

## 5. ZAANGAŻOWANIE W ROZWÓJ ORGANIZACJI

### **Oczekiwanie interesariuszy:**

**Zaprezentowanie podstawowych danych dotyczących pracowników Grupy TAURON – raportowanie struktury zatrudnionych według rodzaju umowy, wieku i stażu w przedsiębiorstwie.**

Pracownicy są jednym z kluczowych zasobów Grupy TAURON. Stanowią o wartości firmy i skuteczności jej rozwoju. Najwięcej – 38 proc. osób zatrudnionych pracuje w obszarze Dystrybucji. To od ich zaangażowania zależy jakość dostarczanych usług oraz satysfakcja i bezpieczeństwo naszych klientów. W Grupie TAURON dokładamy wszelkich starań, aby dbać o bezpieczeństwo pracowników, przede wszystkim górników, którzy stanowią 24 proc. wszystkich pracowników. Grupa TAURON zatrudnia obecnie ponad 25 tys. pracowników, w 99,6 proc. zatrudnionych na pełen etat na umowę o pracę, a w 96,9 proc. objętych umowami zbiorowymi. Aby lepiej odpowiadać na ich oczekiwania, TAURON prowadzi skuteczny i regularny dialog z Radą Spółeczną, w skład której wchodzi przedstawiciele Związków Zawodowych z Grupy TAURON, w zakresie szeroko rozumianych spraw pracowniczych.

Grupa TAURON dąży do wzmocnienia spójnej kultury organizacyjnej opartej na zasadach etyki biznesowej i wartościach korporacyjnych. Ze względu na różnorodność zatrudnionych, niezbędnym elementem procesu w 2013 r. była szeroka komunikacja zasad etyki, poprzez kanały dostosowane do potrzeb poszczególnych grup pracowników.

Biorąc pod uwagę zachodzące zmiany demograficzne, legislacyjne i rozwój technologiczny, priorytetowe staje się zaspokojenie rosnących potrzeb kadrowych. Z uwagi na to, że w ciągu pięciu lat, do roku 2019 na emeryturę przejdzie 10,30 proc. pracowników, ważne stanie się efektywne zarządzanie wiekiem i wiedzą zatrudnionych, przy jednoczesnym zachowaniu różnorodności.

Łączna liczba pracowników według typu zatrudnienia i rodzaju umowy o pracę, z podziałem na płeć	TAURON Polska Energia S.A.	Kopalnia Wapienia Czatkowice Sp. z o.o.	TAURON Wydobycie S.A.	TAURON Ciepło Sp. z o.o.	TAURON Dystrybucja S.A.	TAURON Ekoenergia Sp. z o.o.	TAURON Obsługa Klienta Sp. z o.o.	TAURON Sprzedaż Sp. z o.o.	TAURON Wytwarzanie S.A.	TAURON Sprzedaż GZE Sp. z o.o.	TAURON Dystrybucja Serwis S.A.	Razem
<b>Łączna liczba pracowników, w tym:</b>	<b>314</b>	<b>304</b>	<b>6 142</b>	<b>1 879</b>	<b>9 739</b>	<b>221</b>	<b>2 371</b>	<b>240</b>	<b>3 865</b>	<b>16</b>	<b>839</b>	<b>25 930</b>
- Kobiety	131	56	709	406	1 922	50	1 510	118	634	9	28	<b>5 573</b>
- Mężczyźni	183	248	5 433	1 473	7 817	171	861	122	3 231	7	811	<b>20 357</b>
<b>Pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na pełen etat, w tym:</b>	<b>309</b>	<b>303</b>	<b>6 141</b>	<b>1 878</b>	<b>9 692</b>	<b>221</b>	<b>2 360</b>	<b>235</b>	<b>3 858</b>	<b>10</b>	<b>838</b>	<b>25 845</b>
- Kobiety	129	55	708	405	1 890	50	1 502	116	629	6	27	<b>5 517</b>
- Mężczyźni	180	248	5 433	1 473	7 802	171	858	119	3 229	4	811	<b>20 328</b>
<b>Pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na niepełny etat, w tym:</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>47</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>85</b>
- Kobiety	2	1	1	1	32	0	8	2	5	3	1	<b>56</b>
- Mężczyźni	3	0	0	0	15	0	3	3	2	3	0	<b>29</b>
<b>Pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w tym:</b>	<b>294</b>	<b>297</b>	<b>5 895</b>	<b>1 858</b>	<b>9 723</b>	<b>214</b>	<b>2 263</b>	<b>214</b>	<b>3 840</b>	<b>15</b>	<b>839</b>	<b>25 452</b>
- Kobiety	122	52	701	399	1 913	45	1 445	102	634	8	28	<b>5 449</b>
- Mężczyźni	172	245	5 194	1 459	7 810	169	818	112	3 206	7	811	<b>20 003</b>
<b>Pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas określony, w tym:</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>247</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>108</b>	<b>26</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>478</b>
- Kobiety	9	4	8	7	9	5	65	16	0	1	0	<b>124</b>
- Mężczyźni	11	3	239	14	7	2	43	10	25	0	0	<b>354</b>

Łączna liczba pracowników według typu zatrudnienia i rodzaju umowy o pracę, z podziałem na płeć	TAURON Polska Energia S.A.	Kopalnia Wapienia Czatkowice Sp. z o.o.	TAURON Wydobycie S.A.	TAURON Ciepło Sp. z o.o.	TAURON Dystrybucja S.A.	TAURON Ekoenergia Sp. z o.o.	TAURON Obsługa Klienta Sp. z o.o.	TAURON Sprzedaż Sp. z o.o.	TAURON Wytwarzanie S.A.	TAURON Sprzedaż GZE Sp. z o.o.	TAURON Dystrybucja Serwis S.A.	Razem
<b>Osoby świadczące usługi na podstawie umowy cywilno-prawnej, w tym:</b>	3	3	10	5	100	0	11	7	120	0	6	<b>265</b>
– Kobiety	2	0	1	1	51	0	7	3	24	0	1	<b>90</b>
– Mężczyźni	1	3	9	4	49	0	4	4	96	0	5	<b>175</b>
<b>Osoby samozatrudnione</b>	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	<b>3</b>
– Kobiety	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	<b>1</b>
– Mężczyźni	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	<b>2</b>
Stosunek osób samozatrudnionych do wszystkich pracowników	0,00	0,00	0,00	0,00	0,03	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	<b>0,01</b>

