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. Dodatkowo w 2020 r., ze względu na sytuację epidemiczną, zostały zmienione zapisy regulujące sposoby funkcjonowania Komisji etyki, poprzez wprowadzenie możliwości zdalnego (on-line) rozpatrywania zgłoszeń kierowanych do niej. Wprowadzenie takiego rozwiązania pozwoliło zapewnić właściwe funkcjonowanie Komisji Etyki w poszczególnych spółkach Grupy TAURON oraz możliwość bieżącego rozpatrywania zgłoszeń.

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 jego 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 postepowania 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 mające na celu budowanie i umacnianie pozytywnych relacji miedzy pracownikami oraz zapobieganie zjawiskom mobbingu czy dyskryminacji, a także edukowanie pracowników. Dedykowane tej tematyce szkolenie e-learningowe jest obowiązkowe dla wszystkich nowozatrudnionych pracowników. Pozostałym pracownikom zasady obowiązujące w Polityce są przypominane poprzez akcje informacyjne oraz treści dostępne na stronie intranetowej Grupy.

W 2020 r. przeprowadzone zostało szkolenie dla wszystkich członków Komisji Etyki w Grupie TAURON (zarówno Podkomisji wewnętrznych poszczególnych spółek, jak i Podkomisji grupowej) oraz pracowników obszaru zarządzania zasobami ludzkimi i obszaru zgodności. Szkolenie to, pn. ,,Mobbing – aspekty prawne i psychologiczne", miało za zadanie poszerzenie i aktualizację wiedzy pracowników zaangażowanych w działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w Grupie TAURON.

## 4.15. Procedury należytej staranności w Grupie TAURON

### 4.15.1. Procedura kontroli i audytu wewnętrznego

Proces audytu wewnętrznego i kontroli wewnętrznej w Grupie Kapitałowej TAURON zorganizowany jest w taki sposób, 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 dźwigniom wartości kluczowych dla realizacji Strategii.

Do głównych celów Obszaru Audytu i Kontroli w TAURON Polska Energia S.A. należą planowanie i realizacja zadań audytowych, obejmujących działalność o charakterze doradczym i opiniotwórczym, a także zadań kontrolnych, w tym wykonywanie zleconych kontroli doraźnych. 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. Powyższe zadania są realizowane przez Zespół Audytu Wewnętrznego, przeprowadzający zadania audytowe zarówno w obszarze strategicznym, obejmując swoim zakresem Grupę Kapitałową, jak również specjalistyczne zadania o charakterze operacyjnym na poziomie poszczególnych spółek i obszarów biznesowych Grupy Kapitałowej TAURON.

Podobnie zorganizowana jest działalność kontrolna realizowana na poziomie Grupy - przez Zespół Kontroli Wewnętrznej oraz na poziomie spółek zależnych - przez kontrolerów zatrudnionych w tych spółkach. Dodatkowo Zespół Kontroli Wewnętrznej wykonuje specjalistyczne kontrole obszaru IT, OT i systemów bezpieczeństwa. Realizowane przez te jednostki zadania obejmują zarówno kontrole planowe, jak i zlecane na bieżąco kontrole doraźne.

Organizacja Obszaru 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 podległość Prezesowi Zarządu pozwala zaś Obszarowi Audytu na zachowanie niezbędnej niezależności i obiektywizmu.

W 2020 roku Obszar Audytu i Kontroli prowadził 36 zadań planowych i doraźnych. Ponadto, prowadzone były prace mające na celu budowę i rozwój modelu okresowej oceny funkcjonującego Systemu Kontroli Wewnętrznej w Spółce TAURON Polska Energia S.A., jak i całej Grupie Kapitałowej TAURON. Prace projektowe zostały zakończone w grudniu 2020 r. Wyniki oceny Systemu Kontroli Wewnętrznej prezentowane są Zarządowi oraz Komitetowi Audytu Rady Nadzorczej Spółki.

### 4.15.2. 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 TAURON Polska Energia 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 przedstawiono w pkt 9. Sprawozdania Zarządu z działalności TAURON Polska Energia S.A. oraz Grupy Kapitałowej TAURON za rok obrotowy 2020.

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 związku z integracją funkcji rachunkowości i przeniesieniem obsługi finansowo-księgowej istotnych spółek Grupy Kapitałowej TAURON do CUW R, nastąpił proces stopniowego ujednolicania procesów finansowo-księgowych w Grupie Kapitałowej TAURON. 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 TAURON Polska Energia oraz skonsolidowanych sprawozdań finansowych Grupy Kapitałowej TAURON badaniu i przeglądom 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.

Reguła dotycząca zmieniania firmy audytorskiej Spółki oraz Grupy Kapitałowej TAURON

W roku zakończonym dnia 31 grudnia 2020 r. zaktualizowana została przez Komitet Audytu Rady Nadzorczej Spółki w dniu 5 października 2020 r. *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 5-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,

kluczowy biegły rewident może ponownie przeprowadzać badanie w Spółce po upływie co najmniej 3 lat od zakończenia ostatniego badania.

