



ENERGOINSTAL

**Oświadczenie na temat informacji
niefinansowych Grupy Kapitałowej
ENERGOINSTAL S.A. za rok 2017**

Obszar Zarządczy

Grupa Kapitałowa ENERGOINSTAL S.A. – to znany i ceniony partner na rynku krajowym i zagranicznym. W roku 2017 na Grupę Kapitałową ENERGOINSTAL SA składało się dziesięć firm, prezentujących zaawansowane rozwiązania z obszaru energetyki, budownictwa, przemysłu maszynowego, a także spółka zajmująca się obrotem energią elektryczną.

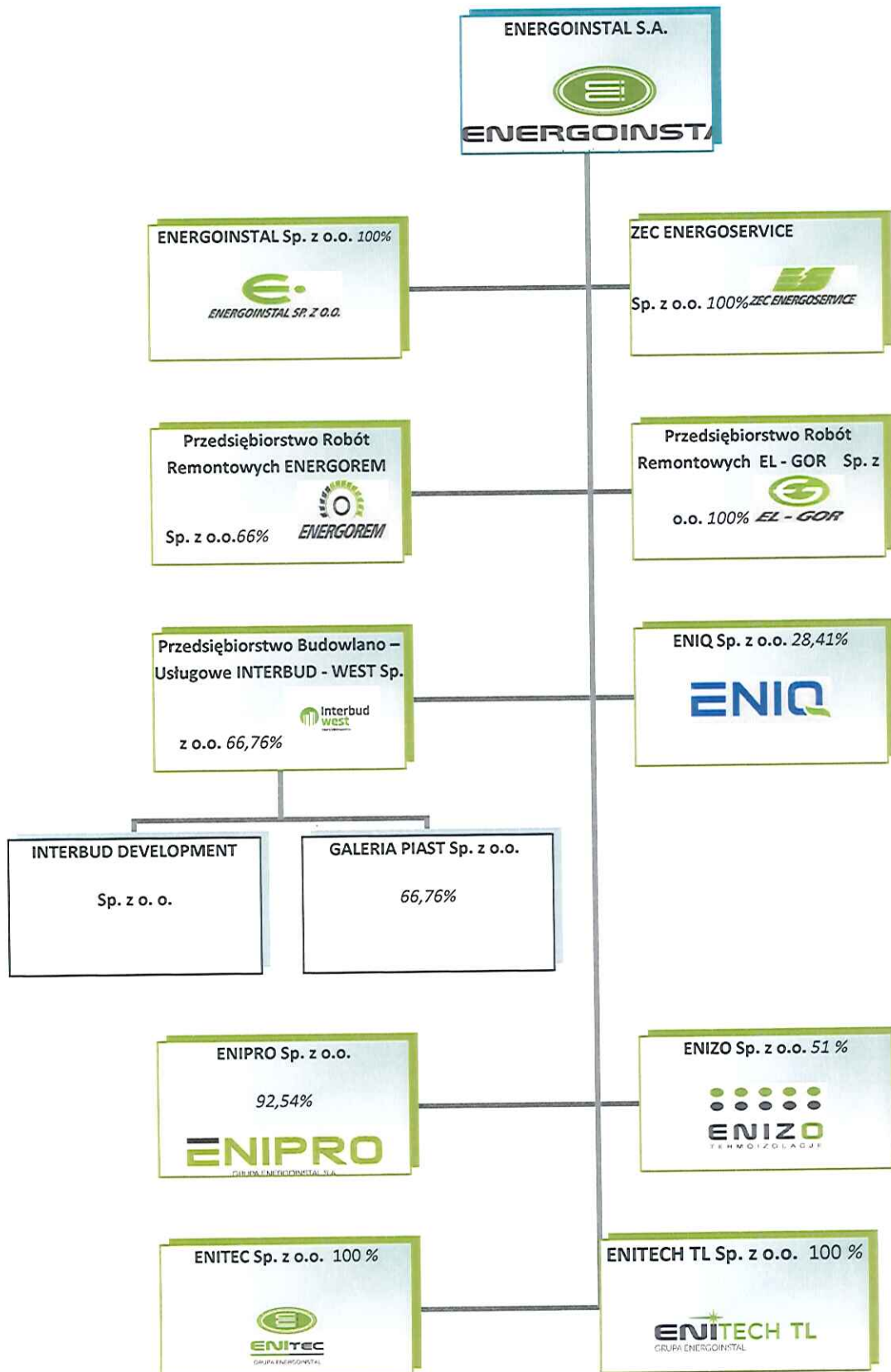
Grupa specjalizuje się w produkcji kotłów i urządzeń kotłowych, w których poszczególne materiały opałowe w postaci ciekłej, gazowej bądź stałej (biomasa, odpady komunalne, węgiel), w optymalny sposób przekształcane są w żądaną formę energii. Dostarcza kompleksowe rozwiązania w zakresie projektowania, wytwarzania, montażu i serwisu urządzeń przeznaczonych dla energetyki przemysłowej i zawodowej oraz zakładów przemysłowych, petrochemicznych, hutniczych i spożywczych.

Grupa ENERGOINSTAL S.A. prowadzi jako Generalny Realizator Inwestycji lub Generalny Wykonawca kompleksowo (pod klucz) realizację obiektów dla energetyki i przemysłu. Realizuje również zlecenia montażowe, instalacyjne oraz remontowe w zakładach przemysłowych. Oferta firmy wzbogacona jest o obsługę serwisową instalacji, obróbkę cieplną materiałów tworzących produkt globalny, jak również usługi własnego laboratorium oraz ośrodek szkoleniowy dla podmiotów zewnętrznych. W 2018r. Grupa Kapitałowa ENERGOINSTAL SA planuje kontynuację działalności we wszystkich dotychczasowych obszarach aktywności. Z uwagi na ograniczenie przez instytucje finansowe limitów gwarancyjnych, Emitent nie przewiduje jednak samodzielnego udziału w postępowaniach przetargowych w zakresie kontraktów GRI/GW. Grupa nie wyklucza natomiast swojego udziału w w/w kontraktach jako członek konsorcjum lub jako nominowany podwykonawca.

Obserwując wzrost aktywności w zakresie przygotowania frontu inwestycji na europejskim rynku energetycznym ENERGOINSTAL SA wraz z jednostkami zależnymi upatruje właśnie w tym obszarze podstawowego źródła swoich przychodów w bieżącym i kolejnych latach. Po okresie stagnacji ożywia się rynek europejski przede wszystkim w segmencie bloków parowo-gazowych oraz termicznej utylizacji odpadów. W związku z działaniami restrukturyzacyjnymi polegającymi głównie na przesunięciu zasobów produkcyjnych do spółek zależnych, co pozwoli na optymalizację kosztów produkcji, w ocenie Zarządu ENERGOINSTAL SA, konkurencyjność ofert Grupy na w/w rynkach powinna wzrosnąć.

Należy podkreślić, że z uwagi na silne powiązania finansowe i handlowe pomiędzy ENERGOINSTAL SA a spółkami zależnymi, płynność finansowa Spółki oraz jej zdolność do pozyskiwania środków na finansowanie działalności gospodarczej i zapewnienie ciągłości tej działalności, znajduje bezpośrednie przełożenie na sytuację finansową Grupy Kapitałowej i sprawność jej funkcjonowania. Mając na uwadze powyższe oraz opierając się na założeniach planu finansowego sporządzonego przez jednostkę dominującą na potrzeby wewnętrzne, ENERGOINSTAL SA uważa, że będzie posiadał wystarczające środki finansowe, które pozwolą na kontynuowanie działalności zarówno przez ENERGOINSTAL SA jak i przez Grupę Kapitałową w 2018 i latach następnych.

Grupa Kapitałowa ENERGOINSTAL S.A. na dzień 31.12.2017 roku:



Grupa ENERGOINSTAL SA została stworzona po to, by działające w niej spółki, stanowiły swoistą synergię podczas realizacji kompleksowych przedsięwzięć energetycznych poczynając od projektowania, produkcji, montażu, remontu, modernizacji, a kończąc na serwisie kotłów energetycznych. Oferta Grupy jest bardzo rozbudowana i kompleksowa. Spółki sprawnie ze sobą współpracują i wzajemnie uzupełniają swoje oferty. Kooperacja na poziomie Grupy sprawia, że realizowane przez Grupę ENERGOINSTAL SA projekty energetyczne i przemysłowe, prowadzone w ramach Generalnego Wykonawstwa, przebiegają sprawnie i fachowo.

