

RAPORT O ODPOWIEDZIALNYM BIZNESIE

2024

KATOWICE, PAŹDZIERNIK 2025



O Raporcie

[GRI 2-3] [GRI 2-4] [GRI 2-5]

Raport (Informację) o odpowiedzialnym biznesie w ZRE Katowice SA opracowano po raz pierwszy w listopadzie 2021 roku i obejmował swoim zakresem rok 2020 oraz opisywał zmiany wprowadzone już w 2021. Kolejny sporządzono w 2022 za cały 2021 rok, a w 2024 za lata 2022-2023. Niniejszy raport jest kontynuacją procesu wprowadzenia zasad zrównoważonego rozwoju w Spółce. Proces definiowania treści informacji został oparty na wynikach i Sprawozdaniach z działalności w latach 2022-2024 roku.

Raport sporządzono zgodnie ze Standardami Global Reporting Initiative i nie był poddany weryfikacji zewnętrznej.

Dane zawarte w raporcie nie korygują wcześniejszych raportów o odpowiedzialnym biznesie i prezentują informacje (w celach porównawczych) z 3 lat 2022-2024.

Raport opracował: Wydział Controllingu ZRE Katowice SA we współpracy z Wydziałem Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, Wydziałem Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Wydziałem Ofert i Umów, Biurem Systemów Zarządzania Jakością, Ochroną Środowiska i BHP.

Wszelkie uwagi i pytanie dot. Raportu, sposobu prezentacji danych oraz realizowanych przez nas działań można kierować pocztą elektroniczną na adres: esg@zre.com.pl.

SPIS TREŚCI

LIST ZARZĄDU	4
1 PROFIL SPÓŁKI	5
1.1 KRÓTKI RYS HISTORYCZNY	6
1.2 MISJA, WIZJA I WARTOŚCI SPÓŁKI.....	7
1.3 NAZWA I SIEDZIBA	7
1.4 FORMA PRAWNA, ORGANY STATUTOWE I STRUKTURA ORGANIZACYJNA	8
1.5 AKCJONARIAT	9
1.6 GRUPA KAPITAŁOWA ZRE KATOWICE SA.....	10
1.7 PRZEDMIOT DZIAŁALNOŚCI	10
1.8 ETYKA SPÓŁKI	10
1.9 NASI INTERESARIUSZE	11
1.10 ODPOWIEDZIALNY BIZNES	12
1.11 STRATEGIA SPÓŁKI.....	14
2 DZIAŁALNOŚĆ SPÓŁKI	16
2.1 SPRZEDAŻ I KLIENCI SPÓŁKI	16
2.2 ŁAŃCUCH DOSTAW	24
2.3 PODSTAWOWE DANE FINANSOWE.....	24
2.4 ANALIZA SPRAWNOŚCI PRACY	25
2.5 ZARZĄDZANIE RYZYKIEM	26
3 PRACA I JEJ OCHRONA	28
3.1 STRUKTURA ZATRUDNIENIA.....	28
3.2 FLUKTUACJA ZATRUDNIENIA	31
3.3 UKŁADY ZBIOROWE.....	32
3.4 ZWIĄZKI ZAWODOWE	33
3.5 CZAS PRACY.....	33

3.6	WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ	35
3.7	BENEFITY POZAPŁACOWE.....	37
3.8	ROZWÓJ ZAWODOWY PRACOWNIKÓW	40
3.9	BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY.....	42
3.9.1	Wypadki przy pracy	42
3.9.2	Odzież ochronna.....	43
3.9.3	Szkolenia BHP	43
3.9.4	Badania lekarskie.....	43
3.10	WSPÓŁPRACOWNICY ZRE KATOWICE	44
4.	ŚRODOWISKO	45
4.1	ZUŻYCIE ENERGII ELEKTRYCZNEJ	45
4.2	ZUŻYCIE ENERGII CIEPLNEJ.....	46
4.3	ZUŻYCIE PALIW TRANSPORTOWYCH	46
4.4	ZUŻYCIE ENERGII FINALNEJ	47
4.5	PRZEKAZANE ODPADY	47
4.6	ŚLAD WĘGLOWY – EMISJA CO ₂ (GHG)	48
5.	BEZPIECZEŃSTWO I OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH	49
5.1	BEZPIECZEŃSTWO INFORMACJI	49
5.2	BEZPIECZEŃSTWO DANYCH OSOBOWYCH.....	49

[GRI 2-22] [GRI 2-23] [GRI 2-24]

Szanowni Państwo,

Zakłady Remontowe Energetyki Katowice SA (dalej jako ZRE Katowice, ZRE Katowice SA lub Spółka) w 2025 roku obchodzą jubileusz 70-lecia działalności. Nieprzerwanie od 1955 roku świadczą usługi w zakresie montażu, modernizacji i remontu urządzeń, maszyn oraz instalacji energetycznych w Polsce oraz w Europie, a także od lat 90. XX wieku w zakresie produkcji dla dostawców taboru szynowego czy specjalistycznych maszyn budowlanych. Przez 7 dekad Spółka przeszła znaczącą transformację własnościową, dostosowując się do warunków rynkowych, regulacyjnych i społecznych, a w wyniku tych procesów zbudowała oraz utrzymuje silną pozycję konkurencyjną, przy wsparciu i zaangażowaniu pracowników. Ich kompetencje, fachowa wiedza oraz bezcenne doświadczenie, bezpośrednio przekładają się na rozwój Spółki oraz budowanie silnej, polskiej marki.

Każda podjęta decyzja czy działanie wpływa na otoczenie Spółki w wymiarach: środowiskowym, społecznym i korporacyjnym. W wymiarze środowiskowym ZRE Katowice podejmuje wysiłki, aby główne obszary działalności gospodarczej czy też inwestycyjnej (m.in. budowa nowoczesnego ośrodka Laboratorium Badawczo-Pomiarowego w Jaworznie czy zrobotyzowane stanowisko spawalnicze) przyczyniały się do neutralizacji czy zmniejszenia negatywnego oddziaływania na ekosystem.

Jednym z priorytetowych celów w obszarze społecznym jest tworzenie warunków pracy umożliwiających rozwój kompetencji, wzmacniających poczucie bezpieczeństwa oraz zapewniających balans pomiędzy życiem zawodowym i osobistym. Ciągła ewaluacja zasad i celów w tym obszarze przyczynia się do postrzegania ZRE Katowice jako stabilnego, godnego zaufania pracodawcy.

ZRE Katowice z własnej inicjatywy publikuje już czwarty „Raport o odpowiedzialnym biznesie” oraz podejmuje działania i wprowadza zmiany, by opracować obowiązkowe sprawozdania za 2027 rok zgodnie z Dyrektywą o sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (CSRD). Tym samym, Zarząd Spółki deklaruje dalsze prowadzenie działalności w sposób odpowiedzialny, etyczny i transparentny, który uwzględnia wpływ ekonomiczny, społeczny i środowiskowy oraz jednocześnie ogranicza negatywne skutki na otoczenie.

KATOWICE, 31 PAŹDZIERNIKA 2025

WICEPREZES ZARZĄDU

PREZES ZARZĄDU

PIOTR MANDAT

WOJCIECH MIKRUT

1 PROFIL SPÓŁKI

[GRI 2-1]

ZRE Katowice SA posiada 70-letnie **doświadczenie** w prowadzeniu modernizacji i remontów, dzięki któremu potrafią sprostać nawet najtrudniejszym kompleksowym wyzwaniom z obszaru energetyki i przemysłu.

Przez lata pracy nad projektami dla polskich i zagranicznych klientów w Spółce wypracowano unikalne know-how, które pozwala projektować, budować oraz wdrażać nowoczesne i **innowacyjne** rozwiązania w przemyśle i energetyce.



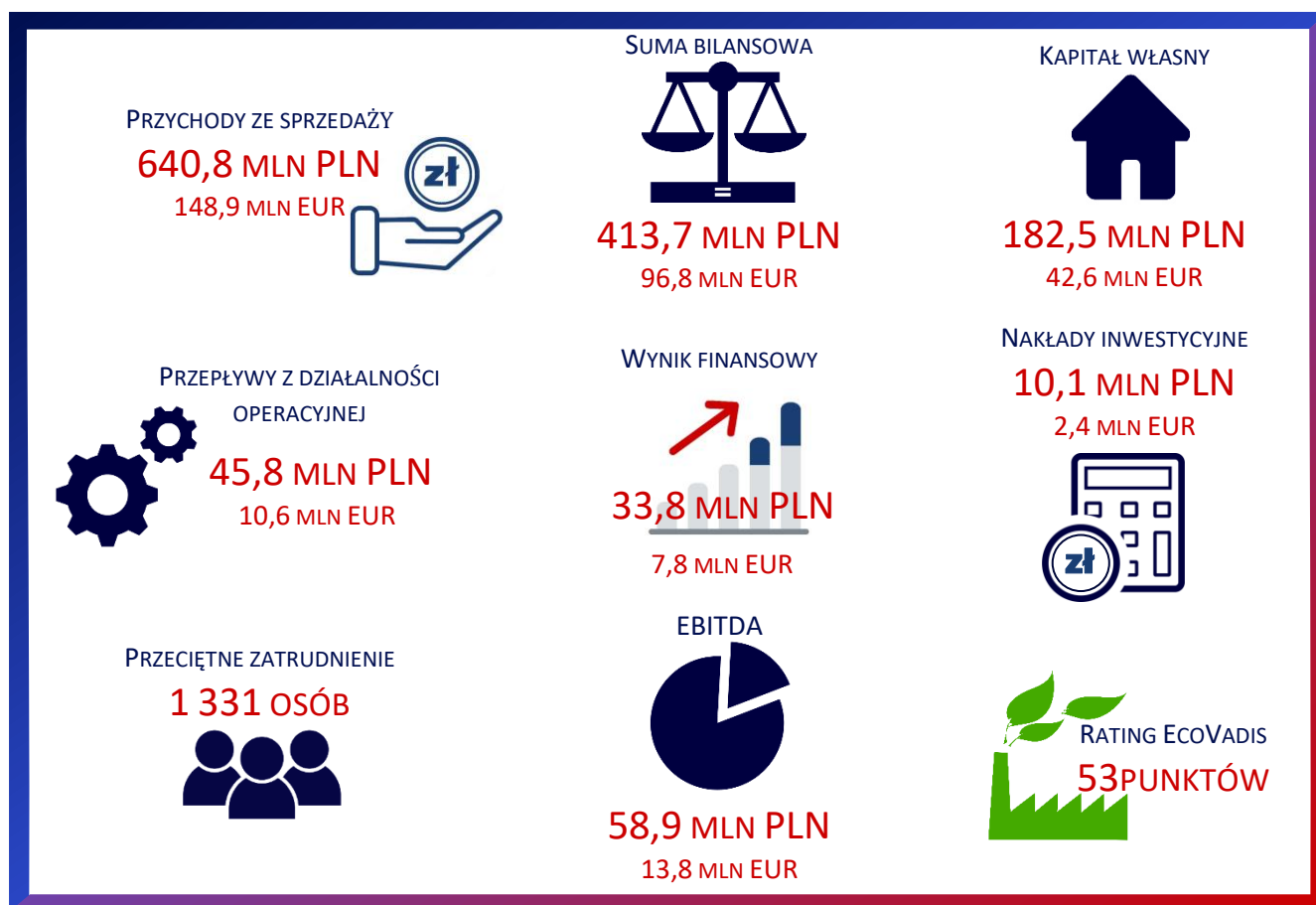
Profesjonalna, wysoko wykwalifikowana kadra oraz wypracowana technologia, wymagana do realizacji projektów, umożliwia wykonywanie inwestycji kompleksowo – od projektu, poprzez prefabrykację, montaż, aż po rozruch i przekazanie do eksploatacji oraz serwis gwarancyjny i pogwarancyjny.

ZRE Katowice posiada specjalistyczne **zaplecze techniczne**, dzięki któremu zapewnia klientom produkty najlepszej jakości. Ciągłe podnoszenie poziomu świadczonych usług i dostarczanych wyrobów, gwarantuje zaspokojenie stale rosnących oczekiwań partnerów krajowych i międzynarodowych.



Przedmiotem działania Spółki są głównie kompleksowe remonty kotłów i turbin wraz z urządzeniami pomocniczymi, montaż, modernizacja i remonty urządzeń oraz instalacji energetycznych i przemysłowych w Polsce i za granicą, a także regeneracja i produkcja części zamiennych dla elektrowni i elektrociepłowni. Ponadto dzięki otwartemu pod koniec lat 90. XX w. nowoczesnemu i systematycznie modernizowanemu Centrum Produkcyjnemu w Jaworznie, ZRE Katowice prowadzi działalność w zakresie produkcji konstrukcji maszynowych, prefabrykacji rurociągów, elementów pojazdów szynowych, wymienników ciepła czy konstrukcji dla branży offshore. Świadczy też usługi z zakresu przygotowania detali, gięcia rur, montażu, spawania, obróbki cieplnej, obróbki mechanicznej ze skrawaniem CNC.

W najbliższych latach Spółkę czekają wyzwania związane z transformacją energetyczną Polski i Europy. ZRE Katowice dostosowując się do kierunku rozwoju działalności swoich klientów doloży wszelkich starań, by realizować usługi tak, by przyczyniały się do wzrostu bezpieczeństwa energetycznego kraju, przy równoczesnym wdrażaniu działań prośrodowiskowych.



1.1 KRÓTKI RYS HISTORYCZNY

Historia ZRE Katowice SA sięga 1955, kiedy to utworzono przedsiębiorstwo państwowe pn. Zakłady Remontowe Energetyki w Katowicach. W wyniku transformacji gospodarczej z początku lat 90. XX wieku, zostało ono oddane do odpłatnego korzystania przez pracowników, a następnie sprywatyzowane. Od tego momentu nastąpił rozwój Spółki pod kątem dywersyfikacji źródeł przychodu, które skutkowało m.in. budową hal produkcyjnych w Jaworznie czy świadczeniem usług na terenie całej Polski. Dalszy rozwój i poszerzanie obszaru działalności przyczyniło się do otwarcia w 2016 oddziału zagranicznego w Karlovacu (Chorwacja) pn. Podružnica Servisni Centar. Poprzez podmiot zależny Euroenergetika d.o.o. (spółka z ograniczoną odpowiedzialnością) od 2010 operuje również w Bośni i Hercegowinie. Ponadto od 2012 ZRE Katowice Serwis Sp. z o.o. (podmiot w 100% zależny od ZRE Katowice), wspomaga realizację pozyskanych kontraktów głównie na terytorium Polski.



1.2 MISJA, WIZJA I WARTOŚCI SPÓŁKI

ZRE Katowice SA to przedsiębiorstwo z długoletnimi tradycjami i wartościami, których pielęgnowanie i przestrzeganie stanowią o jego unikalnym charakterze. W Spółce został opracowany i ogłoszony Kodeks Etyczny Spółki, który określa misję, wizję oraz najważniejsze wartości Spółki. Zgodnie z intencją Zarządu, jest to podstawowy dokument dla każdego z pracowników, przedstawiający kluczowe wartości, zachowania i postawy, z których zbudowana jest kultura organizacyjna Spółki.

MISJA	Świadczenie wysoko wyspecjalizowanych usług dla kluczowych branż związanych z bezpieczeństwem energetycznym, dla przemysłu maszynowego oraz transportowego ze szczególnym uwzględnieniem działań na rzecz środowiska naturalnego.
WIZJA	Przez realizację celów zrównoważonego rozwoju, uzyskanie do 2030 pozycji Lidera innowacyjnych oraz wysoko wyspecjalizowanych usług dla branż przemysłowych.
WARTOŚCI	▪ podejmowanie działań w imieniu ZRE Katowice zgodnych z zasadami odpowiedzialnego biznesu, ▪ szacunek wobec współpracowników i partnerów biznesowych, ▪ lojalność względem Spółki i wyznawanych wartości, ▪ transparentność podejmowanych działań, ▪ polubowne rozwiązywanie sporów, ▪ dbałość o środowisko naturalne, ▪ wspieranie działań lokalnej społeczności, ▪ stwarzanie warunków do rozwoju osobistego i kompetencji wśród pracowników oraz równowaga między życiem prywatnym i zawodowym.

1.3 NAZWA I SIEDZIBA

Główna siedziba ZRE Katowice SA zlokalizowana jest pod adresem: 40-615 Katowice, ul. Gen. Zygmunta Waltera Jankego 13. Spółka miała swoje ośrodki w 11 innych lokalizacjach w Polsce oraz w Chorwacji.



1.4 FORMA PRAWNA, ORGANY STATUTOWE I STRUKTURA ORGANIZACYJNA

[GRI 2-9] [GRI 2-10] [GRI 2-11] [GRI 2-12] [GRI 2-13] [GRI 2-14]

ZRE Katowice 10 sierpnia 1992 podjęło działalność w formie spółki akcyjnej.

W latach 2022-2023 Zarząd ZRE Katowice funkcjonował w składzie czteroosobowym, odpowiednio:

Prezes / Dyrektor Naczelny i Ekonomiczny	Wojciech Mikrut
Wiceprezes / Dyrektor Techniczny	Piotr Mandat
Wiceprezes / Dyrektor Handlowy	Waldemar Szolc
Wiceprezes / Dyrektor Strategii i Rozwoju	Jarosław Kurzak

Prezesa i pozostałych członków Zarządu w liczbie nie większej niż 5 powołuje i odwołuje Rada Nadzorcza kadencja zarządu trwa 3 lata (Statut Spółki §19). Wszyscy członkowie Zarządu wspólnie ustalają cele, wartości i strategię Spółki, a za koordynację działań związanych z realizacją i raportowaniem celów zrównoważonego rozwoju odpowiada Wydział Controllingu, który podlega bezpośrednio pod Prezesa Zarządu.

