

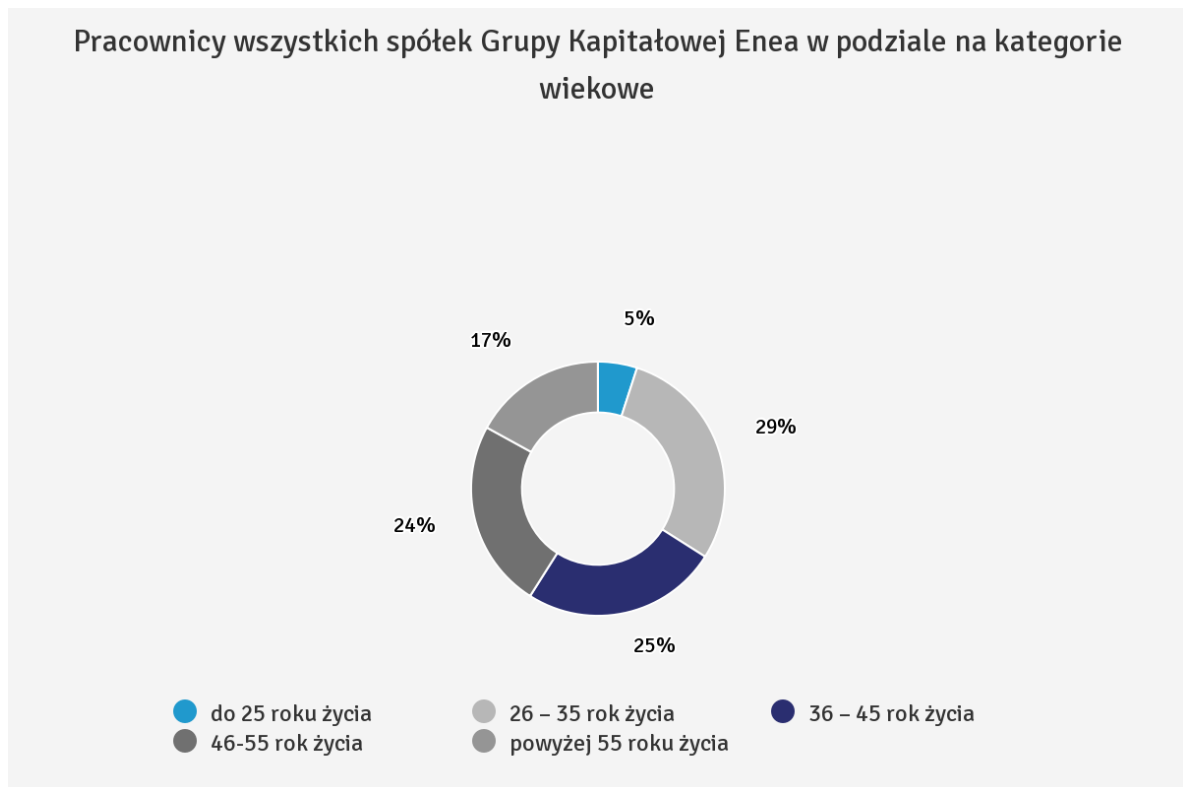
Zarządzanie luką pokoleniową

[GRI 103-1 dla Aspektu: Przeciwdziałanie luce pokoleniowej]

[GRI 103-2 dla Aspektu: Przeciwdziałanie luce pokoleniowej]

[GRI 103-3 dla Aspektu: Przeciwdziałanie luce pokoleniowej]

Zależy nam na niwelowaniu negatywnych skutków przemian gospodarczych i demograficznych, do których należy ryzyko braku kandydatów do pracy o odpowiednich kompetencjach. Sukcesywnie przygotowujemy się na sprostanie skutkom tzw. luki pokoleniowej i umacniamy markę Enei jako atrakcyjnego Pracodawcy. Spośród ponad 16 tysięcy Pracowników zatrudnionych w całej Grupie Kapitałowej Enea, 41% stanowią osoby powyżej 45 roku życia.



Wdrażamy długofalowy Program Zmiany Pokoleniowej, którego celem jest utrzymanie pożądaných kompetencji w firmie i zapewnienie ciągłości wysokich standardów.