Swoją pozycję Grupa zawdzięcza stałemu unowocześnianiu technologii wytwarzania oraz elastycznemu reagowaniu na zmieniające się oczekiwania rynku. Dzięki długoletniej współpracy z firmą Standardkessel Lentjes – znanego w Europie producenta kotłów energetyczno-przemysłowych – ENERGOINSTAL S.A. wyspecjalizował się w wytwarzaniu i montażu urządzeń kotłowych, w których poszczególne paliwa w postaci ciekłej, gazowej bądź stałej w optymalny sposób przekształcone są w żadaną formę energii. ENERGOINSTAL S.A. jest również producentem palników dla firmy Meldau & Steinfath, mającej ponad 30-letnie doświadczenie w zakresie technik spalania. Godnym odnotowania jest również fakt, że ENERGOINSTAL S.A. może poszczycić się pozycją jedynego w Polsce i jednego z pięciu w Europie producenta rur ożebrowanych, wprowadził również innowacyjną metodę hybrydowego spawania paneli ścian szczelnych (laser + MAG). A jako jedyny na świecie zajmuje się spawaniem rur ożebrowanych techniką laserową.

Kwalifikacje Firmy potwierdził wdrożony Zintegrowany System Zarządzania oraz inne stosowne uprawnienia i certyfikaty, zarówno krajowe i zagraniczne, zaświadczone o fachowości i wysokiej specjalizacji Firmy oraz poszczególnych zespołów jej pracowników.

Unikatowe technologie produkcji oraz dbałość o dotrzymanie najwyższych standardów jakościowych zapewniają Firmie nabywców na rynkach europejskich i światowych. ENERGOINSTAL S.A. wdrożył i utrzymuje Zintegrowany System Zarządzania Jakością, BHP i Środowiskiem oraz SCC spełniający wymagania normy PN-EN ISO 9001, PN-EN ISO 14001, PN-N-18001 i standardu SCC. Zintegrowany System Zarządzania obejmuje również firmy Enitech Techniki Laserowe Sp. z o.o. i Enitec sp. z o.o. Wyroby wytwarzane w grupie Energoinstal SA są w większości przypadków konstrukcjami spawanymi. Ich wykonanie uwzględnia wymagania Dyrektywy Ciśnieniowej 97/23/WE kategoria IV moduł G1 oraz H1 dla grupy płynów 1+2 oraz normy PN-EN 1090 i PN-EN ISO 3834, dotyczących systemu jakości w spawalnictwie. Wdrożony System Zarządzania wspomagany jest dokumentami w skład których wchodzi:

Księga Zintegrowanego Systemu Zarządzania Jakością, BHP i Środowiskiem oraz SCC wraz z udokumentowaną deklaracją polityki jakości, BHP, środowiska i SCC,

- Procedury i instrukcje zapewniające osiągnięcie i utrzymywanie wymaganego poziomu jakości, bezpieczeństwa pracy i środowiska;
- inne dokumenty umożliwiające planowanie i nadzorowanie procesów w ENERGOINSTAL S.A.

Osiągnięcia Energoinstal S.A. w produkcji elementów kotłów przemysłowych sprawiły, że została zaproszona do elitarnego światowego stowarzyszenia VGB, zrzeszającego użytkowników i producentów kotłów energetycznych. Firma posiada liczne patenty na wyroby i elementy w przedmiocie swej oferty wytwórczej.

Za najważniejsze ogólne cele ENERGOINSTAL S.A., ENITECH Techniki Laserowe Sp. z o.o. i ENITEC Sp. z o.o. przyjmują maksymalne zadowolenie klienta oraz bezpieczeństwo pracowników i wszystkich osób mogących być narażonych na zagrożenia powstające w sposób niezamierzony podczas realizacji

zadań przy jednoczesnym dbaniu o środowisko i stałym, konsekwentnym doskonaleniu rozwiązań systemowych.

Duża część wartości sprzedaży pochodzi z realizowanych na terenie całego świata kontraktów zagranicznych. Przy ich wykonawstwie spółka współpracuje ze znanymi niemieckimi firmami, należącymi do czołówki w energetyce. Dzięki tej długoletniej kooperacji Firma wyspecjalizowała się w wytwarzaniu i montażu najnowszej generacji kotłów dla energetyki przemysłowej, a w szczególności kotłów odzysknicowych oraz ich poszczególnych elementów, występując jako generalny wykonawca, projektujący i dostarczający kompletne urządzenia z całą infrastrukturą.

Dodatkowym atutem naszej firmy jest posiadanie doświadczonej kadry inżynieryjno-technicznej oraz wysoce wykwalifikowanych monterów i spawaczy, posiadających odpowiednie uprawnienia na spawanie stali węglowych jak i wysokostopowych. W powiązaniu z ciągle doskonaloną organizacją pracy, obniżką kosztów wytwarzania oraz modernizowanym sprzętem jesteśmy w stanie świadczyć usługi o najwyższej jakości, w krótkich terminach i konkurencyjnych cenach.

Czynniki zewnętrzne i wewnętrzne istotne dla ENERGOINSTAL SA, ENITECH Techniki Laserowe Sp. z o.o. i ENITEC Sp. z o.o. i kierunki ich strategicznego rozwoju wpływające na zdolność do osiągnięcia założonych wyników działania Zintegrowanego Systemu Zarządzania

Zarząd ENERGOINSTAL SA, ENITECH Techniki Laserowe sp. z o.o. i ENITEC sp. z o.o. określił czynniki zewnętrzne i wewnętrzne wpływające na rozwój organizacji. Czynniki te uwzględniają otoczenie prawne, technologiczne, rynkowe, konkurencyjne, kulturowe, społeczne i ekonomiczne zarówno międzynarodowe jak również krajowe. Do czynników zewnętrznych istotnych dla strategicznego rozwoju firmy zaliczono m.in.:

- Zmieniającą się sytuację geopolityczną na rynku paliw energetycznych,
- Zmieniające się wymagania prawne dotyczące energetyki i ochrony środowiska,
- Wzrastające zapotrzebowanie rynków na OZE i kotły gazowe i odzysknicowe,
- Nowe inwestycje i planowane remonty w polskiej energetyce,
- Rozwój globalnej energetyki z uwzględnieniem gazu jako paliwa,
- Tendencja państw do dywersyfikacji źródeł energii,
- Ograniczenie inwestycji związane z kryzysem w Europie,
- Niestabilny rynek finansowy.

Do czynników wewnętrznych decydujących o zdolności ENERGOINSTAL SA, ENITECH Techniki Laserowe Sp. z o.o. i ENITEC Sp. z o.o. do spełnienia wymagań oraz o kierunkach rozwoju Zarząd zaliczył m.in.:

- Nowoczesna infrastruktura i technologie, m.in. technologie laserowe,
- Wysoko wykwalifikowany personel,
- Kompleksowa realizacja inwestycji,
- Silna grupa kapitałowa,
- Stała płynność finansowa,
- Współpraca z podwykonawcami i usługodawcami.

Czynniki te są monitorowane i przeglądane przez Zarząd ENERGOINSTAL SA, ENITECH Techniki Laserowe sp. z o.o. i ENITEC sp. z o.o. a wyniki w postaci analizy SWOT są przedstawiane podczas corocznego przeglądu Zintegrowanego Systemu Zarządzania.

ENERGOINSTAL SA, ENITECH Techniki Laserowe Sp. z o.o. i ENITEC Sp. z o.o. rozumie i analizuje potrzeby, wymagania oraz oczekiwania storn zainteresowanych, do których w szczególności zalicza się klientów, dostawców i podwykonawców ale także interesariuszy wewnętrznych. Wymagania i potrzeby wszystkich zainteresowanych, mające wpływ na zdolność ENERGOINSTAL SA do stałego dostarczania usług lub wyrobów są analizowane na bieżąco z uwzględnieniem wymagań prawnych i regulacyjnych a zbiorcze wyniki są przedstawiane na przeglądzie systemu. Zintegrowany System Zarządzania wdrożony w ENERGOINSTAL SA, ENITECH Techniki Laserowe sp. z o.o. i ENITEC sp. z o.o., spełniający wymagania norm PN EN ISO 9001:2015, PN EN ISO 14001:2015, PN-N-18001 oraz wymagań systemu SCC obowiązuje w całej firmie z wyłączeniem obszaru finansowego i controllingu.

Cele strategiczne w obszarze Polityki Jakości, BHP i Środowiska realizowanej przez ENERGOINSTAL S.A., ENITECH Techniki Laserowe sp. z o.o. i ENITEC sp. z o.o.

ENERGOINSTAL S.A., ENITECH Techniki Laserowe sp. z o.o. i ENITEC sp. z o.o. zamierzają oferować klientom kompleksowe rozwiązania w zakresie energetyki, a jako generalny wykonawca zamierza projektować i dostarczać kompletne urządzenia z całą infrastrukturą.

Misją ENERGOINSTAL S.A., ENITECH Techniki Laserowe sp. z o.o. i ENITEC sp. z o.o. jest zapewnienie klientom pewności, że projektowane i wykonywane wyroby będą cechowały się wysoką jakością, trwałością i niezawodnością oraz bezpieczeństwem eksploatacji.