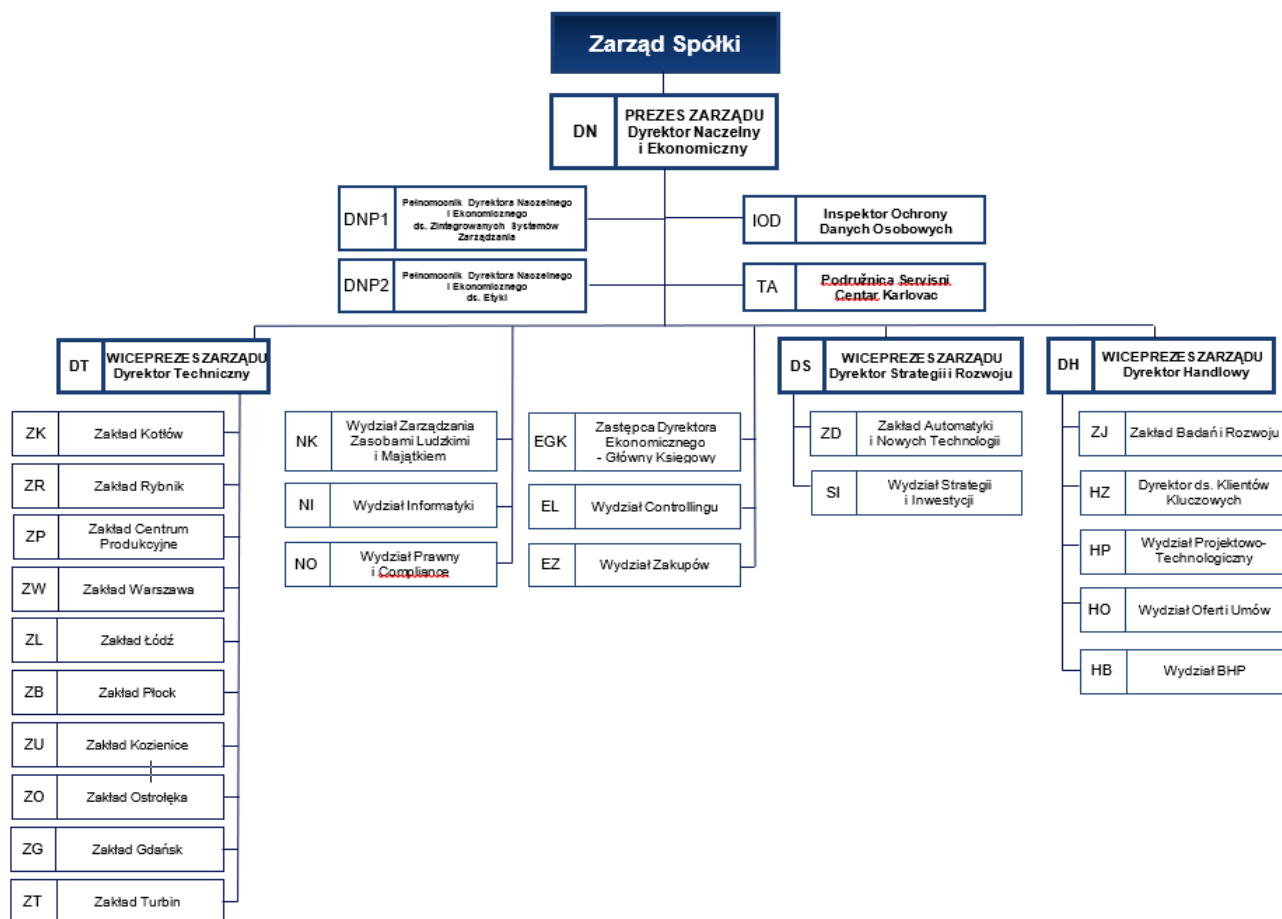
Członków Rady Nadzorczej powołuje i odwołuje Walne Zgromadzenie. W skład członków Rady wchodzi od 3 do 9 osób. Ze swojego grona wybiera Przewodniczącego Rady, a w miarę potrzeby Wiceprzewodniczących i Sekretarza. Rada Nadzorcza sprawuje stały nadzór nad działalnością Spółki, a jej kadencja trwa 3 lata (Statut Spółki §20). W raportowanym okresie Rada Nadzorcza funkcjonowała w składzie:

Przewodniczący	Witold Losa
Sekretarz	Dariusz Cyran
Członek	Błażej Mirka

Struktura Spółki opisana jest w Regulaminie Organizacyjnym (ostatnia aktualizacja sierpień 2024). ZRE Katowice podzielone jest na 4 piony, a w 2024 roku działalność operacyjna prowadzona była w 12 jednostkach organizacyjnych, zwanych zakładami. Zakład Kozienice został zlikwidowany 31 stycznia 2025 roku.

[GRI 2-6]

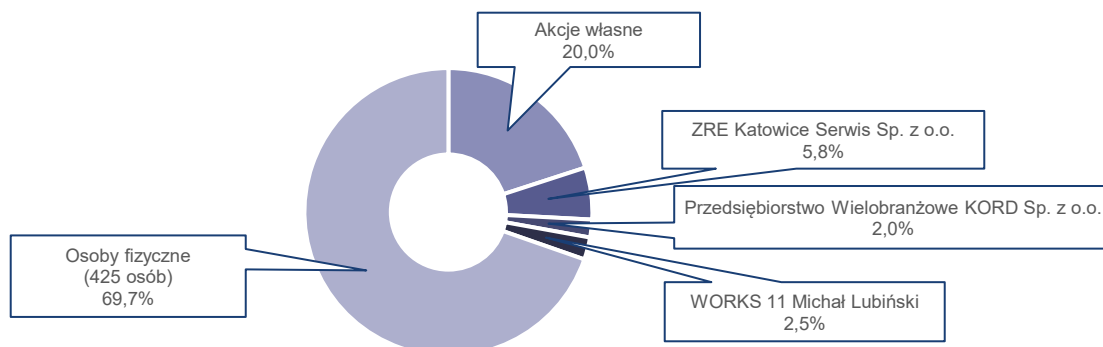
Wykres 1. Schemat organizacyjny Spółki – stan na 31 grudnia 2024



1.5 AKCJONARIAT

Kapitał zakładowy Spółki utrzymywał się na poziomie 30 mln PLN i składał się z 1,5 mln akcji o wartości nominalnej 20 PLN każda.

Wykres 2. Posiadacze Akcji ZRE Katowice SA na 31 grudnia 2024



1.6 GRUPA KAPITAŁOWA ZRE KATOWICE SA

[GRI 2-2]

ZRE Katowice SA wraz ze ZRE Katowice Serwis Sp. z o.o., Przedsiębiorstwo Wielobranżowe „Kord” Sp. z o.o. oraz Euroenergetika d.o.o. tworzy grupę kapitałową, jednak nie konsoliduje się sprawozdań grupy z uwagi nieistotną wartość danych finansowych jednostek powiązanych.

1.7 PRZEDMIOT DZIAŁALNOŚCI

[GRI 2-6]

Przedmiot działania Spółki zgodnie z obowiązującym Statutem ZRE Katowice SA dział III § 7 i 8 obejmuje 58 grup działalności sklasyfikowanych zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności, z których najistotniejsze to:

1. Naprawa i konserwacja metalowych wyrobów gotowych.
2. Produkcja konstrukcji metalowych i ich części.
3. Produkcja wytwornic pary, z wyłączeniem kotłów do centralnego ogrzewania gorącą wodą.
4. Obróbka mechaniczna elementów metalowych.
5. Produkcja silników i turbin, z wyłączeniem silników lotniczych, samochodowych i motocyklowych.
6. Naprawa i konserwacja maszyn.
7. Naprawa i konserwacja urządzeń elektrycznych.
8. Instalowanie maszyn przemysłowych, sprzętu i wyposażenia.
9. Działalność w zakresie inżynierii i związane z nią doradztwo techniczne.
10. Pozostałe specjalistyczne roboty budowlane, gdzie indziej niesklasyfikowane.

1.8 ETYKA SPÓŁKI

[GRI 2-16] [GRI 205-2] [GRI 205-3]

ZRE Katowice S.A. został opracowany i ogłoszony Kodeks Etyczny Spółki. Zgodnie z intencją Zarządu ma to być podstawowy dokument dla każdego z pracowników oraz wszystkich interesariuszy, przedstawiający kluczowe wartości, zachowania i postawy, z których zbudowana jest kultura organizacyjna Spółki i jest udostępniony w wewnętrznym systemie informatycznym oraz na stronie internetowej ZRE Katowice (www.zre.com.pl). W roku 2022 Spółka zrealizowała kolejną ewaluację swojego Kodeksu Etycznego oraz antykorupcyjnego. Przeprowadzono szkolenia dla pracowników, aby przypomnieć im o zasadach postępowania określonych w tych dokumentach. Do tego celu wykorzystywana jest specjalna platforma do e-learningu (www.moodle.zre.com.pl).

Tabela 1. Przypadki korupcji wśród pracowników ZRE Katowice SA

Przypadki korupcji	2022	2023	2024
Pracownik umysłowy	0	0	0
Pracownik fizyczny	0	0	0
Razem	0	0	0

We wrześniu 2024 Spółka opublikowała „Procedurę dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następnych”, przewidzianą przez Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 o ochronie sygnalistów. Dotychczas wystąpił jeden przypadek zgłoszenia sygnalisty. Po weryfikacji pozyskanych informacji podjęto odpowiednie kroki przewidziane przepisami prawa.

Obok Kodeksu Etycznego w Spółce obowiązuje również Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa, ogłoszona w 2018 roku, określająca procedury dotyczące zapobiegania mobbingowi w środowisku pracy oraz postępowania w przypadku zaistnienia mobbingu, a także wyjaśniająca prawa i obowiązki przysługujące pracownikom w podobnej sytuacji. Tekst Polityki jest udostępniony dla każdego pracownika w wewnętrznym systemie informatycznym. Od dnia ogłoszenia Polityki aż do dnia sporządzenia niniejszego raportu, w Spółce zanotowano dwa przypadki skorzystania z procedur przewidzianych w Polityce.

W celu podnoszenia świadomości pracowników w zakresie zapobiegania mobbingowi i dyskryminacji, w listopadzie 2021 roku przygotowano i udostępniono wszystkim pracownikom materiały szkoleniowe: „Mobbing w miejscu pracy” oraz „Dyskryminacja w miejscu pracy”. Materiały szkoleniowe są w każdym czasie dostępne dla pracowników w wewnętrznej platformie cyfrowej. Z materiałami w pierwszym miesiącu od publikacji zapoznali się 93 osoby, a teraz stanowią jeden z elementów procedury zatrudnienia w Spółce.

ZRE Katowice dba o dobre relacje z kontrahentami i innymi interesariuszami zgodnie z zasadami odpowiedzialnego biznesu, stąd od 2022 zastosowano ankiety łańcucha dostaw, co jest ważnym krokiem w kierunku dbałości o środowisko naturalne oraz społeczeństwo. Takie działania pozwalają na sprawdzanie czy dostawcy, z którymi współpracuje Spółka, również realizują cele związane ze zrównoważonym rozwojem. W 2024 w ankiecie wzięło udział 28 dostawców.

1.9 NASI INTERESARIUSZE

[GRI 2-29]

W ZRE Katowice zidentyfikowano zainteresowane strony oraz ich wymagania istotne dla prowadzonej działalności takie jak:

- klienci,
- dostawcy,
- jednostki inspekcyjne,
- urzędy państwowe / władze lokalne,
- konkurencja,
- banki,
- odbiorcy odpadów,
- spedytorzy / przewoźnicy,
- społeczność lokalna,
- pracownicy,
- akcjonariusze.

Istotnymi potrzebami i oczekiwaniami interesariuszy są:

- realizacja zadań o wysokiej jakości i niezawodności w poszanowaniu zasad ochrony środowiska, bezpieczeństwa i higieny pracy zgodnie z uwarunkowaniami prawa czy zapisami umowy,
- terminowe zakończenie realizowanych zadań,
- działalność zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju,
- tworzenie nowych miejsc pracy,
- innowacyjność,
- wzrost konkurencyjności,
- uczestnictwo w rozwoju regionu.

1.10 ODPOWIEDZIALNY BIZNES

ZRE Katowice to przedsiębiorstwo łączące długoletnią tradycję z nowoczesną technologią i sprawną organizacją. Odpowiedzialny biznes jest rozumiany w Spółce jako prowadzenie działalności w sposób zrównoważony, uwzględniający jej wpływ na zasoby ludzkie, naturalne, otoczenie społeczne i biznesowe. Sposób, w jaki działa Spółka, jest równie ważny, jak osiągnięte korzyści. ZRE Katowice funkcjonuje w poczuciu odpowiedzialności za rozwój społeczno-ekonomiczny i w świadomości, że podjęte decyzje powodują realne zmiany w otoczeniu. Zasady odpowiedzialnego biznesu przyjęto bezterminowo, czyniąc z nich integralny element zarządzania Spółką. Potwierdzeniem zaangażowania ZRE Katowice we wprowadzanie zmian na rzecz społecznej odpowiedzialności biznesu jest publikowanie raportów CSR, w których prezentuje swoje osiągnięcia i wyzwania w zakresie zrównoważonego rozwoju. Spółka poddaje się również audytom na platformie technologicznej EcoVadis, co pozwala na określenie i ulepszenie praktyk w zakresie społecznej odpowiedzialności. W ubiegłym roku, kolejny raz z rzędu, ZRE Katowice poprawiło swoją ocenę (53 punkty) na wspomnianym portalu i zostało to docenione przyznaniem Odznaki Zaangażowania w zrównoważony rozwój.



Spółka angażuje się na rzecz społeczności lokalnej oraz prowadzi działalność charytatywną. Zebrane środki podczas zorganizowanej przez ZRE Katowice aukcji prac plastycznych wychowanków Placówki Wsparcia Dziennego w Czerwionce-Leszczynach, umożliwiły zakup niezbędnych produktów żywnościowych, a nawet organizację wyjazdu do parku rozrywki czy opłacenie atrakcji podczas ferii. Członkowie Zarządu Spółki uczestniczyli w uroczystym przekazaniu nabywcom ich wylicytowanych prac plastycznych. Na zakończenie zgromadzeni uczestniczyli w specjalnie przygotowanym spektaklu. Dyrektor ds. Strategii i Rozwoju, Pan Jarosław Kurzak, przekazał placówce własną gitarę, dzięki której dzieci będą mogły rozwijać swoje talenty muzyczne.



Spotkanie Zarządu z wychowankami Placówki w Czerwionce-Leszczynach

Wykres 3. Elementy CSR wdrożone w ZRE Katowice SA


ZRE Katowice wspiera edukację i rozwój pasji sportowych dzieci swoich pracowników. W minionym roku Spółka dofinansowała wyjazd córki pracownika na Mistrzostwa Świata Ninja w Stanach Zjednoczonych Ameryki. Ponadto przekazano środki dla Uczniowskiego Klubu Sportowego na organizację turnieju pływackiego w Mikołowie. Natomiast I LO w Tychach zostało wsparte środkami na zakup sprzętu i wyposażenia pomieszczeń szkolnych.

Spółka pielęgnuje relacje z pracownikami, zapewniając im odpowiednie i bezpieczne środowisko pracy, w którym przestrzegane są prawa człowieka i Kodeksu pracy, a także podejmowane są właściwe działania zapobiegające wypadkom przy pracy. Od 2021 przeprowadzane jest również coroczne badanie satysfakcji pracowników umysłowych, a w 2024 po raz pierwszy pracowników fizycznych. W 2024 spośród 411 uprawnionych do oddania głosu pracowników umysłowych, z tej szansy skorzystały 174 osoby (tj. 42% - i jest to wynik lepszy o 10 p.p. od roku 2023) oraz 45 z 906 pracowników fizycznych (tj. 5%). Mając na uwadze równość szans i płac oraz przeciwdziałając nieodpowiednim zachowaniom w Spółce funkcjonują procedury: antydyskryminacyjna i antymobbingowa. Spółka zapewnia także swobodę działalności związkom zawodowym i w podejmowaniu decyzji dotyczących pracowników, wsłuchuje się w głos ich reprezentantów.

ZRE Katowice dbając o środowisko naturalne, angażuje się w obszary, gdzie wiedza i wieloletnie doświadczenie mogą przynieść pozytywne zmiany. Spółka wspiera rozwiązania proekologiczne i planuje działania tak, aby ograniczały one negatywny wpływ na środowisko naturalne, na przykład poprzez ograniczanie emisji gazów cieplarnianych, czy zmniejszanie zużycia wody i energii.

W roku zmodernizowano oświetlenie hal produkcyjnych w Jaworznie, zamieniając źródła sodowe i fluorescencyjne na nowoczesne, ergonomiczne i energooszczędne lampy LED. Kontynuowana jest analiza 1 i 2 zakresu „śladu węglowego” ZRE Katowice, a w planach – również zebranie wskaźników i obliczenie 3 zakresu. Zebrane dane przyczynią się do określenia dalszych działań w kierunku zmniejszenia oddziaływania na środowisko.