Trzy elementy Programu Zmiany Pokoleniowej to:

- Program Uzupełnienia Kompetencji
- Nowa Polityka Płacowa
- Programu Dobrowolnych Odejść

Nasze główne działania wynikające z Programu Uzupełnienia Kompetencji:

- Podnoszenie kompetencji Pracowników poprzez dopasowane do ich potrzeb szkolenia
- Programy mentorskie dla nowych Pracowników prowadzone przez doświadczonych specjalistów naszej Grupy
- Realizacja programów stażowych, których celem jest pozyskanie ambitnych kandydatów

- Rozwój współpracy z ośrodkami edukacyjnymi, szkołami branżowymi, w ramach organizacji praktyk oraz promowania zawodów ściśle związanych z sektorem energetycznym

Program Dobrowolnych Odejść jest ofertą dla Pracowników spółek z grup określonych w Regulaminie Programu Dobrowolnych Odejść. Jego celem jest zarządzanie w sposób kontrolowany odejściami Pracowników i odpowiednio wcześniej zaplanowane odtworzenie kluczowych kompetencji.

Staże i praktyki w Enei

- W organizowanych przez Eneę praktykach wzięło udział 188 uczniów i studentów.
- Studenci i absolwenci mogą również skorzystać z 3-miesięcznych praktyk letnich realizowanych w Grupie Enea.
- Ponadto uruchomiliśmy roczny program stażowy „Zainstaluj się w Enei”.

„Zainstaluj się w Enei” dedykujemy młodym i ambitnym osobom, którym zależy na zdobyciu unikalnego doświadczenia pod skrzydłami rynkowego lidera. W ramach programu studenci i absolwenci mają możliwość rozwoju swoich umiejętności w obszarach biznesowych (m.in. techniczno-operacyjny, administracyjno-prawny, finansowo-księgowy, HR, IT oraz tradingowy).

Program wystartował w 2017 roku, kiedy zorganizowaliśmy spotkania dziesięciu stażystów z doświadczonymi specjalistami w różnych spółkach Grupy Enea. Poza zdobyciem doświadczenia branżowego jego uczestnicy mieli szansę rozwijać swoje umiejętności miękkie m.in. poprzez udział w warsztatach z autoprezentacji.

70% stażystów po zakończeniu programu otrzymało propozycję pracy w naszej Grupie.

W drugiej edycji „Zainstaluj się w Enei” wzięło udział szesnastu stażystów i praktykantów. Obserwujemy ciągły wzrost zainteresowania naszym programem.

[Więcej informacji o programie znajdziesz tutaj.](#)

Współpracujemy ze środowiskiem naukowym

Do przykładów współpracy Grupy Enea z uczelniami i jednostkami naukowymi należą m.in.:

- Współpraca z Uniwersytetem im. Adama Mickiewicza w Poznaniu
 - Wzięliśmy udział w Akademii Rozwoju i Przedsiębiorczości, przeprowadziliśmy warsztaty rozwojowe dla studentów.
 - Wspieraliśmy konkurs i konferencję Prawo Energetyczne organizowane na uniwersytecie przez ELSA.
- Współpraca z Politechniką Poznańską
 - Objęliśmy patronatem konferencję Nowoczesne Technologie w Energetyce na Politechnice Poznańskiej organizowaną przez SKN Elektroenergetyka.
 - Współorganizujemy wycieczki edukacyjne dla studentów np. do Centralnej Dyspozycji Mocy.
 - Braliśmy udział w targach pracy i praktyk organizowanych przez politechnikę.
- Współpraca z Uniwersytetem Ekonomicznym w Poznaniu
 - Zorganizowaliśmy II edycję konkursu Modelowanie Rynku Energii, którego finał odbył się na Uniwersytecie Ekonomicznym.