Liczba pracowników objęta układem zbiorowym (odsetek w ogólnej liczbie pracowników)	TAURON Polska Energia S.A.	Kopalnia Wapienia Czatkowice Sp. z o.o.	TAURON Wydobycie S.A.	TAURON Ciepło Sp. z o.o.	TAURON Dystrybucja S.A.	TAURON Ekoenergia Sp. z o.o.	TAURON Obsługa Klienta Sp. z o.o.	TAURON Sprzedaż Sp. z o.o.	TAURON Wytwarzanie S.A.	TAURON Sprzedaż GZE Sp. z o.o.	TAURON Dystrybucja Serwis S.A.*	Razem
Liczba pracowników objęta układem zbiorowym (odsetek w ogólnej liczbie pracowników)	0,00	99,34	100,00	99,73	99,76	100,00	86,50	100,00	100,00	100,00	83,19	<b>96,90</b>

\*) Spółka TAURON Dystrybucja Serwis S.A. nie jest objęta ZUZP, natomiast pracownicy byłego Serwis GZE przyjęci przed styczniem 2007 r. (kiedy zaczął obowiązywać regulamin wynagradzania) i ci, którzy przechodzili z rejonów, mają w indywidualnych stosunkach pracy zapisy ZUZP. Pracownicy przyjęci po tej dacie są objęci regulaminem wynagradzania. Podobnie jest z pracownikami byłego PUE – ZUZP w indywidualnych stosunkach wykazany dla zatrudnionych do 31 maja 2011 r., od 1 czerwca 2011 r. – regulamin wynagradzania, w związku z połączeniem z JEWINN.

## 1. Cele

**Cel 1: Do 2015 r. wszyscy pracownicy Grupy TAURON będą świadomi, w jaki sposób mogą angażować się w realizację celów biznesowych, pozostając w zgodzie z wartościami etycznymi organizacji.**

Jako dynamicznie rozwijająca się Grupa stoimy przed wyzwaniem budowania spójnej kultury organizacyjnej. Założone cele biznesowe chcemy realizować zgodnie ze wspólnie wypracowanymi wartościami etycznymi.

**W 2013 r. wprowadziliśmy wiele działań, proces osiągnięcia zamierzonego celu trwa**



- W każdej ze spółek Grupy TAURON funkcjonuje Komisja Etyczna;
- Uruchomienie Tauronetu pozwoli w sposób efektywny dotrzeć z informacjami z zakresu etyki, wartości i celów biznesowych do pracowników Grupy TAURON.

**Wdrażamy zasady etyki biznesowej wspólne dla całej Grupy.** Kluczowym działaniem w zakresie promowania wspólnych wartości w 2013 r. stało się wdrażanie zasad etycznych sformułowanych w **Kodeksie etyki biznesowej Grupy TAURON**. Wprowadzony 2 stycznia 2013 r. kodeks narzucił nowe spojrzenie na funkcjonowanie wszystkich naszych spółek. Określił zasady, jakimi kierować powinien się każdy pracownik – pamiętając o roli Grupy TAURON na rynku – w stosunku do swoich współpracowników, klientów i partnerów biznesowych. Aby zapewnić przestrzeganie zasad etyki i propagować wspólne wartości, w 2013 r. we wszystkich spółkach Grupy TAURON powołane zostały **Komisje Etyczne**. Pracownicy mogą zgłaszać do wyjaśnienia członkom Komisji Etycznej, zachowania swoich współpracowników lub otoczenia firmowego niezgodne z Kodeksem Etyki.

Pracownicy mogą zgłaszać naruszenia na kilka sposobów:

- wrzucając anonimową wiadomość do specjalnej skrzynki oznaczonej napisem „Etyka”;
- składając stosowne pismo na ręce któregośkolwiek z członków komisji;
- wysyłając e-mail na służbową skrzynkę któregośkolwiek z członków komisji.

Po otrzymaniu zgłoszenia Komisja Etyczna przeprowadza postępowanie wyjaśniające. Bada niezbędne dokumenty i materiały oraz wysłuchuje osób, których wyjaśnienia mogą mieć znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. W sytuacji, gdy Komisja Etyczna stwierdzi naruszenie zasad etyki, poucza pracownika o obowiązku ich przestrzegania. Jeśli dodatkowo naruszenie zasad etyki miało charakter ciężki, informuje o tym fakcie prezesa zarządu spółki. Wdrożenie Kodeksu etyki to pierwszy krok na drodze do pełnego przełożenia wartości korporacyjnych na każdy aspekt działania Grupy. Każda ze spółek wdraża kolejne działania. Aby zwiększyć świadomość w zakresie zagadnień etycznych wśród pracowników, spółki Grupy TAURON wykorzystują **różnorodne formy i kanały komunikacyjne dostosowane do potrzeb ich pracowników i specyfiki spółki**. Pracownicy są zachęceni do dzielenia się wiedzą, spostrzeżeniami na temat etycznych i nietycznych zachowań w miejscu pracy.

Komunikacja kwestii etycznych i promowanie wartości w Grupie odbywa się za pośrednictwem narzędzi takich jak:

- Tauronet (korporacyjny portal intranetowy);
- dedykowane artykuły w magazynach wewnętrznych spółek;
- szkolenia e-learningowe;

### **Dobra praktyka:**

W TAURON Obsługa Klienta, szkolenie e-learningowe okazało się najefektywniejszym sposobem zwiększenia wiedzy i świadomości pracowników związanej z etyką. Szkolenie Kodeks etyki biznesowej i wartości Grupy TAURON opracowano w formie interaktywnej, z elementami rywalizacji. W efekcie przeszkolonych zostało 95 proc. pracowników spółki (2 256 osób). Szkolenie jest obecnie obowiązkowe dla każdego nowego pracownika.

- bezpośrednia komunikacja z pracownikami i spotkania przedstawicieli kadry zarządzającej spółek z pracownikami.

#### **Dobra praktyka:**

Aby wyposażyć w wiedzę menedżerów i zainicjować kaskadowe jej przekazywanie w zespołach, w TAURON Obsługa Klienta przeprowadzono także warsztaty dla kadry kierowniczej na temat wartości i etyki. W ramach warsztatów przeszkolono 30 dyrektorów i przekazano im prezentacje, na bazie których przeprowadzili szkolenia dla podległych im szefów biur. Ci z kolei przeszkolili swoje zespoły.

Innowacyjną drogę przekazywania wartości zastosowano w TAURON Obsługa Klienta. Postawiono na propagowanie wiedzy o wartościach Grupy TAURON i o etycznych zachowaniach w pracy, nie tylko wśród pracowników, ale też ich rodzin. Konkurs plastyczny dla dzieci pracowników pn. Wartości Grupy TAURON w oczach dzieci, pozwolił przybliżyć wartości pracownikom, pobudzając także do refleksji i rozmów na ten temat. Nagrodami wyróżniono siedmioro uczestników w trzech kategoriach wiekowych, a oryginały prac ozdobiły hol siedziby spółki.