W 2025 roku planowana jest nowa inwestycja, budowa laboratorium, którego funkcjonowanie będzie wspomagane przez instalację fotowoltaiczną. Dodatkowo planowany w tym samym roku (oraz dwóch kolejnych) audyt zużycia energii cieplnej pozwoli na zoptymalizowanie na halach produkcyjnych w Jaworznie zapotrzebowania na to medium oraz da podstawy do planowania inwestycji, które ograniczą emisję śladu węglowego w zakresie 2.

1.11 STRATEGIA SPÓŁKI

Zarząd ZRE Katowice SA jest świadomy, że jasno określone cele strategiczne pozwalają na lepsze wykorzystanie szans, rozwój, osiągnięcie dobrych wyników ekonomicznych i zbudowanie przewagi konkurencyjnej. Z góry określona koncepcja działania ułatwia podejmowanie kluczowych decyzji biznesowych, stąd okresowo opracowywana jest strategia Spółki, która definiuje najważniejsze wyzwania i cele.



DZIAŁANIA ZWIĄZANE Z TRANSFORMACJĄ ENERGETYCZNĄ

Rynek oraz uwarunkowania polityczne pokazują, że transformacja energetyczna na rynku polskim i europejskim jest nieunikniona, dlatego jako Spółka rozpoczęliśmy szereg inwestycji polegających na modernizacji bądź nowych inwestycjach mających na celu polepszenie efektywności energetycznej i cieplarnianej Spółki. Aktualnie realizowana jest inwestycja związana z budową laboratorium badawczo-pomiarowego. Projekt zakłada ograniczenie zużycia energii i ciepła, jednocześnie, instalację fotowoltaiczną na dachu budynku oraz stacje ładowania pojazdów elektrycznych. Dodatkowo kontynuowana jest modernizacja hali nr 2, która po zakończeniu prac będzie wykorzystywana przez Zakład Automatyki i Nowym Technologii. Ponadto ZRE Katowice planuje inwestycje związane z instalacją modułów fotowoltaicznych w pozostałych lokalizacjach Spółki, które przyczynią się do zwiększenia odnawialnych źródeł energii w działalności.

STABILIZACJA DZIAŁAŃ W SEKTORZE ENERGETYKI KONWENCJONALNEJ

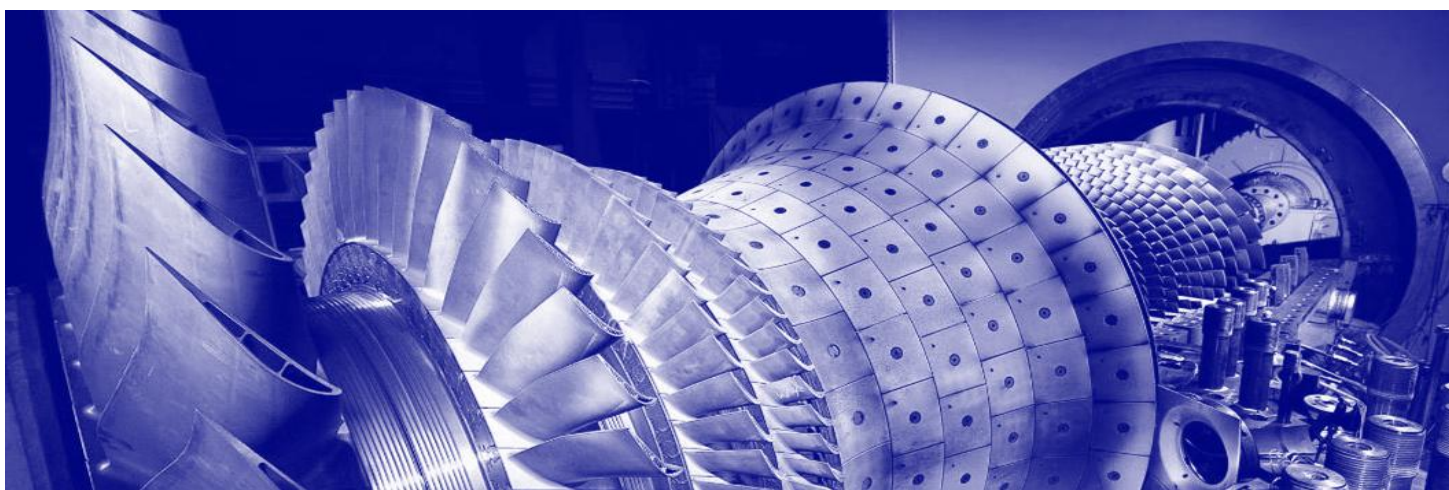
Stabilizacja działań w sektorze energetyki konwencjonalnej jest jednym z kluczowych wyzwań strategii dla Spółki. Energetyka konwencjonalna, mimo postępującego rozwoju OZE, wciąż stanowi znaczącą część rynku energetycznego. W związku z tym spółki energetyczne muszą skutecznie zająć się zarządzaniem swoimi istniejącymi elektrowniami, elektrociepłowniami i ciepłowniami, aby zachować ich konkurencyjność na rynku. Wyzwaniem jest zapewnienie bezpieczeństwa, wydajności i zgodności z regulacjami środowiskowymi, takimi jak wymagania dotyczące emisji gazów cieplarnianych. Celem operacyjnym dla ZRE Katowice w tym zakresie jest świadczenie usług dla sektora energetyki konwencjonalnej, który prowadzi prace remontowe i modernizacyjne w celu minimalizowania szkodliwego oddziaływania na środowisko naturalne.

ROBOTYZACJA I AUTOMATYZACJA PRODUKCJI

Współczesne technologie pozwalają na wdrażanie coraz bardziej zaawansowanych rozwiązań automatyzacji i robotyzacji, które mogą znacznie zwiększyć wydajność i efektywność produkcji, jednocześnie zmniejszając koszty i minimalizując wady produkcyjne. Ponadto mogą przyczynić się do poprawy bezpieczeństwa pracy, redukcji emisji gazów cieplarnianych i zwiększenia elastyczności produkcji. Wyzwaniem jest jednak opracowanie i wdrożenie odpowiednich rozwiązań technologicznych, które będą odpowiadać specyficznym potrzebom i wymaganiom Spółki oraz branży, w której działa. Robotyzacja oraz automatyzacja wymagają również odpowiedniego zarządzania i przeszkolenia pracowników, aby mogli skutecznie korzystać z nowych technologii i zarządzać procesami produkcyjnymi. Po udanym uruchomieniu pierwszego robota spawalniczego marki IGM w 2023, w 2024 podjęto prace nad stworzeniem kolejnego, większego stanowiska zrobotyzowanego, które oddano do użytku w lutym 2025.

PRZYGOTOWANIA DO WDROŻENIA NOWEGO SYSTEMU ERP

Spółka rozpoczęła w III kwartale 2024 analizę przedwdrożeniową, która ma na celu zapewnienie skutecznego i bezpiecznego wdrożenia nowego oprogramowania w Spółce. Proces ten ma zakończyć się w kwietniu 2025 i zakłada analizę potrzeb oraz określenie wymagań, jakie ma spełniać nowy system. Kolejnym etapem jest zaplanowanie procesu wdrożenia, który obejmuje m.in. określenie harmonogramu prac, procedur testowych i szkolenie personelu. Zgodnie z przyjętymi założeniami, pomyślne uruchomienie nowego systemu informatycznego przyczyni się do zwiększenia efektywności i konkurencyjności Spółki, usprawnienia procesów biznesowych poprzez zwiększeniu dostępności informacji dla kadry menedżerskiej, a także poprawy jakości i bezpieczeństwa danych.



2 DZIAŁALNOŚĆ SPÓŁKI

2.1 SPRZEDAŻ I KLIENCI SPÓŁKI

[GRI 2-6]

Działania Spółki skoncentrowane na działalności usługowej, jak i produkcyjnej w kraju i za granicą. W ostatnich 3 latach, mimo problemów z zaopatrzeniem – spowodowanych wybuchem wojny w Ukrainie i kroczącą inflacją, zaowocowały wzrostem przychodów o 40% i prawie trzykrotnym wzrostem rentowności na sprzedaży i prawie czterokrotnym wzrostem rentowności netto. Dobra sytuacja majątkowa i finansowa ZRE Katowice to zasługa sprawnego całościowego zarządzania – od operacyjnego przez efektywne zarządzanie zasobami ludzkimi po konsekwentne realizowanie założeń związanych z płynnością finansową.

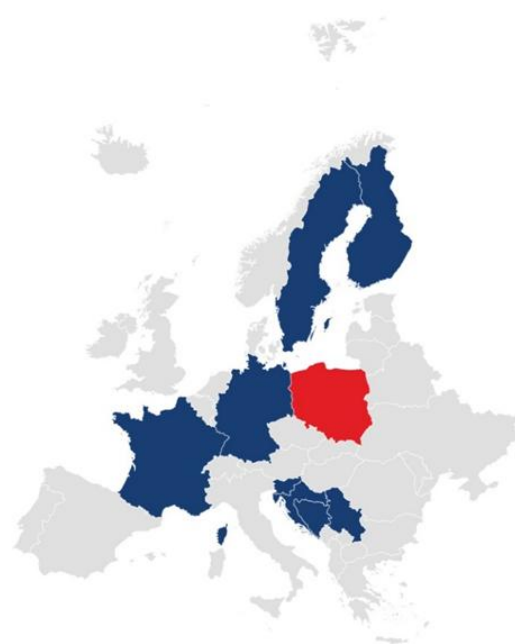
Tabela 2. Zestawienie podstawowych przychodów ze sprzedaży (tys. PLN)

Przedmiot sprzedaży	2022	2023	2024
produkty	97 919	115 115	76 960
usługi	460 439	529 329	567 158
RAZEM	558 358	644 444	644 118

Działalność usługowa

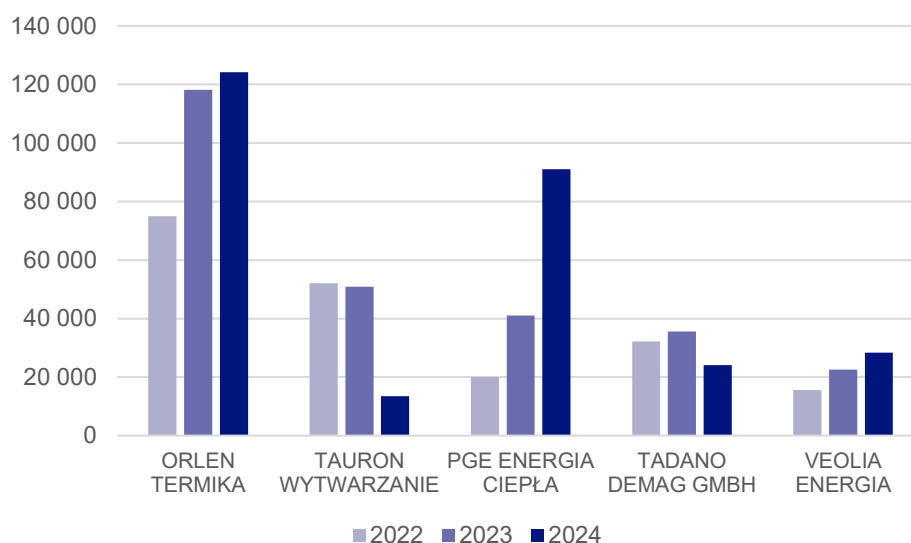
Podobnie jak w latach poprzednich, głównym obszarem krajowej działalności ZRE Katowice w roku 2024 były usługi świadczone na rzecz spółek energetycznych i przemysłowych, posiadających źródła wytwórcze energii elektrycznej. Jako wiarygodny i rzetelny dostawca Spółka aktywnie oferuje usługi dotyczące prac montażowych dla realizacji nowych inwestycji, zarówno na rynku krajowym, jak i w Europie. Zakres terytorialny prowadzonej działalności prezentuje załączona mapa.

ZRE Katowice planuje utrzymanie pozycji lidera w zakresie dostarczania usług serwisowych dla dotychczasowych klientów w obszarze swojej działalności, a także rozwijanie dalszych działań w zakresie budowy, modernizacji i remontów infrastruktury energetycznej oraz kooperacji z podmiotami z branży transportu szynowego oraz specjalistycznych urządzeń budowlanych.



Dzięki renomie budowanej od wielu lat i spełnianiu rygorystycznych norm jakościowych podczas wykonywanych prac, przekładającej się na wysoki poziom zaufania ze strony klientów, Spółka była i jest obecna na wielu różnorodnych obiektach, zarówno już istniejących, jak i nowo budowanych, na terenie całej Polski oraz Unii Europejskiej.

Wykres 4. Porównanie sprzedaży głównym klientom ZRE Katowice SA w latach 2022-2024 (w tys. PLN)



W 2024 podstawowi klienci ZRE Katowice działający w obszarze energetyki zawodowej i przemysłowej zostali utrzymani. Dla większości głównych odbiorców, jakimi są spółki wytwarzające energię elektryczną, utrzymano wysoki wolumen sprzedaży.

Na podstawie wykresu 6 można zaobserwować, że Orlen Termika SA utrzymał pozycję kluczowego klienta Spółki ze sprzedażą usług o wartości prawie 140 milionów PLN. Ponadto ZRE Katowice udało się znacząco zwiększać sprzedaż wobec części klientów, w tym dla PGE Energia Ciepła SA czy HEP Proizvodnja d.o.o., jak również utrzymywać dotychczasowe wolumeny w stosunku do pozostałych.

Dla klienta Orlen Termika SA, Spółka przeprowadziła znaczące remonty na obiektach Elektrociepłowni Żerań, Elektrociepłowni Siekierki, Elektrociepłowni Pruszków oraz Ciepłowni Wola, które obejmowały m. in. remonty kotłów oraz turbozespołów. Niezależnie ZRE Katowice SA świadczy usługi serwisowe w trybie doraźnym i awaryjnym na obiektach klienta.

Zwiększenie wolumenu sprzedaży w 2024 roku dla PGE Energia Ciepła SA wynika z trwającej realizacji remontu kapitalnego turbozespołu wraz z urządzeniami pomocniczymi Bloku A i B w Elektrociepłowni Pomorzany w Szczecinie.



Prace realizowane dla Valmet Technologies Oy

Fińskie przedsiębiorstwo Valmet Technologies Oy to wiodący podmiot świadczący usługi dla przemysłu celulozowego, papierniczego i energetycznego. Spółka realizowała kontrakty dla ww. podmiotu w Niemczech oraz dwa w Finlandii. Pierwszy (Sandersdorf-Brehna) obejmował montaż kotła CFB wraz palnikami, kanałami dolotowymi, zdmuchiwaczami, rurociągami zewnętrznymi i wewnętrznym. Bardzo dobra organizacja i wysoka kultura pracy przyczyniła się do terminowego zakończenia robót kontraktowych w listopadzie 2024. Dzięki zdobytemu doświadczeniu oraz zaprezentowaniu wysokiej jakości prac, ZRE Katowice otrzymało w toku negocjacji kolejną umowę z podobnym zakresem, ale tym razem w Szwecji.

Ponadto Spółka w Finlandii wykonała dwa projekty, tj. Oulu dla Stora Enso Oulu Oy oraz Helen dla Valmet Technologies Oy.

W pierwszym przypadku zakres obejmował dostawę i montaż rurociągu wraz z przyłączeniem do nowego kotła K-4 do istniejącej turbiny T-6. Natomiast dla drugiego projektu, ZRE Katowice wykonała modernizację wraz z wymianą elementów kotła, montaż urządzeń pomocniczych oraz prace mechaniczne. Warto podkreślić, że każda z umów była zrealizowana zgodnie z przyjętymi w umowach harmonogramami prac.

ZRE Katowice kończy realizację jednego z większych projektów dla Grupy Azoty Zakłady Chemiczne Police SA, polegającego na modernizacji turbozespołu 13UK32 (TG2) oraz urządzeń pomocniczych na terenie Elektrociepłowni EC2 w Policach. W ramach kontraktu przeprowadzono modernizację i rekonstrukcję istniejących układów i instalacji w obszarze turbiny, generatora wyprowadzania mocy, systemów sterowania i nadzoru oraz obszarów urządzeń pomocniczych. Prace te zagwarantują poprawę sprawności wewnętrznej WP i SP, obniżenie ciśnienia wylotowego do wartości poniżej 10kPa, przedłużenie żywotności turbozespołu oraz zwiększenie bezpieczeństwa pracy i komfort obsługi.

Spółka kontynuowała prace na kontraktach długoterminowych na rzecz kontrahenta Veolia Energia Łódź SA na terenie łódzkich elektrociepłowni (EC3 i EC4). Zawierane na okresy trzyletnie umowy obejmują zarówno remonty głównych urządzeń (kotły, turbiny, pompy oraz inne urządzenia pomocnicze wraz z całą infrastrukturą), jak również serwis i utrzymanie ruchu wraz z usuwaniem awarii. Obecnie prace wykonywane są na podstawie aneksów do umów, które przedłużyły współpracę na lata 2025-2027.

Dla klienta Aalborg Energie Teknik A/S Spółka zakończyła duży kontrakt w Golbey we Francji, gdzie wykonany został montaż mechaniczny 620 ton elementów dla kotła na biomasę o wydajności 120 ton pary na godzinę. Zadanie objęło montaż kanałów spalin, kanałów powietrza do ścian kotła, zbiorników, pomp, wentylatorów, skidów i rusztu kotła. W ramach prac montażowych wykonano również posadowienie szaf elektrycznych oraz transformatorów wysokiego i niskiego napięcia. Dodatkowo wykonany został montaż konstrukcji na dachu

turbinowni. Projekt został również rozszerzony o dostawę i montaż 62 ton rurociągów zewnętrznych i parowych w zakresie średnic od DN 20 DN 700.