4.Do dnia 5 października 2020 r. 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 mógł przekraczać 5 lat.

## 4.16. Wskaźniki GRI opisane w niniejszym rozdziale

- 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 102-32 Rola najwyższego organu zarządzającego w raportowaniu
- 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 203-1 Inwestycje w produkty i usługi
- 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 303-1 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 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
- GRI EU 28 Częstotliwość przerw w dostawie energii do odbiorców
- GRI EU 29 Przeciętny czas trwania przerw w dostawie energii dystrybuowanej

# 5. GŁÓWNE RYZYKA W GRUPIE KAPITAŁOWEJ TAURON I ZARZĄDANIE NIMI

## 5.1. 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 przeobrażenia regulacyjne odbywające się zarówno na poziomie prawa europejskiego, jak i krajowego.

W ostatnich latach można obserwować wzmożone procesy legislacyjne po stronie organów Unii Europejskiej. Dziedziny energetyki oraz środowiska naturalnego należą do kompetencji dzielonych pomiędzy Unię Europejską a państwa członkowskie. Większość działań unijnych w tym zakresie wywiera i wywierać będzie zatem istotny wpływ na działalność Grupy TAURON.

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, Kodeksy sieci, Dyrektywa ETS, konkluzje BAT, Europejski Zielony Ład, wytyczne Komisji Europejskiej dotyczące raportowania wpływu na klimat),
- wzrost zmienności cen energii elektrycznej i produktów powiązanych,
- konsekwentna zmiana miksu energetycznego w kierunku nisko, bądź zero emisyjnych źródeł wytwarzania energii elektrycznej,
- 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 odpowiadających zmieniającym się warunkom prowadzenia działalności rynkowej. 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.

## 5.2. Model trzech linii obrony

W celu zapewnienia bezpieczeństwa funkcjonowania 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 41.

*Rysunek nr 41. Model trzech linii obrony w Grupie Kapitałowej TAURON*

## 5.3. Cel i zasady zarządzania ryzykiem w Grupie Kapitałowej TAURON

Ryzyko w Grupie Kapitałowej TAURON rozumiane jest jako niepewne zdarzenie lub grupa zdarzeń, które, jeśli zajdą, 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.

## 5.4. 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 określane 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 42.

*Rysunek nr 42. Opis ryzyk specyficznych w systemie ERM w Grupie Kapitałowej TAURON*

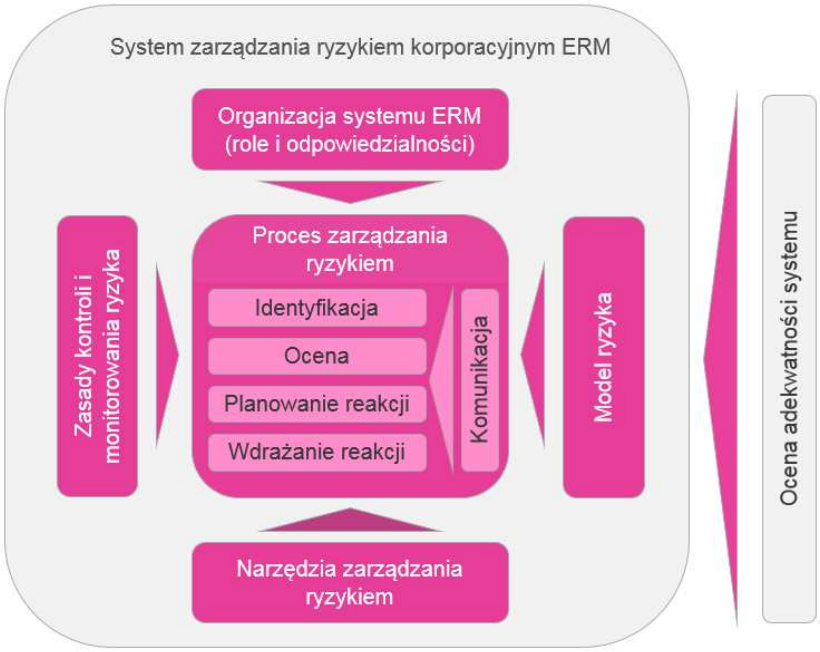
Szczegółowe zasady zarządzania ryzykami specyficznymi w Grupie Kapitałowej TAURON zostały opisane w Sprawozdaniu Zarządu z Działalności Grupy Kapitałowej TAURON za 2020 rok.

### 5.4.1. 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 43 przedstawia Architekturę systemu ERM w Grupie Kapitałowej TAURON. Opis poszczególnych jego elementów został zamieszczony w Sprawozdaniu Zarządu z Działalności Grupy Kapitałowej TAURON za 2020 rok.



