

Obszar społeczny i pracowniczy

Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)

Kultura organizacyjna Grupy opiera się przede wszystkim na stałym doskonaleniu środowiska pracy poprzez zapewnienie bezpieczeństwa pracowników a także pracowników podwykonawców i gości przebywających na terenie Spółek. Naszym celem jest „zero wypadków” zarówno wśród pracowników jak i podwykonawców.

W dniu 3 kwietnia 2019 r. Zarząd KOGENERACJI S.A. przyjął Deklarację Polityki Jakości, Deklarację Polityki Środowiskowej i Deklarację Polityki Bezpieczeństwa i Higieny Pracy. Rozwinięciem polityk ZSZ w obszarze bezpieczeństwa są Polityki BHP w każdej ze spółek.

Polityka BHP oparta jest na przekonaniach:

- można zapobiec wszystkim wypadkom i poważnym awariom,
- żadna praca nie jest tak ważna, żadna usługa nie jest tak pilna, aby nie móc poświęcić jej tyle czasu, ile potrzeba, aby bezpiecznie wykonać wszystkie czynności,
- bezpieczne podejście do pracy jest zasadniczym elementem profesjonalizmu,
- wysoka kultura techniczna jest niezbędna do zapewnienia bezpieczeństwa i niezawodności urządzeń instalacji,
- wysoki poziom bezpieczeństwa jest istotnym warunkiem trwałego sukcesu w biznesie.

Tabela. Całkowita liczba wypadków związanych z pracą

	KOGENERACJA S.A.		EC Zielona Góra S.A.	
	Za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2020 r.	Za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2019 r.	Za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2020 r.	Za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2019 r.
Liczba wypadków przy pracy pracowników	1	0	1	0
Wypadki śmiertelne	0	0	0	0
Wypadki zbiorowe	0	0	0	0
Wskaźnik częstotliwości wypadków pracownicy*	1,7	0,0	4,2	0,0
Wskaźnik absencji**	0,0	0,0	0,2	0,0
Liczba wypadków przy pracy podwykonawców	4	2	1	1

*wskaźnik częstotliwości wypadków pracownicy = liczba wypadków ze stratą dnia * 1 000 000 godzin/liczba przepracowanych godzin

***wskaźnik absencji = ilość godzin absencji / 1 000 przepracowanych godzin*

■ Ocena i monitoring bezpieczeństwa

Grupa KOGENERACJA dąży do ograniczania ryzyka związanego z bezpieczeństwem pracy dzięki kreowaniu kultury bezpieczeństwa. Osiągnięte jest to m.in. przez:

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

By móc dokonać pełnej oceny postępów w rozwoju kultury bezpieczeństwa, Grupa w 2010 r. wdrożyła system audytów kultury bezpieczeństwa. Audyty obejmują 13 obszarów działalności, m.in. zarządzanie bezpieczeństwem, efektywną komunikację, procedury i standardy jakości oraz zaangażowanie kierownictwa. Kultura bezpieczeństwa jest oceniana w pięciostopniowej skali. Oznacza to efektywne wykorzystanie systemów zarządzania bezpieczeństwem oraz ich systematyczny rozwój.

■ Bezpieczeństwo elementem oceny pracowniczej

Działania w zakresie bezpieczeństwa są jednym z istotnych wskaźników oceny jakości pracy pracowników. Z drugiej strony pracownicy co roku oceniają środowisko pracy pod względem BHP w ankiecie satysfakcji, np. priorytetowość kwestii bezpieczeństwa czy zaangażowanie bezpośredniego przełożonego w zapobieganie zagrożeniom w zakresie BHP.

■ Wizyty Menedżerskie w terenie (WMT)

System obserwacji menedżerskich w terenie ma na celu identyfikację i eliminowanie niewłaściwych warunków oraz działań, które mogą być przyczyną groźnych incydentów. Efekt wizyt (pozytywny jak i negatywny) jest rejestrowany w systemie informatycznym. Takie usystematyzowanie obserwacji pozwala monitorować zagrożenia BHP i dostosować działania zapobiegawcze.

■ Centrum szkoleniowe 0 wypadków

W 2017 r. w lokalizacjach spółek Grupy (Wrocław, Zielona Góra) powstało Centrum 0 wypadków, utworzone w ramach programu Partnerstwo dla Bezpieczeństwa, którego celem jest zwiększanie świadomości w obszarze BHP głównie wśród pracowników firm zewnętrznych.