**Wdrażamy jeden z największych intranetów w Polsce. Budujemy zaangażowanie pracowników w realizację celów biznesowych poprzez efektywną komunikację wewnętrzną.** Jednym z najważniejszych narzędzi komunikacji z pracownikami jest **Tauronet** – korporacyjny portal intranetowy. To jedna z największych tego typu platform w Polsce (w 2014 r.) zarówno pod względem liczby użytkowników, jak i liczby funkcji. W ramach trwającego ponad rok projektu uruchomiony został centralny system komunikacji i pracy grupowej dla kilkunastu kluczowych spółek Grupy, uwzględniający specyfikę każdego z przedsiębiorstw. Obecnie Tauronet wspiera 59 proc. pracowników Grupy (ponad 15 tys. użytkowników z prawie 270 lokalizacji), niezależnie od roli czy zajmowanego miejsca w strukturze (od pracowników niższego szczebla, przez menedżerów średniego i wyższego szczebla po zarządy i rady nadzorcze spółek, a także firmy zewnętrzne). Przy złożonej strukturze organizacyjnej Grupy TAURON wdrożenie jednolitego systemu intranetowego jest ogromnym wyzwaniem.

Dzięki nowemu narzędziu każdy pracownik korzystający z Tauronetu ma na bieżąco dostęp do aktualności, informacji o ważnych wydarzeniach z życia Grupy, ogłoszeń, artykułów i magazynów firmowych – „Polska Energia” i „Nasze Forum”. Ponadto ma również do dyspozycji swoją indywidualną strefę, w której może zarządzać własnymi dokumentami, informacjami i zadaniami, a także udostępniać je w ramach współpracy z innymi pracownikami Grupy. Dzięki platformie swoje miejsce komunikacji znalazły różne zespoły projektowe, pracownicy zyskali również łatwy dostęp do książki adresowej i interaktywnej struktury organizacyjnej, co sprzyja wymianie wiedzy i zwiększa efektywność organizacji.

**Cel 2: Każdy z naszych pracowników będzie mógł podnosić kwalifikacje zawodowe i rozwijać kompetencje w zgodzie z kierunkami rozwoju Grupy TAURON.**

Rozwój pracowników oraz podnoszenie kwalifikacji i kompetencji zawodowych przekłada się bezpośrednio na funkcjonowanie firmy. Dlatego chcemy w Grupie TAURON zapewnić pracownikom możliwości rozwoju i komfort pracy w obliczu stojących przed nimi wyzwań zawodowych. Odpowiedzią na to jest różnorodna oferta szkoleniowa i programy rozwojowe.

#### **W 2013 r. osiągnęliśmy zamierzony cel**



- Na każdego pracownika Grupy TAURON przypadało średnio 27,6 godzin szkoleniowych;
- Prowadzimy Program Zarządzania Talentami.

Spółka TAURON Polska Energia prowadzi politykę personalną w oparciu o Zintegrowany System Zarządzania Zasobami Ludzkimi (ZSZL), na który składają się:

- System Ocen Pracowniczych;
- System premiowania w ramach MBO;
- Polityka rekrutacji, selekcji i adaptacji;
- System Zarządzania Wiedzą;
- Program Zarządzania Talentami;
- System zarządzania rozwojem i karierą;
- Współpraca ze szkołami i uczelniami oraz programy praktyk i staży.

**Zarządzamy talentami, kształtujemy postawy i umiejętności kadry menedżerskiej oraz mistrzów.** Aby w pełni wykorzystać potencjał naszych pracowników i umożliwić rozwój najbardziej wyróżniających się osób (maksymalnie 7 proc. zatrudnionych), realizowano Program Zarządzania Talentami. Jest on podzielony na cztery Grupy: Doświadczeni Menedżerowie, Eksperti, Z Potencjałem Menedżerskim i Wschodzące Talenty. Każda osoba biorąca udział w programie ma swój Indywidualny Plan Rozwoju i możliwość wzięcia udziału w wielu ciekawych szkoleniach, warsztatach, kursach językowych, projektach i konferencjach. W 2013 r. zakończyła się pierwsza edycja programu w TAURON Polska Energia. Jego uruchomienie spełniło jeden z celów strategicznych Grupy TAURON w obszarze rozwoju kapitału ludzkiego. Dzięki programowi mamy świetnie wyszkoloną grupę pracowników, którym spółka zapewniła możliwości rozwojowe, dostosowane do ich indywidualnych predyspozycji.

Idąc za tą dobrą praktyką, zwiększane są też kompetencje kadry zarządzającej spółek w zakresie umiejętności menedżerskich, takich jak stosowanie skutecznych i efektywnych narzędzi komunikacji, techniki coachingowe, a także budowanie efektywnych zespołów i zarządzanie nimi w sposób skuteczny. W TAURON Ciepło podczas tego rodzaju warsztatów opracowano wstępnie 10 zasad współpracy kadry zarządzającej – Dekalog TOP-kadry. Treść wypracowanego dokumentu ma zostać zaprezentowana zarządowi i przyjęta jako umowa, pod którą podpisze się kadra kierownicza spółki. W TAURON Dystrybucja przeprowadzono specjalny obligatoryjny dla pracowników spółki program Akademia Zarządzania.

**Stwarzamy możliwości rozwoju pracownikom w całej organizacji.** Grupa TAURON dba o ciągłe podnoszenie kwalifikacji pracowników. By usprawnić proces podnoszenia kwalifikacji, w ramach całej Grupy oferowane są różnorodne formy szkoleniowe, takie jak kursy, konferencje, sympozja, warsztaty, seminaria, egzaminy weryfikujące uprawnienia, studia. Średnia liczba godzin szkoleniowych dla Grupy TAURON w 2013 r. wyniosła 28, 65.

Zapewnienie możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracownikom było szczególnie istotne w TAURON Polska Energia. Pracownicy odbyli w 2013 r. średnio 180 godzin szkoleniowych. Zgodnie z funkcjonującym w spółce Systemem Zarządzania Rozwojem i Karierą – podnoszono kwalifikacje zawodowe na szkoleniach zewnętrznych i wewnętrznych, poprzez konferencje i sympozja oraz kursy językowe, studia podyplomowe czy doktoranckie. Szkolenia obejmowały szerokie zakres zagadnień, m.in.: wiedza z obszaru energetyki, finansów, podatków, rachunkowości, prawa, informatyki i obsługi klienta. Zwiększano również tzw. kompetencje miękkie z zakresu asertywności, negocjacji, komunikacji i współpracy w zespole, wystąpień publicznych i autoprezentacji oraz zarządzania czasem pracy. Dodatkowo w specjalistycznym programie szkoleniowym Firma z energią, współfinansowanym z Europejskiego Funduszu Społecznego, wzięło udział 95 proc. pracowników spółki.