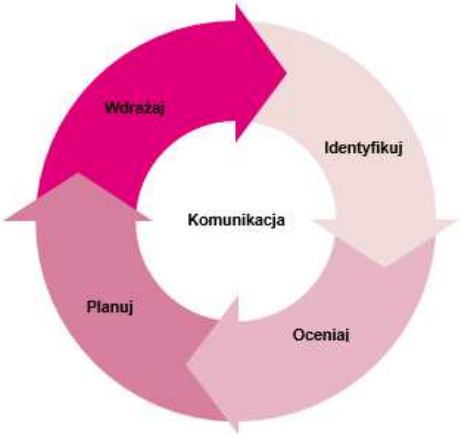

*Rysunek nr 43. Architektura systemu ERM w Grupie Kapitałowej TAURON*

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 2020 rok.

## 5.4.2. 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 44 przedstawia proces zarządzania ryzykiem w Grupie Kapitałowej TAURON.




*Rysunek nr 44. 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 osiąganie 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 pożądanych 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 role 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.

### 5.4.3. 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. Jest to 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 wchodzą 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 obrębie Komitetu Ryzyka wydzielone zostały dwa odrębne zespoły: dla obszaru ryzyka handlowego oraz dla obszaru ryzyka finansowego i kredytowego. 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 67.

*Tabela nr 67. 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.<br>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.<br>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.<br>3) Zatwierdzanie Apetytu na ryzyko i Tolerancji na ryzyko w Grupie Kapitałowej TAURON, w tym limitów globalnych dla ryzyk specyficznych.<br>4) Zarządzanie ryzykami o szczególnym znaczeniu dla funkcjonowania Grupy Kapitałowej TAURON.<br>5) Zapewnienie odpowiednich zasobów na potrzeby Systemu ERM. |

| | |
|---|---|
| Komitet Ryzyka | 1) Nadzorowanie prawidłowości przebiegu procesu zarządzania ryzykiem w Grupie Kapitałowej TAURON.<br>2) Kontrola ekspozycji na ryzyko w Grupie Kapitałowej TAURON.<br>3) Opiniowanie i rekomendowanie Zarządowi kształtu poszczególnych elementów infrastruktury zarządzania ryzykiem.<br>4) Określanie Apetytu ma 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.<br>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.<br>2) Odpowiedzialność za rozwój Systemu ERM (metod, procesów i procedur identyfikacji, oceny, monitorowania i kontroli ryzyka).<br>3) Wspieranie i nadzór uczestników systemu w realizacji zarządzania ryzykiem oraz ocena jej efektywności.<br>4) Monitoring i kontrola ryzyka na poziomie Grupy TAURON w tym kontrola wykorzystania Limitów operacyjnych, Limitów globalnych oraz Tolerancji na ryzyko.<br>5) Sporządzanie i przekazywanie raportów o ryzyku do uprawnionych uczestników procesu zarządzania ryzykiem.<br>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.<br>2) Promowanie kultury zarządzania ryzykiem w spółce zależnej.<br>3) Odpowiedzialność za właściwe reakcje na ryzyka oraz ich skuteczność.<br>4) Wyznaczanie Właścicieli Ryzyk w danej spółce zależnej.<br>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).<br>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.<br>2) Odpowiedzialność za przygotowanie planu i wdrożenie reakcji na ryzyko, a także za komunikację i raportowanie w ramach realizowanego zarządzania ryzykiem.<br>3) Odpowiedzialność za dotrzymanie nałożonych Limitów operacyjnych. |

### 5.4.4. 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 - przed faktyczną materializacją poszczególnych zagrożeń.

### 5.4.5. 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 informacje 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).

### 5.4.6. 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. Główne kategorie i podkategorie ryzyk, zgodnie z obowiązującym Modelem ryzyk w Grupie Kapitałowej TAURON to:

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 runku dostaw/usług, niewywiązywanie się klienta/kontrahenta z zobowiązań umownych oraz niekorzystnych zmian lub wypowiadania 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

### 5.4.7. 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:

- bieżącą ocenę prowadzoną przez Dyrektora Wykonawczego 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,

- cykliczną ocenę prowadzoną przez Dyrektora Wykonawczego ds. Ryzyka, który nie rzadziej niż raz w roku, sporządza raport z oceny adekwatności architektury Systemu ERM dla członków Komitetu Ryzyka,
- cykliczną ocenę prowadzoną przez Dyrektora Wykonawczego 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.