■ Metody promowania BHP

Grupa wdraża programy rozwoju pracowników w obszarze BHP: Pracuj z głową oraz konkursy wiedzy o bezpieczeństwie w pracy a także Ankiety oceny kultury bezpieczeństwa.

Polityki i zarządzanie obszarem pracowniczym

W 2018 r. Grupa wdrożyła politykę personalną Strategia Zarządzania Kapitałem Ludzkim w Grupie PGE, której cele są monitorowane. Niezależnymi dokumentami regulującymi zasady wynagradzania pracowników w spółkach Grupy są: Zakładowy Układy Zbiorowy Pracy, Regulaminy Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, dodatkowe regulaminy i porozumienia ze stroną społeczną oraz Procedury Ogólne stanowiące rozwinięcie Strategii Zarządzania Kapitałem Ludzkim.

Spółki prowadzą wśród pracowników cykliczne badania dotyczące nastrojów, satysfakcji, których wynik stanowi przedmiot dalszych analiz oraz działań naprawczych. Wyniki ankiety przedstawiane są wszystkim pracownikom oraz stanowią jeden z kluczowych elementów oceny członków zarządu KOGENERACJI S.A. i EC Zielona Góra S.A.

Spółki Grupy oferują dodatkową opiekę medyczną dla wszystkich pracowników, Pracowniczy Program Emerytalny, częściową refundację kosztów zajęć sportowych czy wydarzeń kulturalnych.

Ponadto Jednostka Dominująca przyjęła uporządkowane podejście do zarządzania różnorodnością, jednak nie uregulowała tej problematyki w sposób formalny. Podejmowane były działania skierowane do wybranych grup pracowniczych (Program Dobrowolnych Odejść). W 2017 r. w KOGENERACJI S.A. wprowadzono ruchomy czas pracy na stanowiskach jednozmianowych.

Relacje ze stroną pracowniczą

Dialog społeczny jest preferowanym sposobem konsultacji z pracownikami. KOGENERACJA S.A. i EC Zielona Góra S.A. działają w tym w tym zakresie samodzielnie i niezależnie.

W KOGENERACJI S.A. pracownicy zrzeszeni są w 5 organizacjach związkowych:

- Międzyzakładowa Organizacja Związkowa Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego,
- Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność”,
- Międzyzakładowa Organizacja Związkowa Związku Zawodowego Energetyków,
- Międzyzakładowa Organizacja Związku Zawodowego Pracowników Kadrowych,
- Międzyzakładowa Organizacja Związkowa Pracowników Grupy Kapitałowej PGE.

W EC Zielona Góra S.A. pracownicy zrzeszeni są w 4 organizacjach związkowych:

- Międzyzakładowa Komisja Związkowa NSZZ Solidarność Elektrociepłowni „Zielona Góra” S.A.,
- Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego Elektrociepłowni „Zielona Góra”

S.A.,

- Związek Zawodowy „Alternatywa” Elektrociepłowni „Zielona Góra” S.A.,
- Międzyzakładowa Organizacja Związkowa Pracowników Grupy Kapitałowej PGE.

Tabela. Pracownicy objęci układem zbiorowym

	KOGENERACJA S.A.		EC Zielona Góra S.A.	
	Za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2020 r.	Za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2019 r.	Za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2020 r.	Za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2019 r.
Liczba pracowników objętych układem zbiorowym	401	353	137	132
Procent pracowników objętych układem zbiorowym	99	99	95	95

Rozwój i edukacja

Dla wszystkich pracowników Grupy dostępne są szkolenia z szerokiego zakresu tematów: zawodowe, BHP, doskonalenie umiejętności miękkich, informatyczne, menedżerskie oraz z zakresu systemów zarządzania. Zakres szkoleń jest ustalany podczas corocznych rozmów indywidualnych. Grupa oferuje częściową lub pełną refundację kosztów nauki w szkołach wyższych. Zasady szkoleń reguluje procedura: Zasady Szkoleń i Rozwoju w GK PGE.

