VEOLIA

Współpraca w dobrym klimacie

Raport zaangażowania Grupy Veolia w Polsce

2020

SPIS TREŚCI

LIST PREZESA ZARZĄDU GRUPY VEOLIA POLSKA 2

1. GRUPA VEOLIA 3
Veolia w Polsce 6
Zrównoważony rozwój w Veolia 9
Fundacja Veolia 10

2. WSPÓŁTWORZYMY SPOŁECZNOŚCI, W KTÓRYCH DZIAŁAMY 12
Szkoła Liderów Miast 13
NaprawiaMY z Veolią 15
Ciepło dla miast 16
Miejskie klimaty 18
Eco-miasto 19
Sportowa Akademia Veolia 19

3. DBAMY O ŚRODOWISKO NATURALNE I KLIMAT 20
Efektywność energetyczna 23
Smart city – Inteligentne miasto 26
Zachowanie bioróżnorodności 26
Pasieki Veolii 27
Ochrona ptaków 28

4. WSPIERAMY ROZWÓJ I ZAANGAŻOWANIE PRACOWNIKÓW 30
Dbamy o etykę i wysokie standardy pracy 32
Możliwości rozwoju w Grupie Veolia 34
Cenimy dialog, słuchamy siebie nawzajem 37
Bezpieczeństwo naszym priorytetem 38
Promujemy różnorodność i innowacyjność 40
Zachowujemy równowagę pomiędzy pracą a życiem osobistym 44
Zaangażowani społecznie – wolontariat pracowniczy w Grupie Veolia 45

5. ROZWIJAMY I PROMUJEMY TEMATYKĘ ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU 48
UN Day – edukacja dla zrównoważonego rozwoju 50
Designerzy procesów rozwojowych – miasta odporne na zmiany klimatu 50
Europejski Kongres Samorządów w Krakowie 51
Jesteśmy członkiem organizacji i instytucji branżowych 52

LIST PREZESA ZARZĄDU GRUPY VEOLIA POLSKA

[102-14, 102-15]

Szanowni Państwo,
działalność Grupy Veolia jest mocno związana z jakością życia w miastach, a w Polsce prowadzimy ją już od 20 lat. Właśnie dlatego postanowiliśmy regularnie informować naszych interesariuszy nie tylko o naszej działalności biznesowej, ale także o jej wymiarze społecznym. Stąd w 2017 roku opublikowaliśmy pierwszy *Raport wpływu*, w którym przedstawiliśmy wkład Grupy w ciągu 20 lat jej działania w Polsce na rzecz rozwoju gospodarczego i społecznego kraju. Teraz z przyjemnością przedstawiam Państwu nasz *Raport zaangażowania za rok 2019*, który podsumowuje nasze kluczowe osiągnięcia w najważniejszych aspektach firmowej polityki odpowiedzialności społecznej.

Zgodnie ze strategicznym planem przyjętym przez korporację na całym świecie Veolia ma stać się firmą będącą punktem odniesienia dla sektora w zakresie transformacji ekologicznej. To także nasza ambicja, ponieważ jako główny gracz na polskim rynku energii komunalnej zdajemy sobie sprawę, że naszym obowiązkiem jest być liderem zarówno w zrównoważonym zarządzaniu zasobami, jak i w dążeniu do bardziej ekologicznego modelu gospodarki o obiegu zamkniętym. Te nadrzędne cele napędzają nie tylko zmiany dokonane w inwestycjach i innowacjach firmy, ale stały się również nieodłączną częścią postaw naszych pracowników i codziennego życia. Cała Grupa Veolia w Polsce jest aktywnie zaangażowana w realizację założonych Celów Zrównoważonego Rozwoju. Naszym celem jest nie tylko zmniejszenie śladu węglowego, ochrona różnorodności biologicznej, działanie w sposób odpowiedzialny i etyczny, ale także wspieranie edukacji w zakresie ochrony środowiska i pomoc w rozwijaniu partnerstw międzysektorowych, by coraz większa liczba podmiotów zaangażowała się w realizację inicjatyw określonych w Agendzie ONZ 2030.

Z przyjemnością dzielę się z Państwem tym raportem, opracowanym w odniesieniu do standardu Global Reporting Initiative, który opisuje, w jaki sposób cała Grupa Veolia codziennie pracuje nad budowaniem lepszego, bardziej zrównoważonego świata przy jednoczesnym zapewnieniu obywatelom bezpieczeństwa energetycznego. Pokazuje on, jak staramy się poprawić jakość życia ludzi, zmniejszając emisję gazów cieplarnianych. Wśród wielu przykładów chciałbym wymienić dwa: Park Przemysłowy Elana w Toruniu i firmę Purinova w Bydgoszczy. Oba projekty stanowią odważny krok w kierunku przejścia na wydajniejsze, czystsze i bardziej ekonomiczne rozwiązania energetyczne, które przynoszą korzyści zarówno klientowi, jak i środowisku. Jestem również bardzo dumny z tego, jak Veolia wykorzystuje produkty uboczne spalania węgla w sektorze budowlanym lub modernizuje urządzenia do uzdatniania wody (Tarnowskie Góry), stosując w praktyce zasady gospodarki o obiegu zamkniętym.

Obok innowacyjnych osiągnięć biznesowych Grupa Veolia jest także dumna z bycia cenionym uczestnikiem wielu inicjatyw z udziałem naszych samorządowych partnerów i różnych interesariuszy. Ta część strategii Grupy realizowana jest przez Fundację Veolia Polska, która wspiera samorządy w kształceniu nowych, świadomych ekologicznie liderów miast, zdolnych do budowania zrównoważonego środowiska. Prowadzi one liczne kampanie podnoszące świadomość ekologiczną, zapewniające zrównoważony i zdrowy wzrost młodzieży oraz wdraża w życie ideały gospodarki o obiegu zamkniętym i chroni różnorodność biologiczną.

Prowadzimy naszą działalność w sposób odpowiedzialny, czyniąc firmę Veolia miejscem pracy sprzyjającym otwartości i zrównoważonym pod względem płci, wzmacniając pozycję kobiet poprzez szereg programów i inicjatyw dotyczących bieżących wyzwań w dziedzinie zasobów ludzkich. Miło mi podkreślić, że kobiety stanowią 34% wszystkich menedżerów w naszej Grupie i 50% najwyższej kadry zarządzającej Grupą. Kładziemy również duży nacisk na działania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ponieważ wiemy, że nasza odpowiedzialność jako dostawcy ciepła i energii wykracza poza nasze zakłady. I na koniec – nie tylko dbamy o rozwój kompetencji naszych pracowników, ale staramy się również zainspirować ich do działania w charakterze innowatorów i pionierów poprzez wewnętrzne programy promujące rozwój i wdrażanie pomysłowych rozwiązań. Nasi pracownicy uważają, że Veolia jest społecznie odpowiedzialną i zrównoważoną organizacją o doskonałym potencjale wzrostu, dlatego też 53% z nich zdecydowało się zostać akcjonariuszami Veolii. Jest to wyraźny wyraz uznania dla naszych wysiłków i najlepsza zachęta do jeszcze intensywniejszej pracy na rzecz wyznaczonych sobie celów odpowiedzialności społecznej.

Mam szczerą nadzieję, że ten raport okaże się interesujący i będzie zachętą dla Państwa organizacji do działania w sposób odpowiedzialny. Ponieważ zrównoważony rozwój jest podstawą naszego podejścia, jestem pewien, że nasz następny raport będzie jeszcze bardziej wszechstronny i inspirujący.

Frédéric Faroche

GRUPA VEOLIA

Jesteśmy **światowym liderem w dziedzinie zoptymalizowanego zarządzania zasobami naturalnymi**. Tworzymy, rozwijamy i wdrażamy nowoczesne rozwiązania, które mają na celu zwiększenie dostępności zasobów naturalnych, ich skuteczną ochronę oraz odnowę.

Misję, którą kierujemy się w codziennej działalności Grupy Veolia – **Odnawiamy zasoby świata** – konsekwentnie realizujemy na 5 kontynentach, w ponad 40 krajach i w 8000 miast, gdzie zatrudniamy ponad

178 780 pracowników.

W 2018 roku Grupa Veolia zaopatrywała w wodę pitną

98 milionów

ludzi, obsługiwała 67 miliony osób w zakresie oczyszczania ścieków, wyprodukowała prawie 56 milionów megawatogodzin energii i przekształciła

50 milionów

ton metrycznych odpadów w nowe materiały i energię.

W Grupie Veolia działamy według ustalonych zasad i wartości. Stanowią one fundament finansowej, społecznej i ekologicznej jej działalności na całym świecie:

Odpowiedzialność – wobec państw, ludności i pracowników. Czujemy się odpowiedzialni za harmonijny rozwój regionów, polepszanie warunków życia ludności korzystającej z naszych usług oraz za działania na rzecz ochrony środowiska. Przywiązujemy wagę do rozwoju kwalifikacji zawodowych, poprawy warunków higieny i bezpieczeństwa pracy oraz zdrowia naszych pracowników.

Solidarność – nasza działalność służy wspólnym interesom. Solidarność odnosi się do relacji ze wszystkimi interesariuszami firmy. Naszym społecznym obowiązkiem jest oferowanie i wdrażanie najlepszych rozwiązań w ramach usług świadczonych na rzecz ludności.

Innowacyjność – badania i innowacje stanowią główną część naszej strategii. Pozwala to nam na oferowanie skutecznych rozwiązań na rzecz klientów, środowiska i społeczeństw. Dzięki innowacyjności stale dążymy do zwiększania efektywności i polepszania jakości usług.

Szacunek, który kieruje indywidualnymi zachowaniami i postawami wszystkich pracowników Grupy i przejawia się przestrzeganiem przepisów prawa, wewnętrznych zasad oraz wzajemnym poszanowaniem.

Orientacja na klienta – zasady przejrzystości i etyki, którym hołdujemy, umożliwiają nam tworzenie trwałych relacji z klientami, opartych na zaufaniu, uczciwości, wzajemnym szacunku i braku dyskryminacji. Słuchamy potrzeb klientów, aby dzięki dopasowanym, innowacyjnym rozwiązaniom sprostać ich oczekiwaniom technicznym, gospodarczym, środowiskowym i społecznym.

Veolia w Polsce

[GRI 102-3] [GRI 102-4] [GRI 102-6] [GRI 102-7]

Mimo iż prowadzimy działalność na skalę globalną, jesteśmy mocno zaangażowani we współpracę z lokalnymi społecznościami. **W Polsce działamy od ponad 20 lat** i obecnie jesteśmy największym prywatnym dostawcą ciepła na terenie kraju.

Sukces naszej firmy opiera się na satysfakcji i korzyściach, jakie przynosimy interesariuszom: pracownikom, klientom, udziałowcom i dostawcom. Działamy, troszcząc się nie tylko o dzisiejsze pokolenia, ale także z myślą o przyszłych. Każdemu z tych wymiarów poświęcamy równą uwagę i do każdego przykładamy równie wysokie standardy. W ten sposób przygotowujemy się na przyszłość – dbając o środowisko i spełniając najpilniejsze potrzeby ludzkości.

Liczba spółek: **9**

Liczba miast, w których jesteśmy obecni: prawie **90**

Liczba sieci ciepłowniczych zarządzanych przez Veolia: **63**

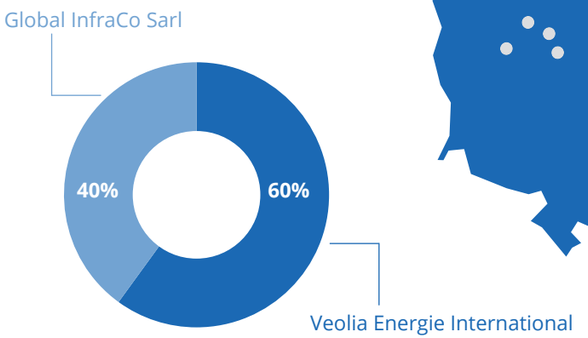
Liczba pracowników:
4652 osoby

Liczba klientów:
ok. **41 600**

Suma inwestycji za 2019 rok:
374 212 tys. zł

Liczba dostawców:
9738

WŁAŚCICIELAMI GRUPY VEOLIA SĄ



WYNIKI FINANSOWE GRUPY VEOLIA ZA ROK 2019

Przychody netto ze sprzedaży	4 540 447 tys. zł
Całkowita kapitalizacja w podziale na:	
zobowiązania	6 134 124 tys. zł
kapitał własny	2 360 425 tys. zł
aktywa ogółem	8 494 553 tys. zł

WYNIKI POSZCZEGÓLNYCH SPÓŁEK W GRUPIE VEOLIA

	Veolia Energia Warszawa *(36% przychodu)*	**Veolia Energia Polska** *(23% przychodu)*	**Veolia Energia Łódź** *(14% przychodu)*	**Veolia Energia Poznań** *(14% przychodu)*
Sprzedaż netto (w tys. zł)	1 653 444	1 681 169	858 713	716 937
Koszty (w tys. zł)	1 540 677	1 625 578	728 828	570 225

Dane dla Veolia Energia Polska Group (bez PWiK).

ZARZĄD GRUPY VEOLIA W POLSCE

[GRI 102-22 częściowo]

Frédéric Faroche
Dyrektor Generalny
Grupy Veolia w Polsce
Prezes Zarządu

Fabien Ferrer
Zastępca Dyrektora Generalnego
Grupy Veolia w Polsce
Wiceprezes Zarządu

Alexandre Farion
Dyrektor Handlowy
Grupy Veolia w Polsce
Członek Zarządu

Agata Mazurek-Bąk
Dyrektor HR
Grupy Veolia w Polsce
Członek Zarządu

Philippe Gastaud
Dyrektor Operacyjny
Grupy Veolia w Polsce
Członek Zarządu

Luiz Hanania
Dyrektor Finansowy
Grupy Veolia w Polsce
Członek Zarządu

STRUKTURA GRUPY VEOLIA W POLSCE

[102-1, 102-5]

Veolia Energia Polska (holding)

- Veolia Energia Warszawa
- Veolia Energia Łódź
- Veolia Energia Poznań
- Veolia Term (Warszawa)
- Veolia Centrum Usług Wspólnych (Poznań)
- Veolia Industry Polska (Poznań)
- Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji w Tarnowskich Górach oraz ich spółki zależne

[GRI 102-2]

Jesteśmy jednym z czołowych dostawców usług w zakresie **zarządzania energią, zarządzania gospodarką wodno-ściekową i zarządzania gospodarką odpadową**.