## 5.5. Ryzyka związane ze zrównoważonym rozwojem Grupy TAURON

Ryzyka związane ze zrównoważonym rozwojem Grupy TAURON klasyfikowane są zgodnie z Modelem ryzyk opisanych w punkcie 5.4.6. Wydzielono następujące kategorie ryzyk związanych z rozwojem Grupy TAURON:

1) Ryzyko społeczne
2) Ryzyko związane ze zmianami klimatu
3) Ryzyko zarządzania kapitałem ludzkim
4) Ryzyko BHP
5) Ryzyko komunikacji wewnętrznej
6) Ryzyko środowiskowe
7) Ryzyko procesu zakupowego
8) Ryzyko prawne
9) Ryzyko Compliance

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

### 5.5.1. Ryzyko społeczne

Tabela nr 68 przedstawia Ryzyko społeczne zidentyfikowane w Grupie Kapitałowej TAURON. Zgodnie z opisanym w punkcie 5.4.6 Modelem ryzyk, Ryzyko społeczne zakwalifikowano do kategorii: Ryzyko operacyjne/Pracownicy i kultura organizacyjna.

*Tabela nr 68. 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. | ➔ | • Przyjęcie i realizacja PRO Klienckiej Polityki Społecznej.<br>• Prowadzenie dialogu z klientami, w tym badanie zadowolenia klientów, dopasowanie oferty produktowej do ich potrzeb, dbanie o wysoki poziom obsługi klientów.<br>• Budowanie relacji z klientami i otoczeniem rynkowym.<br>• Odpowiedzialność za produkt, w tym za jakość i bezpieczeństwo dostaw, dopasowanie oferty produktowej do oczekiwań klientów.<br>• Ochrona prywatności i bezpieczeństwa danych osobowych klientów.<br>• Wdrażanie narzędzi wspierających realizację klienckiej polityki społecznej.<br>• Standaryzacja wzorów umów z klientami i ich dostosowywanie do |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | zmian w przepisach prawa oraz optymalizacja procesów sprzedażowych i obsługowych.<br><br>• 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. | ➔ | • Wdrożenie i realizacja planu projektów CSR, w którym określone są wszystkie działania wraz z ich uzasadnieniem.<br><br>• Wdrożenie i stosowanie dokumentu pn. Zasady prowadzenia projektów z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) w Grupie TAURON.<br><br>• 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. | ➔ | • Nadzorowanie procesu ustalania metodologii przeprowadzania akcji promocyjnych i sponsoringowych, zatwierdzanie przez upoważnione obszary kluczowych działań.<br><br>• Wdrożenie Systemu Identyfikacji Wizualnej, powołanie Zespołu odpowiedzialnego za ocenę i zatwierdzanie projektów wizerunkowych. |

## 5.5.2. Ryzyko związane ze zmianami klimatu

Skuteczne przeciwdziałanie zmianom klimatu oraz zrównoważony rozwój, to jedne 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 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 związane z przejściem - obejmujące ryzyka wynikające z transformacji na gospodarkę niskoemisyjną i odporną na zmiany klimatu; na przykład regulacyjne, finansowe, społeczne, technologiczne.

### 5.5.2.1. Ryzyko fizyczne

Tabela nr 69 przedstawia Ryzyko fizyczne związane ze zmianami klimatu zidentyfikowane w Grupie Kapitałowej TAURON. Zgodnie z opisanym w punkcie 5.4.6 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 69. 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:<br><br>- częstym występowania 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),<br>- 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.<br><br>Skutkiem materializacji ryzyka są również:<br><br>- 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,<br>- gwałtowne wahania poziomu cen rynkowych wynikających z występowania ekstremalnych temperatur wpływających na poziomy zapotrzebowania i możliwości jego pokrycia po stronie podażowej,<br>- konieczność wyłączenia pojedynczych bloków energetycznych w związku ze zbyt niskim poziomem wody w rzekach, z których wykorzystuje się wodę do chłodzenia bloków.<br><br>Ryzyko obejmuje zidentyfikowane i zarządzane w Grupie TAURON ryzyka: środowiskowe (w kontekście nadmiernego wpływu na klimat), pogodowe, majątku firmy oraz ryzyko rynkowe. | → | • Przyjęcie i wdrożenie Polityki Klimatycznej Grupy TAURON.<br><br>• Prowadzenie działalności biznesowej oddziaływującej na klimat zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju.<br><br>• Utrzymywanie wymaganego poziomu sprawności urządzeń redukujących zanieczyszczenia.<br><br>• Częsta ocena zgodności działań z wymaganiami prawnymi w zakresie wpływu na klimat.<br><br>• 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.<br><br>• Optymalizacja nakładów inwestycyjnych na odtworzenie majątku, czynne monitorowanie stanu maszyn, urządzeń i instalacji.<br><br>• Podnoszenie kwalifikacji zawodowych i kultury pracy pracowników poprzez organizowanie kursów i szkoleń.<br><br>• Reagowanie na sytuację awaryjną poprzez obsługę techniczną oraz automatykę zabezpieczającą.<br><br>• Ubezpieczenie majątku od zdarzeń losowych (z wyłączeniem majątku pod ziemią).<br><br>• Wprowadzenie narzędzi informatycznych w obszarze doskonalenia monitoringu i zarządzania wskaźnikami awaryjności.<br><br>• 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:<br><br>- 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,<br><br>- zmniejszeniem, szczególnie latem, poziomu wód w rzekach i zbiornikach wodnych oraz wzrostem ich temperatury, co generuje spadek sprawności jednostek wytwórczych oraz zmniejszenie dyspozycyjności bloków co w okresie występowania pików energetycznych. Powyższe | → | • Bieżąca aktualizacja oferty, wprowadzenie do sprzedaży produktów typu multipakiet.<br><br>• Prowadzenie działań marketingowych, pozyskiwanie nowych klientów.<br><br>• Działania skupione na utrzymaniu aktualnych klientów i odzyskaniu utraconych.<br><br>• Codzienny pomiar i raportowanie pozycji portfelowych. |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | może doprowadzić w skrajnym scenariuszu do blackoutu,<br><br>- 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,<br><br>- zwiększoną awaryjnością maszyn i urządzeń stanowiących majątek spółek Grupy TAURON z uwagi na trwałe zmiany klimatu – np. długotrwałe susze, ocieplenie klimatu.<br><br>Ryzyko obejmuje zidentyfikowane i zarządzane w Grupie TAURON ryzyka: wolumenu i marży, majątku firmy oraz ryzyko rynkowe. | | |