Zarząd ENERGOINSTAL S.A., ENITECH Techniki Laserowe sp. z o.o. i ENITEC sp. z o.o. określił w planie strategicznym główne cele w zakresie Polityki Jakości, BHP i Środowiska mające na celu zadowolenie klientów, w tym:

- badania marketingowe rynku i rozszerzenie obszaru działalności w zakresie generalnego wykonawstwa;
- zapewnienie fachowego doradztwa oraz profesjonalnej obsługi klienta;
- unowocześnienie technologii i modernizacji techniki przy jednoczesnym obniżeniu kosztów produkcji;
- usprawnienie systemu organizacji procesów technologicznych i zarządzania;
- podnoszenie kwalifikacji pracowników poprzez szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne;
- minimalizację występowania niezgodności oraz strat i zarazem kosztów z nimi związanych.

Fundamentalnym celem Polityki Jakości, BHP i Środowiska ENERGOINSTAL S.A. ENITECH Techniki Laserowe sp. z o.o. i ENITEC sp. z o.o. spójnym ze strategią działania Grupy Kapitałowej, jest ciągłe spełnianie potrzeb i wymagań wszystkich naszych Klientów, bezpieczeństwo osób związanych z naszą działalnością oraz zarządzanie aspektami środowiskowymi dla pełnego ich zadowolenia w zakresie projektowania, produkcji i montażu urządzeń dla przemysłu energetycznego, głównie:

- kotłów odzysknicowych dla przemysłu
- kotłów odzysknicowych na parametry nadkrytyczne dla bloków parowo- gazowych
- kotłów opalanych biomasą
- kotłów do termicznej utylizacji odpadów komunalnych
- kotłów parowych i wodnych dla różnych gałęzi przemysłu
- palników olejowo- gazowych o mocy 1-60 MW i płynnej regulacji, dostosowanych do zmiennych obciążeń kotła
- stacji regulacyjnych i pomiarowych olejowo- gazowych optymalizujących pracę palników
- rur ożebrowanych
- ścian membranowych

a także wszelkiego rodzaju instalacji technologicznych np. dla ochrony środowiska naturalnego na najwyższym europejskim i światowym poziomie.

Polityka Jakości, BHP i Środowiska ENERGOINSTAL S.A., ENITECH Techniki Laserowe sp. z o.o. i ENITEC sp. z o.o. obejmuje również działania mające na celu zapobieganie:

- wypadkom i chorobom zawodowym oraz niebezpieczeństwom związanym z wykonywaną pracą,
- szkodom materialnym i minimalizowania negatywnego oddziaływania na środowisko,
- oraz dążenie do ciągłej poprawy w zakresie zarządzania BHP i ochroną zdrowia oraz środowiskiem.

Cele te pragniemy osiągnąć poprzez :

- wnikliwe i precyzyjne rozpoznanie potrzeb oraz przestrzeganie wymagań naszych Klientów i przepisów prawnych m.in. w zakresie BHP i ochrony środowiska na każdym etapie naszej działalności, zarówno w działalności biznesowej jak i aspektów BHP i SCC oraz aspektów środowiskowych
- kształtowanie świadomości i działanie każdego pracownika naszej Firmy, niezależnie od stanowiska i funkcji, aby było ono ukierunkowane na spełnianie wymagań i życzeń klientów zewnętrznych i wewnętrznych Firmy z uwzględnieniem aspektów BHP i środowiskowych,
- działania zapobiegawcze polegające przede wszystkim na bieżącym przewidywaniu, unikaniu i minimalizowaniu ryzyka, a nie na usuwaniu błędów, wad i usterek we wszystkich naszych procesach,
- zapobieganie chorobom zawodowym, wypadkom, zdarzeniom potencjalnie wypadkowym i innym sytuacjom awaryjnym, które mogłyby spowodować utratę zdrowia pracowników i innych osób przebywających na naszym terenie lub obszarze, na którym realizujemy inwestycję oraz zapobieganie zdarzeniom mogącym wpływać na zanieczyszczenie środowiska naturalnego,
- bieżące podnoszenie jakości naszych wyrobów i usług polegające na stosowaniu najnowszycy materiałów oraz wdrażaniu najlepszych rozwiązań w technologii i technice

energetycznej, a także przyjaznych i bezpiecznych dla otoczenia i środowiska naturalnego,

- stałe podnoszenie kwalifikacji wszystkich pracowników Firmy, zapewniając im udział w szkoleniach i wymianie doświadczeń,
- ciągłe doskonalenie wszystkich procesów zorientowanych na spełnienie potrzeb i zadowolenia naszych Klientów, jak również zapewnienie bezpiecznej pracy i dbałości o środowisko naturalne.

W ENERGOINSTAL S.A., ENITECH Techniki Laserowe sp. z o.o. i ENITEC sp. z o.o. realizowana jest polityka jakości, bezpieczeństwa i higieny pracy i ochrony środowiska której wyrazem jest całokształt działań Zarządu, Kierownictwa oraz wszystkich pracowników dla kompleksowego i leżącego w granicach naszych możliwości, spełniania potrzeb i oczekiwań klientów, pracowników oraz innych stron zainteresowanych z równoczesną dbałością o stan środowiska naturalnego w zakresie objętym standardem SCC.

Zadowolenie klienta, bezpieczeństwo pracy, dbałość o środowisko jako jeden z głównych celów strategicznych, jak również systematyczne doskonalenie procesów są podstawą praktykowanego systemu zarządzania. Kierownictwo ENERGOINSTAL S.A. ENITECH Techniki Laserowe sp. z o.o. i ENITEC sp. z o.o. sformułowało następujące cele jakościowe:

- dążenie do maksymalnego zadowolenia klienta poprzez badania marketingowe jego potrzeb oraz spełnianie jego wymagań w zakresie jakości, bezpieczeństwa pracy i ochrony środowiska w podwykonawstwie;
- systematyczne doskonalenie struktury organizacyjnej grupy, zapewniającej skuteczne zarządzanie jakością, bezpieczeństwem pracy i środowiskiem;
- stały monitoring procesów istotnych dla zapewnienia zgodności wyrobów i usług realizowanych w grupie ENERGOINSTAL SA;
- optymalizację działań w zakresie przyjętej polityki działania i wyznaczonych celów strategicznych, w tym również celów projakościowych, probezpiecznych i prośrodowiskowych
- doskonalenie systemów motywacyjnych dla załogi angażujących do działań oraz systematyczne szkolenia dla podnoszenia kwalifikacji;
- wprowadzenie elementów zarządzania zintegrowanego uwzględniającego wymagania jakości PN-EN ISO 9001, BHP i środowiskowe wynikające z wymagań norm PN-EN ISO 14001, PN-N-18001 oraz ze standardu SCC;
- utrzymanie partnerskich stosunków z klientem oraz z naszymi dostawcami i podwykonawcami na zasadzie wzajemnych korzyści i poszanowaniu interesów;
- uwzględnienie zasad społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) na etapie budowania strategii dobrowolnie uwzględniającej interesy społeczne i ochronę środowiska, a także relacje z różnymi grupami interesariuszy.

Obszar środowiskowy

W Energoinstal SA ustalono i opisano sposób postępowania i zakres odpowiedzialności przy identyfikacji i analizie ryzyka na poziomie strategicznym i operacyjnym. Celem zarządzania ryzykiem w Energoinstal SA, Entech Techniki Laserowe Sp. z o.o. oraz Enitec Sp. z o.o. jest: efektywne zarządzanie grupą, efektywne wykorzystanie zasobów grupy, podejmowanie decyzji zarządczych przy uwzględnieniu ryzyka niepowodzenia, jakie im towarzyszy, zapewnienie osiągnięcia celów strategicznych grupy i jej podstawowych jednostek organizacyjnych, skuteczne zarządzanie kontraktami realizowanymi w grupie, zapewnienie istnienia mechanizmów kontrolnych dla minimalizacji ryzyka niepowodzenia podejmowanych decyzji i realizowanych kontraktów.

Energia elektryczna wykorzystywana jest w spółkach do zasilania urządzeń i do oświetlenia. Na terenie budów wykorzystywane są w razie potrzeby własne agregaty prądotwórcze. Zużycie energii elektrycznej, cieplnej oraz transportu monitorowane jest na bieżąco. W bieżącym roku, zgodnie z wejściem w życie nowej Ustawy o efektywności energetycznej z dnia 1 października 2016 r. Spółka Energoinstal SA przeprowadziła obowiązkowy audyt energetyczny i złożyła stosowny raport do Prezesa URE.