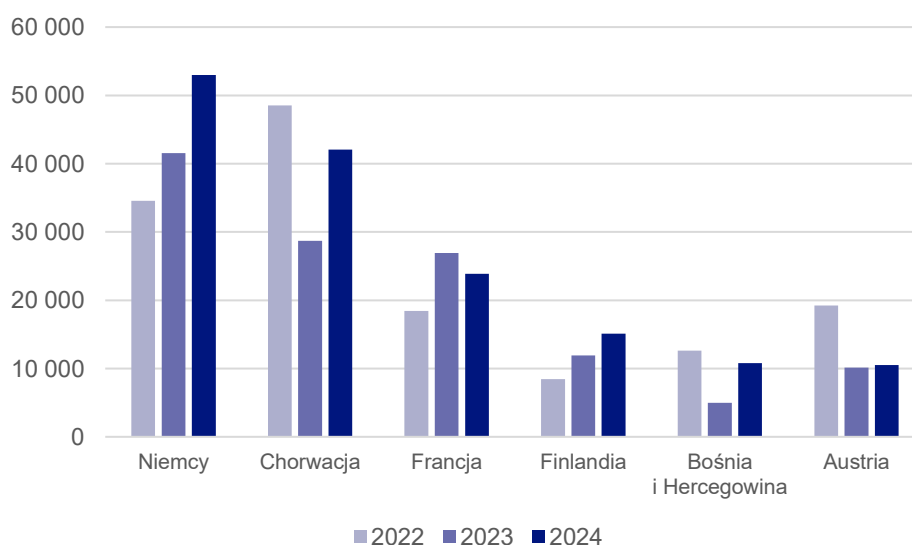
ZRE Katowice dało się poznać jako profesjonalny partner biznesowy, stąd Aalborg Energie Technik A/S kontynuuje współpracę ze Spółką na kolejnym zleceniu we Francji, tym razem w miejscowości Allouville-Bellefosse.

Grupa PGE realizuje na terenie Elektrowni Rybnik budowę nowoczesnego bloku gazowo-parowego o mocy elektrycznej 882,9 MW. Po zakończeniu inwestycji będzie to największy tego typu obiekt w Polsce, a w Europie jeden z największych. ZRE Katowice uczestniczy w tym zadaniu jako partner Polimex Energetyka Sp. z o.o. Planowany do realizacji jest montaż mechaniczny turbozespołu gazowego wraz z montażem AKPiA.

Kompleksowość wykonywanych prac przez ZRE Katowice zależy m.in. od szybkiego reagowania oraz projektowania rozwiązań technologicznych stosowanych w realizowanych kontraktach. Zadania te powierzone są Wydziałowi Projektowo-Technologicznemu, który oprócz ścisłej współpracy z innymi jednostkami organizacyjnymi Spółki, realizuje samodzielnie pozyskane zlecenia. W minionym roku dla przedsiębiorstwa YARA Environmental Technologies GmbH wykonał projekt instalacji rurociągowych roztworu amoniaku (NH_4OH) w obszarze jego magazynowania i przesyłu dla nowobudowanego bloku gazowo-parowy w Grudziądzu. Ponadto Wydział wykonał w ramach kontraktów pozyskanych przez inne zakłady następujące projekty:

- przechładzania skroplin,
- odtworzenia instalacji w ramach zlecenia dot. remontu Bloku B w Elektrociepłowni Pomorzany,
- technologii wraz z konstrukcjami pomocniczymi dla realizacji projektu montażowego kotła w Szwecji, w tym transportu specjalistycznego systemami hydraulicznymi m.in. podgrzewacza wody kotła (160 ton) oraz schładzacza spalin (120 ton).

Wykres 5. Sprzedaż w latach 2022-2024 na największych zagranicznych rynkach zbytu (w tys. PLN)



Działalność produkcyjna

Główne kierunki działań Centrum Produkcyjnego skupiają się w trzech obszarach:

- rynku konstrukcji maszynowych,
- rynku konstrukcji kolejowych i ciężkiej obróbki mechanicznej,
- rynku prefabrykacji rurociągów.

RYNEK KONSTRUKCJI MASZYNOWYCH KOLEJOWYCH, OFFSHORE I OBRÓBKİ MECHANICZNEJ

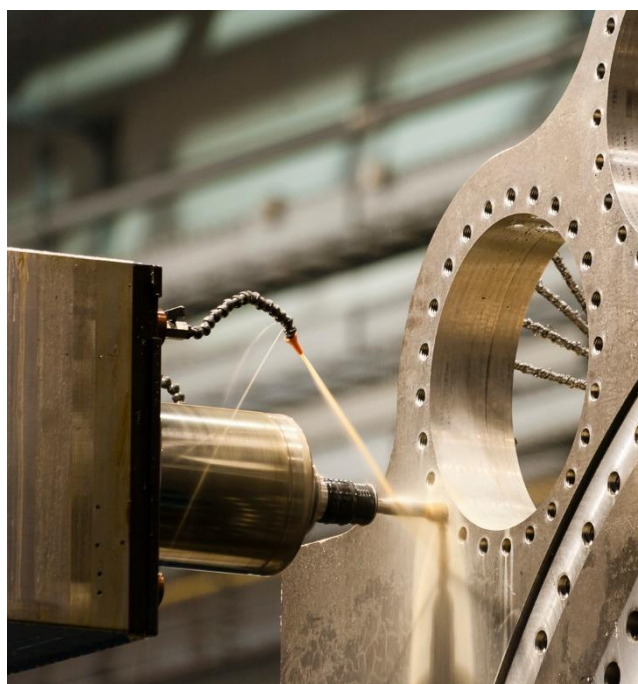
W roku 2024 w dalszym ciągu obserwowana jest zmienność kosztów energii, gazu i innych składników używanych do produkcji, ale także spowolnienie rynku w zakresie zapotrzebowania na konstrukcje maszynowe. Prognozy na 2025 rok w tym zakresie są obiecujące – estymuje się wzrost popytu i przyspieszenie tempa wzrostu produkcji (z 1,7% do 4,9%). W zakresie konstrukcji dla rynku kolejowego prognozy wskazują również na wzrost zapotrzebowania, co może mieć ścisły związek z rozwojem i promowaniem zrównoważonego transportu. Zakłada się również, że po okresie spowolnienia gospodarczego nastąpi odbicie produkcji przemysłowej, co zwiększy zamówienia na obróbkę mechaniczną ciężką.

W dalszym ciągu znaczącym punktem wpływającym

ostatecznie na poziom kosztów sprzedaży jest brak na rynku wykwalifikowanych zasobów ludzkich na stanowiskach: spawacz, monter, operator CNC. Konieczne jest ciągłe monitorowanie rynku pracowniczego, by skutecznie utrzymać wykwalifikowaną załogę, pozyskiwać nowych pracowników, a także realizować szkolenia i właściwe zarządzanie obecnie posiadanymi zasobami ludzkimi.

Działalność Centrum Produkcyjnego w Jaworznie koncentrowała się w szczególności na dostawie ciężkich konstrukcji dźwigowych do zagranicznych klientów Tadano, Liebherr-Werk Nenzing GmbH, rozwoju nowego klienta Liebherr-Werk Ehingen GmbH. W zakresie konstrukcji dla branży kolejowej: Grupa zakładów Alstom we Francji, Hiszpanii i w Polsce.

Aktualna sytuacja rynkowa pokazuje, że w następnych latach Spółka będzie musiała bardzo dynamicznie reagować na zmiany cen energii, gazów, materiałów do produkcji, by sprostać oczekiwaniom klientów związanym z redukcją kosztów wytworzenia i wzrostem konkurencyjności w nowych technologiach i optymalizacji procesów. W ww. aspektach wciąż pozostaje monitorowanie rynku oraz rozmowy i negocjacje z zamawiającymi w zakresie wpływu tych zmian na ostateczną cenę produktu dostarczanego do nich.



Obróbka wielkogabarytowa maszynami CNC

RYNEK PREFABRYKACJI RUROCIĄGÓW

Główne kierunki działań Centrum Produkcyjnego w zakresie prefabrykacji rurociągów skupiają się na obszarach energetyki, gazownictwa oraz przemysłu konstrukcyjnego, zarówno na rynku krajowym, jak i zagranicznym. W zakresie energetyki wdrażane są krajowe strategie dotyczące jej transformacji. Z roku na rok przybywa odnawialnych źródeł energii (OZE), a udział zielonej energii w krajowym miksie rośnie. W 2024 przekroczył on poziom 30%. Skala inwestycji, które zaplanowane zostały na najbliższe lata w polskiej energetyce, obejmuje m.in. budowę farm wiatrowych na lądzie i na morzu, modernizację istniejących elektrowni, projekty gazowe (infrastrukturalne jak i budowy bloków parowo-gazowych); rozwój energetyki atomowej – będącej odpowiedzią na zbliżającą się potrzebę zastąpienia starzejących się elektrowni węglowych oraz na konieczność zwiększenia stabilności i elastyczności wytwarzania energii i jej dostaw do odbiorców. Wobec powyższej sytuacji rynkowej, oraz dodatkowo uwzględniając kontynuację działań w Polsce, mających na celu wdrożenie unijnych regulacji związanych z przekształceniem gospodarki w niskoemisyjną, liczba projektów budowy nowych elektrowni czy elektrociepłowni zarówno w Polsce, jak i w Europie, jest ograniczona. Spowolnienie nowych inwestycji w obszarach energetyki, utrzymujący się wysoki poziom kosztów energii, stawia również wyzwania w utrzymaniu konkurencyjności w stosunku do innych firm, jak i w pozyskiwaniu nowych projektów. Bazując na informacjach od stałych klientów, polityka i strategia ich firm coraz częściej zmierza do ekspansji towarów i usług na rynek azjatycki, głównie z przyczyn osiągnięcia większej konkurencyjności.

W minionym roku zakończono prefabrykację rurociągów dla projektów budowy obiektów na biomasę z przeznaczeniem na rynki:

- Projekt Viana (Portugalia) dla firmy Valmet Technologies OY,
- Projekt Sisimiut (Grenlandia) dla firmy Babcock Wilcox A/S,
- Projekt Jamkraft (Szwecja) dla firmy Sumitomo OY,
- Projekt Oulu 750 (Finlandia) dla firm Stora Enso oraz Andritz OY.

Nawiązano również współpracę z nowym klientem – urugwajską firmą Berkes BWE (projekt Logrosan w Hiszpanii). Przedmiotem kontraktu była prefabrykacja rurociągów wewnętrznych i zewnętrznych kotła biomasowego 123,1 MWt. Berkes BWE rozpoczęło intensywną działalność na rynku europejskim, przyjmując strategię rozszerzania dostawców w zakresie wykonawstwa i montażu rurociągów, co może prowadzić do kolejnej współpracy na następnych projektach realizowanych w Europie.

Realizując założony w roku 2023 cel działania w kierunku zwiększenia wolumenu produkcyjnego w zakresie rurociągów na rynku bałkańskim, w roku 2024 został podpisany kontrakt na wykonanie prefabrykacji rurociągów pary świeżej dla projektu Obrenovac TENT B2. Przedmiot kontraktu zawiera prefabrykację łuków giętych, prace spawalnicze, dostawę głównej zasuwy parowej, dostawę zwężki Venturiego, zabezpieczenia antykorozyjnego elementów. Zakończenie realizacji planowane jest na przełomie 2025/2026.

Oddział Podróżnica Servisni Centar w Chorwacji

Z chwilą powołania oddziału Spółki pn. Podróżnica Servisni Centar, wzrosła aktywność ZRE Katowice SA na półwyspie bałkańskim, a tym samym zakres oferowanych usług. Starzejące się elementy turbin, generatorów i urządzeń pomocniczych w chorwackich elektrowniach wymagają częstszych konserwacji zapobiegawczych i naprawczych. Klienci wymagają jak najlepszej realizacji usług w możliwie jak najkrótszym czasie, coraz chętniej zawierają długoterminowe umowy ramowe, które wymagają od pracowników oddziału dużej elastyczności i dyspozycyjności, ale zapewniają stabilizację przychodów oddziału w dłuższym okresie.



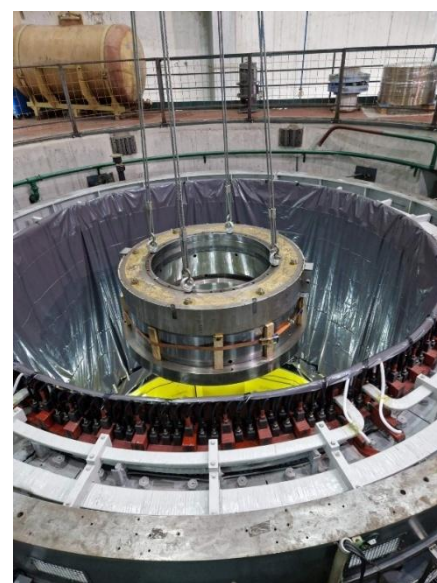
Remont turbiny przez
Podróżnica Servisni centar
Podróżnica Servisni

Pozycja rynkowa oddziału, jak i rozpoznawalność oraz zaufanie do marki ZRE Katowice w Chorwacji, są z roku na rok coraz silniejsze, o czym świadczy m.in. fakt powierzenia oddziałowi wyłączności w zakresie serwisu wszystkich chorwackich hydroelektrowni należących do państwowego operatora infrastruktury energetycznej. Ponadto Centar realizuje również długoterminowe umowy serwisowe w elektrowniach i elektrociepłowniach. W ciągu roku 2024 oddział w Karlovac z sukcesem zrealizował ponad 70 nowych zadań na obiektach: RHE Velebit, NE Krško, TE-TO Zagreb, GHE Zakučac, TE-TO Sisak, GHE Senj, TE-TO Osijek, EL-TO Zagreb oraz TE Plomin. Oddział realizował także 19 projektów pozyskanych w latach poprzednich. Zatrudnienie w ciągu roku wzrosło z 34 osób do 44 (tj. wzrost o prawie 30%). Oddział nadal zamierza wykorzystywać posiadaną wiedzę i doświadczenie techniczno-inżynierskie w celu pozyskania i stworzenia bazy młodszych inżynierów i monterów. Przekazywana młodej kadrze wiedza pozwoli kontynuować obsługę turbin i urządzeń pomocniczych w elektrowniach wodnych, ciepłych i jądrowych oraz dalej rozwijać oferowane usługi w jeszcze bardziej złożonych projektach hydrotechnicznych i termicznych.

Najważniejsze planowane zadania i możliwości oddziału w 2025

W Chorwacji:

- TE Plomin – prace remontowe w zakresie turbiny parowej, dostawy części do remontu oraz wymiana rurociągu pary przegrzanej bloku 2,
- TE-TO Sisak - przegląd i remont kapitalny turbiny parowej bloku C wraz z dostawą części zamiennych,
- Hydro PP Senj - montaż nowej turbiny bloku B, wyposażenia turbiny i zaworu kulowego,
- Hydro PP North - prace konserwacyjne turbiny oraz
- NE Krško - remont kapitalny turbiny parowej w Słowenii,
- Hydro PP Čapljina - remont kapitalny bloku turbiny 1 w Bośni i Hercegowinie.



Remont kapitalny turbiny w chorwackiej
hydroelektrowni

Istotnym wydarzeniem dla działalności oddziału była budowa nowoczesnej hali serwisowej oraz powierzchni administracyjno-biurowej i otrzymanie od organów administracyjnych Miasta Karlovac zgody na eksploatację obiektu. Budowa obiektu przyczyniła się do ograniczenia outsourcingu usług, co przełoży się na zwiększenie jego portfolio produktowego i świadczonych usług. Rozwój Podružnica Servisni Centar pozwolił na zredukowanie problemów związanych z brakiem odpowiedniej powierzchni magazynowej oraz warsztatowej. Nowoczesnego Centrum Serwisowe rozwiązuje problemy z rozładunkiem i załadunkiem remontowanych turbin, wysyłaniem elementów do piaskowania czy malowania oraz zapewni odpowiednie zaplecze warsztatowe i magazynowe podczas realizacji usług.



Budynek oddziału chorwackiego ZRE Katowice SA

W roku 2024 oddział uzyskał certyfikację międzynarodowej normy ISO 9001, która pozwala na stałe podnoszenie poziomu jakości wytwarzanych wyrobów oraz świadczonych usług, poprzez ciągłe doskonalenie metod i sposobów działania. Głównymi procesami objętymi certyfikacją były procesy: ofertowania, projektowania oraz zakupów.

2.2 ŁAŃCUCH DOSTAW

[GRI 2-6]

Podczas realizacji projektów oraz podstawowych zadań ZRE Katowice korzysta ze sprawdzonych i zaufanych dostawców. Pracując nad wdrożeniem i wykorzystaniem odpowiedzialnego łańcucha dostaw, badane jest podejście kontrahentów pod kątem strategii zarządzania, przy pomocy ankiety o społecznej odpowiedzialności biznesu (kwestionariusz CSR). Weryfikowani są pod względem aspektów środowiskowych oraz interesów społecznych, jak również współzależności z różnymi grupami interesariuszy, w tym relacji z pracownikami.