Plany szkoleniowe w Grupie TAURON opracowywane są w poszczególnych spółkach w oparciu o analizę specyficznych potrzeb dotyczących szkoleń specjalistycznych. **Polityka szkoleniowa i polityka rozwoju pracowników** w poszczególnych spółkach ukierunkowane są na zapewnienie odpowiednich kompetencji i kwalifikacji niezbędnych na określonych stanowiskach. Na przykład TAURON Sprzedaż i TAURON Sprzedaż GZE rozwija Akademię TAURON – Key Account Management 2012–2014, która ma pomóc podnieść kompetencje sprzedażowe i w konsekwencji zwiększyć satysfakcję klientów. Efektem działań podjętych jeszcze w 2012 r. było zdefiniowanie kompetencji cenionych u sprzedawców na określonych stanowiskach. Przeprowadzona w 2013 r. kompleksowa ocena pracowników zatrudnionych w działach sprzedaży (testy psychologiczne, assessment center i coaching in the job) pozwoliła zdefiniować pracownikom sprzedaży obszary do dalszego rozwoju. W efekcie opracowano cykl szkoleń m.in. w zakresie zagadnień związanych z procesem sprzedaży i komunikacji.

Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika według kategorii zatrudnienia i płci	TAURON Polska Energia S.A.	Kopalnia Wapienia Czatkowice Sp. z o.o.	TAURON Wydobycie S.A.	TAURON Ciepło Sp. z o.o.	TAURON Dystrybucja S.A.	TAURON Ekoenergia Sp. z o.o.	TAURON Obsługa Klienta Sp. z o.o.	TAURON Sprzedaż Sp. z o.o.	TAURON Wytwarzanie S.A.	TAURON Sprzedaż GZE Sp. z o.o.	TAURON Dystrybucja Serwis S.A.	Razem
Średnia liczba godzin szkoleniowych w raportowanym okresie przypadająca na pracowników	90,07	12,53	40,82	16,55	24,45	15,91	18,41	50,60	20,80	39,50	26,57	27,56
Kobiety	82,87	22,29	19,91	Dane niedostępne	13,13	7,98	14,48	39,19	23,65	40,00	14,00	-
Mężczyźni	95,22	10,32	43,55	Dane niedostępne	27,23	18,23	25,28	61,64	20,24	38,86	27,01	-
Zarząd, Dyrektorzy	186,92	44,80	35,20	Dane niedostępne	25,57	12,67	77,71	84,80	68,72	0,00	24,00	-
Stanowiska kierownicze wyższego i niższego szczebla	121,17	18,11	177,39	Dane niedostępne	32,10	21,69	37,19	58,00	15,04	0,00	38,08	-
Pozostali pracownicy administracyjni	75,66	25,02	31,13	Dane niedostępne	16,77	7,18	16,27	46,25	33,55	52,67	22,32	-
Stanowiska robotnicze	9,60	8,04	34,55	Dane niedostępne	29,78	20,83	22,90	0,00	16,78	0,00	25,99	-

**Dążymy do funkcjonowania w oparciu o kompleksowy program rozwoju kompetencji.** Ważnym aspektem budowania zaangażowania pracowników jest wdrażanie przejrzystego systemu rozwoju i oceny. Każdy pracownik TAURON Polska Energia, w zależności od zajmowanego stanowiska, ma wyznaczane cele na poziomie Grupy, spółki, departamentu i biura. System premiowania w ramach MBO umożliwia nagradzanie pracowników ocenianych za działania, które przyczyniają się do realizacji strategii spółki.

Aby właściwie zarządzać ścieżkami kariery pracowników i planować proces rekrutacji, w 2013 r. w TAURON Ciepło rozpoczęły się prace nad spójnym systemem zatrudniania i wynagradzania. Uporządkowano i ujednolicono stanowiska pracy, konsolidując te o podobnym zakresie zadań i obowiązków, ale innym nazewnictwie. Następnie sklasyfikowano je według specjalnie wypracowanych kryteriów, które wyznaczają najważniejsze zadania w spółce. Na takiej podstawie zbudowano struktury stanowisk pracy. MBO objętych jest 100 proc. pracowników spółki.

**Zarządzamy, myśląc o wieku naszych pracowników.** Kwalifikacje zdobyte podczas wszystkich oferowanych przez Grupę TAURON i poszczególne spółki szkoleń stanowią także istotne wsparcie dla pracowników, którzy odchodzą z firmy – w wyniku restrukturyzacji lub w związku z wejściem w wiek emerytalny. W ciągu najbliższych pięciu lat ponad 2630 osób (10 proc.) zatrudnionych w strukturach Grupy nabeździe uprawnienia emerytalne. Czujemy się odpowiedzialni za swoich pracowników, dlatego wdrażamy programy ułatwiające im płynne przejście na emeryturę lub podjęcie nowych wyzwań zawodowych. Programy dobrowolnych odejść w TAURON Ciepło i TAURON Dystrybucja, kierowane są do osób posiadających uprawnienia do wcześniejszych emerytur lub spełniających kryteria uzyskania świadczenia przedemerytalnego. Objęci są nim także pracownicy obszarów restrukturyzowanych, którzy nie posiadają ww. uprawnień, rozwiązujący umowy o pracę za porozumieniem stron. Formą wsparcia w spółce TAURON Dystrybucja były dodatkowe, jednorazowe odprawy pieniężne i możliwość skorzystania z programu aktywizacji zawodowej, w ramach którego spółka oferowała doradztwo zawodowe, szkolenia umożliwiające przekwalifikowanie i pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, w tym różne działania wspierające i doradcze dla pracowników 45+ w ramach Akademii Zarządzania. W TAURON Obsługa Klienta obowiązują trzy programy:

- Program Odpraw Kompensacyjnych adresowany przede wszystkim do zatrudnionych w komórkach organizacyjnych Spółki objętych zmianami organizacyjnymi lub technologicznymi;
- Program Odpraw Przedemerytalnych dla pracowników, którzy nie mają uprawnień do emerytury, ale mogą przechodzić na świadczenia przedemerytalne;
- Program Wcześniejszych Odejść Emerytalnych dla pracowników uprawnionych do otrzymywania świadczeń z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