Tabela. Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku i koszty szkoleń

	KOGENERACJA S.A.		EC Zielona Góra S.A.	
	Za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2020 r.	Za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2019 r.	Za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2020 r.	Za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2019 r.
Liczba godzin szkoleń	6 355	5 442	3 121	1 537
Koszty szkoleń	177	319	80	166
Koszty szkoleń na zatrudnionego (w zł)	436	897	562	1 200
Liczba pracowników przeszkolonych	418	340	152	123
Liczba godzin szkoleń na zatrudnionego	16	15	21	11

Tabela. Średnia liczba dni szkoleniowych w podziale na strukturę zatrudnienia

	KOGENERACJA S.A.		EC Zielona Góra S.A.	
	Za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2020 r.	Za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2019 r.	Za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2020 r.	Za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2019 r.
Liczba dni szkoleniowych w roku na pracownika	2,0	1,9	2,8	1,4
Kierownictwo wyższego szczebla	1,6	7,0	2,1	4,8
Stanowiska kierownicze	3,2	2,1	1,9	2,2
Eksperti, specjaliści	2,1	1,9	2,8	1,0
Pracownicy administracyjni	3,6	1,1	2,6	-
Pracownicy produkcyjni	4,0	1,8	2,8	1,0

Pracownicy podlegają corocznej ocenie kompetencji. Proces jest regulowany w procedurach: *Ocena kompetencji w GK PGE* oraz *Procedura oceny okresowej i monitoringu oceny okresowej*. Wyniki okresowych rozmów oceniających są podstawą do ustalania potrzeb szkoleniowych i rozwojowych pracowników.

Tabela. Procent pracowników podlegających regularnej ocenie

	KOGENERACJA S.A.		EC Zielona Góra S.A.	
	Za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2020 r.	Za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2019 r.	Za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2020 r.	Za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2019 r.
Pracownicy podlegający ocenie	405	356	137	132
Procent pracowników objętych oceną	100	99	95	95

Poziom zatrudnienia

Zasady, odpowiedzialności i przebieg procesu rekrutacji oraz narzędzia wykorzystywane podczas procesu rekrutacji zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, Kodeksem Etyki oraz zasadami dotyczącymi zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu określa procedura ogólna: Korporacyjne zasady zatrudniania w GK PGE.

Instrukcje: *Zasady zatrudniania i zmiany warunków zatrudnienia* oraz *Rekrutacja pracowników określają schemat postępowania w procesie zatrudniania a procedura ogólna Korporacyjne zasady zatrudniania w GK PGE* ustala zasady procesu adaptacji pracowników nowozatrudnionych lub zmieniających stanowisko.

Tabela. Liczba pracowników wg typu zatrudnienia i rodzaju umowy o pracę w

podziale na płeć (w osobach)

	KOGENERACJA S.A.				EC Zielona Góra S.A.			
	Na dzień 31 grudnia 2020 r.		Na dzień 31 grudnia 2019 r.		Na dzień 31 grudnia 2020 r.		Na dzień 31 grudnia 2019 r.	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Pracownicy zatrudnieni na:								
pełen etat	59	346	53	305	35	108	31	107
niepełny etat	0	0	0	0	1	0	1	0
czas nieokreślony	52	333	50	292	33	101	27	96
czas określony	7	13	3	13	3	7	5	11
Umowy zlecenie	0	0	0	0	0	0	0	0
Umowy o dzieło	0	0	0	0	0	0	0	0
Liczba pracowników wg płci	59	346	53	305	36	108	32	107
Łączna liczba pracowników wg etatów		405		358		144		139
Umowy o świadczenie usług zarządzania - samozatrudnienie	-	2	-	2	-	2	-	2

Tabela. Liczba i udział pracowników nowo zatrudnionych i pracowników, którzy odeszli z pracy

	KOGENERACJA S.A.		EC Zielona Góra S.A.	
	Na dzień 31 grudnia 2020 r.	Na dzień 31 grudnia 2019 r.	Na dzień 31 grudnia 2020 r.	Na dzień 31 grudnia 2019 r.
Łączna liczba pracowników nowo zatrudnionych*	74	33	12	13
Kobiety	14	4	4	5
Mężczyźni	60	29	8	8
<30 lat	11	11	4	0
30-50 lat	41	21	7	13
>50 lat	22	1	1	0
Udział pracowników nowo zatrudnionych (%)	18	9	9	9
Kobiety	3	1	3	4
Mężczyźni	15	8	6	5
<30 lat	3	3	3	0
30-50 lat	10	6	5	9
>50 lat	5	0	1	0
Łączna liczba pracowników, którzy odeszli z pracy	26	35	5	8
Kobiety	7	7	0	6