W siedzibach spółek produkcyjnych woda dostarczana z sieci miejskiej jest zużywana tylko do celów sanitarno-socjalnych. Nie powstają ścieki przemysłowe. Spółki zużywają również wodę zdemineralizowaną do celów przemysłowych, która po zużyciu gromadzona jest w tanko-paletach i oddawana na podstawie umów z odbiorcami odpadów. Wody opadowe z terenu zakładów odprowadzane są do istniejącej miejskiej instalacji. Wykorzystanie wody dla celów sanitarnych w Spółkach monitorowane jest na bieżąco

Zakłady, zajmujące się produkcją, zlokalizowane są w Katowicach i Czechowicach-Dziedzicach. W Katowicach na działkach o numerach ewidencyjnych 37/1 –(5790 m²); 39/3 (9539 m²); 40/1 (12299 m²); 398/5 (16161 m²); 399/5 (308 m²); 401/5 (6003 m²) stanowiących łącznie powierzchnię - 50100 m², działki są dzierżawione przez Spółkę.

Zabudowę działki stanowią: 2 budynki administracyjne, hale warsztatowe, magazyn, hala produkcyjna i portiernia. Na terenie zakładu istnieje również stacja zgazowania ciekłego tlenu i argonu. Wokół obiektów istnieją utwardzone drogi dojazdowe i wewnętrzne oraz parkingi. Parkingi są wykorzystywane zarówno przez samochody należące do firmy, jak i samochody dostawców, klientów oraz pracowników. Teren wokół budynków i hal jest pokryty zielenią niską i wysoką, teren zakładu jest ogrodzony. Na sąsiednich działkach zlokalizowane są inne obiekty o charakterze przemysłowym i handlowym.

W Czechowicach- Dziedzicach Zakład zlokalizowany jest na działkach o numerach ewidencyjnych 2990/18 KM 15; 2990/30 KM 15; 3030/13 KM 15; 3030/14 KM 15. Wokół obiektów istnieją utwardzone drogi dojazdowe i wewnętrzne oraz parkingi. Parkingi są wykorzystywane zarówno przez samochody należące do firmy, jak i samochody dostawców, klientów oraz pracowników. Teren wokół budynków i hal jest pokryty zielenią niską i wysoką, teren zakładu jest ogrodzony. Na sąsiednich działkach zlokalizowane są inne obiekty o charakterze przemysłowym i handlowym. W roku 2017 nie wystąpiły awarie i zagrożenia środowiskowe.

W Grupie Kapitałowej Energoinstal SA zidentyfikowano wymienione poniżej źródła emisji pyłów i gazów do powietrza:

- spalanie paliw (olej napędowy, benzyna silnikowa, LPG propan-butan) w silnikach spalinowych w samochodach, w maszynach roboczych
- spalanie paliw w kotłowni gazowej (gaz ziemny wysokometanowy),
- spawanie - niezorganizowana emisja pyłów i gazów,
- obróbka metali – niezorganizowana emisja gazów i pyłów,
- śrutowanie – niezorganizowana emisja pyłów i gazów.

W Spółce postępowanie związane z naliczeniem opłat oraz wysokości należnych opłat za korzystanie ze środowiska jest zgodne z wymaganiami prawnymi. Na bieżąco ewidencjonowane są dane dotyczące zużycia paliw oraz ilości zużytego drutu spawalniczego, elektrod i gazów technicznych. W Grupie Kapitałowej Energoinstal SA na bieżąco realizuje się obowiązki, wynikające ze sprawozdawczości i opłat oraz składa się raporty emisyjne w Krajowym Ośrodku Bilansowania i Zarządzania Emisjami KOBiZE oraz we właściwym Urzędzie Marszałkowskim.

Grupa Kapitałowa ENERGOINSTAL S.A. prowadzi działalność, polegającą na wytwarzaniu i montażu rur ożebrowanych - podstawowego elementu kotłów odzysknicowych i wymienników ciepła. Działalność ta wiąże się z wytwarzaniem odpadów niebezpiecznych i innych niż niebezpieczne. Spółka - jako wytwórca odpadów – uzyskała pozwolenie na wytwarzanie odpadów, udzielone przez Prezydenta Miasta Katowice Nr 104/O/2015 z dnia 26 maja 2015 r.

Prowadzenie ewidencji odpadowej odbywa się zgodnie z ustawą o odpadach z dnia 14 grudnia 2012 r. Dz.U. 2014 poz. 1973 w sprawie wzorów dokumentów stosowanych na potrzeby ewidencji odpadów. Odpady są zbierane selektywnie i umieszczane w oznakowanych pojemnikach znajdujących się w wyznaczonych miejscach w hali warsztatowej oraz w budynku administracyjno-biurowym.

W 2017 roku w Katowicach, Porębie i Piechowicach zostały wytworzone następujące odpady:

- 03 03 08 – Odpady z sortowana papieru i tektury przeznaczone do recyklingu- 0,89 Mg
- 09 01 01* – Wodne roztwory wywoływaczy i aktywatorów- 0,158 Mg
- 09 01 04* – Roztwory utrwalaczy- 0,158 Mg
- 12 01 01 – Odpady z toczenia i piłowania żelaza oraz jego stopów- 189,44 Mg
- 12 01 13 – Odpady spawalnicze- 0,74 Mg
- 12 01 21 – Zużyte materiały szlifierskie- 0,35 Mg
- 15 01 01 –Opakowania z papieru i tektury- 1,82 Mg
- 15 01 06 – Zmieszane odpady opakowaniowe- 0,90 Mg
- 15 01 10* – Opakowania zawierające pozostałości substancji niebezpiecznych lub nimi czyszczone- 2,775 Mg
- 15 02 02* – Sorbenty, materiały filtracyjne zanieczyszczone substancjami niebezpiecznymi- 0,392 Mg
- 16 02 13* – Zużyte urządzenia, zawierające niebezpieczne elementy inne niż wymienione w 16 02 09 do 16 02 12- 0,040 Mg
- 17 04 01- Miedź, brąz, mosiądz- 0,68 Mg
- 17 04 02- Aluminium- 0,04 Mg
- 17 06 04 – Materiały izolacyjne inne niż wymienione w 17 06 01 i 17 06 03- 0,48 Mg
- 17 09 04 – Zmieszane odpady z budowy remontów i demontażu inne niż wymienione w 17 09 01, 17 09 02 i 17 09 03- 0,18 Mg

- 19 12 01- Papier i tektura- 2,03 Mg

Natomiast w ZEC Energoservice Sp. z o.o. wytworzono następujące odpady:

- 12 01 01 – Odpady z toczenia i piłowania żelaza oraz jego stopów- 1,58 Mg
- 16 02 13*– Zużyte urządzenia, zawierające niebezpieczne elementy inne niż wymienione w 16 02 09 do 16 02 12- 0,063 Mg
- 16 02 14– Zużyte urządzenia inne niż wymienione w 16 02 09 do 16 02 13- 0,21 Mg
- 17 04 05 – Żelazo i stal- 13,82 Mg
- 17 06 04– Materiały izolacyjne inne niż wymienione w 17 06 01 i 17 06 03- 9,32 Mg
- 17 09 04 – Zmieszane odpady z budowy remontów i demontażu inne niż wymienione w 17 09 01, 17 09 02 i 17 09 03- 9,21 Mg

Wytwarzane odpady są przekazywane do dalszego gospodarowania uprawnionym firmom.

Kopie wymaganych decyzji administracyjnych potwierdzających uprawnienia firm, które przejmują odpady są dostępne w Biurze Zakupów oraz u Pełnomocnika Zarządu ds. Ochrony Środowiska.

Gromadzone w firmie odpady komunalne, odbierane są przez Przedsiębiorstwo Techniki Sanitarnej ALBA Sp. z o.o. oraz MPGK Katowice a w ZEC Energoservice Sp. z o.o. odpady odbierane są przez służby miasta Bielsko- Biala. Odpady te odbierane są jako niesegregowane (zmieszane) odpady komunalne - umieszczane w pojemnikach kp7 oraz jako odpady segregowane- plastik, szkło i papier. Ewidencja odpadów wytworzonych w zakładzie prowadzona jest zgodnie z wymaganiami, z zastosowaniem obowiązujących wzorów druków kart ewidencji odpadów i kart przekazania odpadów. Obejmuje wszystkie wytwarzane w Spółce odpady. Roczne sprawozdanie dotyczące gospodarki odpadami zostało sporządzone na podstawie danych z ewidencji odpadów i złożone terminowo w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Śląskiego.