### 5.5.2.2. Ryzyko klimatu związane z przejściem

Tabela nr 70 przedstawia Ryzyko klimatu związane z przejściem zidentyfikowane w Grupie Kapitałowej TAURON. Zgodnie z opisanym w punkcie 5.4.6 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 70. 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 (konieczność dostosowania firmy do wyzwań wynikających ze zmian klimatu, w tym dostosowania technologicznego do światowych rozwiązań niskoemisyjnych).<br><br>Skutki ryzyka obejmują kwestie reputacji, technologii, polityki i regulacji, a także kwestie rynkowe. W szczególności skutkami ryzyka mogą być:<br><br>- 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,<br><br>- 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,<br><br>- utrudnienia lub wzrost kosztów pozyskania kapitału do finansowania działalności opartej na paliwach kopalnych, | ↗<br><br>■ | • Stosowanie Polityki Klimatycznej Grupy TAURON.<br><br>• Określenie, aktualizacja i realizacja Strategii Grupy TAURON.<br><br>• Aktualizacja Strategicznej Agendy Badawczej Grupy TAURON.<br><br>• Dostosowanie Strategii Inwestycyjnej Grupy TAURON do wytycznych wynikających z Polityki Klimatycznej.<br><br>• Bieżąca analiza projektów rozporządzeń i ustaw.<br><br>• Aktywny udział w pracach zespołów opiniujących projekty i proponujących optymalne rozwiązania.<br><br>• Stopniowe dostosowywanie majątku produkcyjnego i mixu energetycznego Grupy TAURON do wytwarzania energii odnawialnej oraz zero i niskoemisyjnych technologii wytwarzania energii elektrycznej.<br><br>• Stopniowe wycofywanie antropogenicznych źródeł emisji gazów cieplarnianych pochodzących z paliw kopalnych poprzez rozwój energetyki odnawialnej oraz zero i niskoemisyjnych technologii wytwarzania energii elektrycznej.<br><br>• Aktywne poszukiwanie rozwiązań technicznych i organizacyjnych minimalizujących wpływ działalności Grupy TAURON na zmiany klimatu. |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | - utrata reputacji z tytułu zaangażowania w paliwa kopalne,<br><br>- konieczność transformacji majątku i w konsekwencji konieczność ponoszenia dodatkowych nakładów na skutek zmian klimatycznych,<br><br>- utrudnienie lub wzrost kosztów ubezpieczenia majątku opartego na paliwach kopalnych,<br><br>- wzrost kosztów opłat środowiskowych oraz konieczność poniesienia dodatkowych nakładów inwestycyjnych na dostosowanie majątku do wymogów środowiskowych,<br><br>- wzrost ceny uprawnień do emisji $CO_2$ i w konsekwencji spadek marży w segmencie energetyki konwencjonalnej,<br><br>- spadek zapotrzebowania na energię w wyniku efektywności energetycznej i rozwoju energetyki prosumenckiej,<br><br>- spadek zapotrzebowania na dotychczas oferowane produkty oferowane przez spółki Grupy TAURON,<br><br>- ograniczenie lub wyłączenie działalności opartej o paliwa kopalne i węglany,<br><br>- konieczność restrukturyzacji zatrudnienia wynikająca ze zmiany profilu działalności,<br><br>- utrudnienia procedur administracyjnych z udziałem społeczeństwa przez organizacje pozarządowe,<br><br>- spadek wartości przedsiębiorstwa,<br><br>- niemożność zaspokojenia oczekiwań rynku w wyniku braku oczekiwanych produktów w portfelu.<br><br>Ryzyko obejmuje zidentyfikowane i zarządzane w Grupie TAURON ryzyka: zmian klimatu, reputacji, regulacyjne, wolumenu i marży, rynkowe, pozyskania finansowania, majątku firmy, kadrowe. | | |

## 5.5.3. Ryzyko zarządzania kapitałem ludzkim

Tabela nr 71 przedstawia Ryzyko zarządzania kapitałem ludzkim zidentyfikowane w Grupie Kapitałowej TAURON. Zgodnie z opisanym w punkcie 5.4.6 Modelem ryzyk, Ryzyko zarządzania kapitałem ludzkim zakwalifikowano do kategorii: Ryzyko operacyjne/Pracownicy i kultura organizacyjna.