Badanie obejmuje:

1. działania prośrodowiskowe – m.in.: pozyskiwanie surowców, optymalizacja odpadów, redukcja śladu węglowego, monitorowanie łańcucha dostaw poprzez certyfikowany system zarządzania środowiskowego, zastosowanie przyjaznych dla środowiska technologii;
2. bezpieczeństwo i ogólne warunki pracy – m.in.: posiadanie certyfikowanego systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, ocena ryzyka zawodowego;
3. etykę – m.in.: ochronę praw człowieka przez wdrożenie kodeksu etycznego, polityki antymobbingowej i przeciwdziałania korupcji oraz nierównościom społecznym.

Dostawców zobligowano do przestrzegania następujących dokumentów:

- Ogólne Warunki Zamówienia,
- Kodeks Postępowania Dostawców,
- Polityka Zrównoważonych Zakupów.

Powyższy zbiór dokumentów znacząco wpływa na realizację celów związanych z odpowiedzialnym biznesem. Podniesienie świadomości wśród własnych pracowników odbywa się poprzez organizację szkoleń oraz udostępnianie publikacji dot. zrównoważonych zakupów.

2.3 PODSTAWOWE DANE FINANSOWE

Zgodnie z art. 4 ust. 1 ustawy o rachunkowości na Spółce spoczywa obowiązek rzetelnego i jasnego przedstawienia sytuacji majątkowej i finansowej oraz wyniku finansowego przy zastosowaniu zasad określonych w Polityce rachunkowości.

W 2024 roku Spółka utrzymała poziom sprzedaży na podobnym poziomie jak w 2023 (ponad 640 mln PLN – zgodnie z tabelą 2) przy rosnącej rentowności i generując dodatni przepływ pieniężny z działalności operacyjnej, dzięki któremu utrzymuje wysoki, bezpieczny poziom płynności finansowej i realizuje inwestycje odtworzeniowe w majątku oraz nowe.

Prezentowane poniżej dane za 3 ostatnie lata wyraźnie pokazują, że przychody Spółki wzrosły w tym okresie o 16%, przy wzroście kosztów jedynie o 13%, co wpłynęło na wzrost rentowności sprzedaży o 2 p.p. Jest to efektem konsekwentnie stosowanej przez Spółkę optymalizacji kosztowej, zmian organizacyjnych elastycznie

dostosowujących Spółkę do realizowanych kontraktów oraz zachodzących zmian w otoczeniu gospodarczym. Zauważalny wzrost zyskowności działalności operacyjnej został osiągnięty poprzez:

- cykliczne, krótkookresowe prognozowanie działalności oraz raportowanie sytuacji na realizowanych zleceniach przez kadrę menadżerską jednostek operacyjnych ZRE Katowice,
- zwiększenie efektywności zarządzania projektami dzięki optymalizacji procesów biznesowych,
- racjonalizację kosztów działalności Spółki.

[GRI 201-1]

Tabela 3. Wybrane informacje dotyczące wyniku finansowego (tys. PLN)

Wyszczególnienie	2022 *	2023 *	2024
Przychody ze sprzedaży	552 993	631 360	640 761
Koszty działalności operacyjnej	521 441	593 799	590 323
Zysk ze sprzedaży	31 552	37 561	50 438
Pozostałe przychody operacyjne	10 863	9 522	7 841
Pozostałe koszty operacyjne	16 946	7 923	10 035
Zysk z działalności operacyjnej (EBIT)	25 469	39 160	48 244
Zysk z działalności operacyjnej powiększony o amortyzację (EBITDA)	36 193	50 669	58 901
Przychody finansowe	240	137	71
Koszty finansowe	7 695	9 298	6 021
Zysk brutto	18 014	29 999	42 294
Podatek dochodowy	6 416	4 878	8 515
Zysk netto	11 598	25 121	33 779

* dla porównania dane przeliczono z zgodnie ze zmianą Ustawy o rachunkowości z 2024 – przychody i koszty związane ze sprzedażą materiałów wykazano w pozostałych przychodach i kosztach operacyjnych, a nie jak wcześniej w Przychodach ze sprzedaży i Kosztach działalności operacyjnej.

2.4 ANALIZA SPRAWNOŚCI PRACY

- Wskaźnik wydajności pracy - liczony jako relacja przychodów ze sprzedaży produktów do przeciętnej liczby zatrudnionych pracowników - w okresie 2022-2024 wzrósł o ponad 24%, co oznacza efektywne zarządzanie personelem i dobrze zorganizowane procesy realizacji zleceń dla klientów.
- Wskaźnik zaangażowania majątku na jednego zatrudnionego (aktywa ogółem / przeciętne zatrudnienia) również ulega wzrostowi r/r ok. 18%. Jego wysoki i rosnący poziom jest pozytywnym sygnałem rozwoju i długoterminowych inwestycji.

Tabela 4. Analiza sprawności pracy

Wskaźniki (tys. PLN/pracownika)	2022	2023	2024
Wydajność pracy *	399	473	496
Zaangażowanie majątku na 1 zatrudnionego	217	271	319

* wskaźnik przeliczone zgodnie ze zmianą Ustawy o rachunkowości z 2024

2.5 ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

[GRI 2-16] [GRI 2-23] [GRI 3-3]

Sytuacja międzynarodowa w 2024 roku była skomplikowana i odznaczała się nagłymi zmianami, zarówno w aspektach gospodarczych, jak i politycznych. Były to główne źródła ryzyka związanego z prowadzeniem działalności przez ZRE Katowice SA w obszarze energetyki zawodowej, przemysłowej, petrochemii oraz przemysłu, w tym w zakresie produkcji komponentów do maszyn budowlanych oraz kolejnictwa, wymaga zaangażowania wykwalifikowanych zasobów ludzkich, technicznych oraz finansowych.

Działania Zarządu koncentrowały się na minimalizowaniu negatywnego wpływu na Spółkę w następujących obszarach:



 ZRE Katowice SA osiąga 28,5% przychodów poza Polską, gdzie część usług i materiałów niezbędnych do realizacji prac kontraktowanych jest w euro. ZRE Katowice od wielu lat stosuje naturalny hedging (zawieranie transakcji generujących koszty w tej samej walucie co waluta przychodów), który korzystnie wpłynął na osiągnięcie założonych celów finansowych. W przypadku nadwyżek w walucie Spółka dokonuje ich sprzedaży na rynku spot, kierując się przede wszystkim oceną aktualnej sytuacji na rynku walutowym oraz potrzebami w zakresie zapewnienia bieżącej płynności. Jeżeli chodzi o pozostałe 71,5% przychodów to Spółka osiąga



je w kraju, stąd sytuacja gospodarcza i rynku pracy w Polsce wymaga ciągłej analizy i podejmowania szybkich decyzji menedżerskich.



Ubiegły rok był kolejnym rokiem z bezrobociem na poziomie ok. 5%, które przełożyło się na problemy z pozyskaniem kadry z odpowiednimi kwalifikacjami. W wielu sytuacjach konieczne było korzystanie z usług podwykonawców. W połączeniu z ciągłym wzrostem inflacji, głównie cen żywności i energii, był to jeden z głównym czynników kosztotwórczych, które były mitygowane przez Zarząd ZRE Katowice SA.

W obszarze finansowania zewnętrznego, Spółka dąży do zapewniania jego odpowiedniego poziomu, który umożliwi bezproblemową realizację działalności operacyjnej. W tym celu współpracuje zarówno z kluczowymi bankami, towarzystwami ubezpieczeniowymi, jak również instytucjami rządowymi. Stabilna sytuacja finansowa pozwala Spółce na pozyskiwanie zadłużenia oprocentowanego. Koszty finansowania, które na skutek utrzymujących się wysokich stóp procentowych oraz inflacji, stanowią istotną pozycję kosztów działalności i są na bieżąco monitorowane. ZRE Katowice podjęło działania, aby złagodzić negatywny wpływ ryzyk związanych z finansowaniem zewnętrznym na uzyskiwaną rentowność poprzez dołożenie wszelkich starań, aby harmonogramy finansowe realizowanych umów w największym możliwym stopniu pozwalały na utrzymanie dodatniej płynności Spółki.



Trudna do przewidzenia sytuacja geopolityczna (głównie wojna Rosji przeciwko Ukrainie) powoduje, że przyjęte cele i środki związane z redukcją zmniejszenia negatywnego wpływu gospodarki na środowisko są ponownie analizowane. Ponadto Spółka prowadzi monitoring mający na celu zapewnienie pełnej zgodności prowadzonej działalności z obowiązującymi politykami sankcyjnymi. ZRE Katowice aktywnie analizuje sytuację makro- i mikroekonomiczną w kontekście szans i możliwości rozwoju nowych branż czy dostosowania istniejących do nowych wymagań otoczenia biznesowego.



3 PRACA I JEJ OCHRONA

ZRE Katowice to przede wszystkim pracownicy, którzy swoim zaangażowaniem, postawą i podejściem do pracy kreują wizerunek Spółki oraz w znaczącym stopniu odpowiadają za osiągnięte wyniki finansowe. Kapitał ludzki i intelektualny to najistotniejszy oraz najcenniejszy element wartości niematerialnych. Wiąże się to z koniecznością zapewnienia odpowiednich warunków wykonywania obowiązków zawodowych, w tym związanych z zagadnieniami work-life balance, bezpieczeństwem i higieną pracy oraz odpowiednim wynagrodzeniem. Spółka jest świadoma, że działania związane z pracą ludzi i warunkami jej świadczenia to długotrwały proces. Tym samym konieczna jest okresowa weryfikacja przyjętych założeń i osiągniętych celów z dziedziny human resources. Stąd przygotowano wskaźniki KPI dotyczące pracy oraz kadry ZRE Katowice. Według przyjętych założeń, Spółka będzie analizowała stopień realizacji celów związanych z równoważonym rozwojem (ze szczególnym uwzględnieniem pracowników) w cyklach rocznych.

3.1 STRUKTURA ZATRUDNIENIA

[\[GRI 2-7\]](#) [\[GRI 405-1\]](#) [\[GRI 405-2\]](#)

Usługi dla energetyki, takie jak instalacje, konserwacje, naprawa czy serwisowanie infrastruktury energetycznej, wymagają obecności pracowników fizycznych ze specjalistycznymi umiejętnościami technicznymi, stąd stanowią oni prawie 70% załogi.

Kobiety to nieco ponad 10% ogółu zatrudnionych. Jest to efekt historycznego postrzegania ról zawodowych, gdzie ciężkie i niebezpieczne prace fizyczne zdominowane były przez mężczyzn. Prace na wysokościach, w ekstremalnych temperaturach czy w odległych lokalizacjach są postrzegane jako trudniejsze dla kobiet, co ostatecznie przekłada się na niewielkie zróżnicowanie płciowe w Spółce. Należy podkreślić, że podczas rekrutacji na jakiekolwiek stanowisko pracy nie są stosowane żadne ograniczenia związane z płcią (Polityka personalna str. 5 – Proces rekrutacji, selekcji i adaptacji jest zgodny z zasadą równości szans co oznacza, że nie jest stosowana, ani popierana dyskryminacja, a decyzje o zatrudnieniu podejmowane są w oparciu o obiektywne przesłanki oraz ocenę kwalifikacji, kompetencji i doświadczenia oraz §23 Regulaminu Pracy – Pracodawca zapewnia równe traktowanie w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy warunków zatrudnienia awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony czy nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy na zasadach określonych w Kodeksie Pracy).

Tabela 5. Zatrudnienie w Spółce wg angażu (w osobach)

Zatrudnienie	2022	2023	2024
pracownicy przeciętnie	1 410	1 376	1 331
pracownicy fizyczni	963	928	895
pracownicy umysłowi	421	418	416
pracownicy na urloпах bezpłatnych	11	13	20
zatrudnienie na 31.12	1 396	1 374	1 313
kobiety	135	130	137
mężczyźni	1 261	1 244	1176

Udział kobiet w ogóle zatrudnienia w 2022 – 9,7%, 2023 – 9,5% i 2024 – 10,4%.

33% personelu stanowią pracownicy w wieku do 40 lat. Pozostałe 67% to osoby starsze, które wnoszą do zespołu swoje bogate doświadczenie i unikalną wiedzę. Taka struktura wiekowa pozwala na efektywne łączenie nowoczesnych podejść i innowacji z doświadczeniem i sprawdzonymi metodami pracy.

Tabela 6. Zatrudnienie w Spółce wg wieku i płci (w osobach)

Wiek pracownika	Stan na 31.12.2022		Stan na 31.12.2023		Stan na 31.12.2024	
	ogółem	w tym kobiety	ogółem	w tym kobiety	ogółem	w tym kobiety
19-30 lat	170	27	179	27	161	30
31-40 lat	318	47	295	44	273	44
41-50 lat	409	41	408	39	407	41
51-60 lat	366	19	352	20	329	20
61 lat i więcej	34	1	31	0	143	2
Razem	1396	135	1374	130	1 313	137

ZRE Katowice to przedsiębiorstwo w którym pracownicy budują długotrwałe relacje zawodowe i koleżeńskie. Dzięki ich zaangażowaniu powstało wyjątkowe miejsce pracy, które jednocześnie daje możliwość rozwoju kompetencji oraz poczucie bezpieczeństwa. Potwierdzeniem powyższego jest fakt, że 67% załogi jest związane ze Spółką dłużej niż 6 lat, a 40% powyżej 10 lat.

Tabela 7. Zatrudnienie w Spółce wg stażu pracy i płci (w osobach)

Staż pracy w ZRE Katowice	Stan na 31.12.2022		Stan na 31.12.2023		Stan na 31.12.2024	
	ogółem	w tym kobiety	ogółem	w tym kobiety	ogółem	w tym kobiety
1 rok i mniej	245	32	281	32	109	21
2-5 lat	262	32	219	26	321	41
6-10 lat	448	31	427	32	355	33
11-20 lat	267	24	285	27	345	30
21-30 lat	80	8	72	8	92	6
31-40 lat	73	6	71	5	77	5
41 lat i więcej	21	2	21	0	14	1
Razem	1396	135	1374	130	1 313	137

Średni udział kobiet na stanowiskach kierowniczych w Polsce wynosi ok. 44%. W ZRE Katowice wskaźnik ten jest mniejszy (17,3%), ale wynika z historycznych uwarunkowań oraz specyfiki branży, w której tradycyjnie pracowali mężczyźni. Zarząd Spółki jest jednak świadomy potrzeby różnorodności i korzyści płynących z równowagi płciowej, dlatego aktywnie pracuje nad zapewnieniem warunków, które umożliwią większą reprezentację kobiet na stanowiskach kierowniczych w przyszłości.

Tabela 8. Kadra zarządzająca w Spółce wg płci (w osobach)

Kadra zarządzająca	Stan na 31.12.2022	Stan na 31.12.2023	Stan na 31.12.2024
Ogółem	1396	1374	1 313
Kadra zarządzająca	81	72	75
- Zarząd	4	4	4
- Dyrektorzy Zakładów	7	12	12
- Dyrektorzy pozostali	11	6	5
<i>w tym kobiety</i>	2	2	2
- Kierownicy Wydziałów i Oddziałów	59	51	54
<i>w tym kobiety</i>	11	10	11

Udział kobiet w kadrze zarządzającej w 2022 – 16,0%, w 2023 – 16,7% i 2024 – 17,3%.

Spółka wspiera zatrudnienie osób niepełnosprawnych, uznając to za kluczowy element ich aktywizacji zawodowej. Przyjazne środowisko pracy umożliwia pełne wykorzystanie potencjału pracowników i tworzy zespół oparty na różnorodności i wzajemnym szacunku.

Tabela 9. Pracownicy z niepełnosprawnościami

Stopień niepełnosprawności	Stan na		
	31.12.2022	31.12.2023	31.12.2024
Osoby z orzeczeniem o niepełnosprawności	19	19	18
<i>w tym kobiety</i>	7	7	10
% do ogółu zatrudnionych	1,4%	1,4%	1,4%

Obywatelstwo nie jest na żadnym etapie rekrutacji przeszkodą do zatrudnienia kandydata (Polityka personalna str. 4 – Proces rekrutacji, selekcji i adaptacji jest zgodny z zasadą równości szans co oznacza, że nie jest stosowana, ani popierana dyskryminacja, a decyzje o zatrudnieniu podejmowane są w oparciu o obiektywne przesłanki oraz ocenę kwalifikacji, kompetencji i doświadczenia oraz §23 Regulaminu Pracy - Pracodawca zapewnia równe traktowanie w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy warunków zatrudnienia awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną a także bez względu na zatrudnienie na czas określony czy nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy na zasadach określonych w Kodeksie Pracy).

Tabela 10. Osoby z obywatelstwem innym niż polskie zatrudnione w Spółce (w osobach)

Obywatelstwo	Stan na		
	31.12.2022	31.12.2023	31.12.2024
ukraińskie	3	4	6
białoruskie	2	5	5
Razem	5	9	11

Osoby z innym obywatelstwem niż polskie stanowiły 0,36% ogółu zatrudnionych w 2022, 0,66% w 2023 i 0,84% w 2024.

3.2 FLUKTUACJA ZATRUDNIENIA

[GRI 401-1]

Wszelkie zagadnienia związane z rekrutacją, zatrudnianiem czy rozwiązywaniem umów o pracę określają w Spółce Regulaminy: Pracy (ostatnia aktualizacja luty 2024), Wynagradzania (Ostatnia aktualizacja lipiec 2023) oraz Polityka Personalna (ostatnia aktualizacja październik 2025).