Nasze rozwiązania są nie tylko **efektywne ekonomicznie, ale także przyjazne dla środowiska**. Modele biznesowe, na podstawie których prowadzimy działalność operacyjną, odpowiadają założeniom **gospodarki o obiegu zamkniętym**, dzięki czemu przyczyniają się do zrównoważonego rozwoju miast i przemysłu.

Trzy sektory działalności Grupy Veolia w Polsce

Energia – zarządzamy sieciami ciepłowniczymi, produkujemy i dostarczamy ciepło mieszkańcom miast, instytucjom publicznym oraz klientom przemysłowym. Wdrażamy rozwiązania dotyczące efektywnego korzystania z energii w obiektach naszych klientów, gdzie zarządzamy instalacjami energetycznymi i technicznymi. Zastosowanie naszych rozwiązań zwiększa wydajność, zmniejsza koszty mediów, redukuje emisję gazów cieplarnianych i zapewnia zgodność z wymogami prawnymi związanymi z efektywnością energetyczną i wpływem na środowisko.

Woda – posiadamy wszechstronną wiedzę, technologię i know-how z zakresu zarządzania systemami wodnymi i ściekowymi. Zajmujemy się produkcją czystej wody: jej uzdatnianiem i oczyszczaniem, jej efektywnym odzyskiwaniem (a także innych wartościowych substancji) z e ścieków. Oczyszczamy ścieki pochodzące z najbardziej skomplikowanych procesów przemysłowych.

Odpady – jesteśmy sprawdzonym i wiarygodnym partnerem dla samorządów w zakresie budowy i zarządzania małymi ciepłowniami opalanymi paliwem alternatywnym. Świadczymy usługi termicznego przekształcania frakcji resztkowych; gwarantujemy zarówno ilości przetwarzanego paliwa, jak i produkcję określonego wolumenu ciepła. Odpowiadamy za projektowanie, budowanie, finansowanie oraz obsługę tego typu instalacji.

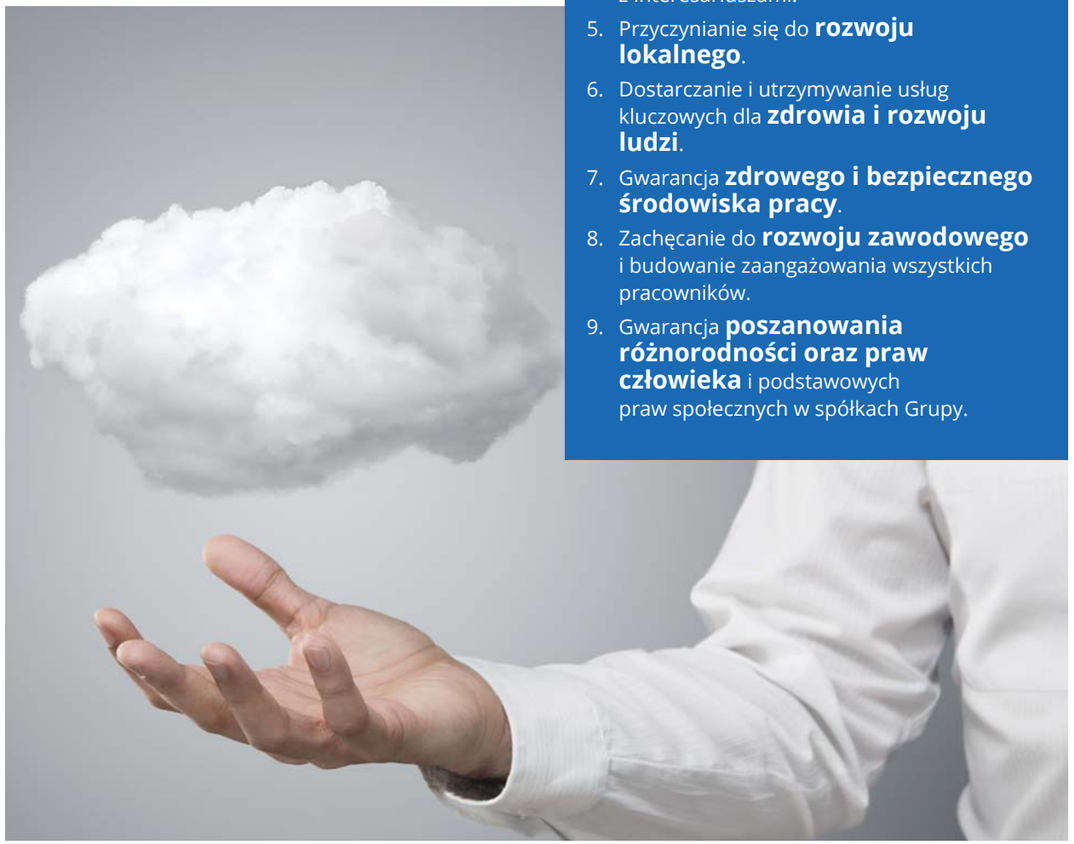
Zrównoważony rozwój w Veolia

W ramach globalnych zobowiązań Grupy Veolia na rzecz zrównoważonego rozwoju ustanowiliśmy **dziewięć kluczowych** zobowiązań w trzech głównych obszarach: **zasoby planety, zasoby regionów i pracownicy, których zatrudniamy**.

Gospodarka o obiegu zamkniętym (GOZ, ang. *circular economy*). Model zakłada, że materiały, surowce i produkty pozostają w obiegu tak długo, jak tylko jest to możliwe. Dzięki temu oszczędza się zasoby i zmniejsza ilość odpadów, a przez to także obciążenie środowiska naturalnego.

NASZE ZOBOWIĄZANIA NA RZECZ ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

1. Zrównoważone zarządzanie zasobami naturalnymi poprzez wspieranie **gospodarki o obiegu zamkniętym**.
2. Przyczynianie się do **zwalczania zmian klimatycznych**.
3. Ochrona i przywracanie **bioróżnorodności**.
4. Budowanie **nowych modeli relacji** i tworzenie wartości razem z interesariuszami.
5. Przyczynianie się do **rozwoju lokalnego**.
6. Dostarczanie i utrzymywanie usług kluczowych dla **zdrowia i rozwoju ludzi**.
7. Gwarancja **zdrowego i bezpiecznego środowiska pracy**.
8. Zachęcanie do **rozwoju zawodowego** i budowanie zaangażowania wszystkich pracowników.
9. Gwarancja **poszanowania różnorodności oraz praw człowieka** i podstawowych praw społecznych w spółkach Grupy.



Fundacja VEOLIA

Fundacja Veolia Polska

W Polsce realizację zobowiązań Grupy Veolia na rzecz zrównoważonego rozwoju wspiera działająca od 2015 roku Fundacja Veolia Polska. Swoją działalnością obejmuje ona społeczności lokalne z terenów, na których funkcjonują spółki Grupy.

Fundacja Veolia Polska realizuje swoje cele poprzez:

- **działanie na rzecz ochrony środowiska**, prowadząc edukację ekologiczną w szczególności dzieci i młodzieży, a także organizowanie, wspieranie i finansowanie akcji społecznych, seminariów, sympozjów, konferencji, konkursów, szkoleń oraz innych form szerzenia wiedzy z zakresu zrównoważonego rozwoju,
- **promocję i organizację wolontariatu**, w tym wolontariatu pracowniczego służącego realizacji celów statutowych Fundacji,
- **pomoc osobom w trudnej sytuacji życiowej**, m.in. poprzez organizowanie pomocy społecznej z udziałem wolontariuszy czy współpracę z innymi organizacjami pozarządowymi i ośrodkami pomocy społecznej,
- **organizowanie pomocy stypendialnej dla dzieci i uzdolnionej młodzieży**, znajdującej się w trudnej sytuacji materialnej,
- **współpracę z innymi organizacjami pozarządowymi i instytucjami**, których działalność jest zbieżna z celami Fundacji.

IZABELA RAKUĆ-KOCHANIAK,
PREZES FUNDACJI VEOLIA POLSKA

Fundacja od lat angażuje się w projekty wspierające realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju w obszarze ochrony środowiska naturalnego, bioróżnorodności oraz edukacji dzieci i młodzieży. Przykładem jest przedsięwzięcie pod nazwą Szkoła Liderów Miast, które doskonale wpisuje się w Agendę 2030. Projekt realizujemy od 3 lat wspólnie z Fundacją Szkoła Liderów. Uważamy, że osoby zarządzające aglomeracjami, lokalni przedsiębiorcy, aktywiści miejscy muszą być dobrze przygotowani na realizację wyzwań związanych ze zmianami klimatycznymi, społecznymi i technologicznymi. Dzięki takim inicjatywom wzmacniamy współpracę z samorządami, instytucjami publicznymi, jak również poprawiamy jakość życia lokalnych społeczności. Motto naszej Fundacji: „Współpraca w dobrym klimacie" oznacza dobrą i owocną kooperację międzysektorową, pozwalającą wspólnie realizować działania zgodnie z naszymi zobowiązaniami.

Fundacja Veolia Polska w 2019 roku

KLUCZOWE INICJATYWY FUNDACJI VEOLIA POLSKA W 2019 ROKU

marzec
Start rekrutacji do czwartej edycji programu **Szkoła Liderów Miast** realizowanego w Łomży.

maj
Miejskie klimaty – inauguracja programu Fundacji przeznaczonego dla samorządów w Polsce.

Fundacja Veolia Polska i Fundacja Ashoka Polska uruchamiają ogólnopolski konkurs **NaprawiaMY z Veolią**.

lipiec
Wyłonienie 10 finalistów programu **NaprawiaMY z Veolią**.

październik
Inauguracja programu **Ciepło dla miast – budujemy zielony Poznań**.

grudzień
Wsparcie 7. edycji konkursu **Eco-Miasto**, organizowanego przez Ambasadę Francji i Centrum UNEP/GRID Warszawa oraz współorganizowanego przez „Teraz Środowisko".

kwiecień
Start rekrutacji do programu **Szkoła Liderów Miast** dla czterech warmińskich miast: Dobrego Miasta, Lidzbarka Warmińskiego, Ornety i Braniewa.

czerwiec
Ciepło dla Pragi – projekt Fundacji Veolia i Centrum UNEP/GRID-Warszawa na liście projektów społecznych biznesu, które miały największą wartość dla społeczeństwa w mijającym 30-leciu. Uruchomienie wspólnie z wolontariuszami Veolii oraz Urzędem Miasta Szczytno pierwszej miejskiej pasieki.

wrzesień
Uruchomienie pilotażowego programu **Sportowa Akademia Veolia Junior** w Chrzanowie i Tarnowskich Górach.

listopad
Podsumowanie 10-lecia programu **Sportowa Akademia Veolia**.

Warszawa, Łódź, Poznań, Zamość, Lidzbark Warmiński, Dobre Miasto, Braniewo, Orneta, Łomża, Słupca, Chrzanów, Szczytno, Miasteczko Śląskie, Kraków, Jelcz, Radzyń Podlaski, Tarnowskie Góry, Chorzów, Bielsko-Biała

54 pomysły dla miast

26 patronatów i porozumień o współpracy z urzędami miast

19 otwartych spotkań z mieszkańcami

88 uczestników Szkoły Liderów Miast / absolwentów Szkoły Liderów Miast

21 sesji konsultacyjnych – dialog społeczny

WSPÓŁTWORZYMY SPOŁECZNOŚCI, W KTÓRYCH DZIAŁAMY

W Grupie Veolia mamy świadomość, że miasta przyszłości będą musiały wdrażać innowacje, by zaspokoić zapotrzebowanie rosnącej liczby mieszkańców na wodę czy energię i sprostać wyzwaniom związanym ze zmianami klimatycznymi. Dlatego wspólnie z samorządami prowadzimy szereg długofalowych programów i projektów mających na celu wypracowanie innowacyjnych rozwiązań, których zadaniem jest uświadamianie i przygotowywanie mieszkańców do koniecznych zmian.

NAJWAŻNIEJSZE WYZWANIA STOJĄCE PRZED MIASTAMI

- Ilość i jakość zasobów naturalnych
- Zmiany w populacji i rozlewanie się miast (rozprzestrzenianie się osiedli o niskiej gęstości zaludnienia)
- Efektywność produkcji, dostarczania i zużywania różnych mediów

Szkoła Liderów Miast

Zarządzający miastami już teraz potrzebują liderów, którzy mają merytoryczne zaplecze i znają specyfikę działania złożonych miejskich ekosystemów. Aby wesprzeć samorządy w budowaniu miast przyszłości, Fundacja Veolia Polska wspólnie z Fundacją Szkoła Liderów stworzyła **Szkołę Liderów Miast**. To program, który rozwija kompetencje lokalnych przywódców i wspiera lokalne społeczności w poszukiwaniu i wypracowaniu rozwiązań odpowiadających na wyzwania społeczne, demograficzne i ekologiczne w ich miejscowościach.

Szkoła Liderów Miast

Szkoła Liderów Miast to program kształcenia miejskich liderów z uwzględnieniem lokalnej diagnozy i interesów społeczności. Opiera się on na uznaniu, że przywództwo w mieście leży w wielu rękach. Jest adresowany do aktywnych liderów miejskich, przedstawicieli samorządu, osób kierujących instytucjami publicznymi, liderów ruchów miejskich i nieformalnych grup, lokalnych przedsiębiorców zaangażowanych w rozwój miasta, kierujących organizacjami pozarządowych oraz przedstawicieli lokalnych mediów. Fundacja Veolia Polska jest partnerem strategicznym programu.

MACIEJ ANDRZEJ BORYSEWICZ,
WICEPRZEWODNICZĄCY RADY MIEJSKIEJ ŁOMŻY I KOORDYNATOR PROGRAMU SZKOŁA LIDERÓW MIAST ZE STRONY MIASTA

Wynikiem wielomiesięcznych prac 16-osobowej grupy była diagnoza miejskich potrzeb w trzech obszarach: bezpieczeństwo, współpraca sektorowa i ekologia. Obecnie część z wypracowanych rozwiązań jest już wdrażana. Mogę powiedzieć, że nasz udział w projekcie zakończył się pełnym sukcesem i polecam go innym samorządom. Zaangażowanie Fundacji Veolia w program Szkoła Liderów Miast jest doskonałym przykładem realizowania celów wynikających z misji firmy i jej społecznej odpowiedzialności oraz przyczynia się do zwiększenia zaufania i budowania pozytywnych relacji pomiędzy biznesem a samorządem.