*Tabela nr 71. 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 | ➔ | • Przyjęcie i realizacja Polityki Rekrutacji, Selekcji i Adaptacji Pracowników.<br><br>• Przyjęcie i realizacja Polityki przestrzegania Zasad Etyki praz przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji. |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | 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. | | • Dbałość o rozwój kompetencji pracowników, w tym poprzez udział w szkoleniach.<br>• Prowadzenie konsultacji z organizacjami społecznymi w Grupie Kapitałowej TAURON.<br>• Realizacja polityki kadrowej w oparciu o Model Kompetencyjny oraz obowiązujące regulacje w zakresie wynagrodzeń i prawa pracy (Regulamin Wynagradzania, ZUZP, Regulamin Pracy).<br>• Przyjęcie i wdrożenie Polityki Różnorodności.<br>• Przyjęcie i wdrożenie Polityki Poszanowania Praw Człowieka. |

## 5.5.4. Ryzyko BHP

Tabela nr 72 przedstawia Ryzyko BHP zidentyfikowane w Grupie Kapitałowej TAURON. Zgodnie z opisanym w punkcie 5.4.6 Modelem ryzyk, Ryzyko BHP zakwalifikowano do kategorii: Ryzyko operacyjne/Pracownicy i kultura organizacyjna.

*Tabela nr 72. 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. | ➔ | • Priorytetyzacja bezpieczeństwa pracowników, klientów, wykonawców i interesariuszy w podejmowanych działaniach biznesowych.<br>• Przyjęcie i realizacja Polityki BHP Grupy TAURON.<br>• Zapewnianie optymalnych warunków pracy.<br>• Prowadzenie aktywnego monitorowania warunków pracy oraz poprawności jej organizacji.<br>• Podnoszenie kwalifikacji pracowników w zakresie poprawy bezpieczeństwa pracy.<br>• 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. | ↗ | • Monitoring stanu zagrożenia epidemiologicznego w Grupie TAURON.<br>• Gromadzenie informacji o zagrożeniach oraz identyfikacja potencjalnych zagrożeń dla bezpieczeństwa pracowników spółek Grupy TAURON.<br>• Opracowywanie i rekomendowanie rozwiązań zmierzających do obniżenia poziomu zagrożenia dla zasobów Grupy TAURON.<br>• Bieżące monitorowanie ryzyka dostępności pracowników i usług |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | świadczonych przez spółki Grupy TAURON.<br><br>• Rekomendowanie rozwiązań zmierzających do ograniczenia skutków materializacji zagrożenia dla zasobów Grupy TAURON.<br><br>• Przygotowywanie i opiniowanie treści komunikatów rozpowszechnianych na poziomie Grupy TAURON i TAURON Polska Energia S.A.<br><br>• Stosowanie testów przesiewowych.<br><br>• Przygotowywanie planów awaryjnych na wypadek utraty kluczowych pracowników Grupy.<br><br>• Opracowanie rezerwowych planów utrzymania ciągłości działania.<br><br>• Podejmowanie działań handlowych celem bieżącego bilansowania pozycji zakupowej względem obserwowanych spadków wolumenu sprzedaży energii elektrycznej.<br><br>• Wykorzystanie szans rynkowych celem zabezpieczenia pozycji w obszarze Wytwarzania (odkupy).<br><br>• Wykorzystanie mechanizmów tarczy antykryzysowej.<br><br>• Zwiększenie częstotliwości monitoringu należności przeterminowanych.<br><br>• Wprowadzenie dodatkowych wytycznych w zakresie podejmowania ryzyka kredytowego i rozszerzenie zakresu badania kondycji finansowej klientów.<br><br>• Wprowadzenie mechanizmu monitoringu i limitowania wydatków. |

## 5.5.5. Ryzyko komunikacji wewnętrznej

Tabela nr 73 przedstawia Ryzyko komunikacji wewnętrznej zidentyfikowane w Grupie Kapitałowej TAURON. Zgodnie z opisanym w punkcie 5.4.6 Modelem ryzyk, Ryzyko komunikacji wewnętrznej zakwalifikowano do kategorii: Ryzyko operacyjne/Pracownicy i kultura organizacyjna.