TAURON Wytwarzanie w ramach porozumienia oferuje pracownikom w wieku przedemerytalnym rozwiązanie stosunku pracy i wypłacenie odpraw przy przejściu na świadczenia przedemerytalne. Pracownikom uprawnionym do emerytury przy obniżonym wieku emerytalnym – rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron i wypłacenie odpraw. Na czas postępu urzędzeń wytwórczych lub uruchamiania nowych mocy przysługują pracownikom urlopy terminowe. Udzielane są też urlopy terminowe kończące się rozwiązaniem stosunku pracy. Pracownikom, którzy przyjęli ofertę pracy w spółkach zależnych, powiązanych bądź w firmach współpracujących z TAURON Wytwarzanie, wypłacane są odprawy jednorazowe w związku z rozwiązaniem umowy za porozumieniem stron. Podobnie jak pracownikom, których miejsca pracy ulegną zmianie w związku z przejściem części przedsiębiorstwa na innego pracodawcę.



Procent pracowników, którzy nabędą uprawnienia do przejścia na emeryturę za 5 i 10 lat, z uwzględnieniem podziału na rodzaj wykonywanej pracy	TAURON Polska Energia S.A.	Kopalnia Wapienia Czatkowice Sp. z o.o.	TAURON Wydobycie S.A.	TAURON Ciepło Sp. z o.o.	TAURON Dystrybucja S.A.	TAURON Ekoenergia Sp. z o.o.	TAURON Obsługa Klienta Sp. z o.o.	TAURON Sprzedaż Sp. z o.o.	TAURON Wytwarzanie S.A.	TAURON Sprzedaż GZE Sp. z o.o.	TAURON Dystrybucja Serwis S.A.	Razem
Procent pracowników, którzy nabędą uprawnienia do przejścia na emeryturę za 5 i 10 lat, z podziałem na rodzaj wykonywanej pracy	do 5 lat - 0,95%	do 5 lat - 16,45%	do 5 lat - 22,79%	do 5 lat - 6,7%	do 5 lat - 4,39%	do 5 lat - 9,05%	do 5 lat - 6,24%	do 5 lat - 0,83%	do 5 lat - 12,50%	do 5 lat - 0%	do 5 lat - 1,31%	do 5 lat - 10,30%
	do 10 lat - 3,50%	do 10 lat - 21,05%	do 10 lat - 32,19%	do 10 lat - 26,13%	do 10 lat - 13,23%	do 10 lat - 20,36%	do 10 lat - 18,64%	do 10 lat - 3,33%	do 10 lat - 30,06%	do 10 lat - 0%	do 10 lat - 3,45%	do 10 lat - 21,08%
<b>Liczba pracowników, którzy nabędą uprawnienia emerytalne do 30.12.2018 r.</b>	<b>3</b>	<b>50</b>	<b>1400</b>	<b>125</b>	<b>428</b>	<b>20</b>	<b>148</b>	<b>2</b>	<b>483</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>2670</b>
Zarząd, Dyrektorzy	0	0	4	2	11	1	3	0	8	0	0	29
Stanowiska kierownicze wyższego i niższego szczebla	2	7	92	31	80	4	9	0	117	0	1	343
Pozostali pracownicy administracyjni	1	8	183	54	308	6	124	2	55	0	9	750
Stanowiska robotnicze	0	35	1121	38	29	9	12	0	303	0	1	1548
<b>Liczba pracowników, którzy nabędą uprawnienia emerytalne do 30.12.2023 r.</b>	<b>11</b>	<b>64</b>	<b>1977</b>	<b>491</b>	<b>1288</b>	<b>45</b>	<b>442</b>	<b>8</b>	<b>1162</b>	<b>0</b>	<b>29</b>	<b>5515</b>
Zarząd, Dyrektorzy	3	1	6	6	27	2	4	0	15	0	2	66
Stanowiska kierownicze wyższego i niższego szczebla	4	10	141	81	189	7	27	1	235	0	4	699
Pozostali pracownicy administracyjni	3	10	307	135	744	10	386	7	197	0	16	1815
Stanowiska robotnicze	1	43	1523	269	328	26	25	0	715	0	7	2937

**Cel 3: Zapewnimy pracownikom warunki do dzielenia się wiedzą i doświadczeniami, by doskonalić efektywność operacyjną organizacji.**

Rozwój Grupy TAURON opiera się na wysokich kwalifikacjach i specjalistycznej wiedzy naszych pracowników oraz możliwości gromadzenia jej w organizacji. To dla nas siła napędowa do ciągłego doskonalenia się. Naszą ambicją jest stworzenie organizacji uczącej się, której pracownicy czerpią z doświadczeń i wiedzy pozostałych, a przed jej opuszczeniem starają się przekazać swoją ekspercką wiedzę współpracownikom.

#### W 2013 r. osiągnęliśmy zamierzony cel



- Uruchomiony serwis intranetowy stał się platformą gromadzenia i wymiany wiedzy w organizacji;
- Zrealizowaliśmy programy w zakresie kształcenia trenerów wewnętrznych i mentoringu.

**Umożliwiamy wymianę wiedzy w organizacji.** Aby wesprzeć realizację tego celu, wdrażamy różnorodne narzędzia – m.in. inicjujemy cykliczne spotkania informacyjno-szkoleniowe i tworzymy w intranecie specjalne platformy wymiany wiedzy. Funkcjonują one m.in. w obszarze regulacji i rozpatrywania roszczeń. Strona Biura Produktów Rynku Biznesowego spełnia analogiczną funkcję, umożliwiając przeprowadzanie wewnętrznych szkoleń produktowych i wymianę wiedzy o oferowanych przez Grupę TAURON produktach. Programem nastawionym na wymianę wiedzy był uruchomiony w spółce TAURON Dystrybucja program Elektryka dla elektryków oraz Elektryka dla nieelektryków.

#### **Dobra praktyka:**

TAURON Dystrybucja przygotował długofalowy program rozwoju kompetencji specjalistycznych dla kadry inżyniersko-technicznej pn. Elektryka dla elektryków, którego celem było uzupełnienie i poszerzenie wiedzy pracowników z zakresu elektroenergetyki oraz przekazanie im najnowszych osiągnięć ze świata elektroenergetyki. Zrealizowano 13 szkoleń tematycznych, które trwały w sumie ok. 250 dni. Wzięło w nich udział prawie 2 tys. pracowników, co stanowi 21 proc. zatrudnionych w tej spółce. Drugi program – Elektryka dla nieelektryków, dostarczał wiedzę branżową pracownikom z tzw. obszarów wsparcia. Zrealizowano 114 prelekcji na temat: jakości energii elektrycznej, nielegalnego poboru energii, procesu zmiany sprzedawcy i przyłączania klientów, służebności przesyłu i taryfy energii elektrycznej. Prowadziło je 56 wewnętrznych prelegentów. W sumie w programie udział wzięło blisko 1,5 tys. uczestników.