KORZYŚCI, JAKIE DAJE UCZESTNIKOM PROGRAM SZKOŁA LIDERÓW MIAST

- zaawansowany kurs przywództwa,
- seminaria i warsztaty eksperckie z zakresu wiedzy o mieście,
- wspólne budowanie lokalnej sieci aktywnych liderów i liderek miasta,
- praca nad rekomendacjami rozwojowymi dla miasta jako odpowiedź na najważniejsze wyzwania przyszłości,
- spotkania z ekspertami w dziedzinie rozwoju miast i przywództwa lokalnego,
- warsztaty foresightowe oraz design thinking,
- współpraca z władzami miasta.

JOLANTA SKOWROŃ,
DZIAŁACZKA SPOŁECZNA Z BRANIEWA, UCZESTNICZKA SLM

Szkoła po pierwsze dała mi nadzieję, że możemy realną zmianę wprowadzić zupełnie oddolną inicjatywą, a po drugie pozwoliła mi spojrzeć inaczej na samorządowców, których do tej pory raczej wrzucałam do jednego worka z politykami. A to przecież często osoby, które rzeczywiście chcą coś zmienić na poziomie lokalnym, bo żyją w mieście, gminie tak samo jak my – zwykli zjadacze chleba.

3 edycje

125 liderów-absolwentów Szkoły Liderów Miast

10 miast: Mielec, Ełk, Legionowo, Łódź, Zgierz, Pabianice, Łomża, Dobre Miasto, Lidzbark Warmiński, Orneta i Braniewo.

NaprawiaMY z Veolią

NaprawiaMY z Veolią

Wielkie zmiany zaczynają się często od małych, lokalnych inicjatyw. Przykładem tego są działające i powstające w ramach programu **NaprawiaMY z Veolią** tzw. **Kawiarenki Naprawcze**. To miejsca, gdzie mieszkańcy mogą bezpłatnie naprawić zepsute przedmioty, otrzymać porady ekspertów, jak dbać o rzeczy codziennego użytku i dzięki temu produkować mniej odpadów. Idea zakładania kawiarenek wpisuje się w ideę „zero waste", którą promuje Fundacja Ashoka – partner Fundacji Veolia Polska i programu NaprawiaMY z Veolią. Program wzorowany jest na holenderskiej formule *Repair Cafe*, która cieszy się uznaniem w wielu krajach. Przystąpić mogą do niego organizacje pozarządowe, spółdzielnie pracy, spółdzielnie socjalne lub grupy nieformalne.

Zero waste – brak marnowania; to świadomy i odpowiedziany styl życia, w którym generuje się jak najmniej odpadów. Siedem zasad wg Stowarzyszenia Zero Waste Polska: 1. Odmawiaj 2. Ograniczaj 3. Używaj ponownie 4. Segreguj i przetwarzaj 5. Kompostuj 6. Naprawiaj 7. Pamiętaj

AGATA STAFIEJ-BARTOSIK,
COUNTRY DIRECTOR ASHOKA POLSKA

Bardzo się cieszymy, że na grunt Polski trafiła idea zakładania Kawiarenek Naprawczych i zaczyna się rozrastać. W naszym kraju jest wiele osób, które potrafią naprawiać sprzęty lub chcą się tego nauczyć. Program NaprawiaMY z Veolią to ogromny potencjał, który warto rozwijać z pożytkiem dla środowiska i dla integracji społeczności lokalnych. Wspiera on innowacje społeczne, szerzy ideę gospodarki obiegu zamkniętego i „zero waste" w kontekście konsumpcji i relacji społecznych.

KRYTERIA W KONKURSIE NA PROJEKT KAWIARENKI NAPRAWCZEJ

- **Innowacyjność rozwiązania** – kreatywne rozwinięcie idei *Repair Cafe*
- **Współpraca międzysektorowa** – zaangażowanie różnych instytucji [administracja lokalna, organizacje pozarządowe, przedstawiciele lokalnego biznesu]
- **Potencjał upowszechnienia** – możliwość zastosowania rozwiązania w innym kontekście
- **Potencjał na trwałość rozwiązania** – możliwość funkcjonowania inicjatywy po zakończeniu projektu

W ramach zgłoszonych pomysłów na Kawiarenki Naprawcze NaprawiaMY z Veolią w 2019 roku zostało wyłonionych 10 finalistów konkursu. Otrzymali oni 4-miesięczny program wsparcia szkoleniowo-doradczego poświęcony rozwojowi zaproponowanych inicjatyw i wzmocnieniu ich pomysłodawców. Pięciu laureatów otrzymało wsparcie finansowe w wysokości 8000 zł na rozwój swoich pomysłów. Różnorodność nagrodzonych pomysłów i doświadczeń jest inspirująca: **warsztaty naprawiania rowerów i sprzętu AGD, budowa canoe z papieru, szycie ekoworeczków z firanek, naprawa biżuterii, renowacja mebli, upcykling ubrań czy warsztaty ekologiczne połączone z międzypokoleniową wymianą wiedzy**. To wybrane pomysły, które wcielili w życie laureaci programu NaprawiaMY z Veolią. Wszystko w miłym, ciepłym, kawiarnianym klimacie, wśród ludzi otwartych i chętnych do działania w duchu „zero waste".

Bielsko-Biała, Chorzów, Lidzbark Warmiński, Kraków, Radzyń Podlaski, Słupca, Tarnowskie Góry, Warszawa

Ciepło dla miast

Ciepło dla Miast

Kolejnym przykładem współpracy międzysektorowej realizowanym przez Fundację Veolia Polska wokół zmian klimatycznych i dostosowania miast do nowych wyzwań środowiskowych jest program **Ciepło dla miast**. Jest on skierowany do dzieci, młodzieży i dorosłych, którzy chcą żyć w zrównoważonym, przyjaznym mieście, bez smogu, za to pełnym zieleni i czystego powietrza. Aby powstała taka przestrzeń, niezbędna jest współpraca wielu podmiotów i zaangażowanie wszystkich mieszkańców.

Program realizowany jest wspólnie z UNEP/GRID-Warszawa w ramach Partnerstwa na rzecz realizacji środowiskowych celów zrównoważonego rozwoju „Razem dla środowiska". Bazuje na innowacyjnym narzędziu edukacyjnym **Ecocraft – ekologicznej odsłonie słynnej gry Minecraft©**.

Program Ciepło dla miast realizowany jest obecnie w dwóch lokalizacjach: **Warszawie i Poznaniu**. W Poznaniu uczestnicy warsztatów podejmują wyzwania ekologiczne dotyczące terenów przyszkolnych oraz obszaru Starego Zoo. Z kolei w **Warszawie** mieszkańcy Śródmieścia, Ochoty i Ursusa mierzą się z ekologicznymi zadaniami. Zaszczepia to wśród nich **ideę lokalnego planowania energetycznego** oraz identyfikuje **potencjalnych liderów**, którzy będą rozwijać ten proces w długofalowej perspektywie. Projekt pozwala również na bezpośrednią wymianę informacji między społecznością a władzami lokalnymi w zakresie potrzeb i wymagań dotyczących zrównoważonego kształtowania przestrzeni.

MARIA ANDRZEJEWSKA,
DYREKTOR CENTRUM UNEP/GRID-WARSZAWA

Innowacyjna edukacja środowiskowa i obywatelska była celem kolejnej edycji programu wykorzystującego narzędzie Ecocraft. Tegoroczna edycja pod nazwą Ciepło dla miast, zrealizowana została we współpracy z miastami: Poznaniem i Warszawą. Powstało 21 projektów, opracowanych głównie przez młodzież szkolną, prezentujących wizję ekomiasta przyszłości, rozwiązania wyzwań ekologicznych stojących przed miastem. O dużym zainteresowaniu tegoroczną edycją niech świadczy liczba ok. 7000 głosów oddanych na prace konkursowe zgłoszone w obu lokalizacjach. Cieszymy się, że w tegorocznej edycji nie tylko dzieci i młodzież, ale również dorośli mogli sprawdzić się w działaniach na rzecz swojego miasta, przyczynić się do poprawy jakości życia mieszkańców oraz ułatwić adaptację miasta do zmian klimatycznych.

JAK DZIAŁA ECOCRATF?

Świat w Ecocraft tworzony jest na bazie realnych danych. Udział w grze wymaga od uczestników wyjścia w teren – dokonania obserwacji, zrobienia zdjęć. Zebrane dane gracze wykorzystują do zbudowania świata w środowisku Minecraft©, który jak najbardziej przypomina ten realny. Jednocześnie mają oni możliwość przedstawienia swojej wizji przestrzennej.

Miejskie klimaty

Miejskie Klimaty

Projekt **Miejskie klimaty** realizowany w 2019 roku przez Fundację Veolia Polska we współpracy z **Pracownią Miejską** to przedsięwzięcie, którego ambicją jest skuteczne wdrażanie nowatorskich rozwiązań dostosowanych do zachodzących zmian klimatu. Dzięki takim działaniom możemy podnieść odporność miast na nadchodzące zmiany w środowisku naturalnym, wprowadzając rozwiązania będące odpowiedzią na wskazane w lokalnej diagnozie problemy.

Projekt prowadzony był pilotażowo w **Zamościu i Słupcy**, gdzie został objęty Honorowym Patronatem Prezydenta Miasta Zamościa oraz Burmistrza Miasta Słupcy. **Pracownia Miejska** opracowała metodologię programu na bazie własnych doświadczeń i najlepszych dostępnych narzędzi.

ETAPY PROJEKTU MIEJSKIE KLIMATY

1. **Badania** oparte na metodzie Fundacji Rockefellera Social Perception Review wykorzystywanej do podnoszenia odporności miast na nadchodzące zmiany.
2. **Foresight** – opracowanie kilku scenariuszy przyszłości klimatycznej miasta, które zależeć będą od działań (bądź ich braku) poszczególnych interesariuszy w mieście.
3. **Partycypacja** – np. w formie konsultacji społecznych prowadzonych na podstawie opracowanej na potrzeby projektu gry planszowej.

Efekty pierwszej pilotażowej edycji programu:

430 opinii mieszkańców zebranych podczas konsultacji społecznych

ponad 200 graczy zaangażowanych w gry on-line

15 nagrodzonych osób z najlepszym wynikiem w Grze o zielony Zamość

5 scenariuszy spotkań promujących proekologiczne, przyjazne środowisku postawy

W Słupcy rezultatem programu jest współpraca nawiązana ze szkołą podstawową, która na własny użytek wykorzystywać będzie plansze do gry konsultacyjnej.

Eco-miasto

ECO-MIASTO

Walka ze smogiem, modernizacja sieci wodno-kanalizacyjnych, termomodernizacja i zwiększanie efektywności energetycznej budynków, inwestycje w odnawialne źródła energii, budowa tras rowerowych, zachęcanie do selektywnej zbiórki odpadów i podnoszenie poziomu ich recyklingu – to tylko niektóre przykłady działań, jakie realizują miasta i samorządy, przystępując do **ogólnopolskiego konkursu Eco-miasto**. Fundacja Veolia Polska wspiera 7. edycję tego przedsięwzięcia (którego celem jest wdrażanie idei zrównoważonego rozwoju w polskich miastach), przyznając zwycięzcom nagrody specjalne. Konkurs organizuje Ambasada Francji i Centrum UNEP/GRID Warszawa przy współpracy z „Teraz Środowisko".

Do konkursu przystąpić mogą zarówno małe (poniżej 100 tys. mieszkańców), jak i duże miasta. Liczy się przede wszystkim skuteczność realizacji nowoczesnych projektów infrastrukturalnych przy jednoczesnym zachowaniu jak największej dbałości o środowisko naturalne.

KATEGORIE KONKURSU ECO-MIASTO

- Gospodarka wodna,
- Efektywność energetyczna,
- Gospodarka odpadami,
- Zrównoważona mobilność,
- Zieleń miejska.

185 sportowców

34 dyscypliny sportowe

5 miast biorących udział w programie (Łódź, Poznań, Warszaw, Chrzanów, Tarnowskie Góry)

Sportowa Akademia Veolia

SAV
Sportowa Akademia Veolia

Od blisko 10 lat wspieramy rozwój młodych sportowców poprzez program stypendialno-szkoleniowy, który z roku na rok rozwijamy, opierając się na doświadczeniach i potrzebach naszych kadrowiczów. Ze szkoleń mogą skorzystać również trenerzy i rodzice, którzy towarzyszą młodym sportowcom na co dzień i w dużym stopniu współtworzą ich pierwsze sukcesy. Program realizowany jest przez Fundację Veolia Polska przy współpracy z Fundacją V4Sport.

*W latach 1997–2019 Grupa Veolia w Polsce przeznaczyła ponad **1,1 mld zł** na inwestycje zmniejszające jej wpływ na środowisko. Dzięki temu w ciągu ostatnich 8 lat ograniczyliśmy emisję [CO_2] o 830 515 ton.*

13 DZIAŁANIA W DZIEDZINIE KLIMATU

15 ŻYCIE NA LĄDZIE

DBAMY O ŚRODOWISKO NATURALNE I KLIMAT

Ochrona środowiska naturalnego i odpowiedzialne zarządzanie zasobami naturalnymi jest częścią misji Grupy Veolia i wpisuje się w każde działania, jakie firma realizuje. Jest to również jeden z głównych celów statutowych Fundacji Veolia Polska.

OGRANICZENIE EMISJI GAZÓW CIEPLARNIANYCH (OKRES OD 1998 DO 2019 ROKU)

↓ 40% dwutlenku węgla CO_2

↓ 94% tlenki siarki SO_x

↓ 80% tlenki azotu NO_x

↓ 98% pył

GŁÓWNE DZIAŁANIA VEOLII W CELU OCHRONY ŚRODOWISKA:

- oszczędność energii pierwotnej (PES) przez maksymalizację **kogeneracji** i wprowadzanie inteligentnych systemów sterowania ciepłem użytkowym,
- zaangażowanie w rozwój gospodarki obiegu zamkniętego – wykorzystanie produktów ubocznych spalania oraz ciepła odpadowego,
- dywersyfikacja paliw, w tym wprowadzenie paliwa odnawialnego (biomasa),
- redukcja niskiej emisji – przyłączanie do miejskich sieci ciepłowniczych,
- budowa wysokosprawnych instalacji oczyszczania spalin: odsiarczania, odazotowania filtrów workowych i elektrofiltrów.