	KOGENERACJA S.A.		EC Zielona Góra S.A.	
Mężczyźni	19	28	5	2
<30 lat	1	4	0	0
30-50 lat	7	7	0	4
>50 lat	18	24	5	4
Udział pracowników, którzy odeszli z pracy (%)	6	10	3	6
Kobiety	2	2	0	4
Mężczyźni	4	8	3	2
<30 lat	0	0	0	0
30-50 lat	2	3	0	3
>50 lat	4	7	3	3

**W związku z włączeniem w struktury PGE Energia Ciepła S.A. sześciu elektrociepłowni w ramach Programu Integracji Aktywów w 2020 r., opracowano nowy jednolity model zarządzania majątkiem produkcyjnym ze wskazaniem kluczowych funkcji należących do obszarów związanych z lokalnym nadzorem inżynierii. W celu usprawnienia procesu zarządzania majątkiem produkcyjnym funkcje realizowane przez Centralny Departament Inżynierii w PGE Energia Ciepła S.A. zostały przekazane do spółek. Pracownicy przeszli do nowego pracodawcy w trybie art. 231 Kodeksu pracy i zostali wykazani w wierszu łączna liczba pracowników nowo zatrudnionych: 45 osób w Spółce i 5 osób w spółce zależnej.*

Zarządzanie różnorodnością

Działania na rzecz różnorodności oznaczają wszelkie formy aktywności zmierzające do akceptacji i efektywnego wykorzystania w organizacji różnorodności, tj. różnic m.in. w takich aspektach jak: płeć, wiek, pochodzenie, zdolności i wygląd, religia i opinie, orientacja seksualna, niepełnosprawność, czy równowaga pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym.

Promując ideę różnorodności, KOGENERACJA S.A. pragnie w szczególny sposób zwrócić uwagę swoich pracowników na cztery kwestie:

- równość pozycji kobiet i mężczyzn,
- różnorodność wiekowa w pracy,
- równowaga pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym,
- zawodowa integracja niepełnosprawnych.

Celem zarządzania różnorodnością jest stworzenie środowiska pracy atrakcyjnego dla rozwoju zawodowego i osobistego oraz budowa atmosfery szacunku i tolerancji dla różnorodności, co przyczynia się do efektywności organizacji i rozwijania zdolności do innowacji, a także jest realizacją odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstwa.

Spółka podejmuje działania skierowane do wybranych grup pracowniczych:

- spółka przyjęła zasadę różnorodności w procesie rekrutacji,
- projekt Energetyczna Kariera, będący odpowiedzią na wymianę pokoleniową w Spółce.

Spółka komunikuje wewnętrznie i zewnętrznie swoje podejście do zagadnienia różnorodności:

- KOGENERACJA S.A. jest sygnatariuszem Karty Różnorodności czyli międzynarodowej inicjatywy promowanej przez Komisję Europejską, która zobowiązuje organizacje do prowadzenia polityki równego traktowania i zarządzania różnorodnością, zapewnienia równości w zakresie dostępu do awansów i szkoleń, a także aktywnego przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy,
- wdrożono monitorowanie i raportowanie w podziale na wiek i płeć, zatrudnienie, wykształcenie, wynagrodzenia,
- wdrożono w 2018 r. Procedurę przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji,
- propagowana jest aktywność fizyczna, równowaga między pracą a życiem osobistym, profilaktyka antystresowa, zdrowe odżywianie.

PGE Polska Grupa Energetyczna S.A., jako spółka giełdowa deklaruje, że proces wyboru osób na stanowiska zarządcze oraz menedżerskie uwzględnia takie elementy jak odpowiednie wykształcenie, doświadczenie zawodowe, kwalifikacje i kompetencje kandydatów oraz w żaden sposób nie dyskwalifikuje kandydatów ze względu na wskazane w zasadzie I.Z.1.15 Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW elementy polityki różnorodności. W ramach Grupy PGE wyżej przytoczona deklaracja stosowana jest także w odniesieniu do Spółki.