Tabela 11. Liczba pracowników nowozatrudnionych oraz liczba odejść wg typu i płci (w osobach)

F- pracownicy fizyczni, U – pracownicy umysłowi, Σ - ogółem

Płynność kadr	2022				2023				2024			
	F	U	Σ	W tym kobiety	F	U	Σ	W tym kobiety	F	U	Σ	W tym kobiety
nowe umowy	148	49	197	24	121	37	158	16	101	36	137	22
rozwiązane umowy	165	53	218	21	140	49	189	22	139	48	187	16
porozumienie stron	64	14	78	7	46	9	55	8	31	10	41	6
wypowiedzenie pracownika	30	27	57	9	28	21	49	6	16	18	34	4
wypowiedzenie pracodawcy	2	1	3	0	1	0	1	0	3	1	4	1
bez wypowiedzenia	18	0	18	0	19	1	20	0	14	2	16	0
po zakończeniu umowy	21	8	29	2	20	8	28	4	33	12	45	4
przejścia na emeryturę /rentę	28	3	31	2	23	8	31	4	40	3	43	1
inne powody	2	0	2	0	3	2	5	0	2	2	4	0

Osoby nowozatrudnione stanowiły w 2022 14,1% ogółu zatrudnionych, w 2023 - 11,5%, a 2024 - 10,6%.

Tabela 12. Współczynniki fluktuacji

Przeciętna płynność kadr (%)	2022	2023	2024
współczynnik zwolnień *	15,9	13,8	15,7
współczynnik przyjęć **	14,1	11,6	10,5
współczynnik fluktuacji ***	15,0	12,7	13,1

* Liczony jako stosunek pracowników zwolnionych do średniego zatrudnienia w okresie

** Liczony jako stosunek pracowników przyjętych do średniego zatrudnienia w okresie

*** Liczony jako (liczba zwolnień + liczba przyjęć) / 2 / przeciętną liczbę pracowników

Niska fluktuacja w ZRE Katowice wskazuje na stabilność kadry pracowniczej, co bezpośrednio przekłada się na zmniejszenie nakładów czasowych i pieniężnych związanych z rekrutacją i szkoleniem nowych pracowników. Z drugiej strony doświadczony personel wpływa na zwiększenie efektywności i jakości świadczonej pracy. Należy zaznaczyć, że współczynnik fluktuacji dla Spółki jest o prawie 2 p.p. niższy (13,1%) niż dla branży energetycznej czy budowlanej w Polsce (15%).

3.3 UKŁADY ZBIOROWE

[GRI 2-30]

W Spółce nie obowiązuje zbiorowy układ pracy. W celu określenia podstawowych zasad dotyczących pracy i płacy obowiązuje Regulamin Pracy (ostatnia aktualizacja luty 2024 – Aneks nr 5) oraz Regulamin Wynagradzania (ostatnia aktualizacja styczeń 2023).

3.4 ZWIĄZKI ZAWODOWE

[GRI 2-30]

Zgodnie z obowiązującym w Polsce prawem (Ustawą z dnia 23 maja 1991 r o związkach zawodowych Dz.U. 1991 Nr 55 poz. 234) pracownicy mogą zrzeszać się w związkach zawodowych. W ZRE Katowice działają 3 różne organizacje związkowe.

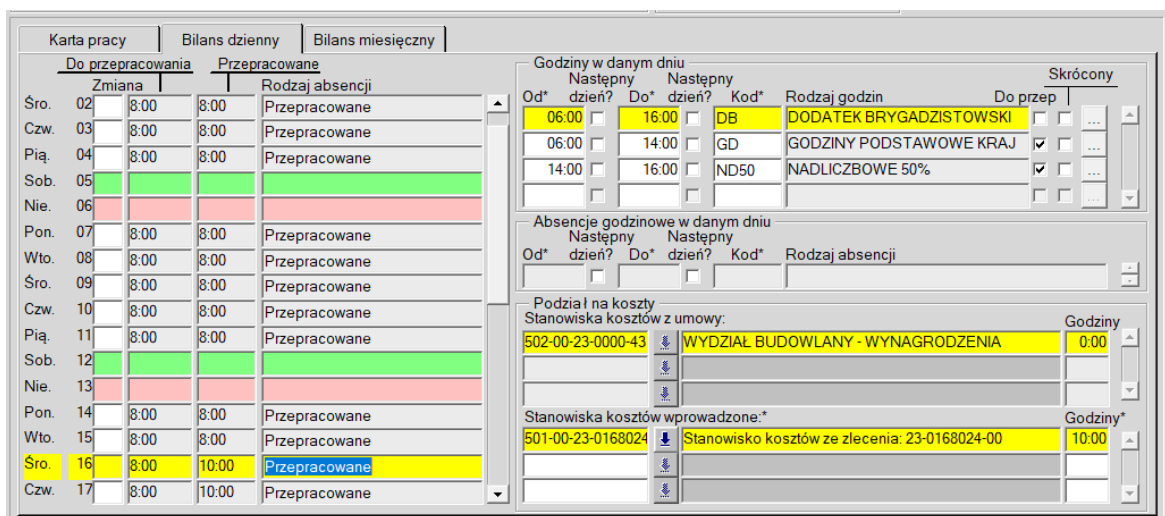
Tabela 13. Osoby zrzeszone w związkach zawodowych w ZRE Katowice

Związki zawodowe	2022	2023	2024
liczba członków	121	138	312

3.5 CZAS PRACY

Wszelkie zasady związane z czasem pracy opisane zostały w § 8 Regulaminu Pracy. Zawarto w nim równoważony system czasu pracy, wielozmianowość, a także godziny pracy w godzinach nadliczbowych i nocnych.

Zarządzanie godzinami nadliczbowymi w Spółce realizowane jest z wykorzystaniem elektronicznego systemu rejestracji czasu pracy (czytniki RCP), który od ponad 30 lat monitoruje wejścia i wyjścia pracowników oraz sumaryczny czas pracy, przy zachowaniu bezpiecznego identyfikowania użytkowników. System RCP umożliwia precyzyjne zbieranie danych, które następnie podlegają weryfikacji pod kątem zgodności z normą czasu pracy, przepisami o odpoczynku i ewentualnymi dopłatami lub rekompensatami. Rozliczanie nadgodzin odbywa się co miesiąc, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy, Regulaminem Pracy i wewnętrznymi zasadami wynagradzania według Regulaminu Wynagrodzeń. Na podstawie powyższych dokumentów roczny limit godzin nadliczbowych na pracownika został zwiększony do 416 godzin.



The screenshot displays the RCP (Time Recording System) interface. It features a 'Karta pracy' (Work Card) section on the left, which includes a table for daily work hours and a section for monthly summary. The table shows dates from Sunday (Sro.) to Wednesday (Czw.) with columns for shift change, start time, end time, and type of absence. The monthly summary section on the right includes a table for 'Godziny w danym dniu' (Hours in a given day) and a section for 'Absencje godzinowe w danym dniu' (Hourly absences in a given day). The 'Godziny w danym dniu' table has columns for start time, end time, code, and type of hour. The 'Absencje godzinowe w danym dniu' table has columns for start time, end time, code, and type of absence. The monthly summary also includes a section for 'Podział na koszty' (Breakdown by cost) and a table for 'Stanowiska kosztów wprowadzone' (Cost centers introduced).

Karta pracy | Bilans dzienny | Bilans miesięczny

Godziny w miesiącu

Kod*	Rodzaj godzin	Do przep	Liczba godzin	Godziny dodatkowe	W sumie
DB	DODATEK BRYGADZISTOWSKI	☐	224:00		224:00
GD	GODZINY PODSTAWOWE KRAJ	☒	184:00		184:00
ND50	NADLICZBOWE 50%	☒	24:00		24:00
NDO	NADGODZINY DO ODEBRANIA	☒	16:00		16:00

Nalicz

Podział na koszty

Stanowiska kosztów z umowy:

502-00-23-0000-43	WYDZIAŁ BUDOWLANY - WYNAGRODZENIA	Liczba godzin	0:00
-------------------	-----------------------------------	---------------	------

Stanowiska kosztów wprowadzone:*

501-00-23-0168024	Stanowisko kosztów ze zlecenia: 23-0168024-00	Godziny dodatkowe	118:00	W sumie	118:00
501-00-23-0105424	Stanowisko kosztów ze zlecenia: 23-0105424-00	106:00		106:00	

Widok interfejsu użytkownika w systemie księgowym - rejestracja nadgodzin

Tabela 14. Czas przepracowany

Czas pracy w tys. godzin	2022			2022			2024		
	F	U	Σ	F	U	Σ	F	U	Σ
Godziny normalne	1 490	703	2 193	1 463	696	2 159	1 302	668	1 970
Nadgodziny	422	39	461	409	44	453	286	29	315
Godziny nocne	64	3	67	74	4	78	73	4	77
Godziny brygadzystowskie	738	0	738	792	0	792	662	0	662
Godziny mistrzowskie	157	0	157	155	0	155	134	0	134

Pracownikom przysługują również urlopy różnego rodzaju, a także dni wolne związane z chorobą lub opieką nad członkiem rodziny w wymiarze nie mniejszym niż wynika to z obowiązujących przepisów prawa.

Tabela 15. Czas nieprzepracowany – urlopy

Urlopy (dni)	2022			2023			2024		
	F	U	Σ	F	U	Σ	F	U	Σ
Urlop wypoczynkowy	23 028	10 796	33 824	22 784	10 381	33 165	24 493	10 593	35 086
Urlop szkoleniowy i na badania lekarskie	2844	94	2 938	2271	49	2 320	2 374	79	2 453
Urlop bezpłatny	2299	1832	4 131	2465	2094	4 559	2 646	1 360	4 006
Urlop wychowawczy	365	228	593	365	913	1 278	60	169	229
Urlop opiekuńczy na dziecko	313	215	528	310	194	504	270	153	423
Urlop dodatkowy dla niepełnosprawnych	0	180	180	0	235	235	0	219	219
Urlop okolicznościowy	173	56	229	149	64	213	142	98	240
Urlop z powodu siły wyższej	-	-	-	131	30	161	316	71	387
RAZEM	29 022	13 401	42 423	28 475	13 960	42 435	30 301	12 742	43 043

[GRI 401-3]

Tabela 16. Czas nieprzepracowany – w związku z chorobą lub opieką

Chorobowe i zasiłki (dni)	2022			2023			2024		
	F	U	Σ	F	U	Σ	F	U	Σ
Chorobowe zwykłe	31 584	3 596	35 180	25 738	4 171	29 909	26 540	3 587	30 127
Chorobowe wypadek w pracy / droga do pracy	1 374	26	1 400	614	113	727	682	8	690
Chorobowe w czasie ciąży	145	537	682	72	459	531	0	820	820
Urlop macierzyński	21	712	733	1	325	326	0	649	649
Urlop ojcowski	246	168	414	320	95	415	235	101	336
Urlop rodzicielski	224	1 622	1 846	208	1 324	1 532	354	750	1 104
Zasiłek opiekuńczy na dziecko	966	602	1 568	698	681	1 379	568	531	1 099
Zasiłek opiekuńczy na chorego	519	172	691	612	63	675	468	112	580
Świadczenie rehabilitacyjne	3 121	0	3 121	2 166	0	2 166	1 987	0	1 987
RAZEM	38 200	7 435	45 635	30 429	7 231	37 660	30 834	6 558	37 392

3.6 WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ

Wszystkie zasady związane z ustalaniem i wypłatą świadczeń z tytułu pracy określają: Regulamin Wynagrodzeń oraz Regulamin Premiowania (ostatnia aktualizacja styczeń 2023).

Tabela 17. Całkowity fundusz wynagrodzeń

Fundusz wynagrodzeń (tys. PLN)	2022	2023	2024
Ogółem, w tym:	135 231	153 800	164 370
<i>fundusz wynagrodzeń pracowników umysłowych</i>	<i>41 964</i>	<i>46 263</i>	<i>49 303</i>
<i>fundusz wynagrodzeń pracowników fizycznych</i>	<i>85 155</i>	<i>94 474</i>	<i>88 891</i>
<i>wynagrodzenia bezosobowe</i>	<i>4 632</i>	<i>8 570</i>	<i>5 903</i>
<i>wynagrodzenia pracowników zatrudnionych za granicą</i>	<i>3 479</i>	<i>4 493</i>	<i>20 273</i>

[GRI 202-1] [GRI 405-2]

Tabela 18. Wynagrodzenie przeciętne

Przeciętne wynagrodzenie miesięczne na 1 zatrudnionego (PLN)	2022	2023	2024
Ogółem, w tym:	7 655	8 713	9 549
Pracownika fizycznego	7 369	8 484	9 108
Pracownika umysłowego	8 308	9 223	10 463
Kobiety	5 461	6 333	6 914
Wskaźnik przeciętnego wynagrodzenia do minimalnego w kraju	1,8	1,8	1,6 *
Mężczyźni	8 114	9 181	9 566
Wskaźnik przeciętnego wynagrodzenia do minimalnego w kraju	2,7	2,6	2,2 *

* do obliczeń przyjęto średnią z 2 minimalnych wynagrodzeń obowiązujących w 2024

Tabela 19. Wypłacane dodatki związane z wykonywaniem pracy w szczególnych warunkach

Dodatki i wynagrodzenia za nadgodziny (tys. PLN)	2022			2023			2024		
	F	U	Σ	F	U	Σ	F	U	Σ
Wynagrodzenie za nadgodziny	16 894	2 529	19 423	18 402	3 198	21 600	13 711	2 194	15 905
Dodatki za godziny nocne	232	11	243	306	18	324	361	21	382
Dodatek brygadzystowski	1 535	0	1 535	1 869	0	1 869	1 806	0	1 806
Dodatek mistrzowski	491	0	491	557	0	557	566	0	566

[GRI 201-3]

Tabela 20. Wypłacone odprawy dla pracowników

Odprawy (tys. PLN)	2022			2023			2024		
	F	U	Σ	F	U	Σ	F	U	Σ
Odprawa emerytalna lub rentowa	232	36	268	208	76	284	370	22	392
Odprawy / odszkodowania z tytułu zwolnień	0	0	0	0	0	0	98	11	109
RAZEM	232	36	268	208	76	284	468	33	501

3.7 BENEFITY POZAPŁACOWE

[GRI 401-2] [GRI 403-6]

Benefity pozapłacowe to dodatkowe świadczenia oferowane przez pracodawcę, a które mają na celu zwiększyć zaangażowanie i lojalność pracowników. W ZRE Katowice występują następujące:

1. Grupowe ubezpieczenie zdrowotne

Każdy z pracowników ma możliwość przystąpienia do grupowego ubezpieczenia zdrowotnego z możliwością włączenia członków swojej najbliższej rodziny.

Tabela 21. Udział w ubezpieczeniu grupowym

Ubezpieczenie grupowe	2022	2023	2024
Liczba pracowników ubezpieczonych	1017	959	900
Udział % w zatrudnieniu ogółem	72,9	69,8	68,5

2. Praca zdalna

Koncepcja pracy zdalnej w Polsce rozpowszechniła się głównie w wyniku pandemii COVID-19. Wcześniej była spotykana dość rzadko i nie miała prawie żadnego odniesienia w przepisach prawnych. Od kwietnia 2023 w Spółce obowiązuje Regulamin Pracy Zdalnej (który zastąpił wcześniej istniejący Regulamin Stosowania Telepracy). Opcja pracy zdalnej jest chętnie wykorzystywaną formą wykonywania obowiązków służbowych. Z analizy danych wynika tendencja wzrostowa.

Tabela 22. Pracownicy wykonujący pracę zdalnie

Pracownicy i dni pracy zdalnej	2022	2023	2024
Liczba pracowników korzystających z opcji pracy zdalnej	83	30	77
<i>w tym kobiety</i>	41	20	46
Liczba dni pracy zdalnej	587	194	665
<i>w tym praca kobiet</i>	308	139	370

3. Ruchomy czas pracy

Zgodnie z obowiązującym w Spółce Regulaminem Pracy (załącznik nr 3 Regulaminu) pracownicy wynagradzani godzinowo mają sztywny czas pracy, tj. pracują od 6.00 do 14.00 lub od 7.00 do 15.00 (w zależności od lokalizacji).

Natomiast pracownicy wynagradzani miesięcznie mają ruchomy czas pracy, co oznacza, że mogą rozpocząć pracę w różnych godzinach w określonym przedziale czasowym (z marginesem 60 minut). Niemniej istnieje możliwość ustalenia indywidualnego systemu czasu pracy wraz ze zmianą marginesu.

Dzięki takiemu rozwiązaniu pracownicy mogą dostosować godzinę rozpoczęcia pracy do swoich potrzeb, co ułatwia godzenie obowiązków zawodowych z osobistymi (work-life balance), jak również zmniejsza poziom stresu związanego z dojazdem do pracy w godzinach szczytu na ściśle określoną godzinę. Zgodnie z obserwacją – pracownicy mający większą elastyczność w zakresie ustalania harmonogramu pracy zazwyczaj są bardziej produktywni i zaangażowani.