Kogeneracja – jednoczesna produkcja ciepła i energii elektrycznej.

[GRI 305-1] [GRI 305-7]
Łącznie w 2019 roku w instalacjach Grupy Veolia wyemitowanych zostało:
- 3 214 477 ton CO_2
- 2 505 000 kg SO_x
- 2 955 000 kg NO_x
- 143 000 kg pyłów zawieszonych

INWESTYCJE GRUPY VEOLIA POLSKA ZMNIEJSZAJĄCE WPŁYW FIRMY NA ŚRODOWISKO:

- **przebudowa 2 kotłów węglowych na kotły biomasowe** (w Łodzi i Poznaniu),
- **budowa 5 instalacji odsiarczania spalin** – IOS (w tym modułowych w technologii NID – odsiarczania spalin metodą półsuchą),
- **zabudowa instalacji niekatalitycznego odazotowania spalin** – SNCR – dla wszystkich kotłów w Łodzi i Poznaniu,
- **modernizacja instalacji odpylania** (elektrofiltrów, baterii cyklonowych, filtrów workowych) w Łodzi i Poznaniu oraz ciepłowniach Veolii Term i Regionu Veolii Poznań.

MIASTECZKO ŚLĄSKIE: model gospodarki cyrkularnej

Dzięki trójstronnej współpracy pomiędzy Hutą Cynku, Gminą i Veolią Południe gaz odpadowy z produkcji cynku i ołowiu wykorzystywany jest do produkcji ciepła. Wytworzona energia cieplna (ok 60 tys. GJ rocznie) zużywana jest bezpośrednio w hucie ale także, przy pomocy niskoparametrowej sieci cieplnej, dostarczana jest do mieszkańców całego miasta. Dzięki tej inwestycji w gminie Veolia zlikwidowała starą przepompownię i zmodernizowała 27 układów zmieszania pompowego poprzez zainstalowanie wymienników kompaktowych na terenie miasta. Działania optymalizacyjne przyniosły korzyści każdej ze stron. Cena ciepła w 2019 dla mieszkańców została obniżona o **9%**.

Efekty ekologiczne dla projektu w latach 2018-2020:

obniżenie o 34% emisji gazów cieplarnianych

zmniejszenie zużycia energii pierwotnej o **18 401,79 GJ/rok** i energii końcowej o **10 540 GJ/rok**

obniżenie o 94% emisji pyłów

Efektywność energetyczna

Jako dostawca ciepła systemowego w ponad 40 miastach konsekwentnie inwestujemy w rozbudowę i modernizację swojej infrastruktury dystrybucyjnej oraz produkcyjnej, tworząc i wdrażając efektywne rozwiązania, które są równocześnie przyjazne dla środowiska.

Wymagania dotyczące ochrony środowiska, spełniania norm nakładanych przez ustawodawcę powodują coraz to nowe wyzwania dla branży inżynierów, budowniczych i konstruktorów, a pojawiające się zagadnienia z **zakresu efektywności energetycznej** obejmują szereg elementów związanych ze zwiększeniem sprawności energetycznej **infrastruktury, budynków i obiektów przemysłowych**.

Efektywność energetyczna – stopień przygotowania obiektu do zapewnienia komfortu użytkowania zgodnie z jego przeznaczeniem przy wykorzystaniu możliwie najmniejszej ilości energii. Podnosząc efektywność energetyczną obiektu, należy brać pod uwagę szczegółowe wymagania nakładane przez ustawodawcę.

KORZYŚCI WYNIKAJĄCE Z WPROWADZENIA ROZWIĄZAŃ PODNOSZĄCYCH EFEKTYWNOŚĆ ENERGETYCZNĄ I SYSTEMÓW ZARZĄDZANIA ENERGIĄ BUDYNKU:

- zwiększenie wydajności,
- obniżenie kosztów mediów,
- redukcja emisji gazów cieplarnianych,
- zapewnienie zgodności z wymaganiami prawnymi związanymi z efektywnością energetyczną i wpływem na środowisko.

ALEXANDRE FARION,
DYREKTOR HANDLOWY GRUPY VEOLIA W POLSCE, CZŁONEK ZARZĄDU

„Jesteśmy sprawdzonym partnerem „one stop shop" świadczącym kompleksowe usługi w zakresie podnoszenia efektywności energetycznej. Rekomendujemy działania mające na celu optymalizację zużycia energii, przeprowadzamy audyty energetyczne. Instalujemy również urządzenia niezbędne do zdalnego monitoringu działania instalacji oraz obejmujemy i prowadzimy nadzór nad procesem inwestycyjnym z zakresu poprawy efektywności energetycznej. Naszych klientów wspieramy w pozyskaniu tzw. białych certyfikatów.

Białe certyfikaty – świadectwa efektywności energetycznej otrzymywane na inwestycje związane z obniżeniem zużycia energii. Aby wystąpić o białe certyfikaty, należy wykazać oszczędność min. 10 toe (420 GJ / 116 MWh). Toe – tona oleju ekwiwalentnego – energetyczny równoważnik jednej metrycznej tony ropy naftowej o wartości opałowej równej 10 000 kcal/kg.

W 2010 roku Veolia otrzymała pierwszy w Polsce certyfikat potwierdzający wdrożenie Systemu Zarządzania Energią, zgodnego w tamtym czasie z normą europejską ISO 16001:2009. W 2012 roku był to certyfikat zgodny z normą 50001:2011 (audyt BSI Polska).

Konkurs efektywności energetycznej

To strategiczny konkurs skierowany do wszystkich pracowników Grupy Veolia w Polsce. Jego celem jest opracowanie innowacyjnego rozwiązania, które przyczyni się do znacznej poprawy efektywności energetycznej w istniejących, **wielorodzinnych budynkach mieszkalnych, szczególności tych zbudowanych w latach 70., 80. i wczesnych latach 90. ubiegłego wieku** – po to, by osiągnęły one normy budynków niskoemisyjnych. Projekty i rozwiązania wypracowane przez pracowników w ramach konkursu będą stanowiły kompleksową ofertę dla samorządów i miast.

Cyfrowe rozwiązania Grupy Veolia podnoszące efektywność energetyczną

W Grupie Veolia wykorzystujemy nowoczesne technologie, aby tworzyć dla naszych klientów rozwiązania stale podnoszące efektywność energetyczną budynków mieszkalnych i publicznych. Jednym z takich działań jest projekt **Hubgrade** wdrożony w 2019 roku w Veolia Energia Warszawa S.A.

Hubgrade to serce systemu efektywnego zarządzania energią cieplną w budynkach (BES – Building Energy Services). BES opracowany został dla klientów w wyniku zmiany podejścia do zarządzania ciepłem w budynkach.

Dla klientów, u których został zainstalowany system BES, oznacza to wymierne korzyści: oszczędność zużycia ciepła, a co za tym idzie – niższe koszty ogrzewania, poprawę efektywności energetycznej budynku, z zachowaniem komfortu cieplnego bez względu na zmiany pogodowe. Dla miasta – redukcję emisji CO_2 i smogu.

JAK DZIAŁA HUBGRADE?

1. Audyt
2. Wyposażenie podstacji w inteligentny sterownik PLC OEM Veolia Controller oraz systemowy czujnik pomiaru temperatury
3. Hubgrade – kontrola systemu: monitorowanie prognozy pogody, zbieranie algorytmów danych
4. 24-godzinny monitoring systemu dbający o jego prawidłowe działanie
5. Regularne raporty dla klientów, które pokazują oszczędności od początku okresu sprawozdawczego

Efekt:

obniżenie o **20%** zużycia energii,

obniżenie o **10%** kosztów energii,

obniżenie o **60%** emisji CO_2.

smartVEO

Od października 2019 roku nasi klienci mogą korzystać z aplikacji mobilnej smartVEO służącej do monitorowania i porównywania efektywności energetycznej budynków. Działa ona w technologii PWA (Progressive Web Apps) i jest dostępna na telefony komórkowe, tablety i komputery stacjonarne. Dzięki smartVEO klienci mają dostęp do raportów prezentujących poziom zużycia energii dla każdego zarządzanego budynku. Dane gromadzone w aplikacji pozwalają monitorować poziom zużycia energii i wskazywać źródła potencjalnych oszczędności.

Wdrażamy ideę transformacji energetycznej

Z myślą o przyszłości wspieramy naszych klientów w realizacji inwestycji związanych z transformacją energetyczną. W listopadzie 2019 roku jedna z naszych spółek – Veolia Industry Polska – przejęła od Grupy Boryszew obsługę Parku Przemysłowego ELANA w Toruniu. W ramach kontraktu jesteśmy odpowiedzialni za produkcję i dystrybucję ciepła oraz zarządzanie gospodarką wodno-ściekową dla przedsiębiorstw Grupy Boryszew oraz ich 50 partnerów przemysłowych zajmujących powierzchnię ponad 200 ha. Rocznie wyprodukujemy i rozdystrybuujemy ponad 70 tys. GJ ciepła. Zajmiemy się również dystrybucją wody i odbiorem ścieków przemysłowych wielkości 100 tys. m^3 dla ponad 100 odbiorców. Dzięki planowanej likwidacji węglowych źródeł ciepła wraz z sieciami parowymi i zastąpienie ich nowoczesnymi źródłami opalanymi gazem ziemnym w ciągu najbliższych 3 lat projekt zrealizowany przez naszą firmę przyczyni się do **znacznej redukcji emisji CO_2 z obecnych ok. 11 100 ton do ok. 4500 ton, czyli o ok. 60%**.

Innym przykładem zrealizowanego w 2019 roku przez naszą spółkę Veolia Industry Polska projektu, który znacząco wpływa na zmniejszenie emisji CO_2, jest współpraca z firmą **Purinova**, producentem polioli poliestrowych oraz systemów poliuretanowych. Na swoje potrzeby produkcyjne firma ta wykorzystywała parę dostarczoną z opalanej węglem elektrociepłowni poprzez sieć parową, która generowała ok. 15 tys. GJ strat rocznie. Aby zredukować te straty i zmniejszyć emisję CO_2, przy istniejącej fabryce wybudowaliśmy specjalną kotłownię parową zasilaną gazem. W ten sposób udało się wyeliminować straty na przesyle energii oraz znacznie ograniczyć emisję CO_2 poprzez zmianę paliwa z węgla na gaz. Całość inwestycji została zrealizowana w ciągu niespełna 15 miesięcy.

Smart city – Inteligentne miasto

Innowacyjna koncepcja funkcjonowania inteligentnych miast to odpowiedź na stale rosnące potrzeby oraz wyzwania środowiskowe dla samorządów, miast i ich mieszkańców oraz firm. Jako lider w optymalizacji wykorzystania zasobów naturalnych posiadamy doświadczenie w zarządzaniu gospodarką cieplną (e-ciepło) i wodno-ściekową (e-woda) terenów miejskich z wykorzystaniem **nowoczesnej platformy cyfrowej**. W jednym miejscu dostępne są informacje widoczne zazwyczaj w odrębnych systemach, jak np. SCADA (parametry procesu technologicznego), GIS (system informacji geograficznej), programy do zarządzania majątkiem, odczyty z wodomierzy, przepływomierzy czy czujników jakości wody. Na podstawie zgromadzonych danych użytkownicy mogą **podejmować strategiczne decyzje operacyjne**, np. dotyczące **zarządzania kryzysowego** czy planowania dalszego rozwoju.

ZASTOSOWANIE TEGO TYPU ROZWIĄZAŃ PRZYNOSI SAMORZĄDOM WYMIERNE KORZYŚCI:

- zmniejszenie wykorzystania zasobów naturalnych,
- optymalizację usług komunalnych,
- zmniejszenie kosztów i optymalizację procesów.

Zachowanie bioróżnorodności

[GRI 304-2]

Mając świadomość, iż działalność naszej firmy w sposób ciągły i bezpośredni wpływa na różnorodność biologiczną poprzez emisję zanieczyszczeń w wyniku spalania paliw kopalnych, jednym z głównych celów statutowych Fundacji Veolia Polska jest realizowanie projektów z zakresu ochrony środowiska, ze szczególnym uwzględnieniem działań na rzecz zachowania **bioróżnorodności**.

Projekt „Bioróżnorodność z Grupą Veolia" został doceniony przez Kapitułę Plebiscytu Asa Odpowiedzialnego Biznesu 2018 za połączenie działań społecznych i działań biznesowych z realną korzyścią dla środowiska naturalnego.

CO ROBIMY NA RZECZ BIORÓŻNORODNOŚCI?

- Diagnozujemy problemy.
- Realnie poprawiamy jej stan.
- Zwiększamy świadomość (pracownicy, społeczności lokalne, instytucje publiczne).
- Ściśle współpracujemy z lokalnymi organizacjami (NGOs) i samorządami.

Pasieki Veolii

Pasieki Veolii to inicjatywa wspierająca zrównoważony rozwój miejscowości, w których Veolia prowadzi działalność biznesową. Projekt realizujemy w ramach prowadzonego przez Fundację Veolia Polska programu wolontariatu pracowniczego na rzecz bioróżnorodności.

Pasieki są źródłem zapylaczy, które potrzebne są w miejskim ekosystemie. Ich budowanie kształtuje i rozwija w społeczeństwie postawy proekologiczne i prozdrowotne. Przyczynia się także do pogłębiania dobrych relacji firmy z władzami samorządowymi oraz lokalną społecznością, którą stanowią również pracownicy firmy – wolontariusze Fundacji Veolia Polska.

Zamość, Lidzbark Warmiński, Chrzanów, Szczytno, Warszawa, Słupca

JACEK WIŚNIOWSKI,
BURMISTRZ LIDZBARKU WARMIŃSKIEGO

Każde działanie zmierzające do tego, aby rozwijać naszą społeczność jest bardzo wartościowe. Pasieka Veolii to przykład, że można wspólnie zrobić coś pożytecznego. Takie akcje prośrodowiskowe są najlepszym przykładem dobrej i przynoszącej obu stronom współpracy międzysektorowej biznesu i samorządu.