Działalność Spółek, należących do Grupy Kapitałowej Energoinstal SA wiąże się z oddziaływaniem na środowisko. Dla każdej ze Spółek sporządzona została lista aspektów środowiskowych. W liście tej zostały zawarte informacje o aspektach środowiskowych z uwzględnieniem wszystkich procesów zarówno podstawowych jak i pomocniczych. W trakcie przeglądu zostały zidentyfikowane np. aspekty takie jak:

- zużywanie zasobów (energii i materiałów do produkcji, wody do celów socjalnych i produkcyjnych –woda demineralizowana),
- emisje zanieczyszczeń pyłowo-gazowych do powietrza atmosferycznego (ze środków transportu, maszyn roboczych i urządzeń pomocniczych oraz ze zużywania farb, rozpuszczalników i innych substancji chemicznych niebezpiecznych),
- wytwarzanie odpadów niebezpiecznych oraz innych niż niebezpieczne,
- wytwarzanie ścieków socjalnych,
- oraz inne aspekty środowiskowe związane z potencjalnymi awariami.

Zidentyfikowano potencjalne sytuacje awaryjne związane z możliwym negatywnym wpływem na środowisko:

- awarie pojazdów i/lub maszyn roboczych związane z wyciekami paliw, olejów,
- niezamierzone uwolnienie do środowiska substancji niebezpiecznych – rozlanie substancji,

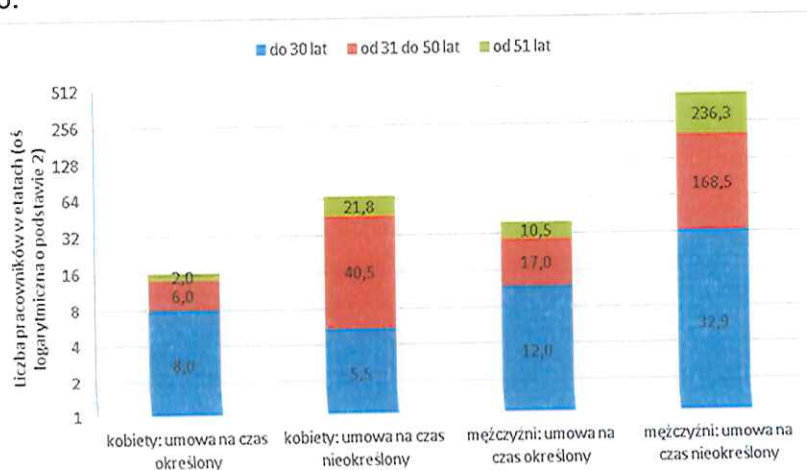
- niezamierzone uwolnienie do środowiska substancji niebezpiecznych - emisja gazów i pyłów do powietrza powstałych w wyniku pożaru,

W Grupie obowiązują procedury, dotyczące zapobiegania, gotowości i reagowania na wypadki przy pracy i poważne awarie. Do likwidacji ewentualnych wycieków stosuje się sorbenty. Spółki prowadzą dla wszystkich obiektów książki obiektów budowlanych, zgodnie z wymaganiami Ustawy prawo budowlane. Prowadzone są przeglądy obiektów budowlanych w wyznaczonych terminach dla hal o powierzchni powyżej 2000m² przeglądy realizowane są dwa razy w roku zgodnie z harmonogramem. Obowiązki odnoszące się do zabezpieczenia przed zagrożeniem pożarowym i innym miejscowym zagrożeniem użytkowanych obiektów i terenu, zgodnie z obowiązującymi aktami prawnymi. Użytkowane przez Spółkę objekty są wyposażone w sprzęt ppoż. (gaśnice, hydranty) i instrukcje postępowania na wypadek pożaru umieszczone w pomieszczeniach i halach produkcyjnych i warsztatowych. Drogi ewakuacyjne są oznakowane. W roku 2017 nie wpłynęły do Spółki żadne skargi związane z jej oddziaływaniem na środowisko.

Obszar społeczny i pracowniczy

Liczba pracowników w etatach wg typu umowy o pracę (wg. wieku i płci) na koniec okresu sprawozdawczego na koniec okresu sprawozdawczego tj. na 31.12.2017 r. w Grupie Kapitałowej wyniosła 560,9 pracowników. W tym 506,4 na umowy na czas nieokreślony i 54,5 na umowy na czas określony. Kobiety 83,75 i 477,15 mężczyzn. Kobiety w wieku do 30 lat- 13,5; na umowę na czas określony – 8, na umowę na czas nieokreślony – 5,5. Kobiety w wieku do 50 lat- 46,45; na umowę na czas określony – 6, na umowę na czas nieokreślony – 40,45. Kobiety w wieku pow. 50 lat- 23,8; na umowę na czas określony – 2, na umowę na czas nieokreślony – 21,8. Mężczyźni w wieku do 30 lat- 44,87; na umowę na czas określony – 12, na umowę na czas nieokreślony – 32,87. Mężczyźni w wieku do 50 lat- 185,47; na umowę na czas określony – 17, na umowę na czas nieokreślony – 168,47. Mężczyźni w wieku pow. 50 lat- 246,8; na umowę na czas określony – 10,5, na umowę na czas nieokreślony – 236,3

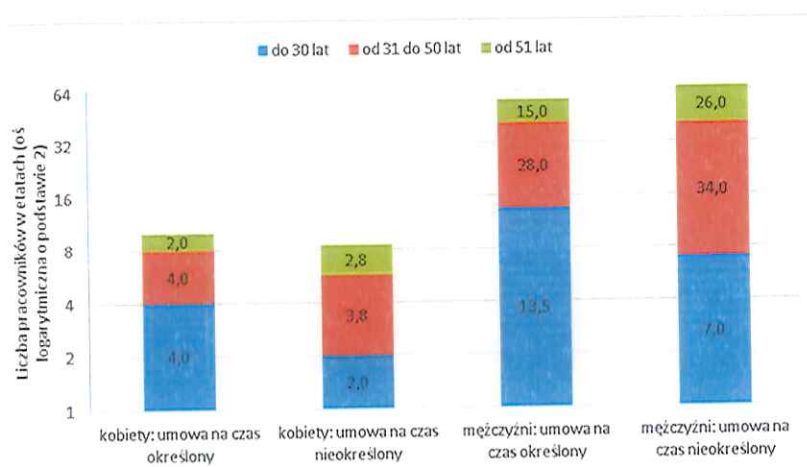
Liczba pracowników w etatach wg typu umowy o pracę (wg. wieku i płci) na koniec okresu sprawozdawczego:



Liczba pracowników w etatach nowozatrudnionych w Grupie Kapitałowej w 2017 roku wyniosła 142 pracowników, z czego 75,5 na umowę na czas nieokreślony i 66,5 na umowę na czas określony.

Zatrudniono 18,5 kobiet i 123,5 mężczyzn. Kobiety w wieku do 30 lat- 6; na umowę na czas określony – 4, na umowę na czas nieokreślony – 2. Kobiety w wieku do 50 lat- 7,75; na umowę na czas określony – 4, na umowę na czas nieokreślony – 3,75. Kobiety w wieku pow. 50 lat- 4,75; na umowę na czas określony – 2, na umowę na czas nieokreślony – 2,75. Mężczyźni w wieku do 30 lat- 20,5; na umowę na czas określony – 13,5, na umowę na czas nieokreślony – 7. Mężczyźni w wieku do 50 lat- 62; na umowę na czas określony – 28, na umowę na czas nieokreślony – 34. Mężczyźni w wieku pow. 50 lat- 41; na umowę na czas określony – 15, na umowę na czas nieokreślony – 26.

Liczba pracowników w etatach nowozatrudnionych wg typu umowy o pracę (wg. wieku i płci):

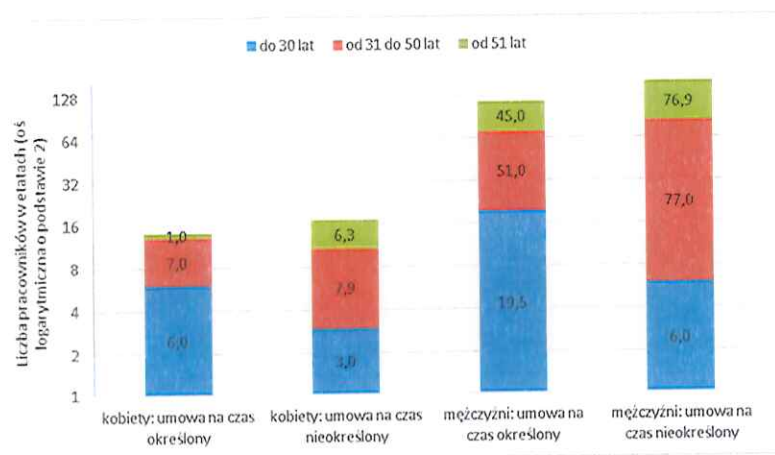


Z Grupy Kapitałowej w 2017 roku odeszło z pracy 306,47 pracowników w tym 176,97 zatrudnionych na umowę na czas nieokreślony i 129,5 zatrudnionych na umowę na czas określony.