We wrześniu 2024, w odpowiedzi na utrudnienia komunikacyjne spowodowane modernizacją 6 wiaduktów kolejowych w Katowicach, Zarząd podjął decyzję o możliwości rozpoczęcia pracy już o 6.30, tak by ułatwić pracownikom dojazd do miejsca pracy i wcześniejszy powrót. Obserwując przedłużającą się trudną sytuację komunikacyjną również w miastach ościennych, Spółka zdecydowała się utrzymać zmodyfikowany czas pracy na kolejny rok jako rozwiązanie korzystne dla pracowników. Działanie to wpisuje się w strategię odpowiedzialności społecznej, uwzględniającą dobrostan zespołu oraz lokalne uwarunkowania infrastrukturalne.

4. Dofinansowanie do wypoczynku dzieci i młodzieży

Dofinansowanie do wypoczynku dzieci i młodzieży poprzez dopłaty do kolonii i obozów letnich, zimowisk, półkolonii, zielonych szkół czy wypoczynku zdrowotnego.

Tabela 23. Wypoczynek dzieci i młodzieży

Wypoczynek dzieci i młodzieży	2022	2023	2024
Liczba pracowników/dzieci	na 4 pracowników dofinansowanie dla 5 dzieci	na 64 pracowników dofinansowanie dla 85 dzieci	na 89 pracowników dofinansowanie dla 113 dzieci

5. Dofinansowanie do wypoczynku pracowników tzw. „wczasy pod gruszą”

Tabela 24. Wypoczynek pracowników

„Wczasy pod gruszą”	2022	2023	2024
Liczba kart turystycznych/pracowników	-	338	371

6. Dofinansowanie do wypoczynku po pracy:

Spółka oferuje dofinansowanie do wypoczynku po pracy obejmujące wycieczki, bilety do kina oraz kwartalne dofinansowanie do kart sportowych, z których mogą korzystać także osoby towarzyszące.

Tabela 25. Wykorzystanie dofinansowania do wycieczek i sportu/rekreacji

Dofinansowanie do wycieczek i rekreacji/sportu	2022	2023	2024
Wycieczki	39 pracowników - łącznie z rodzinami 111 uczestników	78 pracowników - łącznie z rodzinami 219 uczestników	67 pracowników - łącznie z rodzinami 257 uczestników
Karty sportowe - pracownicy	151	174	237
Karty sportowe – osoby towarzyszące	28	45	119

7. Zapomogi

Spółka stara się udzielać wsparcia i pomocy materialnej pracownikom oraz ich rodzinom znajdującym się w trudnej sytuacji życiowej wywołanej przez nieszczęśliwe zdarzenia (uszkodzenie lub zniszczenie mienia przez pożar, zalanie, wybuch gazu itp.). Podobnie gdy wystąpi nagła lub długotrwała choroba, śmierć pracownika lub członka jego rodziny, ZRE Katowice dokłada wszelkich starań, aby pomóc. W takich sytuacjach podjętym działaniom przyświeca cel niesienia pomocy członkom załogi i ich bliskim.

Tabela 26. Wypłacone zapomogi

Zapomogi	2022	2023	2024
Liczba wypłaconych zapomóg	3	7	14

8. Bony świąteczne

Biorąc pod uwagę sugestie skierowane do Spółki – jako pracodawcy – w badaniu satysfakcji pracownika związane z oczekiwaną przez nich formą benefitów pozapłacowych, od 2022 roku pracownicy otrzymują świąteczne bony podarunkowe.

Tabela 27. Przekazane bony podarunkowe

Bony podarunkowe/świąteczne	2022	2023	2024
Liczba pracowników, którzy otrzymali bony	1250	1350	1295

9. Samochody służbowe

Spółka posiada w swojej flocie samochody własne, jak również wynajmowane (ok. 100 samochodów w roku – w zależności od bieżących potrzeb przy realizacji zleceń dla klientów). Część z nich udostępniania jest również za stałą opłatą (wg zapisów Polityki flotowej pkt 1.3.2) do celów prywatnych. Są również wydzielone tzw. samochody dyspozycyjne (zgodnie z Regulaminem udostępniania samochodów dyspozycyjnych z października 2023).

Tabela 28. Samochody służbowe

Samochody służbowe	2022	2023	2024
Liczba samochodów własnych	83	83	83
Liczba pracowników korzystających z samochodów służbowych dla celów prywatnych	24	24	26

Wykorzystywanie samochodu służbowego do celów prywatnych przynosi wiele profitów pracownikom:

- oszczędność kosztów związanych z zakupem, utrzymaniem i ubezpieczeniem własnego pojazdu,
- zwiększenie komfortu codziennego życia poprzez łatwiejsze i szybsze przemieszczanie się w celach zawodowych, jak i prywatnych,
- większe możliwości planowania swojego czasu poprawiający work-life balance.

10. Kasa Zapomogowo-Pożyczkowa (KZP)

Pracownicy mogą przystąpić do Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej, w której możliwe jest zaciągnięcie nieoprocentowanej pożyczki, nisko oprocentowanego kredytu (na okres do 6 miesięcy) czy otrzymanie zapomogi. KZP to także doskonała możliwość bezpiecznego oszczędzania pieniędzy.

Część benefitów pozapłacowych (powyższe punkty 4-7) wynika z zapisów Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFŚS), który (zgodnie z Ustawą o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych z dnia 4 marca 1994 r.) ZRE Katowice – z uwagi na wielkość zatrudnienia – ma obowiązek tworzenia. Celem tego funduszu jest:

- wspieranie różnych form działalności socjalnej na rzecz pracowników i ich rodzin, co ma niwelować różnice płacowe i społeczne poprzez korzystanie z zorganizowanych form wypoczynku dla dzieci,
- wyrównanie szans w dostępie do wydarzeń kulturalno-społecznych
- promowanie zdrowego stylu życia poprzez dostęp do obiektów i zajęć sportowych.

Ostatnia aktualizacja Regulaminu ZFŚS miała miejsce w czerwcu 2025.

3.8 ROZWÓJ ZAWODOWY PRACOWNIKÓW

[GRI 401-2] [GRI 404-1]

ZRE Katowice jest w stanie osiągać cele biznesowe dzięki swoim pracownikom – ich ciągły rozwój kompetencji umożliwia realizowanie z sukcesem nie tylko kolejnych kontraktów, ale także poszczególnych założeń dotyczących zrównoważonego rozwoju.

Tabela 29. Szkolenia pracowników

Szkolenia	2022	2023	2024
liczba przeszkolonych pracowników	1 241	1 177	576
w tym kobiety	92	65	32
liczba godzin szkoleniowych na pracownika	10,2	9,1	5

Od 2013 roku pracownicy umysłowi poddawani są rocznej ocenie pracy przez bezpośrednich przełożonych w celu podsumowania efektów pracy i zaplanowania kolejnych działań. Pomaga to Spółce i kadry zarządzającej ocenić dotychczasową ścieżkę kariery, w tym zmodyfikować ją w zakresie przyszłego wynagrodzenia, awansów czy szkoleń. Poprawia również komunikację między pracownikami a ich przełożonymi, co prowadzi do lepszego zrozumienia potrzeb i oczekiwań obu stron.

[GRI 404-3]
Tabela 30. Oceny pracownicze

Oceny pracownicze	2022	2023	2024
Ocena roczna	179	199	186
Ocena kadry menedżerskiej	106	117	114
Razem	285	316	300

W 2022 oceniono 20,4% zatrudnionych, w 2023 – 23,0%, a w 2024 – 22,8%.

Spółka, począwszy od 2021 roku, przeprowadza wśród pracowników umysłowych coroczne badanie satysfakcji. Dzięki niemu Zarząd ZRE Katowice i kadra menadżerska poznają potrzeby i oczekiwania załogi, co przekłada się na lepsze podejmowanie decyzji dotyczących zmian organizacyjnych czy personalnych. Badania są cennym źródłem informacji, które pozwalają zidentyfikować problemy wpływające na rotację pracowników. Dla ankietowanych jest to okazja do wskazania obszarów, które w ich mniemaniu wymagają poprawy.

W 2024 roku Spółka przeprowadziła pierwsze badanie satysfakcji wśród pracowników fizycznych. Wzięło w nim udział tylko 5% zaproszonych, jednak planowane są działania, które przyczynią się do ich większego zaangażowania w następnych latach.

Tabela 31. Badanie satysfakcji pracownika

Oceny pracownicze	2022	2023	2024		
	U	U	U	F	Σ
Liczba pracowników zaproszonych do badania	426	417	411	906	1 317
Liczba odpowiedzi	159	132	174	45	219
% udział w badaniu	37%	32%	42%	5%	17%
Poziom satysfakcji (w skali 1-5)	3,57	3,65	3,59	3,31	3,53

3.9 BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Podejmowane działania przez Zarząd Spółki i kierowników wydziałów oraz Wydział BHP skierowane są na poprawę bezpieczeństwa pracy. Stosowane lub zmieniane środki techniczne i organizacyjne poprawiają sytuację pojedynczych pracowników oraz całych brygad na poszczególnych zespołach remontowych – w miejscach realizacji zleceń oraz w warsztatach ZRE Katowice. Prowadzone obligatoryjne szkolenia zwiększają świadomość pracowników, ale nie eliminują wypadków przy pracy. Spółka podejmuje działania prewencyjne zmierzające do właściwej organizacji pracy i stałego nadzoru pracowników dozoru oraz natychmiastowego eliminowania zagrożeń wypadkowych.

W ZRE Katowice funkcjonuje Społeczny Inspektor Pracy – główny oraz pięciu w różnych lokalizacjach, gdzie prowadzona jest działalność.

3.9.1 WYPADKI PRZY PRACY

W roku 2024 wydarzyło się 10 wypadków przy pracy, które zakwalifikowano jako wypadki lekkie powodujące czasową niezdolność do pracy. Ponadto miały miejsce dwa zdarzenia zakwalifikowane jako potencjalnie wypadkowe.

[GRI 403-2]

Tabela 32. Wypadki przy pracy

Wypadki przy pracy – wg stanowisk	2022	2023	2024
Monter armatury	3	2	-
Monter remontu kotłów	3	-	4
Monter remontu turbin	2	4	4
Spawacz	2	1	-
Specjalista ds. jakości	-	-	1
Narzędziowiec produkcji	-	-	1
Kontroler jakości	1	-	-
RAZEM	11	7	10
Dni niezdolności do pracy w związku z wypadkiem przy pracy	1 341	599	888

Tabela 33. Wskaźniki dot. wypadków i choroby zawodowe

Wskaźniki	2022	2023	2024
Wskaźnik częstości *	8	5	8
Wskaźnik ciężkości **	122	85	89
Choroby zawodowe (os.)	4	5	1

* Częstość wypadków przy pracy – liczba wypadków/liczby pracujących*1 000

** Ciężkość wypadków przy pracy – liczba dni niezdolności do pracy spowodowana wypadkami przy pracy/liczby wypadków przy pracy

3.9.2 ODZIEŻ OCHRONNA

ZRE Katowice zapewnia swoim pracownikom odpowiednią odzież roboczą – ochronną, która spełnia wszelkie wymogi bezpieczeństwa pracy. Jej zadaniem jest ochrona przed urazami fizycznymi, substancjami niebezpiecznymi czy ekstremalnymi warunkami pracy (odzież termiczna). Zapewnia również dobrą widoczność pracownika w miejscu realizacji zadań, co zmniejsza ryzyko wypadków.

Tabela 34. Odzież ochronna wydana pracownikom

Odzież robocza i ochronna (szt.)	2022	2023	2024
ubranie drelchowe	1 160	1 138	900
ubranie spawalnicze	98	100	105
koszula flanelowa	1 931	1 914	1 399
buty ochronne	1 028	956	801
buty spawalnicze	106	106	78
półbuty	88	54	76
hełm	298	297	420
kurtka ocieplana	178	502	448
nauszniki przeciwhałasowe	250	256	265
rękawice	58 841	65 576	37 801

3.9.3 SZKOLENIA BHP

Zgodnie z obowiązującym w Spółce Regulaminem Pracy prowadzone są szkolenia w zakresie ogólnych zasad BHP oraz zasad dotyczących ochrony zdrowia i bezpieczeństwa na stanowisku pracy.

[GRI 403-5]

Tabela 35. Szkolenia BHP

Szkolenia BHP	2022	2023	2024
Przeprowadzone szkolenia	123	140	103
Przeszkoleni pracownicy	1 011	1 229	725

Dzięki szkoleniom BHP pracownicy lepiej rozumieją potencjalne zagrożenia w ich środowisku pracy, uczą się bezpiecznie wykonywać swoje obowiązki oraz stosować środki ochrony osobistej. Szkolenia przyczyniają się do budowania kultury bezpieczeństwa, gdzie wszyscy czują się odpowiedzialni za swoje i innych bezpieczeństwo.

3.9.4 BADANIA LEKARSKIE

Obowiązkiem Spółki jako pracodawcy (wynikającym z art. 229 Kodeksu Pracy) jest zlecenie badań lekarskich w celu ustalenia zdolności do wykonywania określonej pracy. Zgodnie z obowiązującym Regulaminem Pracy, ZRE Katowice na własny koszt kieruje pracownika przed dopuszczeniem go do pracy na badania:

- wstępne, którym podlegają wszyscy kandydaci do pracy, pracownicy przenoszeni na inne stanowisko, w którym występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub uciążliwe warunki pracy w stopniu wyższym niż na dotychczasowym,
- okresowe, którym podlegają wszyscy pracownicy – w terminach określonych przez lekarza medycyny pracy,
- kontrolne, którym podlegają pracownicy po chorobie trwającej ponad 30 dni.

Regularne badania lekarskie są kluczowe dla monitorowania stanu zdrowia, a także zapewniają bezpieczne i zdrowe warunki pracy. Dzięki terminowym badaniom zwiększa się bezpieczeństwo pracowników – pomagają wykrywać wczesne objawy chorób zawodowych lub schorzeń mogących wpływać na ich zdrowie.

Tabela 36. Badania lekarskie pracowników

Rodzaje badań	2022	2023	2024
Wstępne	238	202	162
Okresowe	950	768	814
Kontrolne	90	82	100
RAZEM	1278	1052	1076

3.10 WSPÓŁPRACOWNICY

[GRI 2-8]

Oprócz pracowników zatrudnionych na umowę o pracę ZRE Katowice współpracuje również z osobami wykonującymi zadania na podstawie umów cywilnoprawnych (umów zlecenie / umów o dzieło), jak również z osobami prowadzącymi działalność w formie indywidualnej / jednoosobowej działalności gospodarczej.

Tabela 37. Osoby współpracujące

Rodzaje badań	2022	2023	2024
umowy cywilnoprawne	95	120	107
indywidualna działalność gospodarcza	709	656	634
RAZEM	894	776	741

4. ŚRODOWISKO

Ambicją Spółki jest działalność w duchu zrównoważonego rozwoju. Istotnym elementem takiego podejścia jest nieustanna optymalizacja własnych procesów, które przyczyniają się do zmniejszenia negatywnego wpływu na środowisko naturalne. Systematyczne badania stopnia zużycia energii w podziale na poszczególne nośniki wraz z monitorowaniem jakości i ilości generowanych odpadów, umożliwia ZRE Katowice lepsze zrozumienie swojego wpływu na środowisko naturalne i dobór odpowiednich narzędzi do ich redukcji.

4.1 ZUŻYCIE ENERGII ELEKTRYCZNEJ

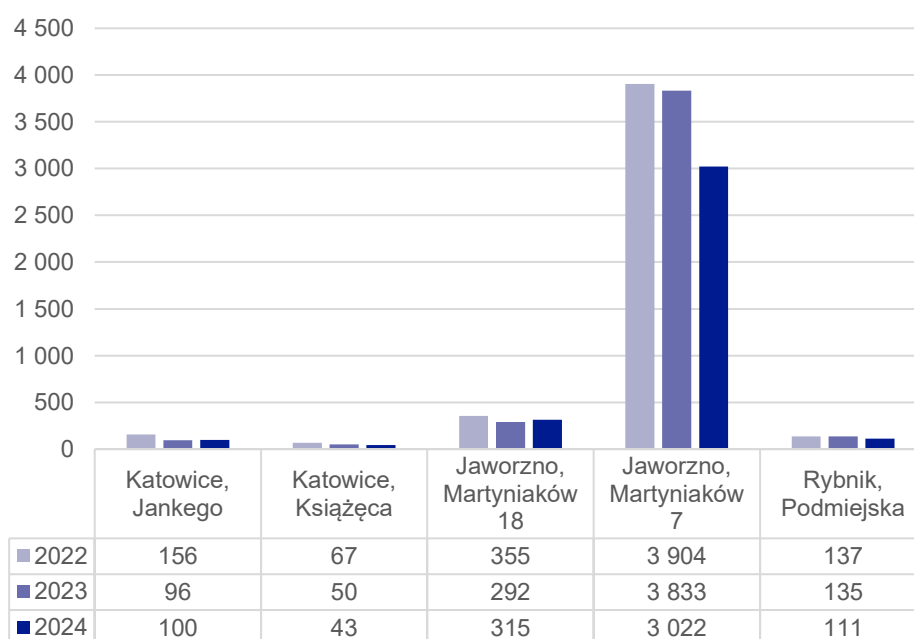
[GRI 302-1]

W Spółce jako media energetyczne wykorzystywane są następujące nośniki energii:

- energia elektryczna,
- energia cieplna (sieciowa, gaz ziemny, gaz propan butan),
- olej napędowy i benzyna bezołowiowa, gaz ciekły LPG.

W siedzibie w Katowicach oraz oddziałach energia elektryczna wykorzystywana jest głównie do zasilania instalacji oświetlenia wewnętrznego i zewnętrznego oraz do utrzymania infrastruktury obiektów, a w Jaworznie przy ul. Martyniaków 7 i 18 głównie do procesów produkcyjnych.