Ochrona ptaków

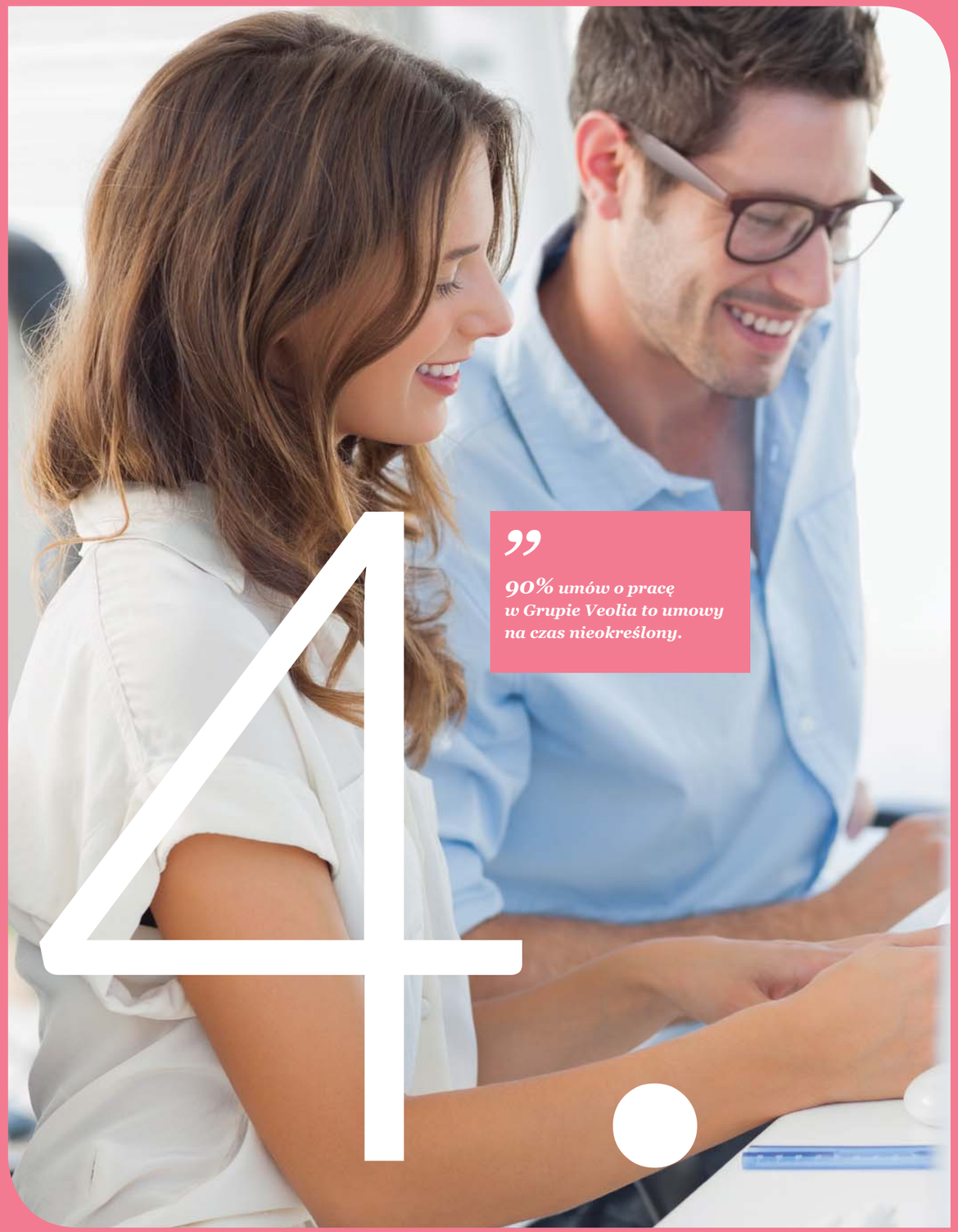
Formą ochrony bioróżnorodności jest również sadzenie roślinności pomagającej przetrwać ptakom w miejskim ekosystemie oraz ochrona rzadkich gatunków. Tereny Elektrociepłowni Veolia Karolin w Poznaniu to siedlisko cennych zbiorowisk fauny i flory. Ich stosowna pielęgnacja przyczynia się do zwiększenia różnorodności biologicznej. To szansa na zachowanie istniejących łąk i ptactwa w przestrzeni przemysłowej.

W ramach projektu „Bioróżnorodność na terenie Elektrociepłowni Karolin" w maju 2019 roku wolontariusze Fundacji Veolia Polska posadzili na obszarze tego zakładu **50 sadzonek owocodajnych drzew i krzewów**, które przyczynią się do ochrony ptaków w tej okolicy. Zamontowano tam także **budki dla jerzyków**. Prowadzone są również działania w kierunku **reintrodukcji sokoła wędrownego** – stworzono dla niego właściwe **warunki lęgowe**: na dwustumetrowym kominie zamontowano specjalną **platformę lęgową**. Miejsce to jest pod stałym monitoringiem, by w odpowiednim czasie udostępnić transmisję na żywo z gniazda sokoła. W akcję włączyło się **Stowarzyszenie na Rzecz Dzikich Zwierząt „Sokół"**. Zespół Fundacji Veolia Polska, mieszkańcy Wielkopolski oraz pasjonaci, czekają na powrót tego jakże pięknego i wartościowego ptaka.

W ramach wolontariatu pracowniczego na rzecz bioróżnorodności pracownicy Elektrociepłowni Łódź i Centrum Usług Wspólnych stworzyli wspólnie ze **Stowarzyszeniem Ptaki Polski aplikację Ogród na pTAK!**.

Ogród na pTAK!

Ogród na pTAK! to bezpłatna **aplikacja mobilna** stworzona we współpracy ze Stowarzyszeniem Ptaki Polskie. Pomaga rozpoznać gatunki ptaków żyjące wokół nas oraz proponuje dopasowane do ich potrzeb żywieniowych rośliny. Można się z niej dowiedzieć, co sadzić w ogrodzie, żeby ptaki chętniej go odwiedzały. Podpowiada także, jak wprowadzić pożyteczne rośliny do ogrodu i jakie ptaki skuszą się na ich owoce. Dzięki aplikacji można również prowadzić własny dziennik obserwacji ornitologicznych, a także poznać zasady mądrego dokarmiania ptaków.



> *90% umów o pracę w Grupie Veolia to umowy na czas nieokreślony.*

8 WZROST GOSPODARCZY I GODNA PRACA

WSPIERAMY ROZWÓJ I ZAANGAŻOWANIE PRACOWNIKÓW

Traktujemy wszystkich naszych pracowników jako **najcenniejszy kapitał**. Wiemy, że zespół mający wysokie kompetencje, możliwości rozwoju, poczucie bezpieczeństwa oraz będący w pełni zaangażowany wpływa na sukces biznesowy firmy. Dlatego wszelkimi dostępnymi środkami dbamy o **bezpieczeństwo, wysoką jakość komunikacji, atmosferę i komfort pracy w organizacji**. Dokładamy również wszelkich starań, aby każdy pracownik Grupy Veolia czuł się **szanowany i doceniany**.

Nasza kultura organizacyjna opiera się na wartościach: **odpowiedzialności, solidarności, szacunku, innowacyjności i orientacji na klienta**. Jako firma z wieloletnią historią, rozproszona po kraju, złożona ze spółek o różnym profilu działalności **szanujemy tradycję, jednocześnie patrząc w przyszłość**. Jesteśmy stabilnym pracodawcą o ugruntowanej pozycji na rynku i z dużym potencjałem rozwoju.

[GRI 401-1] [GRI 102-8]
W 2019 roku zatrudniliśmy w Grupie Veolia 711 nowych osób. W tym okresie z firmy odeszło 439 osób (wskaźnik obejmuje pracowników, którzy odeszli dobrowolnie, zostali zwolnieni, przeszli na emeryturę itp.).

Dbamy o etykę i wysokie standardy pracy

[GRI 102-16]

Każdy pracownik Veolii bez względu na zajmowane stanowisko czy pełnioną funkcję jest zobowiązany do etycznego postępowania i przestrzegania przepisów obowiązującego prawa. Zasady te są określone w dokumentach wewnętrznych Grupy Veolia, do których należą: **Kodeks etyki** oraz **Kodeks antykorupcyjny**.

Kodeks etyki Grupy Veolia określa zobowiązania pracowników i sposób, w jaki powinni wykonywać swoje obowiązki, aby przestrzegać wysokich standardów etyki i postępować odpowiedzialnie. Kodeks promuje również wartości firmy zarówno wewnątrz organizacji, jak i w relacjach zewnętrznych z interesariuszami. Ponadto w firmie działa **Komitet ds. Etyki**, który wdraża wewnętrzne procedury odpowiadające poszczególnym zagadnieniom Kodeksu. Są one także przedmiotem kontroli oraz monitoringu prawnego i finansowego.

[GRI 102-17] częściowo
Każdy pracownik Grupy Veolia ma dostęp do platformy cyfrowej Whispli [https://veolia.whispli.com/ethique] służącej do zgłaszania nieprawidłowości w zakresie etyki. Może z niej skorzystać, gdy podejrzewa naruszenie określonych w Kodeksie etyki zasad postępowania (a z różnych względów nie chce informować bezpośrednich przełożonych) lub gdy nie jest usatysfakcjonowany udzielonymi przez przełożonych wyjaśnieniami.

PRACOWNICY GRUPY VEOLIA W POLSCE

nasz kapitał to **4652** pracowników, którzy każdego dnia pracują, aby zapewnić mieszkańcom miast nieprzerwany dostęp do ciepła, energii elektrycznej i wody,

19% pracowników grupy Veolia to kobiety (765 osób),

81% stanowią mężczyźni (3394 osoby),

34% kobiet zajmuje stanowiska w najwyższej kadrze menedżerskiej,

4159 osób jest zatrudnionych na podstawie umów na czas nieokreślony, a 493 osoby na podstawie umów na czas określony,

4618 pracowników jest zatrudnionych na pełen etat, 4 kobiety i 12 mężczyzn jest zatrudnionych na ½ etatu, a 7 kobiet i 11 mężczyzn w innym wymiarze etatu,

prawie **16** lat (15,63) to średni staż pracy w Veolia,

46 lat to średni wiek pracownika,

44 wynosi liczba osób z niepełnosprawnością.

SZKOLENIA DLA PRACOWNIKÓW I KADRY MENEDŻERSKIEJ POŚWIĘCONE POLITYKOM I PROCEDUROM ANTYKORUPCYJNYM

	Grupa Veolia
Liczba członków zarządów, którzy odbyli szkolenie dotyczące przeciwdziałania korupcji	52
Procent członków organów zarządzających, którzy odbyli szkolenie dotyczące przeciwdziałania korupcji	98
Liczba pracowników, którzy odbyli szkolenie dotyczące przeciwdziałania korupcji	4511
Procent pracowników, którzy odbyli szkolenie dotyczące przeciwdziałania korupcji	79

Przywiązujemy niezwykłą wagę do **zwalczania korupcji** we wszystkich krajach, w których prowadzimy działalność. **Kodeks antykorupcyjny stanowi integralną część strategii Grupy Veolia** w zakresie identyfikacji ryzyk i zapobiegania im. Jest jednocześnie ważnym sygnałem dla naszych partnerów, klientów i współpracowników, ponieważ jest on zobowiązaniem Grupy Veolia do nietolerowania zachowań korupcyjnych w ramach prowadzonej przez firmę działalności oraz w relacjach biznesowych. Jest także znakiem, że tego samego oczekujemy od naszych interesariuszy.

[GRI 205-2]
Obowiązujące w Grupie Veolia procedury antykorupcyjne zostały zakomunikowane wszystkim członkom kadry zarządzającej, pracownikom oraz partnerom biznesowym. Kodeks etyki i Kodeks antykorupcyjny są ogólnodostępne na stronie internetowej Grupy Veolia.

[GRI 205-1]
W 2019 roku przeanalizowaliśmy wszystkie nasze operacje pod kątem korupcji. Proces został przeprowadzony zgodnie z normą ISO 37001. W jego efekcie zidentyfikowaliśmy 1 ryzyko wysokie oraz 15 ryzyk na średnim poziomie. Dotyczyły one procesu zakupu i sprzedaży węgla, procesu zakupu produktów i usług, uczestniczenia w spotkaniach branżowych. Opracowaliśmy plan działań mających na celu zarządzenie zidentyfikowanymi ryzykami.

[GRI 205-3]
W roku 2019 w firmie nie miały miejsca żadne potwierdzone przypadki korupcji w odniesieniu do naszych pracowników i partnerów biznesowych. Nie toczyły się w tej sprawie również żadne postępowania publiczne.

Możliwości rozwoju w Grupie Veolia

Nasi pracownicy mają możliwość rozwoju i stałego podnoszenia swoich kompetencji. Wspieramy ich w wyznaczaniu ścieżek kariery oraz umożliwiamy im awanse w strukturach organizacji.

[GRI 404-2]
Jednym z naszych celów strategicznych do roku 2024 jest zapewnienie kompetencji zgodnych z potrzebami biznesowymi firmy. Realizacja tego celu odbywa się poprzez m.in.: **pozyskiwanie nowych kompetencji, rozwój nowoczesnych liderów, wzmacnianie kultury organizacyjnej opartej na wartościach**.

MOŻLIWOŚCI ROZWOJU KOMPETENCJI I KWALIFIKACJI PRACOWNIKÓW GRUPY VEOLIA:

- szkolenia zewnętrzne i wewnętrzne,
- coaching,
- mentoring,
- zastępstwa na stanowiskach pracy,
- udział w pracach projektowych,
- udział w seminariach, konferencjach,
- platforma e-learningowa,
- studia podyplomowe,
- szyte na miarę programy rozwojowe.

[GRI 404-1]
ŚREDNIA LICZBA GODZIN SZKOLENIOWYCH, KTÓRE ODBYLI PRACOWNICY W 2019 ROKU

Kobiety	40,92
Mężczyźni	26,47
Kadra wyższego szczebla	61,55
Kadra średniego szczebla, specjaliści, pozostali pracownicy	27,73

W Veolii wierzymy, że siła przedsiębiorstwa tkwi w **mądrym przywództwie**. Jednym z kluczowych programów mających na celu rozwój liderów na różnych szczeblach zarządzania firmy jest **Power Lead**. Program przygotowuje pracowników o wysokim potencjale rozwojowym do objęcia stanowisk kierowniczych, a tym samym zapewnienia ciągłości zarządzania w kluczowych obszarach. Dostarcza uczestnikom aktualną wiedzę i inspiracje z obszaru zarządzania, a także wdraża najnowsze praktyki w zakresie modelu przywództwa.