Proces wymiany wiedzy wspierał kontynuowany w 2013 r. projekt Akademia Trenerów Wewnętrznych. Szkolenia dotyczyły zarówno tematów specjalistycznych, jak i zagadnień ogólnorozwojowych. W 2013 r. udało się w TAURON Dystrybucja zrekrutować kolejnych 28 trenerów. Program Trenerów Wewnętrznych ma także TAURON Obsługa Klienta. Szkolenia dla pracowników prowadzone są tam przez Trenerów Wewnętrznych w tematach: podatki, prawo pracy, umiejętności interpersonalne, zarządzanie projektami i obsługa systemów. Spółka realizuje także program pn. Mentor zmiany, wspierający transfer wiedzy między mniej i bardziej doświadczonymi pracownikami, w szczególności przy przekwalifikowaniu i migracji z innych Spółek Grupy TAURON.

**Kształcimy przyszłą kadre pracowniczą.** Inwestowanie w przyszłych pracowników jest dla nas równie ważne, jak dbałość o rozwój obecnych. Naszą wiedzę ekspercką wykorzystujemy wewnątrz Grupy TAURON, ale też po to, by przygotować nowe kadry. Luka pokoleniowa i ograniczone zasoby kadrowe wymagały od Spółek Grupy TAURON zmiany polityki zatrudnienia.

#### **Oczekiwanie interesariuszy:**

Prezentacja efektów współpracy Grupy TAURON w zakresie szeroko pojętej edukacji w regionie i kraju, w tym:

- działań podjętych we współpracy ze szkołami technicznymi i ośrodkami akademickimi;
- możliwości rozpoczęcia programów stażowych i praktykanckich dla uczniów i studentów, którzy tworzą potencjalną przyszłą kadre pracowniczą Grupy TAURON.

Spółki Grupy TAURON podejmują współpracę ze szkołami już na wczesnym etapie edukacji, zapewniając istotny wkład w przygotowanie uczniów szkół ponadgimnazjalnych do rozpoczęcia pracy w zawodzie. Zaangażowanie w proces edukacji

zawodowej pozwala nie tylko na przygotowanie i poznanie potencjalnych pracowników, ale też promuje Grupę na rynku pracy i pozwala dostosować system edukacji do zmieniających się realiów branży.

Współpraca ze szkołami i uczelniami oraz program praktyk i staży prowadzony jest m.in. z Fundacją 2065 im. Lesława A. Pagi jako **Akademia Energii**. W ramach Akademii Energii w TAURON Polska Energia odbywają się płatne praktyki dla absolwentów wytypowanych przez fundację.

17 proc. pracowników zatrudnionych w 2013 r. stanowią osoby, które wcześniej odbywały praktyki w spółce. Współpraca nawiązana przez zakład górniczy ze szkołami ponadgimnazjalnymi w Jaworznie i Libiążu umożliwi kopalni Sobieski wypełnienie luki pokoleniowej i przygotowanie uczniów do rozpoczęcia pracy w zawodzie. W 2013 r. TAURON Wydobycie objął patronatem klasy, w których kształceni są technicy górnictwa podziemnego. Uczniowie tych placówek odbywają miesięczne praktyki zawodowe w zakładach należących do spółki, a raz w tygodniu uczęszczają na zajęcia praktyczne. W 2013 r. w Zakładzie Górniczym Sobieski w takich warsztatach uczestniczyło ponad 30 przyszłych techników górnictwa podziemnego. Podczas zajęć uczniowie zdobywali praktyczne umiejętności i pogłębiają wiedzę teoretyczną. Jednak dla młodych adeptów górnictwa była to przede wszystkim okazja do uzyskania z pierwszej ręki specjalistycznej wiedzy na temat codziennej pracy w kopalni, szczególnie przy okazji przewidywanego programem prac w wyrobiskach ziemnych. Każda grupa uczniów, wyposażona do pracy w narzędzia i środki ochrony identyczne jak załoga, pracuje przez sześć godzin pod nadzorem przydzielonego przez zakład instruktora. Z kolei Kopalnia Wapienia Czatkowice współpracuje blisko z Powiatowymi Urzędami Pracy, organizując staże dla osób bezrobotnych, a także z uczelniami i szkołami ponadgimnazjalnymi, oferując praktyki. Uczniowie i studenci poznają spółkę w ramach programu nauczania. Ci drudzy mają możliwość realizowania praktyk dyplomowych. W efekcie powstają prace, których obrona stanowi zwieńczenie ich edukacji. Bezrobotni i absolwenci mają szansę na aktywizację zawodową lub na przekwalifikowanie.

Przygotowanie przyszłych kadr pracowniczych odbywa się także w ramach szeroko zakrojonej współpracy z uczelniami technicznymi. Więcej o tej współpracy w rozdziale „Zarządzanie wpływem ekonomiczno-społecznym”.

**Cel 4: Zobowiązujemy się do poszukiwania i wdrażania innowacyjnych rozwiązań zapewniających bezpieczną pracę wszystkim naszym pracownikom.**

Zapewnienie wszystkim zatrudnionym w Grupie TAURON bezpiecznych warunków pracy, a tym samym obniżenie liczby wypadków w miejscu pracy – to jeden z naszych priorytetów. By zrealizować ten cel, wdrażane są rozwiązania systemowe i technologiczne, a także szkolenia dla naszych pracowników. W 2013 r. w Grupie TAURON miało miejsce łącznie 229 wypadków – o 25 mniej niż rok wcześniej. Wszystkie wypadki są rejestrowane i analizowane, aby wyciągnąć wnioski i wprowadzić usprawnienia.

#### W 2013 r. osiągnęliśmy zamierzony cel



- Liczba wypadków w Grupie TAURON zmniejszyła się o 10 proc.;
- Nasi górnicy mogą liczyć na pomoc najlepszego w Polsce zespołu ratowniczego. Górnicy zakładu górniczego Janina pracują w jednym z najbezpieczniejszych oddziałów w kraju (Oddział G-3), co potwierdziła Fundacja Bezpieczne Górnictwo.