Tabela. Skład Zarządu i Rady Nadzorczej KOGENERACJI S.A. w podziale na kategorie według płci i wieku (w osobach)

	Na dzień 31 grudnia 2020 r.		Na dzień 31 grudnia 2019 r.	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
<30 lat	0	0	0	0
30-50 lat	0	0	0	2
>50 lat	0	2	0	0
Zarząd	0	2	0	2
<30 lat	0	0	0	0
30-50 lat	0	3	0	4
>50 lat	1	3	1	2
Rada Nadzorcza	1	6	1	6

Tabela. Skład kadry pracowniczej w podziale na kategorie według płci i wieku (w osobach)

	KOGENERACJA S.A.				EC Zielona Góra S.A.			
	Na dzień 31 grudnia 2020 r.		Na dzień 31 grudnia 2019 r.		Na dzień 31 grudnia 2020 r.		Na dzień 31 grudnia 2019 r.	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
<30 lat	8	28	4	25	0	6	0	3
30-50 lat	26	145	23	112	25	52	21	53
>50 lat	25	173	26	168	11	50	11	51
Łączna liczba pracowników	59	346	53	305	36	108	32	107
<30 lat	2	7	1	7	0	4	0	2
30-50 lat	7	36	7	31	17	36	15	38
>50 lat	6	43	7	47	8	35	8	37
Udział pracowników (%)	15	85	15	85	25	75	23	77

Przeciwdziałanie korupcji i prawa człowieka

Działania biznesowe Grupy Kapitałowej PGE prowadzone są w oparciu o standardy etyki i transparentność, które zostały zawarte we wdrożonych w tym celu własnych regulacjach wewnętrznych takich jak Kodeks Etyki Grupy Kapitałowej PGE, Kodeks Postępowania dla Partnerów Biznesowych Spółek Grupy Kapitałowej PGE, Polityka Antykorupcyjna Grupy Kapitałowej PGE.

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

Na początku 2018 r. została wdrożona Polityka Antykorupcyjna Grupy Kapitałowej PGE, która reguluje zasady przeciwdziałania korupcji oraz unikania konfliktu interesów w Grupie Kapitałowej PGE oraz stosowania środków przyczyniających się do zapewnienia zgodności z obowiązującymi przepisami w tym zakresie. W 2018 r. ze znajomości Kodeksu Etyki oraz Polityki Antykorupcyjnej zostali przeszkoleni wszyscy pracownicy w Grupie. Nowozatrudnieni pracownicy szkoleni są w ramach cyklu szkoleń adaptacyjnych.

Polityka Antykorupcyjna ma na celu:

- określenie kluczowych działań realizowanych w GK PGE w celu przeciwdziałania korupcji oraz unikania konfliktu interesów,
- określenie zasad, uprawnień i odpowiedzialności w zakresie przeciwdziałania korupcji oraz unikania konfliktu interesów,
- określenie zasad wręczania i przyjmowania upominków biznesowych i innych

korzyści,

- stałe podnoszenie świadomości pracowników oraz innych osób w zakresie przeciwdziałania korupcji oraz konfliktu interesów.

Polityka stanowi uszczegółowienie zapisów Kodeksu Etyki Grupy Kapitałowej PGE, w szczególności zasady *Nie tolerujemy korupcji oraz nieuczciwych zachowań*. Nawiązuje również do Kodeksu postępowania dla partnerów biznesowych Spółek Grupy Kapitałowej PGE.

Kodeks postępowania dla partnerów biznesowych jest dostępny na korporacyjnej stronie internetowej. Informacja o prowadzeniu postępowania zakupowego, zgodnie z zasadami *Kodeksu postępowania dla partnerów biznesowych* powinna być zawarta w Specyfikacjach Istotnych Warunków Zamówienia, jak również w innych dokumentach zakupowych (np. wzorach umów). Partnerzy biznesowi powinni zapoznać się z kodeksem i złożyć deklarację przestrzegania jego zapisów już w trakcie postępowania zakupowego.

W spółkach Grupy obowiązuje *Kodeks Etyki Grupy Kapitałowej PGE Polska Grupa Energetyczna S.A.*, w którym została zawarta deklaracja *Szanujemy prawa człowieka*. Rozwinięciem tej zasady jest poszanowanie praw, takich jak: godność, prawo do zrzeszania się, wolność poglądów, wolność słowa czy prawo do prywatności. Zasady i tryb przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Grupie reguluje przyjęta w 2018 roku Procedura przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w zatrudnieniu.