W I edycji programu Power Lead Siła Liderów, która była w latach 2017–2018, udział wzięło 16 osób, z czego ¾ zmieniło stanowisko (12 awansowało). Od 2019 roku trwa II edycja programu, bierze w niej udział następnych 16 menedżerów – przygotowują się do objęcia kolejnych kluczowych stanowisk. Innym narzędziem stosowanym w Grupie Veolia do budowania kultury przywództwa opartego na wspólnych wartościach i kluczowych kompetencjach menedżerskich oraz identyfikowania mocnych stron, predyspozycji i potencjału menedżerskiego jest **Centrum Rozwoju i Oceny 360º (Development Center and 360)**. Program składa się z analizy profilu osobistego (PPA Thomas International) i oceny 360º, za pomocą której badane są kompetencje kierownicze. W 2019 roku w programie uczestniczyło **250 menedżerów** na różnych poziomach z **5 spółek Grupy Veolia**. W roku 2020 roku planujemy objąć programem kolejne 150 osób z 4 różnych spółek.

SPARK z iskrą do działania

SPARK, to program rozwojowy dla średniej kadry kierowniczej, biorą w nim udział:
- kierownicy liniowi: mistrzowie, brygadziści,
- średni szczebel kierowniczy: kierownicy wydziałów, główni inżynierowie, koordynatorzy.

Łącznie ok. 80 osób rocznie.

Celem programu jest:
- budowanie postaw średniej kadry kierowniczej, które służą tworzeniu jednolitej kultury organizacyjnej i wspólnoty celów w Grupie,
- poprawa efektywności Grupy poprzez wdrożenie nowej jakości zarządzania i przywództwa,
- budowanie świadomości menedżerów w zakresie ich roli w organizacji.

W programie od 2016 roku wzięło udział ponad 300 osób, a w sesjach w 2019 roku – 66 uczestników.

Zgodnie z metodyką Sparka przed rozpoczęciem III edycji programu firma Fabryka Motywacji przeprowadziła ankietę HERMEs. Pozwoliło to na dopasowanie treści szkoleniowych do potrzeb uczestników oraz odniesienie ich do istniejących w naszej organizacji procedur.

Badano następujące obszary:
- Habitat – środowisko, w jakim funkcjonują uczestnicy szkoleń.
- Efficiency (efektywność) – z czego ona wynika, jak jest mierzona, jak rozliczana.
- Relations (relacje) – w jaki sposób są one kształtowane – zarówno z klientem wewnętrznym, jak i zewnętrznym, a także wewnątrz zespołu i z menedżerem; jaka jest ich jakość, jak te relacje są postrzegane przez uczestników, jaki wpływ mają na ich działania, efektywność.
- Motivation (motywacja) – jaki jest poziom motywacji uczestników, co im pomaga, a co jest dla nich czynnikiem hamującym.
- Essentials (kluczowe umiejętności) – mające wpływ na efektywność i poprawność wykonywanych zadań – narzędzia, umiejętności miękkie.

Prowadzący zajęcia w szczególności skupili się na:
- wdrażaniu nowych umiejętności w zakresie budowania wspólnego postrzegania / definicji zarządzania jako elementu kultury organizacyjnej,
- budowaniu poprawnych komunikatów i dbaniu o jakość przekazywanych informacji czy informacji zwrotnych,
- położeniu nacisku na rolę menedżera w kreowaniu środowiska pracy,
- wdrażaniu zasad obowiązujących w zespole / wartości grupowych,
- umiejętnym wykorzystaniu postaw asertywnych w zarządzaniu zespołem.

Program od 3 lat cieszy się niesłabnącym powodzeniem i uzyskuje wysokie noty od biorących w nim udział osób. W ankiecie przeprowadzonej wśród uczestników sesji z lat 2016–2018 jako najbardziej przydatne elementy programu zostały wskazane: delegowanie zadań, motywowanie pracowników i komunikacja w zespole. Uczestnicy deklarują również wdrażanie tych elementów w codziennej pracy.

Kierując się rekomendacjami Fabryki Motywacji, własnymi obserwacjami oraz opiniami uczestników i przełożonych uzyskanymi z ankiet, zaktualizowano założenia programu na kolejne 2 lata, wprowadzając dodatkowe badanie HERMEs oraz sesje *follow-up*. Zdecydowano również o włączeniu lokalnego HR w promowanie programu i pracę z uczestnikami Sparka. Opracowany został również profil uczestnika programu, który zakłada, że powinien on zarządzać przynajmniej 2 pracownikami. Jednocześnie – aby odpowiedzieć na potrzeby organizacji – zdecydowano, że w 2019 roku jedną grupę uczestników programu będą stanowić przyszli kierownicy lub osoby zarządzające mniej niż 2 pracownikami.

Po konsultacjach z przedstawicielami Fabryki Motywacji podjęto decyzję o wprowadzeniu w roku 2019 dla uczestników programu SPARK testu PPA Thomas International. Dzięki testowi kolejna grupa menedżerów, tym razem reprezentujących kadrę kierowniczą, uzyskała wiedzę o swoich indywidualnych predyspozycjach i stylach zachowania w środowisku zawodowym. Trenerzy Fabryki Motywacji wprowadzili do programu szkolenia elementy związane z samoświadomością i analizą różnych stylów zachowań, co pozwoliło wzbogacić i uatrakcyjnić jego kolejną edycję.

Dajemy naszym pracownikom nowoczesne narzędzia, które pomagają im w planowaniu kariery w spółkach Veolii. Aplikacja **Moja Kariera** umożliwia każdemu pracownikowi zainteresowanemu rozwojem zawodowym planowanie własnej ścieżki, zdobywanie umiejętności i kompetencji. Z aplikacji korzysta również kadra menedżerska. Znajdują się tam opisy stanowisk, zaprezentowane są preferowane ścieżki kariery oraz informacje o wymaganych kompetencjach, kwalifikacjach, doświadczeniach i stażu pracy. Aplikacja Moja Kariera usprawnia komunikację i współpracę wewnątrz firmy, pomaga w realizacji przejścia pracowników pomiędzy działami, obszarami, spółkami organizacji, buduje oraz tworzy kulturę zorientowaną na ciągłe doskonalenie i rozwój.

Szansą na rozwój umiejętności, zdobycie doświadczenia oraz awansu zawodowego jest **mobilność pracowników** w obrębie organizacji. W ten sposób firma zaspokaja zmieniające się potrzeby kadrowe i wykorzystuje istniejący potencjał pracowników jednej, dużej Grupy. Pracownicy mogą wybrać **mobilność geograficzną** (lokalną – region, kraj – lub międzynarodową) oraz **funkcyjną** (mogą aplikować na takie samo stanowisko w ramach spółek Grupy Veolia w Polsce, mogą starać się o stanowisko z rozszerzonym zakresem obowiązków u dotychczasowego pracodawcy lub w innych spółkach Grupy Veolia w Polsce, mogą też starać się o zupełnie nowe stanowisko). W ciągu 4 lat funkcjonowania programu Mobilnive wzięło w nim udział 1641 pracowników. W 2019 roku w programie wzięło udział 358 osób, a 113 zostało zatrudnionych w ramach rekrutacji wewnętrznej.

MOŻLIWOŚCI, JAKIE DAJE APLIKACJA MOJA KARIERA:

17 grup zawodowych,
100 specjalizacji,
298 ról w organizacji,
1059 stanowisk pracy oferujących możliwości awansu.

Regularnie organizowane **Dni Integracji (dive.pl)** to 3-dniowe seminaria dla nowych pracowników, m.in spotkania pracowników z kadrą zarządzającą Grupy Veolia w Polsce. Uczestnicy mają okazję poznać najwyższe kierownictwo firmy i bezpośrednio od nich dowiedzieć się o **kierunkach rozwoju i strategii na najbliższe lata**. W czasie Dni Integracji organizowane są również wizyty w instalacjach należących do spółek z Grupy i tych, gdzie Veolia dostarczyła swoje rozwiązania. Jest to doskonałe narzędzie, które pozwala zgłębić wiedzę na temat usług świadczonych dla klienta oraz lepiej zrozumieć, na czym polega biznes Veolii.

Pracownicy Veolia są najlepszymi ambasadorami firmy. Polecając organizację nowym osobom z zewnątrz – w tym członkom rodzin, przyjaciołom – pomagają znaleźć kompetentnych pracowników, budując jednocześnie wizerunek Veolii jako dobrego pracodawcy. Każdy pracownik, który pomoże w rekrutacji, może liczyć na nagrodę pieniężną.

Aby uwolnić potencjał innowacyjny konieczne jest kreowanie kompetencji przyszłości oraz wyposażenie pracowników w niezbędne narzędzia umożliwiające praktyczne wdrażanie innowacji. Ma temu służyć program szkoleniowy realizowany w ramach projektu **In.ON**, przeznaczony dla kadry zarządzającej i pracowników każdego szczebla. W 2019 roku w ramach programu zrealizowano 5 warsztatów, w których wzięło udział 131 osób.

Cenimy dialog, słuchamy siebie nawzajem

Intranet i komunikacja wewnętrzna
W dużej, rozproszonej organizacji komunikacja wewnętrzna ma ogromne znaczenie. Rok 2019 był pierwszym rokiem funkcjonowania wspólnego Intranetu Grupy Veolia w Polsce, z podstronami dla spółek (łącznie ponad 30 zakładek). Do grudnia 2019 roku odnotowaliśmy 470 tys. wejść i 1 412 369 odsłon. Publikujemy w nim również tygodniowy newsletter. Ponadto firma wykupiła ok. 700 dodatkowych adresów e-mail w domenie firmowej dla wszystkich chętnych pracowników bez dostępu do służbowych komputerów – mogą korzystać z intranetu Grupy na urządzeniach prywatnych.

Budowanie zaangażowania – cykliczne badania zaangażowania
Badania zaangażowania, nazywane w Grupie badaniami klimatu społecznego, są dla kadry zarządzającej najcenniejszym źródłem informacji, na bazie których ulepszamy procesy, obszary oraz wdrażamy projekty naprawcze zgodnie z oczekiwaniami pracowników. Badania przeprowadzamy cyklicznie od 2013 roku. Dodatkowo w 2019 roku Veolia w Polsce dołączyła do badania globalnego Veolii na świecie. W badaniu przeprowadzonym w 2019 roku (pierwszym z poziomu Grupy na świecie) wskaźnik zaangażowania wniósł **76%**, a frekwencja **66%**. Wskaźniki, które bardzo wysoko zostały ocenione, to bezpieczeństwo i atmosfera pracy. Po każdym badaniu wypracowujemy plany działań, które systematycznie wdrażamy w spółkach.

Roczne Podsumowanie Pracy to praktyka HR, którą realizujemy regularnie od ponad 10 lat. Wskaźnik przeprowadzonych rozmów rocznych przełożony – pracownik w tym okresie wynosi prawie 99%. Wnioski z Rocznego Podsumowania Pracy, podsumowanie realizacji wyznaczonych celów służą do rozmowy na temat ścieżek rozwoju pracowników i analizy ich potrzeb szkoleniowych.

Bezpieczeństwo naszym priorytetem

[GRI 403-7] [GRI 403-3]

Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników Veolii jest dla nas najważniejsze. Naszym strategicznym celem jest zero wypadków pracowników i podwykonawców Grupy Veolia. Ambicje te oraz zobowiązania przekładają się na programy budowy kultury bezpieczeństwa, realizowane na podstawie metodyki DuPont. Przeprowadzana cyklicznie ewaluacja potwierdza regularny wzrost oceny współek w skali DuPont: średni wzrost dla spółek na przestrzeni dwóch lat to **60%**.

W każdej z naszych spółek w Polsce funkcjonuje Dział Bezpieczeństwa i Higieny Pracy (BHP). Jego pracownicy kontrolują środowisko pracy, aktualizują oceny ryzyka zawodowego oraz uważnie analizują informacje uzyskane od pracowników, wykonawców i klientów dotyczące ewentualnych nieprawidłowości.

Podejmujemy również szereg inicjatyw promujących bezpieczeństwo zarówno w pracy, jak i w życiu prywatnym: Międzynarodowy Tydzień Bezpieczeństwa, Targi ABS (Aktywny –Bezpieczny – Skuteczny), a także wiele innych programów lokalnych.

[GRI 403-5]
Poza szkoleniami obligatoryjnymi z zakresu BHP w ramach corocznie organizowanego **Tygodnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia** realizujemy również szereg warsztatów, szkoleń, pokazów, ćwiczeń oraz quizów angażujących kadrę menedżerską, pracowników i podwykonawców. Są to przede wszystkim ćwiczenia ze sprzętem ppoż. (praktyczna obsługa gaśnic), ćwiczenia ewakuacyjne, symulacje sytuacji awaryjnych, kursy udzielenia pierwszej pomocy czy bezpieczeństwa w ruchu pieszym i kołowym, wspólne obserwacje bezpiecznych i niebezpiecznych zachowań, ergonomia, promocja zdrowego stylu życia. Angażując pracowników w te aktywności, kształtujemy w nich świadome, bezpieczne postawy i zachowania. Zachęcamy także do otwartości i śmiałości reagowania na obserwowane nieprawidłowości.

Rezultaty, jakimi możemy się pochwalić w obszarze bezpieczeństwa, to:

wzrost liczby pracowników, którzy uczestniczyli we wszelkich organizowanych szkoleniach z zakresu bezpieczeństwa o **36%** w porównaniu do roku 2018,

wzrost o **44%** liczby zgłaszanych przez pracowników obserwacji w porównaniu do roku 2018,

coroczny wzrost liczby uczestników nieobowiązkowych szkoleń i instruktaży: liczba pracowników, którzy uczestniczyli przynajmniej w jednym szkoleniu wzrosła w 2019 roku o **9,12%** w porównaniu do roku 2018,

regularny wzrost oceny w skali DuPont – średni wzrost dla spółek na przestrzeni 2 lat to **60%**.

[GRI 403-2]
W celu identyfikacji ryzyk związanych z wykonywaną pracą stale zachęcamy naszych pracowników do otwartości i zgłaszania wszelkich zaobserwowanych nieprawidłowości. Mogą oni informować swoich przełożonych lub Dział BHP na kilka sposobów: ustnie, wypełniając kartę zgłoszeń lub formularz online. W 2019 roku w porównaniu z rokiem 2018 liczba zgłoszonych przez pracowników sytuacji niebezpiecznych wzrosła o 44% w skali całej Grupy Veolia w Polsce.

[GRI 403-9]
WSKAŹNIK URAZÓW ZWIĄZANYCH Z PRACĄ

Pracownicy Grupy Veolia w Polsce	
Liczba wypadków śmiertelnych związanych z pracą	2
Wskaźnik wypadków śmiertelnych związanych z pracą	0,26
Liczba poważnych obrażeń związanych z pracą	1
Wskaźnik poważnych obrażeń związanych z pracą	0,13
Liczba obrażeń związanych z pracą	20
Wskaźnik obrażeń związanych z pracą	2,62
Główne rodzaje obrażeń związanych z pracą	uraz stawu skokowego lub stopy
Liczba przepracowanych godzin	7 641 250
Osoby, które nie są pracownikami Grupy Veolia, ale których praca i/lub miejsce pracy są przez nią kontrolowane	
Liczba wypadków śmiertelnych związanych z pracą	0
Wskaźnik śmiertelności związanych z pracą	0
Liczba poważnych obrażeń związanych z pracą	0
Wskaźnik poważnych obrażeń związanych z pracą	0
Liczba obrażeń związanych z pracą	5
Główne rodzaje obrażeń związanych z pracą	urazy kończyn

Pracownicy mają również prawo odmówić wykonywania zadań, które według nich mogą skutkować wypadkiem, urazem bądź wpłynąć na pogorszenie ich stanu zdrowia. Chroni ich w tym zakresie Kodeks pracy oraz dodatkowo Regulamin pracy, Kodeks etyki, Polityka antymobbingowa Grupy Veolia.

[GRI 403-10]
W 2019 roku nie zidentyfikowaliśmy przypadków chorób zawodowych wśród pracowników.

Każdy wypadek mający miejsce w naszej organizacji podlega wnikliwej ocenie. Zajmuje się tym zespół powypadkowy, a także dodatkowo Komisja ds. badania wypadku (za pomocą metody drzewa przyczyn). Działania naprawcze oraz niezbędne usprawnienia w systemie zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem pracowników są realizowane w ramach planu działań powypadkowych w podejściu Ludzie – Technika – Organizacja. System zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem pracowników Grupy Veolia jest stale ewaluowany i usprawniany, aby nie dochodziło do wypadków podczas wykonywanych przez nich zadań. Dokładnej analizie poddawana jest liczba zgłoszeń, liczba przeprowadzonych wizyt bezpieczeństwa, wskaźniki wypadkowości, ciężkości wypadków. Brana jest również pod uwagę ocena konsultanta zewnętrznego.

Jakość procesu identyfikacji ryzyk w Grupie Veolia, jak również kompetencje zespołu koordynującego ten proces są weryfikowane przez audyty wewnętrzne, audyty krzyżowe, audyty stron trzecich, kontrole wewnętrzne, ewaluacje przez zewnętrznego konsultanta. Ponadto audytorzy i pracownicy Działu BHP uczestniczą regularnie w szkoleniach i warsztatach.

[GRI 403-1]
Zintegrowany System Zarządzania:
Posiadamy i rozwijamy certyfikowany Zintegrowany System Zarządzania oparty na normach ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001 oraz PN 18001 (trwa przygotowanie do certyfikacji ISO 45001). Część spółek Grupy posiada certyfikacje laboratoriów ISO 17025, a jedna certyfikację ISO 27001.

Promujemy różnorodność i innowacyjność

[GRI 405-1] [GRI 406-1]

W Grupie Veolia dokładamy starań, aby każdy pracownik czuł się **ważny i szanowany**, bez względu na płeć, wiek, zajmowane stanowisko, doświadczenie czy pochodzenie. W 2019 roku nie odnotowano w naszej firmie ani jednego przypadku dyskryminacji.

Zatrudniamy kilka pokoleń i łączymy ich energię, ucząc i inspirując się nawzajem. Dzięki tej różnorodności doświadczeń, wiedzy, kompetencji powstaje wiele cennych i innowacyjnych pomysłów.

PRACOWNICY GRUPY VEOLIA W PODZIALE NA KATEGORIE WEDŁUG PŁCI, WIEKU, PRZYNALEŻNOŚCI DO MNIEJSZOŚCI ORAZ INNYCH WSKAŹNIKÓW RÓŻNORODNOŚCI

	razem		menedżerowie		liderzy zespołów/ superwizorzy		pracownicy biurowi/ specjaliści		pracownicy operacyjni	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
wszyscy pracownicy	**4652**		**199**		**904**		**1296**		**2253**	
płeć										
kobiety	878	18,87	68	34,17	121	13,38	665	51,31	24	1,07
mężczyźni	3774	81,13	131	65,83	783	86,62	631	48,69	2229	98,93
wiek										
do 30 lat	505	10,86								
30-49 lat	1957	42,07								
50+	2190	47,08								
inne wymiary różnorodności										
niepełnosprawność	44	0,95								

AGATA MAZUREK-BĄK,
DYREKTOR HR
GRUPY VEOLIA W POLSCE,
CZŁONEK ZARZĄDU

W Grupie Veolia w Polsce 34% osób na stanowiskach kierowniczych to kobiety, a wśród najwyższej kadry zarządzającej ten odsetek stanowi aż 50%. Projekt Liderki Veolii pozwala nam rozwijać potencjał kobiet, podkreślać ich rolę w firmie oraz budować wewnętrzny networking.

LIDERKI VEOLII

Jako firma z sektora energetycznego Veolia stawia na wzmacnianie obecności kobiet w jej strukturach oraz na wykorzystywanie ich różnorodnych kompetencji i talentów. Zgodnie z tym założeniem w 2017 roku powstał program Liderki Veolii, którego misją jest promowanie różnorodności i wspieranie pań w pełnym wykorzystaniu ich potencjału oraz angażowanie ich we wszystkie obszary działalności Grupy.

Pod patronatem Liderek Veolii w Łodzi i w Poznaniu odbywają się **warsztaty z rozwoju osobistego, zarządzania czasem i stresem**. Liderki biorą udział w wydarzeniach, panelach dyskusyjnych. Jednym z nich był panel dyskusyjny organizowany przez „Wysokie Obcasy" pod nazwą ***Kobiety wiedzą, co robią***. Inną inicjatywą jest aktywny udział kobiet Veolii w **biegach, związanych z profilaktyką raka piersi – Zawsze pier(w)si**, organizowanych w Łodzi, Warszawie i w Poznaniu.

W 2019 roku wdrożyliśmy **Activeo** – kompleksowy program umożliwiający zgłaszanie, rozwijanie, ocenę i selekcję zgłaszanych innowacyjnych pomysłów pod kątem ich wdrożenia. Jest on dostępny dla pracowników każdego szczebla, pracujących we wszystkich spółkach Grupy Veolia, niezależnie od ich lokalizacji. Opiera się on na nowoczesnym narzędziu dostępnym on-line. Program umożliwia budowanie społeczności innowatorów, która nie tylko generuje idee, ale także aktywnie uczestniczy w ich wzbogacaniu poprzez system komentarzy, ocen i udostępniania.

Jednym z pomysłów wdrożonych w ramach Activeo jest zainstalowanie w biurach Centrum Usług Wspólnych w Łodzi i w Poznaniu urządzeń, dzięki którym pracownicy mogą **spożywać przefiltrowaną wodę bezpośrednio z kranu**. Dzięki temu rozwiązaniu autorstwa Doroty Zamiary **udało się zrezygnować z dotychczas używanych plastikowych dystrybutorów** z wodą.

Kolejny innowacyjny pomysł zgłosiła Katarzyna Pajerska z Łodzi. Zaproponowała **montaż gniazd do ładowania pojazdów elektrycznych przed siedzibami spółek Grupy Veolia** w Łodzi. Rozwiązanie oczekuje na wdrożenie.

Aby otoczenie, w którym pracownicy spędzają kilka godzin dziennie, było bardziej przyjazne i komfortowe, Monika Rychta z Veolia Łódź zaproponowała zakup (100 zł brutto) do każdego **pokoju w biurze roślin, także takich, które oczyszczają powietrze**. Pomysł jest już wdrażany.

Z kolei Marcin Gajek z PWiK zaoponował projekt **wdrożenia elektronicznego obiegu dokumentów**, który ma celu obsługę wszystkich dokumentów funkcjonujących w firmie w wersji elektronicznej. Obecnie pomysł jest przedmiotem analizy pod kątem wdrożenia.

MONIKA RYCHTA,
KIEROWNIK BIURA SPÓŁKI

Dzięki Activeo możemy aktywnie uczestniczyć w rozwoju firmy, przekazywać swoje pomysły i co najlepsze, możemy także liczyć na ich wdrażanie. Moim zdaniem jest to rewelacyjne narzędzie, które pobudza potencjał oraz ambicje pracowników i daje możliwość zgłaszania pomysłów na całkowicie nowe, innowacyjne rozwiązania.

Efekty programu Activeo:

7 pomysłów w fazie wdrożenia w 2020 roku,

500 aktywnych innowatorów, którzy zgłosili pomysł, głosowali na idee zgłoszone przez innych albo je komentowali lub lajkowali (faza końcowa kampanii),

202 zgłoszone idee i 1623 komentarze do zgłoszonych pomysłów w ciągu pierwszego miesiąca fazy zgłaszania pomysłów,

1/4 z 4000 pracowników odpowiedziała na zaproszenie do udziału w kampanii Activeo, klikając na link do kampanii i zapoznając się z jej zasadami.

Specyfika branży energetycznej i wyzwania związane z nowymi technologiami, a także konieczność posiadania unikalnych umiejętności sprawiają, iż systematycznie analizujemy i wdrażamy rozwiązania mające na celu zapobieganie **luce pokoleniowej**.

Od 11 lat na podstawie zawartych umów i porozumień aktywnie współpracujemy i obejmujemy patronatem 9 szkół średnich: w Poznaniu, Łodzi, Radzionkowie, Chrzanowie, Zamościu, Kraśniku i Warszawie, w których kształcą się przyszłe pokolenia pracowników branży energetycznej.

Od 2017 roku realizowany jest **autorski programu nauczania w klasach o profilu energetycznym**, który funkcjonuje w Łodzi i w Poznaniu. W ramach tej współpracy organizujemy miesięczne praktyki dla uczniów – każdego roku jest to od 20 do 30 młodych ludzi. Nasi pracownicy prowadzą również wykłady dla uczniów, a najzdolniejszych wspieramy finansowo, kupując pomoce dydaktyczne. Absolwenci tych szkół mogą również liczyć na zatrudnienie w spółkach Veolii.

Dodatkowo w ramach **podpisanych porozumień z politechnikami w Łodzi, Poznaniu i w Warszawie**, wspieramy współpracę pomiędzy **biznesem a szkolnictwem wyższym** – poprzez systematyczną, wieloletnią organizację **praktyk studenckich**, pod opieką sprawdzonych ekspertów. Podobne działania są prowadzone w centrali firmy, we Francji, gdzie od kilku lat ogłaszany jest dla studentów konkurs na pracę inżynierską. Jego zwycięzcy uczestniczą w organizowanej pod Paryżem Veolia Summer School. Najlepsi znajdują zatrudnienie w spółkach Veolii. Corocznie na staże i praktyki firma przyjmuje ok. 95 osób.

Zachowujemy równowagę pomiędzy pracą a życiem osobistym

Tworzymy przyjazne miejsce pracy dla naszych pracowników, dbamy o ich komfort i budujemy pozytywną atmosferę w zespołach. Oprócz szerokiej oferty benefitów pracownicy mają również możliwość korzystania z elastycznego czasu pracy i home office.

Nasze działania na rzecz pracowników były wielokrotnie doceniane i nagradzane

Nagrody przyznane Veolia Polska w 2019 roku:

- W 2018 i 2019 roku wyróżnienie w konkursie Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi organizowanym przez Instytut Pracy i Spraw Społecznych.
- 2019 Friendly Workplace – nagroda przyznawana przez portal MarkaPracodawcy.pl

[GRI 401-2] [GRI 403-6]

BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW GRUPY VEOLIA W POLSCE:

- prywatna opieka medyczna – zakres obejmuje dwa obszary: świadczenia z zakresu medycyny pracy oraz świadczenia zdrowotne (dla pracowników i członków rodzin, partnerów, seniorów); oferta świadczenia zdrowotnego obejmuje pakiet badań bez skierowania, profilaktyczny przegląd stanu zdrowia, nielimitowaną rehabilitację oraz usługi stomatologiczne; pracownicy mają również możliwość korzystania z dowolnych placówek będących poza wybraną siecią na zasadach refundacji,
- konsultacje dermatologiczne w miejscu pracy, szczepienia przeciw grypie,
- kursy z udzielania pierwszej pomocy,
- Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych (pożyczki, „wczasy pod gruszą", dofinansowanie wypoczynku dla dzieci, wyprawki szkolne, paczki świąteczne, pożyczki gotówkowe na preferencyjnych warunkach),
- polisa NNW, preferencyjne warunki ubezpieczeń w PZU, PPE (w 3 spółkach),
- dofinansowanie do Kart Benefit System,
- konkursy z nagrodami dla pracowników,
- owoce,
- możliwość zakupu akcji Veolii na preferencyjnych warunkach (program Sequoia),
- udział w akcjach „Dwie godziny dla rodziny",
- krótsze godziny pracy 3 dni w roku (Wigilia, Wielki Piątek, sylwester).

Zaangażowani społecznie – wolontariat pracowniczy w Grupie Veolia

Wolontariat pracowniczy w Grupie Veolia to podejmowane przez pracowników inicjatywy, które dają im radość z niesienia pomocy i satysfakcję z dokonywania pozytywnych zmian w swoim otoczeniu. Wspieramy i umożliwiamy pracownikom realizację działań na rzecz poprawy stanu środowiska, zachowania bioróżnorodności oraz własnych inicjatyw na rzecz lokalnych społeczności. Inicjatywy podejmowane przez pracowników-wolontariuszy koordynuje Fundacja Veolia Polska.