Kobiet -31,12 i 275,35 mężczyzn. Kobiety w wieku do 30 lat- 9; na umowę na czas określony – 6, na umowę na czas nieokreślony – 3. Kobiety w wieku do 50 lat- 14,87; na umowę na czas określony – 7, na umowę na czas nieokreślony – 7,87. Kobiety w wieku pow. 50 lat- 7,25; na umowę na czas określony – 1, na umowę na czas nieokreślony – 6,25.

Mężczyźni w wieku do 30 lat- 25,5; na umowę na czas określony – 19,5, na umowę na czas nieokreślony – 6. Mężczyźni w wieku do 50 lat- 128; na umowę na czas określony – 51, na umowę na czas nieokreślony – 77. Mężczyźni w wieku pow. 50 lat- 121,85; na umowę na czas określony – 45, na umowę na czas nieokreślony – 76,85.

Liczba pracowników w etatach, którzy odeszli z pracy w raportowanym okresie (wg. wieku i płci):



Na koniec okresu sprawozdawczego zatrudnionych na umowy cywilno- prawne było 10 osób.

W 2017 roku zawarto 482 umowy cywilno-prawne, natomiast zakończonych w raportowanym okresie zostało 478 umów. Brak osób zatrudnionych w outsourcingu.

W Grupie Kapitałowej zatrudnionych jest 7 pracowników niepełnosprawnych co stanowi 1,25% ogółu zatrudnionych.

W Grupie Kapitałowej ENERGOINSTAL S.A. funkcjonuje Przedstawicielstwo Pracownicze oraz 4 związki zawodowe. Procentowy udział pracowników należących do związków wynosi 16,36%. W 2017 r. nie miały miejsca żadne akcje strajkowe.

W Grupie Kapitałowej funkcjonują procedury zgłaszania skarg i nieprawidłowości związane z obszarem zatrudnienia. W okresie sprawozdawczym skarg i nieprawidłowości nie zgłoszono. W ENERGOINSTAL S.A. wdrożony został Zintegrowany System Zarządzania Jakością, BHP i Środowiskiem oraz SCC. Polityka BHP obejmuje działania mające na celu zapobieganie wypadkom i chorobom zawodowym oraz niebezpieczeństwom związanym z wykonywaną pracą oraz dążenie do ciągłej poprawy w zakresie zarządzania BHP i ochroną zdrowia oraz środowiskiem.

Cele te realizowane są poprzez:

- działania zapobiegawcze polegające przede wszystkim na bieżącym przewidywaniu unikaniu i minimalizowaniu ryzyka, a nie na usuwaniu błędów, wad i usterek,
- wnikliwe i precyzyjne przestrzeganie wymagań klientów i przepisów prawnych,
- kształtowanie świadomości i działań każdego pracownika firmy, aby było ukierunkowane na spełnienie wymagań klientów zewnętrznych i wewnętrznych z uwzględnieniem aspektów BHP.

WYPADKI 2017 Grupa Kapitałowa ENERGOINSTAL S.A.			
łączna ilość	lekkie	ciężkie	śmiertelne
11	11	0	0

Wskaźnik częstości wypadków przy pracy w 2017r. w Grupie kapitałowej wyniósł 17,7. W Grupie Kapitałowej Energoinstal S.A. w 2017 r. nie stwierdzono żadnego wypadku śmiertelnego przy pracy. Łączna liczba dni niezdolności do pracy spowodowana wypadkami przy pracy w Grupie Kapitałowej ENERGOINSTAL S.A. wyniosła 502 dni.

Powyzsze wskaźniki niezależnie od wartości powodują że Energoinstal S.A. podejmuje wszelkie działania profilaktyczno-prewencyjne i organizacyjne mające na celu ograniczenie ilości wypadków przy pracy.

Wskaźnik ciężkości wypadków w 2017r. w Grupie Kapitałowej ENERGOINSTAL S.A. wyniósł 45,6.

W 2017r. w Grupie Kapitałowej ENERGOINSTAL S.A. nie stwierdzono przypadku choroby zawodowej.

Pracę w warunkach zagrożenia czynnikami związanymi ze środowiskiem pracy wykonywało w 2017r. łącznie 14 osób tj. narażonych na przekroczenie NDN hałasu 7 osób, narażenie na promieniowanie jonizujące – 3 osoby, drgania mechaniczne – 4 osoby.

W Energoinstal S.A. wykonywane były w 2017r. badania środowiska pracy. Badaniami objęto takie czynniki jak: hałas, drgania mechaniczne, pyły oraz promieniowanie. Na stanowiskach, gdzie stwierdzono przekroczenia dopuszczalnych wartości wprowadzono działania korygujące, poprzez m.in. wprowadzenie rotacji zmianowej i stanowiskowej poszczególnych pracowników, oznakowanie stref hałasu, wyposażenie pracowników w ochronniki słuchu, które skutecznie chronią pracowników przed występującym hałasem.

Dla każdego stanowiska pracy opracowano ocenę ryzyka zawodowego. Pracowników zapoznano z istniejącymi zagrożeniami i szkodliwościami zdrowotnymi.

Do najczęstszych przyczyn wypadków przy pracy zaistniałych w 2017r. w Grupie Kapitałowej Energoinstal S.A. należy zaliczyć:

- śliskie, nierówne powierzchnie które przyczyniły się do potknięcia, poślizgnięcia pracownika podczas przemieszczania się w czasie pracy,
- niewłaściwa obsługa maszyn i urządzeń co przyczyniło się do urazów palców dłoni,
- odbicie czynnika materialnego i uderzenie w część ciała poszkodowanego,
- niedostateczną koncentrację uwagi na wykonywanej czynności.

W Grupie Kapitałowej ENERGOINSTAL S.A. jest powołana i funkcjonuje komisja bezpieczeństwa i higieny pracy. W skład komisji wchodzi Samodzielny specjalista ds. BHP, Społeczny Zakładowy Inspektor Pracy, Przedstawiciel Związku Zawodowego oraz Lekarz Medycyny Pracy. Komisja spotyka się nie rzadziej niż raz na kwartał, omawiając najistotniejsze i bieżące problemy. Omawiane są zagadnienia dotyczące ochrony pracy, warunków środowiska pracy, wypadków przy pracy, planów poprawy warunków pracy. Omawiane są bieżące zmiany regulacji prawnych z zakresu bhp, działania prewencyjne i profilaktyczne, działania w obszarze doskonalenia procedur wynikających z wprowadzonego w spółce systemu zarządzania bezpieczeństwem pracy i ochrony środowiska. W 2017r. Komisja odbyła 4 posiedzenia, z których każdorazowo sporządzony został protokół z poruszanych zagadnień. W roku sprawozdawczym komisja nie korzystała z ekspertyz i opinii specjalistów z poza zakładu pracy, poruszane tematy nie wymagały korzystania z tych usług.

W Energoinstal S.A. został powołany Społeczny Inspektor Pracy, wybrany w wyborach zorganizowanych przez Związek zawodowy.

W każdej umowie zawartej z kontrahentem na wykonanie prac montażowych, budowlanych itp. w ramach podwykonawstwa znajdują się zapisy odnosząca się do BHP.

W poszczególnych spółkach Grupy Kapitałowej Energoinstal S.A. powołane zostały służby BHP, jako wyodrębnione komórki podlegające bezpośrednio Dyrektorowi Generalnemu. Kontrole BHP prowadzone przez służbę bhp odbywają się w obecności podwykonawców lub przedstawicieli jednostek organizacyjnych. Grupa Kapitałowa ENERGOINSTAL S.A. średnio raz w tygodniu przeprowadza udokumentowany audyt u podwykonawców pod kątem przestrzegania zasad BHP. W 2017r. takich udokumentowanych audytów było 51. Po każdej kontroli sporządzany jest protokół pokontrolny z określeniem stwierdzonych nieprawidłowości, sformułowaniem wniosków pokontrolnych oraz terminem ich usunięcia.

W grudniu 2016 roku Energoinstal S.A. na mocy obowiązujących umów przekazał znaczną część kompetencji w zakresie rozwoju i edukacji pracowników spółce W.A.M. Consulting, która jest podmiotem powołanym przez Właściciela do obsługi w określonych obszarach spółek należących do Grupy Kapitałowej Energoinstal S.A.

Począwszy od stycznia 2017 roku W.A.M. Consulting świadczy dla Energoinstal S.A. oraz pozostałych spółek zależnych wszystkie usługi z obszaru miękkiego HR, łącznie ze szkoleniami. Zakres działań dotyczących szkoleń obejmuje następujące elementy:

- opracowanie systemu szkoleń pracowniczych zintegrowanego z Modelem Kompetencji oraz pozostałymi narzędziami i procedurami HR,
- wdrożenie systemu szkoleń pracowniczych,
- nadzór merytoryczny nad przeprowadzanymi szkoleniami zewnętrznymi (szkolenia językowe, szkolenia wspierające pracownika w wykonywaniu zadań oraz szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe),
- nadzór merytoryczny nad planami szkoleniowymi,
- kompleksowa organizacja i obsługa szkoleń zewnętrznych w tym przygotowanie oferty, kontakt z firmami szkoleniowymi, ustalenie terminów, miejsca szkolenia, organizacja poczęstunku dla uczestników, prowadzenie dokumentacji.