**Doskonalimy istniejące systemy bezpieczeństwa.** W spółkach Grupy TAURON obowiązują wewnętrzne instrukcje postępowania w razie wypadków i rejestry niebezpiecznych zdarzeń. Wykonawcy i podwykonawcy pracujący na terenie zakładów Grupy zobowiązani są do przestrzegania przepisów z zakresu BHP obowiązujących w danej spółce. Spółki wdrażają różne działania na rzecz doskonalenia systemów zarządzania bezpieczeństwem adekwatnie do specyfiki wykonywanej w nich pracy i potrzeb.

Przykładem działania zmierzającego do ograniczenia liczby wypadków jest wdrożony w 2013 r. w 26 elektrowniach wodnych TAURON Ekoenergia **system bezpieczeństwa indywidualnego pracowników** – dyżurnych elektrowni wodnych. Ma on zapewniać skuteczną pomoc pracownikowi w sytuacji zagrożenia jego zdrowia lub życia oraz cyklicznie monitorować stan bezpieczeństwa w trakcie wykonywanej zmiany. Pracownicy wyposażeni zostali w mobilne urządzenia pozwalające w sytuacjach zagrożenia na wysłanie sygnału alarmowego do centrum monitorowania systemu, które uruchamia wysłanie pomocy pracownikowi. System funkcjonuje 24 godziny na dobę. Ponadto w określonych godzinach pracownicy zobowiązani są do wysyłania sygnału testowego, aby potwierdzić akceptowalny poziom bezpieczeństwa w obiekcie. Brak takiego sygnału powoduje automatyczne wysłanie grupy interwencyjnej do monitorowanego obiektu elektrowni. Ponadto TAURON Ekoenergia prowadzi monitoring poziomu kwalifikacji osób zajmujących się eksploatacją urządzeń,

instalacji i sieci energetycznych pod kątem wymagań organizacji bezpiecznej pracy przy urządzeniach energetycznych. Wewnętrzna komisja przeprowadza m.in. egzaminy weryfikacyjne dla pracowników spółki w zakresie wydawania poleceń na prace, wykonywania przełączeń, przygotowania miejsca pracy i dopuszczenia do pracy, koordynowania pracami na terenie elektrowni wodnych przy urządzeniach elektroenergetycznych, hydrotechnicznych, mechanicznych, turbozespołach w wyznaczonych każdorazowo miejscach.

Z kolei TAURON Ciepło przeprowadził **modernizację rozdzielni i urządzeń pompowni**, która polegała na wymianie przestarzałych urządzeń i zmianie zasilania ze średniego na niskie. Dzięki temu zwiększono niezawodność i bezpieczeństwo obsługi oraz ograniczono emisję hałasu. Opracowano przy tym 15 twardych zasad bezpieczeństwa i przygotowano kampanię pn. Bądź bezpieczny w swoim miejscu pracy, do realizacji w 2014 r.

**Zasady bezpieczeństwa i pierwszej pomocy wdrażamy w codziennym życiu organizacji.** Praca w trudnych warunkach, szczególnie w obszarach wydobywania, dystrybucji i wytwarzania, gdzie miało miejsce w 2013 r. najwięcej wypadków (83 proc.), wymaga od Grupy TAURON perfekcyjnego zabezpieczenia w zakresie ratownictwa i pierwszej pomocy.

Znakomite przygotowanie ratownicze pracowników i służb bezpieczeństwa zespołu TAURON Wydobywanie (poprzednio Południowy Koncern Węglowy) potwierdzają liczne **sukcesy w zawodach ratowniczych**. Spośród dziewięciu drużyn, które zmagaly się 2013 r. w Centralnych Zawodach Drużyn Ratowniczych, najlepsza okazała się reprezentacja właśnie Grupy TAURON. Podczas zawodów drużyny przeprowadzały symulowaną akcję ratowniczą i rywalizowały w konkurencjach technicznych – dla mechaników sprzętu ratowniczego i dla pomiarowców – w pomieszczeniach Okręgowej Stacji Ratownictwa Górniczego. Zespół ratowników Grupy TAURON zdeklasował przeciwników, udowadniając po raz kolejny, że nie ma sobie równych, co potwierdziły również sukcesy i puchary z zawodów na Ukrainie, w Chinach, USA i Australii. Fundacja Bezpieczne Górnictwo im. prof. W. Cybulskiego działająca przy Wyższym Urzędzie Górniczym wyróżniła Oddział G-3 z Zakładu Górniczego Janina jako jeden z najbezpieczniejszych oddziałów w branży górniczej w Polsce, o czym pracownicy Grupy dowiedzieli się na początku 2013 r.

Co roku dla pracowników poszczególnych oddziałów TAURON Wytwarzanie organizowany jest **konkurs wiedzy o BHP**. Chodzi oczywiście o zwiększenie bezpieczeństwa pracy przez podniesienie znajomości:

- ogólnych przepisów i zasad BHP, w tym: obowiązków pracowników, dozoru, kierownictwa i pracodawcy oraz odpowiedzialności za naruszenie przepisów i zasad BHP oraz szczegółowych przepisów i zasad eksploatacji urządzeń energetycznych;
- ogólnych przepisów ochrony przeciwpożarowej wraz z umiejętnościami praktycznymi;
- teoretycznej i praktycznej wiedzy w zakresie udzielania pierwszej pomocy przedlekarskiej;
- podstawowych przepisów prawnych z zakresu ochrony pracy.

W 2013 r. konkurs wiedzy o BHP przeprowadzono w czterech oddziałach TAURON Wytwarzanie, czyli w Elektrowni Jaworzno III, Łaziska, Łągisza i Siersza, w których uczestniczyło w sumie 878 pracowników Spółki. Dwunastu zwycięzców wzięło udział w XVI Ogólnopolskim Konkursie Wiedzy o Bezpieczeństwie Pracy w Elektrowniach i Elektrociepłowniach. W rywalizacji uczestniczyło 39 zawodników z 13 polskich elektrowni i elektrociepłowni. Wszyscy zaprezentowali bardzo wysoki poziom wiedzy o bezpieczeństwie pracy, co znalazło odzwierciedlenie w wysokiej liczbie punktów zdobytych przez zawodników i w konieczności przeprowadzenia dogrywek, aby wyłonić ostatecznych zwycięzców tego konkursu. Zawodnicy TAURON Wytwarzanie zajęli w konkursie 3., 8. i 10. miejsce.

