

Strategia KOGENERACJI S.A.

W roku 2019 KOGENERACJA S.A. kontynuowała realizację przyjętej w roku 2015 Strategii, w której celem nadrzędnym Spółki jest uzyskiwanie wysokiej rentowności na poziomie oczekiwanym przez akcjonariuszy. W związku z tym realizowano przyjęte w 2015 roku cele strategiczne:

- Rozwijać kulturę bezpieczeństwa.
- Zabezpieczyć przyszłość Spółki w perspektywie długoterminowej.
- Zwiększyć konkurencyjność aktywów i ograniczać wpływ procesu wytwarzania na środowisko.
- Rozwijać rynek i sprzedaż, w tym do klienta końcowego.
- Zapewnić planowaną rentowność.
- Zostać preferowanym partnerem dla miasta Wrocławia i władz regionu.
- Rozwijać organizację i kompetencje w zgodzie ze społeczną odpowiedzialnością biznesu.

Zarząd KOGENERACJI S.A. w kolejnych pracach nad aktualizacją Strategii Spółki zamierza kierować się **Strategią ciepłownictwa** ogłoszoną w grudniu 2017 r. przez PGE Polska Grupa Energetyczna S.A. – inwestora strategicznego Spółki. Strategia ta podlegać będzie cyklicznej aktualizacji w odpowiedzi na zmiany otoczenia regulacyjnego i nowe szanse rynkowe. Formułując zaktualizowane cele strategiczne Zarząd KOGENERACJI S.A. będzie szczególnie miał na uwadze, że wysoka sprawność przy wytwarzaniu ciepła sieciowego, zagwarantowana przez kogenerację, znacznie poprawia efektywność wykorzystania paliw przyczynia się do ochrony środowiska i jest jednym z kluczowych narzędzi w walce z narastającym problemem smogu w wielu polskich miastach.

Zarządzanie przez Cele (Management by Objectives – MBO)

W celu efektywnego kierowania Spółką, w 2013 r. przyjęto nowe podejście do wprowadzonego w 2002 r. Zarządzania przez Cele. W KOGENERACJI S.A. wdrożono nową Instrukcję Zarządzania przez Cele MBO, która umożliwia powiązanie służących realizacji Strategii kontraktów o cele z wdrożonym w Spółce systemem oceny okresowej pracowników. Dokument precyzuje także sposób oceny stopnia realizacji Celów i obliczanie wag przypisanych do poszczególnych zadań.

W 2019 r. zostały zawarte szczegółowe Kontrakty MBO pomiędzy Dyrektorem Generalnym a poszczególnymi Dyrektorami Operacyjnymi. Zadania wyszczególnione w Kontraktach MBO na rok 2019 wynikały bezpośrednio ze Strategii KOGENERACJI S.A. W dalszej kolejności zadania objęte Kontraktami Dyrektorów Operacyjnych zostały skaskadowane na Kierowników Działów, z którymi także zawarto Kontrakty MBO, zgodnie z metodą określoną w znowelizowanej instrukcji.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Priorytetem dla Grupy jest całkowite wyeliminowanie wypadków przy pracy. W związku z tym podejmowane są działania mające na celu ciągłe podnoszenie kultury bezpieczeństwa wśród pracowników oraz pracujących na jej terenie firm wykonawczych, m.in. poprzez realizację Planu poprawy BHP i wynikających z niego działań organizacyjno-technicznych.

W 2019 r. odnotowano 0 wypadków przy pracy pracowników i 1 wypadek przy pracy podwykonawcy w spółce zależnej (w 2018 r.: 1 wypadek przy pracy pracownika i 0 wypadków przy pracy podwykonawców).

Polityka Zatrudnienia

W 2013 r. przyjęto program wsparcia mający na celu restrukturyzację zatrudnienia; tzw. Program Indywidualnych Odejsć (PIO). W 2019 r. z Programu skorzystało 20 osób w KOGENERACJI S.A. (10 osób w 2018 r.).

W 2019 r. zatrudniono w Jednostce Dominującej 32 osoby (19 osób w 2018 r.).

Zdrowie pracowników

W Spółce promowany jest aktywny i zdrowy styl życia:

- Pracownicy korzystają ze zorganizowanych form aktywnego wypoczynku proponowanych przez Towarzystwo Sportowo-Turystyczne.
- KOGENERACJA S.A. współpracuje z EMC Instytutem Medycznym S.A. w zakresie medycyny pracy.
- Spółka oferuje prywatną opiekę medyczną, gwarantującą pracownikom dostęp do lekarzy specjalistów oraz innych ponadstandardowych świadczeń (Pakiet PZU do dnia 31 grudnia 2019 r.),
- W 2019 r. pracownicy korzystali z dofinansowania do okularów korekcyjnych.