*Tabela nr 73. 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 wyniki braku rzetelnej informacji, utratę zaufania wobec pracodawcy lub kary administracyjne. | ➔<br><br>■ | • Budowanie relacji ze stroną społeczną w Grupie Kapitałowej TAURON i ścisła współpraca z Rzecznikiem Dialogu Społecznego.<br><br>• Wykorzystywanie i rozwój dostępnych narzędzi komunikacji w celu przekazywania istotnych informacji do pracowników Grupy Kapitałowej TAURON.<br><br>• Przy przekazywaniu istotnych informacji - organizacja spotkań bezpośrednich kadry zarządzającej z pracownikami.<br><br>• Bieżące monitorowanie sytuacji i zdarzeń w spółkach Grupy Kapitałowej TAURON mogących |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | wywołać niepokój społeczny.<br><br>• Cykliczne spotkania z przedstawicielami spółek zajmującymi się komunikacją wewnętrzną w celu wymiany informacji.<br><br>• Opracowanie Strategii komunikacyjnej dla Grupy TAURON. |

## 5.5.6. Ryzyko środowiskowe

Tabela nr 74. przedstawia Ryzyko środowiskowe zidentyfikowane w Grupie Kapitałowej TAURON. Zgodnie z opisanym w punkcie 5.4.6 Modelem ryzyk, Ryzyko środowiskowe zakwalifikowano do kategorii: Ryzyko operacyjne/Technologia i infrastruktura.

*Tabela nr 74. 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, uszkodzeniem, zakłóceniom lub awariom instalacji lub urządzeń skutkującym negatywnie na środowisko.<br><br>Ryzyko wiąże się również z możliwością:<br><br>- braku aktualności decyzji środowiskowych,<br><br>- deponowaniem odpadów w miejscach do tego nieprzeznaczonych lub niezgodnie z warunkami eksploatacji obiektów do tego przeznaczonych,<br><br>- wystąpienia sytuacji kryzysowej: np. pożar, przemieszczenie mas ziemnych, zjawiska ekstremalne,<br><br>- wykorzystaniem odpadów niezgodnie z dopuszczonym kierunkiem przeznaczenia,<br><br>- brak właściwych zabezpieczeń ograniczających negatywny wpływ działalności Grupy TAURON na środowisko,<br><br>- uwolnieniem substancji niebezpiecznych do środowiska,<br><br>- protestów społecznych.<br><br>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 | ➔<br><br>■ | • Przyjęcie i wdrożenie Polityki Środowiskowej Grupy TAURON.<br><br>• Prowadzenie działalności biznesowej oddziaływującej na środowisko zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju.<br><br>• Prowadzenie i intensyfikacja działań w kierunku zwiększenia wykorzystania odpadów UPS/UPW.<br><br>• Dążenie do maksymalizacji zagospodarowania wytwarzanych odpadów poprodukcyjnych we wszystkich zakładach górniczych Grupy TAURON.<br><br>• Dążenie do optymalnej gospodarki zasobami wodnymi.<br><br>• Bieżący nadzór nad dotrzymaniem warunków decyzji środowiskowych.<br><br>• Utrzymywanie wymaganego poziomu sprawności urządzeń redukujących zanieczyszczenia.<br><br>• Częsta ocena zgodności działań z wymaganiami prawnymi w zakresie ochrony środowiska.<br><br>• Realizacja inwestycji ze sfery ochrony środowiska w celu minimalizacji skutków niekorzystnego wpływu prowadzonej działalności wydobywczej i przeróbczej na środowisko i klimat.<br><br>• Aktywne poszukiwanie rozwiązań technicznych i organizacyjnych minimalizujących wpływ działalności Grupy TAURON na zmiany klimatu. |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | z zaostrzenia polityki klimatycznej Unii Europejskiej | | |

## 5.5.7. Ryzyko procesu zakupowego

Tabela nr 75 przedstawia Ryzyko procesu zakupowego zidentyfikowane w Grupie Kapitałowej TAURON. Zgodnie z opisanym w punkcie 5.4.6 Modelem ryzyk, Ryzyko procesu zakupowego zakwalifikowano do kategorii: Ryzyko operacyjne/Klienci i kontrahenci.

*Tabela nr 75. 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. | ➔ | • Przyjęcie i wdrożenie Kodeksu Postępowania dla Kontrahentów Grupy TAURON.<br>• Przyjęcie i realizacja Polityki Antykorupcyjnej Grupy TAURON.<br>• Przyjęcie i realizacja Polityki Poszanowania Praw Człowieka.<br>• Standaryzacja zasad prowadzenia postępowań w procesie zakupowym i jego transparentność.<br>• Budowanie trwałych relacji z kontrahentami, opartych na zaufaniu i wzajemnym szacunku.<br>• 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.<br>• Stosowanie wzorców umów i klauzul standardowych do umów w zakresie przestrzegania praw człowieka przez partnerów biznesowych Grupy Kapitałowej TAURON. |

## 5.5.8. Ryzyko prawne

Tabela nr 76 przedstawia Ryzyko prawne zidentyfikowane w Grupie Kapitałowej TAURON. Zgodnie z opisanym w punkcie 5.4.6 Modelem ryzyk, Ryzyko prawne zakwalifikowano do kategorii: Ryzyko operacyjne/Otoczenie.

