



Warszawa, dnia 9 lutego 2015 r.

Minister Skarbu Państwa

BM.0730.30.2015

**Pan
Radosław Sikorski
Marszałek Sejmu**

Szanowny Panie Marszałku.

W odpowiedzi na interpelację nr 30346 z dnia 15 stycznia 2015r. Pana Posła Grzegorza Tobiszewskiego w sprawie *Polskiej Spółki Gazownictwa sp. z o.o.* informuję, co następuje.

Minister Skarbu Państwa wykonuje nadzór właścicielski nad spółkami z udziałem Skarbu Państwa, zgodnie z obowiązującymi w tej materii przepisami prawa, w oparciu o ściśle określone kryteria formalne i merytoryczne, a także z poszanowaniem krajowych oraz międzynarodowych standardów, kodeksów dobrych praktyk i zasad ładu korporacyjnego, odnoszących się do spółek kapitałowych, w tym także z udziałem Skarbu Państwa, których akcje są przedmiotem obrotu na rynku regulowanym. Na podstawie ustawy z dnia 8 sierpnia 1996 r. *o zasadach wykonywania uprawnień przysługujących Skarbowi Państwa* (Dz.U.2012.1224 j.t.), Minister Skarbu Państwa m.in. wykonuje uprawnienia wynikające z praw majątkowych Skarbu Państwa w spółkach, w szczególności w zakresie praw z akcji i udziałów należących do Skarbu Państwa. Spółki te podlegają pod regulację kodeksu spółek handlowych, zgodnie, z którymi prowadzenie spraw spółki zastrzeżone zostało do kompetencji ich zarządów.

Polska Spółka Gazownictwa sp. z o.o. (PSG) jest podmiotem, w którym 100% udziałów posiada PGNiG S.A. Skarb Państwa nie jest współnikiem PSG. W procesie restrukturyzacji i konsolidacji spółek gazownictwa Ministerstwo Skarbu Państwa nie było i nadal nie jest stroną postępowania. Nieuzasadnione jest więc twierdzenie o zapewnieniach składanych przez kierownictwo Ministerstwa Skarbu Państwa, iż po konsolidacji nie dojdzie do negatywnych procesów mających wpływ na funkcjonowanie systemu dystrybucyjnego oraz zatrudnienie w nowej spółce.

Odnosząc się do sytuacji finansowej w GK PGNiG, z opublikowanego raportu skonsolidowanego PGNiG S.A. wynika, że po III kw. 2014 roku GK PGNiG osiągnęła wynik netto wyższy niż w analogicznym okresie roku ubiegłego. Na wzrost ten wpływ miał przede wszystkim wyższy wolumen sprzedanej ropy naftowej oraz korzystne czynniki makroekonomiczne. Wynik operacyjny segmentu dystrybucji za III kw. 2014 roku zwiększył się o 15% wobec analogicznego okresu roku poprzedniego.

Z informacji przekazanych przez Zarząd PGNiG wynika, że wszystkie spółki GK PGNiG zobowiązane są do ciągłego poszukiwania i wdrażania działań proefektywnościowych. PSG realizuje inicjatywę dotyczącą *Poprawy efektywności segmentu dystrybucji paliw gazowych*, gdzie wdrażane jest łącznie 11 strumieni obejmujących cały obszar funkcjonowania tej Spółki.

Podstawowym celem konsolidacji sześciu Spółek Gazownictwa było podniesienie efektywności operacyjnej i kosztowej segmentu dystrybucji gazu. W latach ubiegłych spółki dystrybucyjne notowały corocznie lukę przychodu regulowanego, która w roku 2013 dla PSG ukształtowała się na poziomie ponad 200 mln zł. Przyczyną występowania luki przychodu regulowanego był fakt, iż w procesie kalkulacji taryf dystrybucyjnych Prezes Urzędu Regulacji Energetyki (URE) nie uznawał całości kosztów ponoszonych przez obszar dystrybucji gazu GK PGNiG jako kosztów uzasadnionych dla celów taryfowych. Zgodnie ze stanowiskiem URE, redukcja luki przychodu regulowanego była możliwa głównie poprzez poprawę efektywności operacyjnej i kosztowej obszaru dystrybucji gazu. Brak

uznania przez Prezesa URE całości kosztów skutkowało niższymi wynikami finansowymi w stosunku do tzw. „wyników modelowych”, które są możliwe do uzyskania przez obszar dystrybucji w przypadku pokrycia taryfami całości kosztów prowadzonej działalności dystrybucyjnej.

Proces konsolidacji obszaru dystrybucji gazu w GK PGNiG oraz przewidywane zmiany w otoczeniu rynkowym i regulacyjnym sektora gazowego, które mogą wpłynąć na pozycję konkurencyjną GK spowodowały opracowanie przez PGNiG Programu Poprawy Efektywności (PPE).

Realizacja PPE ukierunkowana jest na eliminację nieefektywnych operacji w ramach GK PGNiG, obejmujących m.in. nieoptymalne struktury organizacyjne i procesy biznesowe, nadmiarowe zasoby, czy też niejednolite narzędzia i infrastrukturę IT. Podstawowym celem realizacji PPE jest wzrost efektywności kosztowej i inwestycyjnej GK PGNiG. Zidentyfikowane efekty optymalizacyjne realizowane będą praktycznie we wszystkich obszarach działalności GK PGNiG. PSG realizuje PPE dla segmentu dystrybucji paliw gazowych, obejmujący cały obszar funkcjonowania Spółki.