- Byliśmy aktywnym członkiem Klubu Partnera Uniwersytetu Ekonomicznego.
- Braliśmy udział w targach pracy i praktyk organizowanych przez Biuro Karier Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu.
- Współpraca ze szkołami branżowymi
 - Pracowaliśmy nad standardem umów patronackich dot. współpracy Enei ze szkołami branżowymi (zawodowymi i technicznymi) oraz wzorów porozumień o współpracy w tym zakresie pomiędzy Enea SA a spółkami.
 - Zorganizowaliśmy wycieczkę edukacyjną dla uczniów technikum ze Złotowa na teren poligonu szkoleniowego w Łagowie.
 - Fundacja Enea wyposażyła cztery pracownie szkolne ze szkół partnerskich w moduły elektroniczne do praktycznej nauki zawodu.

Ponadto:

- Byliśmy partnerem szóstej edycji projektu Akademii Energii organizowanego przez Fundację im. Lesława Pagi, którego celem jest stworzenie platformy do wymiany wiedzy między praktykami z branży energetycznej i osobami u progu kariery w tym sektorze.
- Enea Trading zorganizowała konkurs Modelowanie Rynku Energii, którego celem była m.in. popularyzacja funkcjonowania rynku energii oraz zapoznanie studentów ze specyfiką branży energetycznej.

Jesteśmy obecni na targach pracy

Stawiamy na bezpośredni kontakt z młodymi i ambitnymi studentami. Braliśmy udział w organizowanych dla nich targach pracy takich jak:

- Targi edukacyjne Szkoły i Pracodawcy organizowane w Gorzowie Wielkopolskim
- XXI Targi Pracy organizowane przez Politechnikę Poznańską
- Job Spot targi organizowane na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu
- Regionalne Targi Pracy organizowane przez m.in. Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach oraz Powiatowy Urząd Pracy w Staszowie
- XX Targi Pracy i Praktyk dla Elektroników i Informatyków w Warszawie organizowane przez Politechnikę Warszawską
- Dni Kariery organizowane w ramach Międzynarodowych Targów Poznańskich przez organizację studencką AIESEC
- Absolvent Talent Days targi zorganizowane przez portal absolvent.pl.
- XX Akademia Rozwoju targi pracy organizowane przez Biuro Karier Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu
- Targi Offerty w Bydgoszczy

Wskaźnik fluktuacji naszych Pracowników

[GRI 401-1]

W 2017 roku nasze spółki objęte tym raportem zatrudniły na umowę o pracę 1 104 Pracowników i rozwiązały 939 umów o pracę. Odejścia z pracy były związane m.in. z odejściami na emeryturę.

Liczba nowych Pracowników przyjętych do pracy w podziale na kategorie wiekowe i płeć

Liczba nowych Pracowników przyjętych do pracy w podziale na kategorie wiekowe i płeć w 2017 r.

Liczba Pracowników przyjętych do pracy w 2017 roku

Nazwa spółki	Łączna liczba	Kobiety	Mężczyźni	Kategoria wiekowa do 29 roku życia	Kategoria wiekowa od 30 do 50 roku życia	Kategoria wiekowa powyżej 50 roku życia
Enea SA	59	29	30	12	42	5
Enea Centrum sp. z o.o.	404	310	94	190	195	19
Enea Wytwarzanie sp. z o.o.	132	28	104	49	78	5
Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej sp. z o.o. w Obornikach	1	0	1	1	0	0
Enea Ciepło Serwis sp. z o.o.	18	0	18	5	7	6
Enea Ciepło sp. z o.o.	19	7	12	4	14	1
Miejska Energetyka Ciepła Piła sp. z o.o.	10	1	9	8	2	0
Enea Operator sp. z o.o.	242	49	193	111	118	13
Enea Oświetlenie sp. z o.o.	8	1	7	3	4	1
Enea Elektrownia Połaniec SA	49	5	44	20	26	3
Enea Bioenergia sp. z o.o.	36	0	36	17	19	0
Enea Pomiary sp. z o.o.	8	4	4	4	3	1
Enea Serwis sp. z o.o.	67	18	49	32	35	0

Liczba Pracowników przyjętych do pracy w 2017 roku

Nazwa spółki	Łączna liczba	Kobiety	Mężczyźni	Kategoria wiekowa do 29 roku życia	Kategoria wiekowa od 30 do 50 roku życia	Kategoria wiekowa powyżej 50 roku życia
Enea Logistyka sp. z o.o.	18	3	15	5	12	1
Enea Trading sp. z o.o.	33	13	20	9	17	7

Liczba odejść Pracowników i wskaźnik odejść w podziale na płeć w 2017 r.