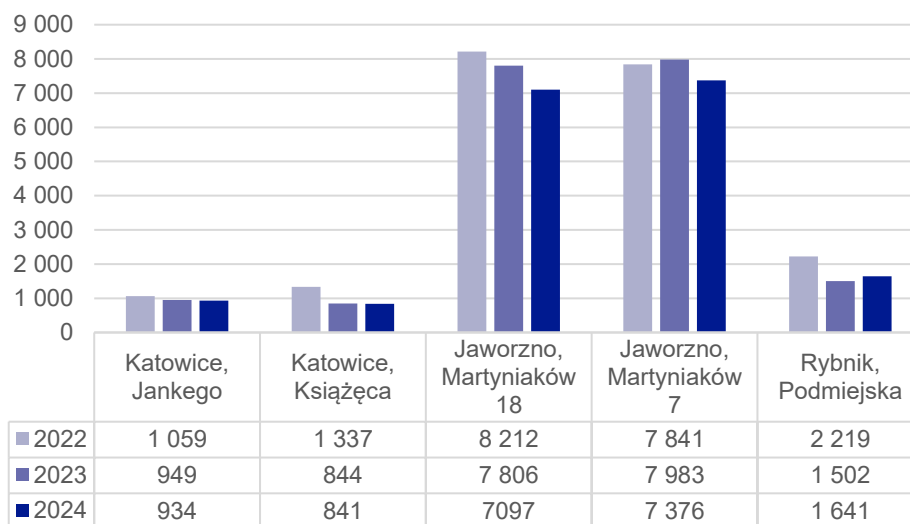
Wykres 6. Zużyta energia elektryczna wg lokalizacji



4.2 ZUŻYCIE ENERGII CIEPLNEJ

Energia ciepła wykorzystywana jest przede wszystkim do ogrzewania obiektów w sezonie grzewczym (od października do kwietnia) oraz podgrzewania ciepłej wody użytkowej do celów socjalnych. Strukturę zużycia energii cieplnej stanowi ciepło sieciowe, gaz do kotłów dostarczany w celach wytworzenia energii cieplnej oraz propan-butan.

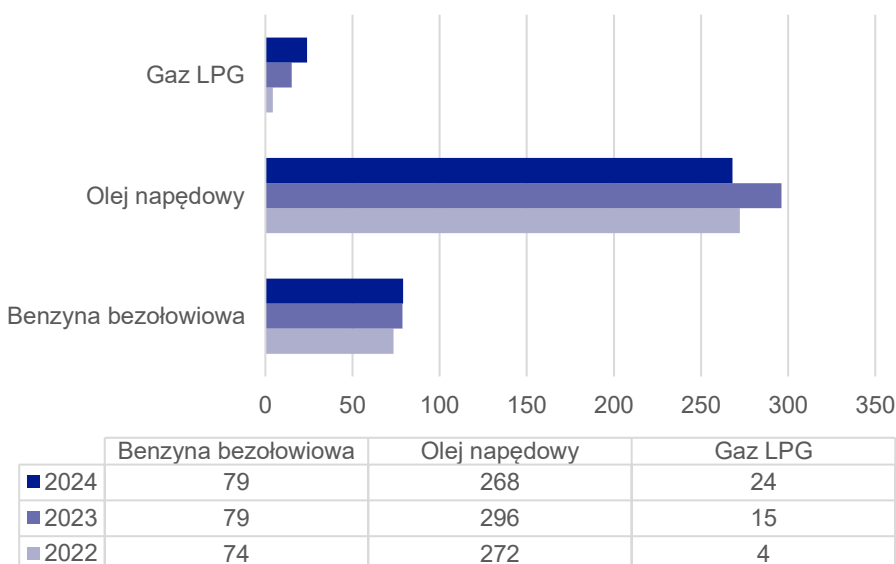
Wykres 7. Zużyta energia cieplna wg lokalizacji



4.3 ZUŻYCIE PALIW TRANSPORTOWYCH

Olej napędowy i benzyna bezołowiowa wykorzystywane są jako paliwo do samochodów osobowych i dostawczych w operacjach transportowych.

Wykres 8. Paliwa transportowe wyrażone w tonach zużyte

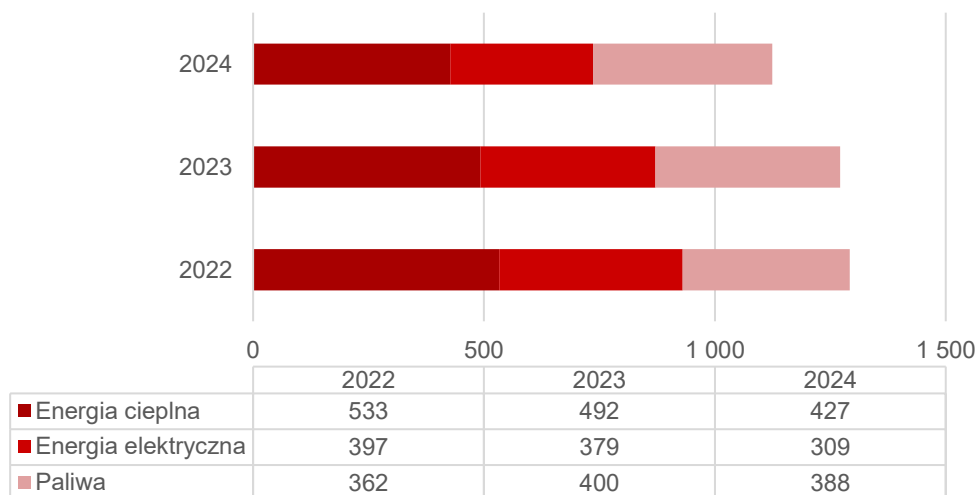


4.4 ZUŻYCIE ENERGII FINALNEJ

Zużycie energii finalnej w Spółce przedstawiono w postaci TOE.

TOE – tona oleju ekwiwalentnego – energetyczny równoważnik jednej metrycznej tony ropy naftowej o wartości opałowej 10 000 kcal/kg. Międzynarodowa Agencja Energetyczna i Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju definiuje 1 TOE jako wartość 41,868 GJ lub 11,630 MWh. Pozwala ona odnieść różne rodzaje energii do wspólnej uniwersalnej jednostki TOE, a dzięki temu możliwa jest analiza zużycia energii różnych typów przedsięwzięć energochłonnych. Dzięki temu Spółka może lepiej zarządzać swoimi emisjami i podejmować decyzje dotyczące zrównoważonego rozwoju.

Wykres 9. Struktura zużycia energii wyrażona w TOE



4.5 PRZEKAZANE ODPADY

[GRI 306-1]

Zgodnie z Ustawą o odpadach z dnia 14 grudnia 2012 Spółka zobowiązana jest do raportowania ilości wytwarzanych odpadów, w tym niebezpiecznych. Ich monitorowanie pozwala na lepsze zarządzanie procesami operacyjnymi, zwłaszcza produkcyjnymi oraz na skuteczniejsze ograniczenie ich powstawania. Dzięki temu Spółka może efektywniej chronić środowisko, zdrowie ludzi i wspierać zrównoważony rozwój.

Tabela 38. Ilość przekazanych odpadów (Mg)

Rodzaj odpadów	2022	2023	2024
Niebezpieczne	54,96	54,13	31,33
Pozostałe	1 800,62	2 089,95	1 601,80
RAZEM	1 855,58	2 144,08	1 633,13

4.6 ŚLAD WĘGLOWY – EMISJA CO₂ (GHG)

[GRI 305-1] [GRI 305-2]

Perspektywa globalnych zmian klimatycznych oraz wdrożenie przez Unię Europejską strategii Europejskiego Zielonego Ładu, oznaczającego stopniową rezygnację z emisji gazów cieplarnianych, w tym przede wszystkim CO₂, obliguje ZRE Katowice do przygotowania działań umożliwiających osiągnięcie zero emisyjności do 2050 roku.

W związku z powyższym Spółka prowadzi coroczną inwentaryzację emisji GHG, zapewniającą przejrzystość, spójność oraz wiarygodność zarządzania środowiskowego. Pozwala również określić możliwości ograniczenia emisji gazów cieplarnianych oraz jest motywacją do dalszych działań na rzecz klimatu.

ZRE Katowice określa emisje GHG za pomocą metody obliczeniowej, mnożąc dane zebrane dla każdego źródła przez udokumentowane współczynniki emisji, wyznaczone specjalnie dla przedsiębiorstw i akceptowanych przez polskie prawo. Spółka stosuje podejście scentralizowane, które polega na agregacji danych w każdym obiekcie i ilościowe określenie emisji gazów cieplarnianych na poziomie całego przedsiębiorstwa.

Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych pochodzące z posiadanych źródeł:

- emisja z własnych źródeł energetycznego spalania (kotłownie),
- emisja z silników spalinowych.

Tabela 39. Emisja CO₂ w Mg - zakres 1

Obszar	2022	2023	2024
Źródła wytwórcze	387,40	290,03	173,16
Transport	1 106,32	1 230,27	1 080,75
Klimatyzacja	-	10,59	2,00
RAZEM	1 493,72	1 530,89	1 255,90

Pośrednie emisje gazów cieplarnianych spowodowane zużyciem energii elektrycznej i ciepła kontraktowanej na zewnątrz: emisja związana z konsumpcją energii elektrycznej i ciepła w obiektach należących do ZRE Katowice.

Tabela 40. Emisja CO₂ w Mg - zakres 2

Obszar	2022	2023	2024
Energia elektryczna	3 346,53	2 906,83	2 144,00
Ciepło	112,84	99,23	1 547,60
RAZEM	3 459,37	3 005,06	3 691,60

5. BEZPIECZEŃSTWO I OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH

[GRI 418]

5.1 BEZPIECZEŃSTWO INFORMACJI

Jednym z ważniejszych elementów w prowadzeniu działalności jest bezpieczeństwo informacji stanowiących o przewadze konkurencyjnej oraz danych osobowych. Zastosowane środki zapewniają bezpieczeństwo zarówno cyfrowe, jak i fizyczny dostęp do danych.

W ZRE Katowice obowiązuje Instrukcja Zarządzania Systemami Informatycznymi (aktualizacja 2021), która zawiera procedury eksploatacji, zasady użytkowania systemu oraz rozwiązania techniczne, zastosowane w celu zapewnienia bezpieczeństwa danych, ze szczególnym uwzględnieniem danych osobowych. Powyższy dokument reguluje zasady:

- nadawania uprawnień do przetwarzania danych osobowych, ich rejestrowania w systemach informatycznych oraz wskazanie osób odpowiedzialnych za realizację tych czynności,
- uwierzytelniania dostępu do systemów dla użytkowników,
- rozpoczynania, zawieszenia i zakończenia pracy,
- tworzenia kopii zapasowych ze wskazaniem miejsca i okresu,
- zabezpieczenia systemów informatycznych przed zagrożeniami pochodzącymi z sieci publicznej,
- komunikacji w sieciach komputerowych,
- wykonania przeglądów i konserwacji systemów oraz nośników służących do przetwarzania danych osobowych.

W zakresie fizycznego dostępu do danych w Spółce:

- działa monitoring wizyjny,
- dostęp do strefy biurowej możliwy jest wyłącznie za pomocą indywidualnych kart,
- wszystkie pomieszczenia są zamykane,
- osoby spoza ZRE Katowice muszą posiadać stosowną uprawniającą do wejścia.

W 2024 roku uruchomiono specjalną skrzynkę mailową do zgłaszania incydentów bezpieczeństwa, a w 2025 wdrożono dwuetapową weryfikację tożsamości przy logowaniu do systemów spoza lokalizacji służbowych.

5.2 BEZPIECZEŃSTWO DANYCH OSOBOWYCH

Na podstawie Ustawy o ochronie danych osobowych z 10 maja 2018 r. powołano Inspektora Ochrony Danych Osobowych (dalej jako IOD), który poza zadaniami realizowanymi na podstawie Ogólnego rozporządzenia o ochronie danych (dalej jako RODO), doradza w zakresie wdrażania zabezpieczeń technicznych

i organizacyjnych, bezpiecznego przetwarzania danych, aktualizacji procedur, prowadzenia rejestrów, opiniowania umów oraz przygotowywania materiałów informacyjnych dotyczących ochrony danych osobowych. Na stronie internetowej ZRE Katowice zostały udostępnione dane do bezpośredniego kontaktu z wyznaczonym IDO. W raportowanym okresie nie zgłoszono żadnych incydentów związanych z bezpieczeństwem danych osobowych.

Tabela 41. Statystyka dot. ochrony danych osobowych

Ochrona danych osobowych	2022	2023	2024
Incydenty dot. ochrony danych osobowych	3	4	0

Aby zapewnić właściwą ochronę danych osobowych zostały opracowane i wdrożone odpowiednie środki organizacyjne w postaci m.in. dokumentacji dotyczącej ochrony danych osobowych, a wszyscy pracownicy zostali z nią zapoznani. W 2021 roku przeszkolono 499 osób, a obecnie szkoleni są na bieżąco wszyscy nowi pracownicy w ramach procedury zatrudnienia.

Tabela 42. Liczba przeszkolonych osób nowozatrudnionych z zakresu ochrony danych osobowych

Szkolenie RODO	2022	2023	2024
Osoby przeszkolone	197	158	137

Materiały szkoleniowe zawierające zarówno podstawową wiedzę, jak i praktyczne wskazówki pomocne w codziennej pracy z danymi, regularnie aktualizuje się w dostępnych systemach teleinformatycznych.

Tabela 43. Indeks treści GRI

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Strona w Raporcie
Istotne zagadnienia		
GRI 2-1	Dane organizacyjne	5-9
GRI 2-2	Podmioty objęte raportowaniem zrównoważonego rozwoju w organizacji	10
GRI 2-3	Okres sprawozdawczy, częstotliwość raportowania i dane kontaktowe	1
GRI 2-4	Zmiany w raportowanych informacjach	1
GRI 2-5	Zewnętrzne poświadczenie	1
GRI 2-6	Działalność, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	9, 10, 17-24
GRI 2-7	Pracownicy	28-31
GRI 2-8	Osoby świadczące pracę na rzecz organizacji, które nie są jej pracownikami	44
GRI 2-9	Skład i struktura najwyższego organu zarządzającego	8-9
GRI 2-10	Powolywanie i wybór najwyższego organu zarządczego	8-9
GRI 2-11	Przewodniczący najwyższego organu zarządzającego	8-9
GRI 2-12	Rola najwyższego organu zarządczego w nadzorowaniu zarządzania wpływami	8-9
GRI 2-13	Przekazanie odpowiedzialności za zarządzanie wpływami	8-9
GRI 2-14	Rola najwyższego organu zarządczego w raportowaniu kwestii zrównoważonego rozwoju	8-9
GRI 2-16	Informowanie o istotnych kwestiach	10-11, 26-27
GRI 2-22	Oświadczenie o strategii zrównoważonego rozwoju	4
GRI 2-23	Zobowiązania ujęte w politykach	4, 26-27
GRI 2-24	Realizowanie zobowiązań ujętych w politykach	4
GRI 2-29	Podejście do angażowania interesariuszy	11
GRI 2-30	Układy zbiorowe pracy	32-33
GRI 3-3	Zarządzanie tematami istotnymi	26-27
GRI 201-1	Bezpośrednia wartość wytworzona i podzielona	25
Pracownicy - zatrudnienie, wynagrodzenia i benefity, BHP, edukacja i szkolenia, różnorodność i równość szans		
GRI 201-3	Pokrycie zobowiązań emerytalnych	36

GRI 202-1	Wysokość wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w stosunku do płacy minimalnej	36
GRI 401-1	Łączna liczba nowozatrudnionych pracowników, odejść oraz wskaźnik fluktuacji pracowników	31-32
GRI 401-2	Świadczenia dodatkowe (benefity) zapewniane pracownikom pełnoetatowym	37-41
GRI 401-3	Urlopy rodzicielskie	35
GRI 403-2	Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i opis procedur w przypadku wystąpienia incydentów/wypadków	42
GRI 403-5	Szkolenia dla pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	43
GRI 403-6	Programy promocji zdrowia dla pracowników	37-40
GRI 404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na pracownika według struktury zatrudnienia i płci	40-41
GRI 404-3	Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej, według płci i kategorii zatrudnienia	41
GRI 405-1	Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie pracowników według płci, wieku oraz innych wskaźników	28-31
GRI 405-2	Stosunek podstawowego wynagrodzenia i wynagrodzenia dodatkowego kobiet do mężczyzn według kategorii pracowników	28-31,36
GRI 413-1	Działania dla lokalnych społeczności	12-14
Prywatność klientów		
GRI 418	Całkowita liczba uzasadnionych skarg dotyczących naruszenia prywatności	49
Przeciwdziałanie korupcji		
GRI 205-2	Komunikacja i szkolenia poświęcone politykom i procedurom antykorupcyjnym	10-11
GRI 205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i działania podjęte w odpowiedzi na nie	10-11
Środowisko - emisje, energia, odpady		
GRI 302-1	Zużycie energii w organizacji	45-47
GRI 305-1	Łączne bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych według wagi	48
GRI 305-2	Łączne pośrednie emisje gazów cieplarnianych według wagi	48
GRI 306-1	Wytwarzanie odpadów i znaczące skutki związane z odpadami	47