Celem zapewnienia pracownikom jednakowych warunków pracy i płacy, Zarząd Spółki we współpracy z Organizacjami Związkowymi wspólnie wypracował nowy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (ZUZP) zachowujący poziom świadczeń pracowniczych na średnim poziomie wynikającym z dotychczasowych układów. Regulacje dotyczące kosztów BHP, podobnie jak w przypadku ZUZP, zostały wypracowane wspólnie z Organizacjami Związkowymi. Należy podkreślić, iż koszty BHP zaplanowane na 2014 r. są wyższe od kosztów poniesionych w 2013r. Ponadto, w zakresie środków przeznaczonych na szkolenia BHP/SIP (Społeczna Inspekcja Pracy) potencjalne oszczędności mogą być generowane poprzez wykorzystanie synergii zakupowej na rynku szkoleń, tj. poprzez poprawę efektywności wydatkowania środków. Zapisy nowego ZUZP ujednoliciły wysokość odpisu na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych (ZFŚS) w skali całej Spółki na poziomie 65% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej na jednego pracownika, co zapewniło utrzymanie poziomu środków dedykowanych do odpisu na ZFŚS na dotychczasowym poziomie.

W 2014 r. został uruchomiony Program Dobrowolnych Odejść dla pracowników Spółki, z którego skorzystało 626 osób. Łącznie w 2014 r. zatrudnienie w Spółce na skutek PDO i innych czynników zmniejszy się o 850 osób. W dniu 30 października 2014 r. Zarząd Spółki i Organizacje Związkowe zawarły wspólnie wypracowany *Program racjonalizacji zatrudnienia oraz osłon finansowych dla pracowników PSG sp. z o.o. na lata 2015-2016*, który umożliwi pracodawcy rozpoczęcie zwolnień grupowych po 30 czerwca 2015 r. na zasadach przewidzianych w tym programie. Program nie przewiduje pisemnych gwarancji zatrudnienia dla pracowników Spółki. W Spółce obowiązują zasady rekrutacji wewnętrznej, które pozwalają w pełni wykorzystać potencjał zatrudnionych pracowników, jednocześnie dając im możliwość rozwoju zawodowego bądź wytyczenia dalszej ścieżki kariery. W przypadku konieczności pozyskania pracowników o deficytowych kompetencjach, przeprowadzana jest rekrutacja zewnętrzna. Podstawą naboru zewnętrznego są prowadzone rozmowy rekrutacyjne z kandydatami, testy wiedzy, umiejętności oraz kompetencji.

W Spółce został wprowadzony model zarządzania procesowego zakładający centralizację wybranych funkcji/procesów przy zaangażowaniu pracowników wybranych komórek organizacyjnych. Wprowadzenie powyższego modelu wynikało m.in. z rozproszenia terytorialnego wyspecjalizowanych pracowników Spółki i wysokich kosztów związanych z fizycznym przeniesieniem pracowników z ich dotychczasowej lokalizacji do siedziby Centrali Spółki. Ponadto, prowadzone są prace nad optymalizacją funkcjonowania jednostek terenowych zmierzające do transformacji i ujednolicenia struktur, a także bardziej efektywnego wykonywania zadań, do których prowadzenia Spółka jest zobligowana, jako operator systemu dystrybucyjnego o zasięgu ogólnokrajowym. Zarząd Spółki podkreśla, że w wyniku optymalizacji dotychczasowy poziom realizacji usług zostanie zachowany. Podstawowym założeniem dla podejmowanych działań ograniczających liczbę jednostek terenowych jest wykazanie, że brak danej jednostki nie spowoduje spadku poziomu świadczonych usług. Głównym motorem dla realizacji działań związanych z reorganizacją jednostek terenowych jest chęć poprawy efektywności ich funkcjonowania, co według przyjętych założeń będzie się odbywało przede wszystkim poprzez uporządkowanie i udoskonalenie realizowanych procesów oraz dobór

optymalnych struktur organizacyjnych z naciskiem na dostosowanie ich do nowego modelu funkcjonowania Spółki, przy zachowaniu wysokiej jakości i efektywności usług świadczonych dla odbiorców.

Odnośnie ekspertyz i opracowań firm doradczych Zarząd PGNiG S.A. poinformował, że większość działań podejmowanych w ramach prowadzonych w GK PGNiG projektów wymaga często przygotowania specyficznych analiz i wykorzystania międzynarodowego doświadczenia, jak również zastosowanie najlepszych praktyk i porównań do innych firm (benchmarków), do których spółki z GK nie posiadają dostępu lub nie są w stanie pozyskać ich samodzielnie. Zarząd PGNiG S.A. zaznacza, że część usług zamawianych w firmach zewnętrznych musi zostać im zlecona, gdyż firmy te posiadają niezbędne uprawnienia do wykonania pewnego rodzaju działań np. usługi audytu (*obowiązek jego przeprowadzania wynika z regulacji prawnych*), usługi rzeczoznawców majątkowych (*do wyceny aktywów*) czy usługi agencji ratingowych przy emisji obligacji, euroobligacji lub właściwe kompetencje, jak np. firmy specjalizujące się w badaniach rynku oraz w innowacyjnych projektach IT, w których kluczową rolę jest pozyskanie w krótkim czasie nowych kompetencji na rynku

Mam nadzieję, że powyższe wyjaśnienia będą satysfakcjonujące dla Pana Pośła.

Z upoważnienia
Ministra Skarbu Państwa
(podpisano elektronicznie)