Dodatkowo, od września 2017 roku W.A.M. Consulting organizuje i przeprowadza szkolenia wewnętrzne z zakresu ustalonego z Zarządem EI S.A. oraz zarządami spółek zależnych.

Z uwagi na dotychczasowy brak w Energoinstal S.A. narzędzi do zarządzania rozwojem pracowników i obsługi szkoleń w roku 2017 przystąpiono do intensywnych działań związanych z opracowaniem takich dokumentów, w pierwszej kolejności dla spółki naczelnej. I tak, w opracowaniu pt.: „*Polityka szkoleniowa w Energoinstal S.A.*” zawarto cele, zasady, założenia polityki szkoleniowej oraz pozostałe elementy i narzędzia składające się na system szkoleń pracowniczych.

Głównym celem polityki szkoleniowej w Energoinstal S.A. jest wyposażanie pracowników Firmy w taką wiedzę, umiejętności i kompetencje, które umożliwią im skuteczną realizację strategii Firmy oraz

zadań w poszczególnych obszarach jej działalności, a także stałe podążanie za wyzwaniami rynku i oczekiwaniami klientów.

Szczegółowe cele polityki szkoleniowej obejmują:

- a) konstruowanie niezbędnych dla procesu szkoleniowego narzędzi oraz stałe ich udoskonalanie;
- b) podnoszenie świadomości i motywacji na rzecz konieczności ciągłego inwestowania w kapitał ludzki;
- c) stałe monitorowanie potrzeb szkoleniowych i opracowywanie długoterminowej strategii szkoleniowej oraz rocznych planów szkoleniowych;
- d) zachęcanie pracowników do stałego podnoszenia swoich kwalifikacji poprzez wyznaczenie ścieżek kariery i rozwoju zawodowego w Firmie;
- e) zapewnienie wysokiego poziomu szkoleń i monitorowanie efektywności procesu szkoleniowego;
- f) zapewnienie w pełni przygotowanych pracowników do realizacji kluczowych zadań w Firmie oraz objęcia kluczowych stanowisk zgodnie z planem sukcesji i rezerwą kadrową;
- g) rozwój kultury organizacyjnej opartej na wiedzy, dzieleniu się wiedzą i ciągłym samodoskonaleniu się;
- h) wspieranie pozytywnych zmian w kulturze organizacyjnej Firmy

Integralną częścią powyższego dokumentu jest model *procesu szkoleniowego*, który przedstawia sposób definiowania długookresowej strategii szkoleniowej w Energoinstal S.A. oraz metodologię opracowywania rocznego planu szkoleniowego. System szkoleniowy jest zintegrowany z pozostałymi narzędziami HR wykorzystywanymi w procesie rozwoju pracowników, takimi jak ścieżki kariery, plany sukcesji i rezerwa kadrowa.

W 2017 roku został także opracowany *Regulamin podnoszenia kwalifikacji zawodowych i systemu szkoleń w Grupie Kapitałowej Energoinstal S.A.*, który precyzuje wszystkie kwestie związane z uczestnictwem pracownika w szkoleniach i innych formach podnoszenia kwalifikacji zawodowych, zakresem odpowiedzialności za rozwój pracownika, a także zawiera obowiązki zarządów spółek związanych z funkcjonowaniem systemu szkoleń w Grupie Kapitałowej.

System szkoleń stanowi jedynie narzędzie rozwoju kompetencji pracowników, gdyż najważniejszym elementem polityki zarządzania zasobami ludzkimi jest model kompetencyjny. Z powodu braku takiego modelu w Energoinstal S.A. już w roku 2016 W.A.M. Consulting rozpoczął prace nad stworzeniem *Księgi Kompetencji* i zidentyfikowaniem kluczowych kompetencji dla Firmy. W roku 2017 kontynuowano te działania, które zakończyły się opracowaniem *Kompleksowego Modelu Zarządzania Kompetencjami w Energoinstal S.A.* Należy podkreślić, że w każdym etapie konstruowania modelu aktywnie uczestniczyli pracownicy Firmy.

Model kompetencyjny Energoinstal S.A. składa się z trzech modułów, a mianowicie modułu kompetencji ogólnofirmowych, kompetencji obszarowych i kompetencji menedżerskich. Dla każdego modułu opracowano oczekiwany profil kompetencyjny, a także skale do oceny poziomu kompetencji osobne dla przełożonych i osobne dla pracowników. Z opracowanym modelem zarządzania kompetencjami wiąże się w sposób bezpośredni zarówno ocena pracownicza, jak i rozwój kompetencji. Planowany do wdrożenia schemat oceny pracowniczej składa się z następujących etapów:

- Pierwsza diagnoza poziomu rozwoju kompetencji u pracowników i wyznaczenie profili rzeczywistych (do oceny poziomu kompetencji wykorzystana będzie Ocena 180°, która polegać będzie na wypełnieniu ankiety przez pracownika oraz przez jego bezpośredniego przełożonego)
- Planowanie działań i wyznaczenie celów rozwojowych (najważniejszym elementem oceny będzie rozmowa rozwojowa, w czasie której przełożony omówi z pracownikiem uzyskane profile rzeczywistych poziomów rozwoju jego kompetencji oraz zaplanuje z pracownikiem plan działań rozwojowych)
- Pierwsza ocena pracownicza (procedura oceny 180° wraz z rozmową rozwojową, w czasie której nastąpi weryfikacja założonych celów rozwoju kompetencji i zaplanowanie działań rozwojowych na kolejny okres)

Ujawnione w trakcie oceny poziomu rozwoju kompetencji rozbieżności pomiędzy profilami oczekiwanymi dla każdego modułu kompetencyjnego (ogólnofirmowego, obszarowego i menedżerskiego), a profilami rzeczywistymi posłużą jako element budowania długofalowej strategii szkoleniowej oraz wyznaczenia ścieżek kariery poszczególnym pracownikom. Działania te zaplanowano na rok 2018.

Z uwagi na fakt, że rok 2017 był rokiem konstruowania zarówno systemu szkoleniowego, jak i modelu zarządzania kompetencjami w Energoinstal S.A., Firma nie dysponuje na razie wynikami wynikającymi z wdrożenia tych narzędzi. Tym niemniej w roku 2017 były prowadzone następujące działania z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi:

Szkolenia

Wśród szkoleń organizowanych przez W.A.M. Consulting dla podmiotów z Grupy Kapitałowej Energoinstal S.A. (wyłącznie pracownicy umysłowi), dominowały szkolenia dwojakiego rodzaju:

- Szkolenia językowe
- Szkolenia aktualizujące wiedzę pracowników i podnoszące ich kwalifikacje

Szkolenia językowe obejmowały zajęcia z języka angielskiego i niemieckiego, odbywające się przez cały rok. Lekcje z języka angielskiego pobierało 7 osób, które w sumie odbyły 160 godzin zegarowych zajęć. Z kolei na lekcje języka niemieckiego uczęszczały 3 osoby, które zaliczyły 107 godzin zegarowych tych zajęć.

W szkoleniach podnoszących poziom wiedzy pracowników uczestniczyło w sumie 32 pracowników, którzy odbyli łącznie 6 dni szkoleniowych.

Należy dodać, że w roku 2017 szkolenia nie obejmowały jeszcze realizacji potrzeb szkoleniowych wynikających z planu rozwoju poziomu kompetencji, ani z zakresu szkoleń miękkich.

Partycypacja pracowników

Jak już wspomniano wcześniej, pracownicy Energoinstal S.A. aktywnie uczestniczyli w budowaniu modelu zarządzania kompetencjami na każdym jego etapie. Formy ich uczestnictwa były następujące:

- Praca grupowa – objęto nimi wszystkie działy Firmy stanowiące osobne zespoły pracownicze

- Wypełnianie ankiet – pracownicy wypełniali zarówno księgę kompetencji, jak i skale behawioralne służące do zbudowania oczekiwanych profili kompetencyjnych
- Wywiady indywidualne

Rozwój pracowników

W ramach rozwoju kadry menedżerskiej prowadzono coaching menedżerski z 2 osobami.

Outplacement

Procesy restrukturyzacyjne w Energoinstal S.A. spowodowały konieczne zmiany kadrowe. Zwalniani pracownicy zarówno fizyczni, jak i umysłowi mieli jednak możliwość skorzystania z usługi outplacementu prowadzonego przez psychologa pracy i organizacji. W sumie z tej formy wsparcia skorzystało 7 osób, które przez cały okres wypowiedzenia z pracy zapewnione miały profesjonalne doradztwo i pomoc psychologiczną.