W KOGENERACJI S.A. od 2004 r. działa Rada Etyki, w skład której wchodzi przedstawiciele pracowników Spółki. Zadaniem Rady Etyki jest propagowanie wśród pracowników postaw i zachowań etycznych. Określenie zasad postępowania ze zgłoszeniami informacji o podejrzeniu lub wystąpieniu incydentów niezgodności reguluje w Grupie procedura ogólna – *Zgłaszanie i postępowanie ze zgłoszeniami Incydentów niezgodności w GK PGE oraz ochrona Sygnalistów*.

Grupa prowadzi swoją działalność w sposób odpowiedzialny, w swojej działalności przestrzega przepisów prawa, w tym w szczególności przepisów dotyczących przeciwdziałaniu korupcji, zapobieganiu praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, przepisów dotyczących przestrzegania praw pracowniczych, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, prawa ochrony konkurencji, przepisów w zakresie ochrony mienia oraz przepisów ochrony środowiska oraz dokłada należytej staranności przy weryfikacji swoich pracowników, współpracowników, wykonawców i podwykonawców i tego samego oczekując od wszystkich swoich Partnerów Biznesowych.

Spółeczności lokalne i zaangażowanie społeczne

KOGENERACJA S.A. angażuje się w działania na rzecz lokalnych społeczności. W 2020 roku łączna kwota, jaką Spółka przeznaczyła na działania pomocowe wyniosła blisko 400 tys. zł. W minionym roku Spółka po raz kolejny wsparła finansowo odbiorców wrażliwych społecznie z Gminy Wrocław i Siechnice przy opłacaniu rachunków za pobrane ciepło, w ramach programu PGE Energia Ciepła „Dzielimy się ciepłem”. Pomoc została skierowana do podopiecznych Wrocławskiego Centrum Opieki i Wychowania oraz do rodzin

wskazanych przez Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Siechnicach.

W 2020 roku ze wsparcia KOGENERACJI S.A. skorzystali również wychowankowie innych placówek opiekuńczych – Młodzieżowego Ośrodka Socjoterapii nr 2 we Wrocławiu, nad którymi spółka od kilkunastu już lat sprawuje swój patronat, podopieczni Fundacji Polskich Kawalerów Maltańskich oraz Fundacji Pomocy Osobom Uzależnionym KARAN.

Spółka włączyła się też w pomoc wrocławskim placówkom medycznym w walce z koronawirusem. Środki finansowe z przeznaczeniem na walkę z pandemią otrzymały Wojewódzki Szpital Specjalistyczny im. J. Gromkowskiego oraz 4 Wojskowy Szpital Kliniczny. Spółka przekazała również lokalnym placówkom opiekuńczym płyny dezynfekujące, rękawiczki oraz maseczki wielorazowego użytku.

Od 16 lat jesteśmy też jednym z donatorów Fundacji PGE na Rzecz Rozwoju Nauki im. Józefa Pupki, która powstała, by uhonorować nieżyjącego już dziś byłego Prezesa KOGENERACJI. W ramach prowadzonych w tym roku działań, kolejni beneficjenci uzyskali wsparcie, a byli to, zgodnie z misją Fundacji, szczególnie uzdolnieni studenci i słuchacze szkół wyższych, którym sytuacja materialna uniemożliwia rozwijanie zdolności.

W centrum naszego zainteresowania są też działania mające na celu poprawę jakości powietrza. W Siechnicach, gdzie posiadamy naszą drugą elektrociepłownię, planowane jest w jej miejsce uruchomienie nowoczesnej, gazowej jednostki wytwórczej, która zapewni czystsze powietrze w regionie. Już dziś jakość powietrza w Gminie Siechnice jest monitorowana za sprawą telemetrycznych stacji monitoringu, których zakup dofinansowała Spółka w tym roku.

Sami pracownicy wrocławskiej elektrociepłowni również angażują się w pomoc. Dary pozyskane w ramach tegorocznych zbiórek trafiły do osób wychodzących z bezdomności, nad którymi opiekę sprawuje Klub Integracji Społecznej prowadzony przez KARAN i Wrocławskie Centrum Integracji Społecznej.

Nasza Spółka pamięta też o zwierzętach w potrzebie. W tym roku, przy jej wsparciu, już po raz drugi, Stowarzyszenie Ekostraż zorganizowało świąteczną licytację limitowanej serii maskotek w ramach projektu „Bo każde zwierzę zasługuje na miłość i opiekę”. Zebrane w ramach aukcji środki przeznaczone zostaną na pomoc pokrzywdzonym zwierzętom znajdującym się pod opieką stowarzyszenia.