Nazwa spółki	Łączna liczba odejść	Wskaźnik odejść wszystkich Pracowników	Liczba odejść kobiet	Wskaźnik odejść kobiet	Liczba odejść mężczyzn	Wskaźnik odejść mężczyzn
Enea SA	18	5,07	8	2,25	10	2,82
Enea Centrum sp. z o.o.	220	14,60	181	11,90	41	2,70
Enea Wytwarzanie sp. z o.o.	149	6,56	27	1,19	122	5,37
Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej sp. z o.o. w Obornikach	1	3,13	0	0,00	1	3,13
Enea Ciepło Serwis sp. z o.o.	10	7,41	0	0,00	10	7,41
Enea Ciepło sp. z o.o.	20	7,97	4	1,59	16	6,37
Miejska Energetyka Ciepła Piła sp. z o.o.	12	9,30	4	3,10	8	6,20
Enea Operator sp. z o.o.	310	7,47	64	1,52	251	5,95
Enea Oświetlenie sp. z o.o.	5	3,91	1	0,78	4	3,13

Nazwa spółki	Łączna liczba odejść	Wskaźnik odejść wszystkich Pracowników	Liczba odejść kobiet	Wskaźnik odejść kobiet	Liczba odejść mężczyzn	Wskaźnik odejść mężczyzn
Enea Elektrownia Połaniec SA	37	7,64	8	1,65	29	5,99
Enea Bioenergia sp. z o.o.	37	23,87	5	3,23	32	20,65
Enea Pomiary sp. z o.o.	25	16,34	13	8,50	12	7,84
Enea Serwis sp. z o.o.	64	11,11	22	3,82	42	7,29
Enea Logistyka sp. z o.o.	14	8,14	3	1,74	11	6,40
Enea Trading sp. z o.o.	10	9,35	3	2,80	7	6,54

Liczba odejść Pracowników i wskaźnik odejść w podziale na kategorie wiekowe w 2017 r.

Nazwa spółki	Odejścia Pracowników do 29 roku życia	Wskaźnik odejść Pracowników poniżej 30 roku życia	Odejścia Pracowników od 30 do 50 roku życia	Wskaźnik odejść Pracowników z kategorii 30-50 lat	Odejścia Pracowników powyżej 50 roku życia	Wskaźnik odejść Pracowników powyżej 50 roku życia
Enea SA	2	0,56	13	3,66	3	0,85
Enea Centrum sp. z o.o.	21	1,38	58	3,81	143	9,40
Enea Wytwarzanie sp. z o.o.	3	0,13	24	1,06	122	5,37
Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej sp. z o.o. w Obornikach	0	0,00	1	3,13	0	0,00
Enea Ciepło Serwis sp. z o.o.	0	0,00	1	0,74	9	6,67
Enea Ciepło sp. z o.o.	0	0,00	9	3,59	11	4,38
Miejska Energetyka Ciepła Piła sp. z o.o.	1	0,78	2	1,55	9	6,98
Enea Operator sp. z o.o.	11	0,26	29	0,69	275	6,52

Nazwa spółki	Odejścia Pracowników do 29 roku życia	Wskaźnik odejść Pracowników poniżej 30 roku życia	Odejścia Pracowników od 30 do 50 roku życia	Wskaźnik odejść Pracowników z kategorii 30-50 lat	Odejścia Pracowników powyżej 50 roku życia	Wskaźnik odejść Pracowników powyżej 50 roku życia
Enea Oświetlenie sp. z o.o.	1	0,78	0	0,00	4	3,13
Enea Elektrownia Połaniec SA	1	0,21	8	1,65	28	5,79
Enea Bioenergia sp. z o.o.	15	9,68	15	9,68	7	4,52
Enea Pomiary sp. z o.o.	1	0,65	6	3,92	18	11,76
Enea Serwis sp. z o.o.	11	1,91	19	3,30	34	5,90
Enea Logistyka sp. z o.o.	2	1,16	3	1,74	9	5,23
Enea Trading sp. z o.o.	4	3,74	5	4,67	1	0,93