Badanie zadowolenia i potrzeb pracowników

Energoinstal S.A. od 2016 roku prowadzi badania zadowolenia i potrzeb pracowników w cyklu 2 – letnim. W roku 2017 wdrażano rozwiązania wynikające z podsumowania ostatniego badania, min. uwzględnione sugestie pracowników dotyczącą funkcjonowania w Firmie profesjonalnego systemu szkoleń i rozwoju zawodowego.

Wychodząc naprzeciwko obowiązującym standardom zarządzania w zakresie polityki antymobbingowej i antidyskryminacyjnej w 2016 roku podjęto decyzję o przeprowadzeniu audytu personalnego połączonego z badaniem zadowolenia i potrzeb pracowników w całej Grupie Kapitałowej Energoinstal S.A. Działanie te trwały do września 2017 roku. Audyt został przeprowadzony przez wewnętrzny podmiot W.A.M. Consulting spółka z o.o., która świadczy usługi z zakresu HR spółkom z Grupy Kapitałowej Energoinstal S.A.

Audyt personalny obejmował następujące elementy:

- 1/ analizę i ocenę procesów organizacyjnych mających bezpośredni wpływ na zarządzanie zasobami ludzkimi w Grupie Kapitałowej Energoinstal S.A., takich jak: planowanie krótko i długoterminowych celów biznesowych; organizacja i podział zadań; obieg dokumentacji i informacji; kontrola efektywności.
- 2/ analizę i ocenę polityki kadrowej i personalnej oraz istniejących narzędzi HR w odniesieniu do celów Grupy – strategia kadrowa; rekrutacja i selekcja; ścieżki kariery, motywowanie; przeciwdziałanie zachowaniom nieetycznym
- 3/ diagnozę poziomu zadowolenia pracowników oraz identyfikację potrzeb pracowniczych; identyfikację problemów związanych z mobbingiem i dyskryminacją
- 4/ diagnozę i ocenę kultury organizacyjnej spółek
- 6/ diagnozę poziomu obciążenia pracowników obowiązkami, przeciążenia i związanego z tym stresu
- 7/ wyznaczenie kierunków ewentualnych zmian w obszarach objętych audytem, w tym zaleceń dotyczących podjęcia działań korygujących i naprawczych

Audyt składał się z następujących etapów:

Etap wstępny (działania):

- Spotkanie z Zarządem Spółki zależnej (ewentualnie również z wszystkimi pracownikami), przedstawienie celów audytu, zapoznanie z przebiegiem audytu, organizacja audytu – kalendarz spotkań, wybór grup pracowników na poszczególne spotkania i objętych diagnozą, poznanie oczekiwań i potrzeb Spółki w zakresie audytu, wypracowanie wspólnej formuły akceptowalnej przez obie strony, wstępne zapoznanie się z dokumentacją, wyjaśnienie pytań i wątpliwości.
- Zebranie informacji na temat sposobu prowadzenia polityki kadrowej i personalnej, analiza dokumentacji, przeprowadzenie wywiadów.

Właściwa diagnoza (działania):

- Obserwacja uczestnicząca na terenie Spółki, wywiady indywidualne z wybranymi pracownikami
- Mapowanie wybranych procesów organizacyjnych
- Badanie poziomu satysfakcji i potrzeb pracowników
- Praca w grupach focusowych (diagnoza problemów organizacyjnych, szukanie przyczyn, poszukiwanie rozwiązań).

Zakończenie audytu:

- Podsumowanie: spotkania podsumowujące z Zarządem Spółki; sugestie/zalecenia dotyczące działań naprawczych i wyznaczenie kierunków dalszej współpracy

Opracowanie wyników (działania):

- Opracowanie wyników audytu w obszarze efektywności polityki personalno/kadrowej w Spółce, zbieżności podejmowanych działań z misją firmy i jej celami strategicznymi oraz funkcjonalności wykorzystywanych narzędzi HR
- Opracowanie wyników w zakresie diagnozy kultury organizacyjnej Spółki i badania satysfakcji i potrzeb pracowników
- Opracowanie listy najważniejszych problemów ujawnionych podczas audytu i sygnalizowanych przez pracowników

Opracowanie całościowego raportu z przeprowadzonego audytu:

- wyniki audytu
- zalecenia audytora dotyczące zmian w obszarach objętych audytem
- wyznaczenie kierunków zmian, propozycje rozwiązań

Prezentacja wyników audytu podczas posiedzenia Rady Nadzorczej spółki i przekazanie raportu z audytu Zarządowi

Opis wyników polityki zarządzania różnorodnością

- Przeprowadzony audyt personalny dostarczył bardzo wielu cennych informacji na temat funkcjonowania spółek należących do Grupy Kapitałowej Energoinstal S.A. w aspekcie zarządzania personelem, kultury organizacyjnej i relacji pracowniczych. Zasygnalizowane zostały także niepokojące zjawiska związane z zachowaniami nieetycznymi przełożonych wobec swoich podwładnych, polegające na nadużywaniu władzy, przedmiotowym traktowaniu pracowników czy nie wykazywaniu się przez przełożonych należyłą empatią i czy wrażliwością wobec podwładnych, którzy wymagali wsparcia czy pomocy. Należy przy tym z całą mocą podkreślić, że zachowania te nie wyczerpywały znamion mobbingu określonych w Kodeksie Pracy (Art. 94 § 1), tym niemniej absolutnie wymagały podjęcia działań interwencyjnych. Zatem przypadków mobbingu, dyskryminacji czy molestowania seksualnego w trakcie audytu nie ujawniono.
- W związku jednak ze zgłaszanymi przez podwładnych problemami w relacjach z przełożonymi przeprowadzono szereg działań mających na celu uświadomienie zarówno menedżmentowi, jak i pracownikom powagi tego problemu oraz skuteczne wyeliminowanie tego rodzaju zachowań z kultury organizacyjnej Firmy. I tak:
 - Wyniki audytu zaprezentowano całemu menedżmentowi Grupy
 - Nieetyczne zachowania przełożonych wobec podwładnych zostały z całą stanowczością napiętnowane przez Zarząd Energoinstal S.A. jako niedopuszczalne i szkodliwe
 - Przeprowadzono spotkania z pracownikami, podczas których omówiono czym jest mobbing i jakie są jego symptomy oraz uwrażliwiono pracowników na obowiązek zgłaszania zachowań nieetycznych wobec podwładnych bezpośrednio do Zarządu Firmy
 - Od 2018 roku prowadzone są szkolenia dla menedżmentu Grupy min. z zakresu treningu kierowniczego i radzenia sobie w sytuacjach trudnych z podwładnymi
 - Od 2018 roku prowadzone są szkolenia prozdrowotne dla pracowników Grupy, których celem min. jest przekazanie wiedzy i nauczenie uczestników jak skutecznie radzić sobie ze stresem w pracy i bronić się przed zachowaniami nieetycznymi ze strony przełożonych
 - Pełne wyniki przeprowadzonych działań w zakresie przeciwdziałaniu mobbingowi i dyskryminacji będą znane w kolejnym roku sprawozdawczym.

Grupa Kapitałowa ENERGOINSTAL SA wykazuje wrażliwość na społeczne aspekty prowadzonej działalności. Jest aktywną i widoczną w wielu przedsięwzięciach o charakterze prospołecznym, proekologicznym, dbającą o właściwe relacje z pracownikami i otoczeniem zewnętrznym spółki.

Grupa Kapitałowa ENERGOINSTAL SA:

- stosuje proekologiczne rozwiązania,
- wspiera inicjatywy z zakresu kultury i sztuki,
- dba o swoich pracowników,

- angażuje się w działania charytatywne.


W Grupie Kapitałowej ENERGOINSTAL S.A. jest wielu wspaniałych pracowników, ludzi o ogromnym sercu, którzy często sami inicjują akcje charytatywne, aktywują do wspólnej realizacji szlachetnych celów. Rok rocznie prowadzone są w firmie pracownicze zbiórki świąteczne dla dzieci z Domów Dziecka.

W bieżącym działaniu bardzo widoczna jest również pomoc koleżeńska adresowana do pracowników spółki, emerytów czy rencistów, którzy z różnych przyczyn znaleźli się w trudnej sytuacji życiowej. W takich sytuacjach nasi pracownicy wykazują się dużą empatią, świetnie się organizują i mają dużą skuteczność niesionej pomocy.

Podpisy Członków Zarządu:

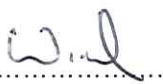
Michał Więcek

Prezes Zarządu


.....
Podpis

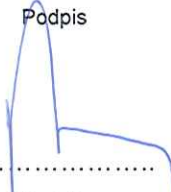
Jarosław Więcek

Wiceprezes Zarządu


.....
Podpis

Lucjan Noras

Członek Zarządu


.....
Podpis

Katowice, 29 marca 2018 roku