W 2013 r. przeprowadzono cykl szkoleń dla pracowników TAURON Ciepło z zakresu **udzielania pierwszej pomocy poszkodowanym w nagłych wypadkach**. By nabrać wprawy i doświadczenia, wyznaczeni pracownicy uczyli się, co robić, gdy zdarzy się wypadek, i tak: oceniali stan poszkodowanego, znajdowali sposoby na zapewnienie bezpieczeństwa sobie i osobie poszkodowanej, wykonywali czynności ratunkowe w zależności od stanu poszkodowanego, wzywali pomoc – pogotowie ratunkowe lub inne specjalistyczne służby ratownicze, zabezpieczali miejsce wypadku, zawiadamiali przełożonego.

Rodzaj i wskaźnik urazów, chorób zawodowych, dni straconych oraz nieobecności w pracy oraz całkowita liczba wypadków śmiertelnych związanych z pracą, według regionów oraz płci	TAURON Polska Energia S.A.	Kopalnia Wapienia Czatkowice Sp. z o.o.	TAURON Wydobycie S.A.	TAURON Ciepło Sp. z o.o.	TAURON Dystrybucja S.A.	TAURON Ekoenergia Sp. z o.o.	TAURON Obsługa Klienta Sp. z o.o.	TAURON Sprzedaż Sp. z o.o.	TAURON Wytwarzanie S.A.	TAURON Sprzedaż GZE Sp. z o.o.	TAURON Dystrybucja Serwis S.A.	Razem
<b>Liczba wypadków przy pracy ogółem w tym:</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>64</b>	<b>11</b>	<b>105</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>229</b>
Kobiety	0	0	2	1	9	0	7	2	5	0	0	26
Mężczyźni	0	6	62	10	96	2	3	2	16	0	6	203
<b>Liczba wypadków śmiertelnych, zbiorowych i ciężkich</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11</b>
Kobiety	0	0	1	0	0	0	4	0	1	0	0	6
Mężczyźni	0	0	1	1	1	0	0	2	0	0	0	5
<b>Wskaźnik częstotliwości wypadków</b>	<b>0,00</b>	<b>19,23</b>	<b>10,43</b>	<b>5,74</b>	<b>10,26</b>	<b>9,01</b>	<b>4,52</b>	<b>17,54</b>	<b>5,24</b>	<b>0,00</b>	<b>7,06</b>	<b>8,66</b>
Kobiety	0,00	0,00	2,83	2,37	4,44	0,00	4,93	18,09	7,28	0,00	0,00	4,61
Mężczyźni	0,00	23,44	11,42	6,69	11,70	11,60	3,80	17,01	4,81	0,00	7,30	9,76
<b>Wskaźnik ciężkości wypadków</b>	<b>0,00</b>	<b>52,83</b>	<b>68,56</b>	<b>35,82</b>	<b>49,60</b>	<b>27,50</b>	<b>41,80</b>	<b>35,50</b>	<b>49,70</b>	<b>0,00</b>	<b>28,67</b>	<b>52,95</b>
Kobiety	0,00	0,00	33,00	10,00	41,89	0,00	50,29	35,50	99,50	0,00	0,00	50,96
Mężczyźni	0,00	52,83	69,72	38,40	50,33	27,50	22,00	35,50	37,25	0,00	28,67	53,19
<b>Wskaźnik dni straconych/ Wskaźnik absencji</b>	<b>0,05</b>	<b>0,05</b>	<b>0,05</b>	<b>0,05</b>	<b>0,04</b>	<b>0,04</b>	<b>0,04</b>	<b>0,05</b>	<b>0,03</b>	<b>0,04</b>	<b>0,03</b>	<b>0,04</b>
Kobiety	0,08	0,06	0,05	0,06	0,05	0,07	0,05	0,07	0,04	0,04	0,04	0,05
Mężczyźni	0,02	0,04	0,05	0,05	0,04	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03	0,04
<b>Liczba stwierdzonych chorób zawodowych</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>

Rodzaj i wskaźnik urazów, chorób zawodowych, dni straconych oraz nieobecności w pracy oraz całkowita liczba wypadków śmiertelnych związanych z pracą, według regionów oraz płci	TAURON Polska Energia S.A.	Kopalnia Wapienia Czatkowice Sp. z o.o.	TAURON Wydobycie S.A.	TAURON Ciepło Sp. z o.o.	TAURON Dystrybucja S.A.	TAURON Ekoenergia Sp. z o.o.	TAURON Obsługa Klienta Sp. z o.o.	TAURON Sprzedaż Sp. z o.o.	TAURON Wytwarzanie S.A.	TAURON Sprzedaż GZE Sp. z o.o.	TAURON Dystrybucja Serwis S.A.	Razem
<b>Liczba wypadków u podwykonawców ogółem w czasie wykonywania pracy na rzecz Spółki</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>29</b>
Kobiety	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mężczyźni	0	0	17	2	5	0	0	0	5	0	0	29
<b>Liczba wypadków śmiertelnych, zbiorowych i ciężkich</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
Kobiety	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mężczyźni	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2

Wypadek śmiertelny w TAURON Wydobycie nastąpił w ZG Sobieski w trakcie wykonywania chodnika transportowego w ścianie kopalni. Był to wypadek zbiorowy. Podczas prac górniczych ze stropu odspoiła się bryła węgla, która uderzyła i przygniotła jednego z poszkodowanych. Pozostali dwaj górnicy doznali lekkich obrażeń.

W celu uniknięcia podobnych wypadków przy pracy, spółka podjęła różnego typu działania. Wprowadzono monitoring niebezpiecznych miejsc w ruchu kolei podziemnej, zastosowano urządzenia wspomagające ruch pieszych na pochylni, wprowadzono multimedialny system przekazu informacji dla załogi w zakresie BHP, wdrożono także 12-miesięczny okres adaptacji zawodowej pracowników przyjmowanych do pracy. Ponadto poprawiono stan techniczny dróg dojścia do stanowisk pracy oraz przeprowadzono dodatkowe szkolenia dla osób dozoru ruchu, a także pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych.

Z kolei przyczyną wypadku śmiertelnego w TAURON Wytwarzanie było przewrócenie się samochodu ciężarowego typu „wanna” i przygniecenie pracownicy.

W ramach zastosowanych środków profilaktycznych dokonano m.in. przeglądu obiektów i warunków w jakich odbywa się rozładunek dostaw samochodowych, ze szczególnym uwzględnieniem dostaw realizowanych naczepami typu „wanna”. Zaostrzono również wymagania wewnętrzne dotyczące aktów normatywnych w zakresie stref przebywania pracowników oraz zapisów dotyczącej bezpiecznej komunikacji pracowników.

Przeprowadzono ponowne instruktaże w zakresie zagrożeń występujących podczas rozładunku i sposobów ich minimalizacji, dedykowane dla pracowników uczestniczących w rozładunku dostaw samochodowych.