*Tabela nr 76. 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. | ➔ | • Stały monitoring otoczenia prawnego i zmian przepisów prawa, w tym z zakresu zagadnień społecznych, poszanowania praw człowieka, przeciwdziałania korupcji, ochrony środowiska i zagadnień pracowniczych.<br>• Wdrażanie wymaganych zmian do regulacji wewnętrznych.<br>• Powoływanie grup roboczych mających na celu przygotowanie i wdrożenie wymaganych zmian wynikających z otoczenia prawnego.<br>• Stała współpraca z organami nadzorującymi rynek energii i rynek kapitałowy.<br>• Konsultacje z jednostkami organizacyjnymi z zakresu projektowanych regulacji kluczowych dla obszaru zgodności.<br>• Szkolenia pracowników ze znajomości przepisów prawa i regulacji wewnętrznych. |

## 5.5.9. Ryzyko Compliance

Tabela nr 77 przedstawia Ryzyko Compliance zidentyfikowane w Grupie Kapitałowej TAURON. Zgodnie z opisanym w punkcie 5.4.6 Modelem ryzyk, Ryzyko Compliance zakwalifikowano do kategorii: Ryzyko operacyjne/Ryzyko Compliance.

*Tabela nr 77. 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. | ➔ | • Działania edukacyjne i szkoleniowe wśród pracowników, w tym obowiązkowe szkolenie e-learnignowe w zakresie Systemu Zarządzania Zgodnością w Grupie TAURON.<br>• Efektywne stosowanie w organizacji systemu zgłaszania nadużyć (whistleblowing system), umożliwiającego zgłaszanie potencjalnych przypadków nadużyć przez pracowników Grupy TAURON do bezpośredniego przełożonego, Komisji Etyki, Pełnomocnikowi ds. Zgodności/ Koordynatorowi ds. Zgodności lub poprzez formularz zgłoszenia nadużyć na stronie http://www.tauron.pl/.<br>• Prowadzenie postępowań wyjaśniających przez Pełnomocnika ds. Zgodności lub Koordynatorów ds. Zgodności.<br>• Budowa kultury organizacyjnej opartej na wartościach i zasadach Grupy TAURON.<br>• Przyjęcie i realizacja Polityki Antykorupcyjnej Grupy TAURON.<br>• Przyjęcie i realizacja Kodeksu Odpowiedzialnego Biznesu Grupy TAURON. |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | • Przyjęcie i realizacja 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. | ➔ | • Podnoszenie świadomości pracowników poprzez szkolenia i kampanie informacyjne o istniejących zagrożeniach nadużyć zewnętrznych.<br>• Przyjęcie i wdrożenie Kodeksu Postępowania dla Kontrahentów Spółek Grupy TAURON.<br>• Wdrożenie klauzul antykorupcyjnych do umów z kontrahentami.<br>• Przyjęcie i realizacja Polityki Antykorupcyjnej Grupy TAURON.<br>• 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/.<br>• Monitoring współpracy z kontrahentami oraz badanie ich wiarygodności w Grupie TAURON.<br>• Propagowanie najlepszych praktyk, doskonalenie procedur, prowadzenie szkoleń oraz stosowanie Kodeksu Odpowiedzialnego Biznesu Etyki Biznesowej Grupy TAURON i funkcjonowanie systemu zgłaszania nadużyć.<br>• Budowa 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. | ➔ | • Podnoszenie świadomości pracowników poprzez szkolenia i kampanie informacyjne o istniejących zagrożeniach nadużyć zewnętrznych.<br>• Przyjęcie i wdrożenie Kodeksu Postępowania dla Kontrahentów Spółek Grupy TAURON.<br>• Wdrożenie klauzul antykorupcyjnych do umów z kontrahentami.<br>• Przyjęcie i realizacja Polityki Antykorupcyjnej Grupy TAURON.<br>• 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/.<br>• Monitoring współpracy z kontrahentami oraz badanie ich wiarygodności w Grupie TAURON.<br>• Propagowanie najlepszych praktyk, doskonalenie procedur, prowadzenie szkoleń oraz stosowanie Kodeksu Odpowiedzialnego Biznesu Etyki Biznesowej Grupy TAURON i funkcjonowanie systemu zgłaszania nadużyć. |

## 5.6. Profilowe wskaźniki GRI opisane w niniejszym rozdziale

- GRI 102-15Kluczowy wpływ, ryzyka i szanse
- 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.

# 6.INDEKS 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
- 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 2021 roku

| | |
|---|---|
| Marek Wadowski - pełniący obowiązki Prezes Zarządu<br>Wiceprezes Zarządu | Podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym |
| Jerzy Topolski - Wiceprezes Zarządu | Podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym |