



MINISTERSTWO SKARBU PAŃSTWA

MSP/DSK/KD/ 218 /13

Warszawa, dnia 19 listopada 2013 r.

Sekretarz Stanu
Zdzisław Gawlik

Panowie
Janusz Śniadecki
Jerzy Wiertelak
Przewodniczący Organizacji
Związkowym działającym w
ENEA S.A.

dotyczy: odpowiedzi na pismo Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Grupy Kapitałowej ENEA, z dnia 28 października 2013 r.

Janusz Śniadecki

W odpowiedzi na pismo, z dnia 28 października 2013 r., zawierające komentarz Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Grupy Kapitałowej ENEA, odnośnie zjawisk gospodarczych i społecznych zachodzących w GK ENEA, m.in. w związku z przyjętą, w dniu 18 października 2013 r. Strategią Korporacyjną Spółki na lata 2014 – 2020, w uzupełnieniu korespondencji Ministerstwa Skarbu Państwa, z dnia 7 listopada 2013 r. kierowanej m.in. do Panów Przewodniczących, chciałbym ponownie zwrócić uwagę, na fakt, że Minister Skarbu Państwa wykonuje prawa z akcji w czterech grupach energetycznych, jednakże jako akcjonariusz, nie ma możliwości bezpośredniego wpływu na działalność gospodarczą prowadzoną przez te podmioty. Zarząd jest zobowiązany zarządzać majątkiem i sprawami Spółki z należytą starannością wymaganą w obrocie gospodarczym, gdzie nadrzędną zasadą jest interes ekonomiczny podmiotu, a takimi są postulowane przez Panów sprawy, dotyczące utworzenia Centrum Usług Wspólnych oraz przyjęcia Strategii Spółki.

Zgodnie z informacjami Zarządu, wbrew twierdzeniom zawartym w Państwa piśmie, kierując się troską o należyte zabezpieczenie interesów pracowników, założenia projektu Strategii Korporacyjnej zostały poprzedzone rzetelną i wnikliwą analizą, m.in. kosztów stałych funkcjonowania Spółki, w związku z realizacją zadań oraz oszacowaniem przewidywanych oszczędności, które w latach 2014, 2015, 2016 mają przynieść odpowiednio 100, 300, 500 mln zł oszczędności.

Podejmowane w GK ENEA działania i inicjatywy mające na celu poprawę efektywności poprzez racjonalizację wydatków w obszarach funkcjonowania Spółki, są przemyślane i racjonalne. Wzrost konkurencji na rynku wymusza podejmowanie tego typu działań oraz dążenie do optymalizacji kosztów.

Należy ponownie zaznaczyć, iż Spółka nie była i nie jest zobowiązana przepisami prawa powszechnego ani zakładowego prawa pracy do konsultowania z zakładowymi organizacjami związkowymi Strategii Grupy Kapitałowej ENEA. Ponadto podkreślenia wymaga fakt, że przedmiotowa Strategia ma charakter informacji poufnej w rozumieniu ustawy z dnia 29 lipca

2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi, oraz stanowi tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 11 ust. 4 z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, których m.in. nieuprawnione ujawnienie, wykorzystanie lub dokonywanie rekomendacji na ich podstawie wiąże się z odpowiedzialnością przewidzianą w powszechnie obowiązujących przepisach prawa, w tym odpowiedzialnością karną jak również finansową. W związku z powyższym charakter prawny dokumentu, a także obowiązki jakie ciążyą na Zarządzie Spółki notowanej na GPW w zakresie zachowania informacji poufnej powodują, że z prawnego punktu widzenia niemożliwym jest przeprowadzenie konsultacji ze stroną społeczną, co do treści tego typu dokumentu.

Niemniej jednak, Zarząd ENEA S.A. uwzględniając rolę organizacji społecznych w Spółkach Grupy oraz zasady przyjętego dialogu w zakresie informowania pracowników, o istotnych wydarzeniach w Spółce podjął się, ponad to do czego jest zobowiązany przepisami prawa, do poinformowania związków zawodowych działających w Grupie o najważniejszych aspektach wynikających z przeprowadzonych analiz przekładających się na treść dokumentu jakim jest Strategia. Działanie to miało na celu prezentację organizacjom związkowym elementów Strategii Grupy Kapitałowej ENEA, a nie dokumentu w postaci Strategii.

Jednocześnie podkreślić należy, że w składzie Rady Nadzorczej ENEA S.A. jest trzech przedstawicieli pracowników, wybranych przez załogę. Przedstawiciele ci mieli okazję zapoznać się z treścią całej Strategii GK ENEA. Ich udział w RN Spółki stanowi ustawową gwarancję wpływu załogi, na najważniejsze aspekty działalności Spółki oraz gwarancję nadzoru nad jej sprawami. Ponadto Zarząd na spotkaniu w 10 października 2013 r., wskazał Stronie Społecznej, że poprzez swoich przedstawicieli w Radzie Nadzorczej mogą zgłaszać wątpliwości i przedstawiać swoje opinie do Strategii.

Odnosząc się do zarzutów w przedmiocie Centrum Usług Wspólnych (CUW), należy podkreślić, że temat utworzenia CUW znalazł się w Strategii Grupy Kapitałowej ENEA na lata 2010 — 2012, a obecnie jest jedynie kontynuowany w Strategii na lata 2014 - 2020. W związku z powyższym, za bezpodstawną należy uznać uwagę, podniesioną w Państwa wystąpieniu, gdyż sprawa to nie jest dla Związków Zawodowych tematem nieznanym i nowym.

Członkowie Zarządu ENEA S.A. i ENEA Centrum Sp. z o.o. - podmiotu odpowiedzialnego za realizację projektu CUW, zapoznali Przedstawiciele Związków Zawodowych z założeniami Programu Centrum Usług Wspólnych. Wskazano, że planowane zmiany zostaną przeprowadzone z zapewnieniem bezpieczeństwa i wsparcia pracowników. Gwarantuje to przede wszystkim fakt, że CUW budowane jest w oparciu o spółkę objętą Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy. Przejście pracowników następować będzie z poszanowaniem prawa i praw pracowniczych.

Zdaniem Zarządu wdrożenie CUW umożliwi koncentrację Spółek na optymalizacji i doskonaleniu sposobu prowadzenia działalności podstawowej. Zlecenie do innego podmiotu realizacji tzw. funkcji wsparcia daje możliwość uporządkowania i standaryzacji procesów, a co za tym idzie podniesienia ich efektywności, jakości oraz obniżenia kosztów jednostkowych. Dzięki temu poszczególne obszary biznesowe staną się bardziej konkurencyjne, co z kolei przełoży się na poprawę pozycji konkurencyjnej ENEA i w konsekwencji na zwiększenie przychodów i wzrost wartości całej Grupy Kapitałowej.

Wyniki analiz jednoznacznie pokazują wymierny potencjał korzyści finansowych możliwych do uzyskania dzięki wdrożeniu Centrum Usług Wspólnych, np.:

- możliwość obniżki nawet 30% kosztów utrzymania infrastruktury IT, dzięki redukcji zwielokrotnionych elementów takich jak, np. serwery, macierze dyskowe, umowy licencyjne,
- potencjał 5-15% obniżki średniej ceny zewnętrznych usług IT w Grupie poprzez standaryzację usług,
- możliwość uzyskania oszczędności w granicach 10-30 % w zakresie zakupów IT, dzięki ujednoczeniu asortymentu oraz centralizacji organizacyjnej zakupów IT,
- stopniowe obniżanie jednostkowych kosztów obsługi finansowej (dzięki standaryzacji procesów oraz wsparciu technologicznemu), co w okresie 2-3 lat od wdrożenia CUW powinno przynieść około 5% obniżki kosztów jednostkowych obsługi księgowej.

Obecna sytuacja (odrębne ośrodki kompetencyjne w zakresie IT czy obsługi klienta) charakteryzują się mnogością rozwiązań, systemów IT, sposobów postępowania, dublowaniem procesów, co powoduje konieczność ponoszenia kosztów zewnętrznych na asysty systemowe, aktualizacje systemów, doradztwo biznesowe. Zidentyfikowanie wyspecjalizowanych kompetencji w dziedzinie IT pozwoli na wybudowanie centrum kompetencyjnego umożliwiającego jednolite w skali Grupy Kapitałowej podejście do zagadnień z obszaru m.in. IT.

Wedle informacji Zarządu, dialog społeczny w ENEA S.A., pomiędzy Zarządem i Związkami Zawodowymi odbywa się na uporządkowanych i transparentnych zasadach, które zostały przedstawione Stronie Społecznej na spotkaniu, zorganizowanym, w dniu 28 czerwca 2013 r. Strona Społeczna nie zgłaszała wówczas uwag do zaproponowanej formy dialogu. Zakłada ona m.in., że:

- Zarząd ENEA S.A. spotyka się raz na kwartał ze Związkami Zawodowymi ENEA S.A. Spotkania te składają się ze stałych punktów: prezentowane są informacje o wynikach Spółki oraz nowych projektach, przedstawiane są Stronie Społecznej osoby nowo obejmujące stanowiska zarządzające w ENEA S.A. Omawiane są sprawy zgłaszane przez Spółkę oraz sprawy zgłaszane wcześniej przez Związki Zawodowe;
- Zarząd ENEA S.A. spotyka się raz w roku ze Związkami Zawodowymi Grupy Kapitałowej ENEA. Spotkania te poświęcone są podsumowaniu minionego roku oraz omówieniu planów na rok bieżący;
- spotkania w sprawach bieżących, organizowane niezwłocznie w przypadku wystąpienia takiej potrzeby. Przykładem takiego spotkania było to zorganizowane, w dn. 10 października 2013 r., na którym zaprezentowano Związkom Zawodowym GK ENEA najważniejsze elementy przygotowanej Strategii, a ponadto spotkanie dotyczące CUW, które odbyło się w dniach 17 października 2013 r. oraz 23 października 2013 r., odpowiednio dla Związków Zawodowych ENEA oraz dla Związków Zawodowych ENEA Wytwarzanie.

Ponadto, w odniesieniu do Państwa wątpliwości dotyczących procesów zachodzących w Grupie ENERGA, pomimo faktu, że Grupa ta podobnie jak ENEA prowadzi działalność gospodarczą na rynku energii elektrycznej, nie można porównywać rozwiązań zastosowanych w obydwu podmiotach. Ważne jest otoczenie zewnętrzne i wewnętrzne charakterystyczne dla danego podmiotu, a także struktura danej Grupy. Fakt, że projekt który w ocenie Związków Zawodowych nie przyniósł oczekiwanego efektu w ENERGA nie przesądza o jego niepowodzeniu w ENEA.

Reasumując pragnę wyrazić podziękowanie za zgłoszony, przez kierujących MZZP GK ENEA, głos w dyskusji, pozwalający na uwzględnienie ewentualnych, potencjalnych ryzyk i zagrożeń dla właściwego zabezpieczenia podstawowych interesów Skarbu Państwa.


SEKRETARZ STANU

Zdzisław Gawlik