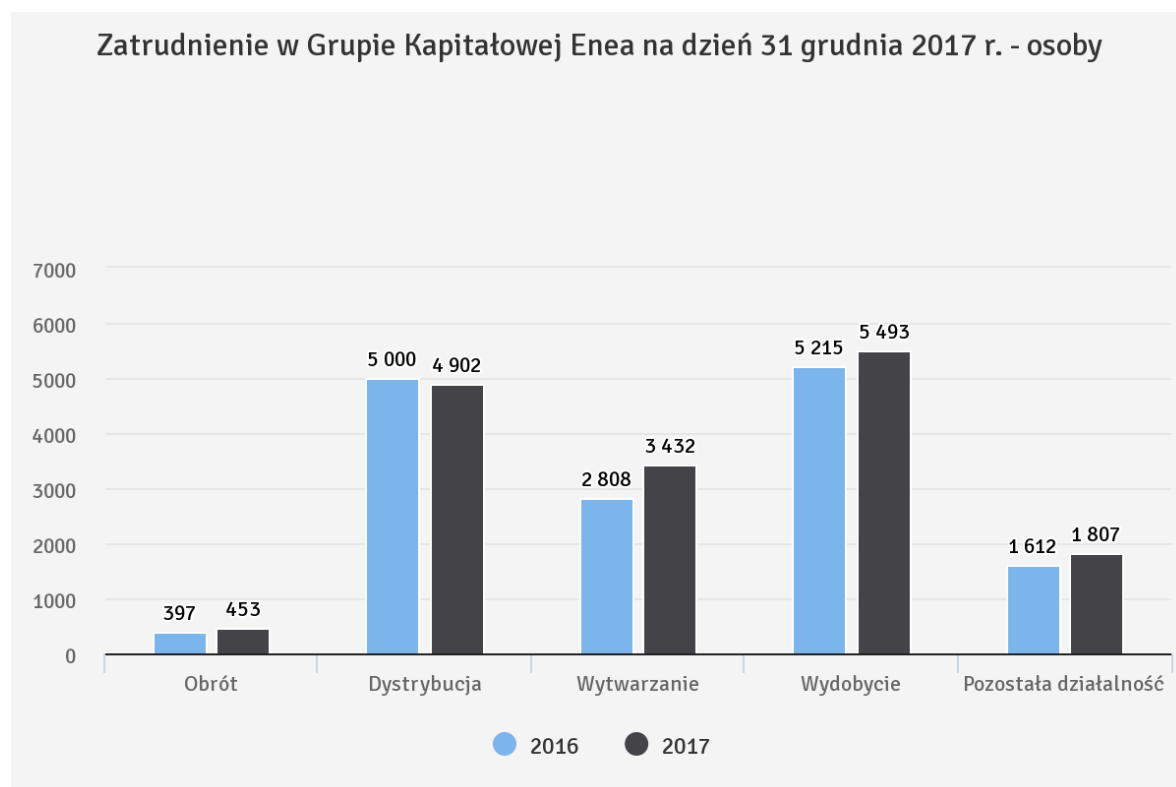


# Zatrudnienie

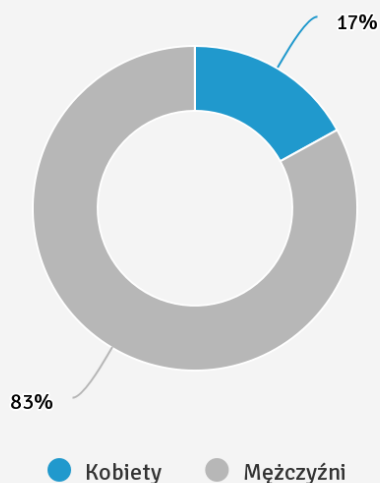
## Informacja o zatrudnieniu

Na koniec 2017 r. w Grupie Kapitałowej Enea w czynnym zatrudnieniu<sup>1)</sup> były 16 092 osoby. Dominującą grupę, stanowiącą 78% ogółu zatrudnionych, tworzyły osoby pomiędzy 26, a 55 rokiem życia. 80% pracowników Grupy to osoby ze średnim lub wyższym wykształceniem.

<sup>1)</sup> Zatrudnienie bez osób przebywających na świadczeniach rehabilitacyjnych, urlopowych wychowawczych i bezpłatnych



## Zatrudnienie w Grupie Kapitałowej Enea na dzień 31 grudnia 2017 r. - płeć



## Realizacja Polityki HR w Grupie Kapitałowej Enea w 2017 r.

1. Optymalizacja modelu organizacji pracy HR celem usprawnienia działalności Grupy. Istotą nowego modelu jest:
  - kreowanie polityki HR na poziomie Enea SA oraz kaskadowanie założeń do realizacji poszczególnym spółkom Grupy, co w konsekwencji ma zapewnić spójność działań HR oraz wsparcie realizacji Strategii Grupy Enea
  - zapewnienie wsparcia biznesu w spółkach Grupy poprzez HR Biznes Partnerów, odpowiedzialnych za wdrażanie rozwiązań HR, wspieranie Zarządów i kadry menadżerskiej w zarządzaniu zasobami ludzkimi, współpracę z zakładowymi organizacjami związkowymi
  - opracowanie i wdrożenie spójnych procesów i standardów HR w całej Grupie Enea w takich obszarach jak: rekrutacje, zatrudnienie i zmiana warunków zatrudnienia, polityka rozwojowa, szkolenia, zarządzanie przez cele, systemy motywacyjne etc.
  - pozostawienie w Enea Centrum, w Centrum Usług Wspólnych, wyłącznie działań operacyjnych w zakresie obsługi kadrowo-płacowej, ZFŚS oraz obsługi szkoleń oraz rozliczanie organizacji związkowych
2. Realizacja Programu Zmiany Pokoleniowej (PZP) celem zapewnienia właściwego przepływu kadr oraz utrzymania kompetencji w Grupie Enea, będących gwarantem zachowania ciągłości procesów biznesowych. PZP obejmuje 3 elementy: ogłoszony w 2016 r. Program Dobrowolnych Odejść, Program Uzupełniania Kompetencji oraz Nową Politykę Płacową. Powyższe składowe mają charakter działań systemowych i będą kontynuowane w kolejnych latach w ramach całej Grupy Enea.
  - Program Dobrowolnych Odejść - trwa proces zakładanych odtworzeń etatów za pracowników

- którzy rozwiązywali umowę o pracę w ramach programu PDO.
- Program Uzupełniania Kompetencji - uruchomienie długofalowych Programów Rozwojowych dedykowanych dla wszystkich Pracowników w Grupie ENEA. Pierwszy etap projektu: badanie kompetencji i diagnoza luk kompetencyjnych oraz poznanie opinii pracowników o organizacji w badaniu satysfakcji- działania kontynuowane w I kwartale 2018 roku.
3. Digitalizacja procesów HR – zapoczątkowanie działań mających na celu wprowadzenie elektronicznej teczki osobowej (e-teczka), elektronicznego obiegu dokumentów w zakresie procesów obsługiwanych przez HRBP (rekrutacja, zatrudniania, zmiany warunków zatrudnienia etc.).
  4. Działania z zakresu employer branding, mające na celu pozyskanie najlepszych kandydatów do pracy, w tym działania dedykowane dla studentów i absolwentów, jak np. promocja na uczelniach i targach pracy nowego programu staży i praktyk „Zainstaluj się w Enei”, który wszedł w życie w styczniu 2017 r. oraz działania dedykowane dla uczniów szkół branżowych poprzez stworzenie modelu współpracy ze szkołami patronackimi na terenie działania spółek, promowanie pracy w Enei wśród uczniów- potencjalnych pracowników oraz wspieranie uczniów w procesie kształcenia m.in. organizowanie wycieczek dydaktycznych oraz spotkań z fachowcami z Enei.
  5. Stały przegląd systemów motywacyjnych i ich urynkowanie; wdrożenie narzędzia do zarządzania przez cele stanowiącego bazę do czytelnego i motywacyjnego wynagradzania za osiągnięte wyniki, w szczególności dla kadry zarządzającej oraz sprzedaży.

## Informacja na temat zasad wynagradzania w Enea SA

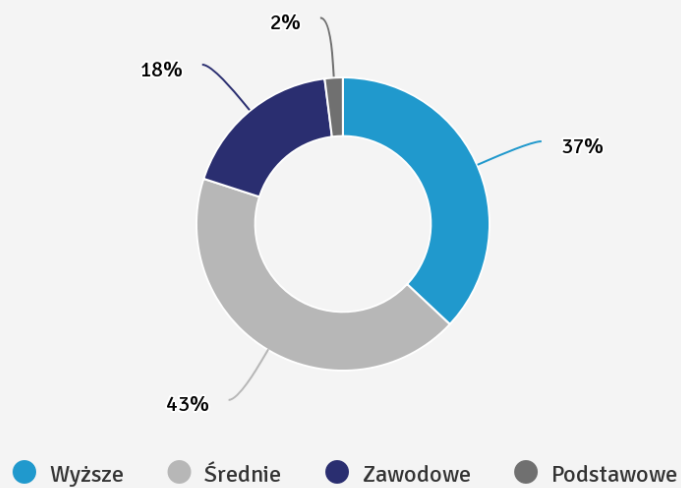
W roku 2017 r. w Spółce nie funkcjonowała sformalizowana polityka wynagrodzeń w odniesieniu do członków organów Spółki i kluczowych menedżerów. W Spółce funkcjonuje natomiast szereg formalnych regulacji płacowych. Podstawą określenia wynagrodzeń w Enea SA jest zakładowy układ zbiorowy pracy, regulaminy premiowania i regulamin pracy. Zasady ustalenia wynagrodzeń w Enea SA są powiązane z jej strategią, celami oraz interesami i wynikami. Ponadto, zasady ustalania wynagrodzeń uwzględniają kwestię braku dyskryminacji z jakichkolwiek przyczyn. Z zastrzeżeniem zmian w zasadach wynagradzania osób zarządzających i nadzorujących w 2017 r. nie miały miejsca istotne zmiany w stosowanych zasadach wynagradzania w Spółce.

Do stosowanych w 2017 r. Enea SA składników pozafinansowych wynagrodzenia (w tym kluczowych menedżerów) należały w szczególności: opieka medyczna, szkolenia, świadczenia socjalne (w ramach Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, tj. dofinansowanie do wypoczynku pracowników, dofinansowanie do zajęć sportowo-rekreacyjnych i działalności kulturalno-oświatowej, nisko oprocentowane pożyczki na cele mieszkaniowe), dodatkowy dzień wolny, preferencyjna oferta ubezpieczeniowa, samochody służbowe z możliwością wykorzystania do celów prywatnych czy pracowniczy program emerytalny.

Jak wskazano powyżej, w 2017 r. nie funkcjonowała w Enea SA sformalizowana polityka wynagrodzeń. Niemniej stosowane w Spółce zasady wynagradzania oceniane są pozytywnie z punktu widzenia realizacji jej celów w szczególności długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i stabilności funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Na 31 grudnia 2017 r. Emitent, ani spółki z Grupy Kapitałowej Enea nie posiadały zobowiązań (w tym zaciągniętych) wynikających z emerytur i świadczeń o podobnym charakterze przypisanych indywidualnie do byłych osób zarządzających, nadzorujących albo byłych członków organów.

### Zatrudnienie w Grupie Kapitałowej na dzień 31 grudnia 2017 r. - wykształcenie



### Zatrudnienie w Grupie Kapitałowej na dzień 31 grudnia 2017 r. - wiek