Akademia Liderów Wolontariatu Veolia – inicjatywa promująca wolontariat pracowniczy poprzez zaangażowanych pracowników, którzy są ambasadorami idei wolontariatu na swoim terenie, znają zasady współpracy z organizacjami pozarządowymi, inspirują innych do działania i wspierają zaangażowanie współpracowników z danej spółki.

20 liderów w Akademii Wolontariatu

360 wolontariuszy

15 akcji z inicjatywy Fundacji Veolia Polska

9 projektów od pracowników zrealizowanych w ramach programu grantowego „Razem możemy więcej"

#Ideathon
W ramach Akademii Liderów Wolontariatu pracownicy Veolii rozwijali temat „Innowacji społecznych w wolontariacie pracowniczym". Były to intensywne i kreatywne sesje robocze, podczas których wypracowywane były nieszablonowe rozwiązania problemów. Wzięło w nich udział 20 pracowników, którzy wspólnie opracowali 5 pomysłów.

Fundacja Veolia Polska wspiera zaangażowanie społeczne pracowników Grupy Veolia w ramach programu **„Razem możemy więcej"**, który umożliwia otrzymanie **grantu na realizację własnego pomysłu na wolontariat**. Pracownicy mogą wykorzystać swój talent, umiejętności i pasje i dzielić się nimi z innymi (wolontariat kompetencyjny) lub organizować akcje charytatywne.

Zielone Podwórka Veolii to inicjatywa, której celem jest tworzenie zielonych miejsc na terenie różnych placówek społecznych, pozwalających obecnym i przyszłym jego mieszkańcom czerpać z bogactwa przyrody w mieście. Do tej pory Zielone podwórka powstały w 6 lokalizacjach: Jelczu Laskowicach, na terenie Hospicjum Łódzkiego, na terenie warszawskiej Fundacji Pociechom, w Tarnowskich Górach, w Poznaniu, na terenie Hospicjum Łupkowa. Przy ich budowie pracowało 100 wolontariuszy Fundacji Veolia Polska.

Kuchnia jest dla dzieci to projekt wolontariatu pracowniczego, który jest realizowany wspólnie z łódzkim MOPS, w ramach programu wspierania rodzin zastępczych. To niecodzienne warsztaty kulinarne, podczas których to dzieci wcielają się w rolę szefów kuchni, a dorośli – wolontariusze Veolii – wspierają ich w najtrudniejszych zadaniach.

Wolontariat pracowniczy – NaprawiaMY z Veolią – w ramach akcji 25 wolontariuszy z Warszawy spotkało się na ekologicznych warsztatach w duchu „zero waste", podczas których nauczyli się, jak nadawać drugie życie przedmiotom. Wspólnie odnowione przedmioty zostały przekazane podopiecznym **Fundacji Pociechom**.

ROZWIJAMY I PROMUJEMY TEMATYKĘ ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

[GRI 102-12]

Celem Grupy Veolia jest przyczynianie się do postępu ludzkości poprzez **zaangażowanie w realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju** przyjętych przez ONZ z myślą o zapewnieniu lepszej i bardziej zrównoważonej przyszłości dla wszystkich.

Jesteśmy przekonani, że nasza działalność polegająca na zoptymalizowanym zarządzaniu zasobami naturalnymi oraz ich nieustannym odnawianiu **ma realny wpływ na zmiany klimatyczne, ochronę środowiska, a także na rozwój gospodarczy, dobrobyt i komfort życia ludzi**, dlatego też w czerwcu 2017 roku Veolia Energia Polska z inicjatywy Fundacji Veolia Polska podpisała deklarację o współpracy w ramach Partnerstwa na rzecz zrównoważonego rozwoju pod patronatem Ministerstwa Rozwoju. Celem przedsięwzięcia jest upowszechnienie idei zrównoważonego rozwoju oraz zwiększenie świadomości wyzwań nakreślanych w **Agendzie 2030** przyjętej przez ONZ.

Przystępując do partnerstwa, Veolia Energia Polska zobowiązała się do realizacji działań wspierających cztery kluczowe Cele Zrównoważonego Rozwoju, które są zbieżne z globalnymi zobowiązaniami Grupy Veolia.

- DOBRA JAKOŚĆ EDUKACJI
- ŻYCIE NA LĄDZIE
- ZRÓWNOWAŻONE MIASTA I SPOŁECZNOŚCI
- PARTNERSTWA NA RZECZ CELÓW

UN Day – edukacja dla zrównoważonego rozwoju

Fundacja Veolia Polska bierze również udział w obchodach święta UN Day, podczas którego prezentowane jest bogactwo realizowanych projektów oraz spotkania inspirujące kolejne podmioty do włączenia się w realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju.

Agenda 2030 – w 2015 roku świat przyjął strategię rozwoju do 2030 roku. Wszystkie 193 państwa członkowskie ONZ jednogłośnie przyjęły rezolucję „Przekształcamy nasz świat: Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030" zawierającą 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju (ang. *Sustainable Development Goals*) oraz związanych z nimi 169 zadań szczegółowych, które mają zostać osiągnięte do 2030 roku.

Designerzy procesów rozwojowych – miasta odporne na zmiany klimatu

W 2013 roku powstała inicjatywa 100 Resilient Cities (100RC), w ramach której zostały opracowane fundamenty miast odpornych oparte na czterech filarach: **przywództwie i strategii, infrastrukturze i środowisku, dobrobycie i zdrowiu oraz ekonomii i społeczeństwie**.

Temat miast przyszłości i ich odporności na stale zmieniające się czynniki klimatyczne, środowiskowe, gospodarcze, jak również zmiana podejścia do energetyki to tylko niektóre z wyzwań, z jakimi mierzą się zarządzający miastami.

Widząc potrzebę dyskusji publicznej w tym obszarze, **Fundacja Veolia Polska** wspólnie z Fundacją Szkoła Liderów zainicjowały i zorganizowały konferencję **Designerzy procesów rozwojowych – miasta odporne na zmiany klimatu**. Jej organizatorzy skupili się na analizie przyszłości polskich miast przez pryzmat dwóch filarów koncepcji *urban resilience*: przywództwa oraz środowiska/klimatu. Odbyła się ona 4 lutego 2020 roku i wzięli w niej udział samorządowcy, eksperci, liderzy miejscy, badacze życia społecznego, a także absolwenci programu Szkoła Liderów Miast i przedstawiciele tych samorządów. Wśród panelistów pojawili się również naukowcy, przedstawiciele ministerstw, miejscy eksperci i analitycy trendów. Podczas sesji panelowych, prezentacji i warsztatów dzielono się **dobrymi lokalnymi przykładami, wspólnie szukano rozwiązań, identyfikowano bariery, które hamują procesy rozwojowe mogące znacznie przyspieszyć tworzenie środowiska umożliwiającego wdrażanie miejskich innowacji**.

Urban/city resilience to zdolność miasta do radzenia sobie ze zmianami, jego odporność na zdarzenia niszczące (katastrofy naturalne, kryzysy, problemy społeczno-ekonomiczne) oraz umiejętność regeneracji poprzez wdrażanie innowacyjnych rozwiązań.

Podczas wydarzenia pokazywano przykłady, jak koncepcja odporności miast realizowana jest za granicą w małych i dużych miastach (Vejle, Paryż) i w kraju (Warszawa, Poznań). Zastanawiano się również, czy zmiana myślenia o mieście jako „fabryce" na rzecz „miasta-organizmu" przynosi rezultaty. Dyskutowano także na temat megatrendów, które mogą wpływać realnie na nasze najbliższe otoczenie.

Europejski Kongres Samorządów w Krakowie

W kwietniu 2019 roku Veolia była jednym z partnerów strategicznych Europejskiego Kongresu Samorządów w Krakowie. Kongres ten to platforma wymiany poglądów oraz miejsce spotkań liderów samorządowych, elit regionalnych z przedstawicielami administracji państwowej, organizacji pozarządowych i biznesu. Organizuje go Fundacja Instytut Studiów Wschodnich (organizator Forum Ekonomicznego i Forum Regionów w Krynicy) oraz miasto Kraków.

Jesteśmy członkiem organizacji i instytucji branżowych

[GRI 102-13]

Działając od ponad 20 lat na rynku w Polsce, aktywnie współpracujemy z organizacjami branżowymi, biznesowymi, z izbami gospodarczymi oraz stowarzyszeniami, które pomagają nam rozwijać działalność biznesową. Są to zarówno organizacje działające na skalę ogólnopolską, jak i skupiające się na rozwoju regionalnym. Nasze członkostwo polega na aktywnym zaangażowaniu pracowników Veolii: prowadzeniu dialogu, budowaniu długofalowych relacji, wymianie doświadczeń i najlepszych praktyk w sektorze oraz pracy na rzecz wspólnych celów. W efekcie przynosi to wymierne korzyści zarówno naszej organizacji, jak i naszym interesariuszom i realnie przyczynia się do rozwoju gospodarczego kraju. zostać osiągnięte do 2030 roku.

Rozwój gospodarczy, biznes, CSR:

CCI FRANCE POLOGNE – Francusko-Polska Izba Gospodarcza

Francusko-Polska Izba Gospodarcza wspomaga rozwój francusko-polskich relacji gospodarczych oraz współtworzy korzystne warunki do rozwoju działalności inwestycyjnej i gospodarczej w Polsce.

ABSL

Związek Liderów Sektora Usług Biznesowych (ABSL) – organizacja reprezentuje sektor nowoczesnych usług biznesowych w Polsce.

LEWIATAN

Konfederacja Lewiatan zabiega o konkurencyjne warunki prowadzenia biznesu, dba o trwały wzrost gospodarczy, lepsze prawo, zdrową konkurencję, wzrost zatrudnienia i wzmocnienie kapitału społecznego.

PSZK

Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami – ogólnopolska sieć pracodawców, praktyków HR, która działa na rzecz upowszechniania wiedzy i dzielenia się doświadczeniami na temat nowoczesnych i efektywnych narzędzi HR.

PPP INSTYTUT

Instytut Partnerstwa Publiczno-Prywatnego to niezależna fundacja skupiona na rozwoju partnerstwa publiczno-prywatnego w Polsce i centralnej Europie. Wspiera administrację samorządową i centralną w tworzeniu i realizacji rozwoju infrastrukturalnego.

FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU

Forum to organizacja ekspercka, pozostająca inicjatorem i partnerem przedsięwzięć kluczowych dla polskiego CSR. Działa na rzecz zrównoważonego rozwoju.

POLSKIE STOWARZYSZENIE PUBLIC RELATIONS

Polskie Stowarzyszenie Public Relations jest samorządową organizacją zawodową działającą na rzecz środowiska PR.

Energetyka, gospodarka wodno-kanalizacyjna, ochrona środowiska

EFIEES

Europejska Federacja Inteligentnych Usług na rzecz Efektywności Energetycznej (EFIEES – European Federation of Intelligent Energy Efficiency Services) promuje działalność firm świadczących usługi na rzecz efektywności energetycznej w Unii Europejskiej

Izba Gospodarcza Ciepłownictwo Polskie

Izba Gospodarcza Ciepłownictwo Polskie rozwija nowoczesne ciepłownictwa w kraju, dba o integrację, zróżnicowanych pod względem organizacyjnym, wytwórców i dostawców ciepła systemowego.

STOWARZYSZENIE WODOCIĄGOWCÓW WOJEWÓDZTWA ŚLĄSKIEGO

Stowarzyszenie Wodociągowców Województwa Śląskiego integruje i wspiera przedsiębiorstwa wodociągowo-kanalizacyjne w regionie.

Izba Gospodarcza WODOCIĄGI POLSKIE

Izba Gospodarcza Wodociągi Polskie – organizacja samorządu gospodarczego w branży wodno-kanalizacyjnej w Polsce. Zabiega o stworzenie dogodnych warunków dla funkcjonowania sektora wodno-kanalizacyjnego.

IPH IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA W TARNOWSKICH GÓRACH

Izba Przemysłowo-Handlowa w Tarnowskich Górach jest organizacją samorządu gospodarczego, umożliwia wymianę doświadczeń oraz tworzy warunki korzystne do prowadzenia działalności gospodarczej w regionie

POLSKIE TOWARZYSTWO ELEKTROCIEPŁOWNI ZAWODOWYCH

Działalność Towarzystwa obejmuje swoim zakresem wszystkie najważniejsze obszary elektrociepłownictwa, skupiając się na promocji rozwoju kogeneracji w Polsce

Izba Gospodarcza Energetyki i Ochrony Środowiska

Izba Gospodarcza Energetyki i Ochrony Środowiska jest ogólnopolską organizacją branżową samorządu gospodarczego. Realizuje wspólne przedsięwzięcia w dziedzinie inwestycji energetycznych w kraju i za granicą, promuje nowoczesne technologie i odnawialne źródła energii

toe

Towarzystwo Obrotu Energią rozwija konkurencyjny rynek energii w Polsce, upowszechnia zasady prowadzenia handlu energią i paliwami oraz kształtuje normy etyczne w handlu energią i paliwami.

Polska Izba Ekologii

Polska Izba Ekologii zrzesza podmioty w działalności na rzecz ochrony środowiska i zrównoważonego rozwoju.

Stowarzyszenie Eksploatatorów Gospodarki Wodno-Ściekowej

Stowarzyszenie Eksploatatorów Gospodarki Wodno-Ściekowej wdraża nowoczesne rozwiązania w zakresie ochrony środowiska, propaguje zasady zrównoważonego rozwoju gospodarki wodno-ściekowej

EurEau

Europejska Federacja Krajowych Stowarzyszeń Usług Wodnych. Reprezentuje krajowych dostawców wody pitnej i ścieków z 29 krajów.

Raport Zaangażowania Grupy Veolia jest kolejną, po Raporcie Wpływu, publikacją, która pokazuje wyniki i działalność grupy Veolia w szerszym kontekście zrównoważonego rozwoju. Jest to pierwszy raport, w którym do przedstawienia wybranych danych zostały wykorzystane wskaźniki GRI Standards.

Raport nie powstałby, gdyby nie zaangażowanie wielu osób w organizacji, które pomogły zebrać i dostarczyły rzetelne i ciekawe dane dotyczące działalności Grupy Veolia w Polsce. Dziękujemy wszystkim, którzy włączyli się w proces przygotowania Raportu Zaangażowania Grupy Veolia.

Fundacja Veolia Polska

Plac Unii C, ul. Puławska 2,
02-566 Warszawa,Polska
www.fundacja.veolia.pl