

Raport

społecznej odpowiedzialności za rok 2017

Spis Treści

O nas	04	Nasi dostawcy	50
List Prezesa	06	Program Planet 21	52
Grupa Hotelowa Orbis	08	Współpraca międzysektorowa	55
Nasza strategia	16		
Wyróżnia nas oferta	24		
Program compliance	28	Zaangażowanie społeczne	56
Zarządzanie ryzykiem	31	Przeciwdziałanie marnotrawstwu jedzenia i powstawaniu odpadów	58
		Współpraca z lokalnymi społecznościami	62
Nasi pracownicy	36		
Uczciwe warunki rekrutacji i pracy	38	Ochrona środowiska	64
Polityka antydyskryminacyjna i wspieranie różnorodności	39	Nasze podejście	66
Karta Etyki i CSR	40	Minimalizacja zużycia energii	67
Rozwój pracowników	42	Ograniczenie zużycia wody	68
		Działania na rzecz środowiska	69
Nasi klienci	44		
Karta Zdrowej i Zrównoważonej Żywności	46	O raporcie	70
Lokalna produkcja żywności	47		
Plant for the Planet	48	Dane niefinansowe	76
Bio & Co	49		
Karta Dużej Rodziny	49	Tabela GRI	92
Hotel z sercem	49		

O nas



Hotel Sofitel, Warszawa.

LIST PREZESA

SZANOWNI PAŃSTWO,

Niniejszy raport jest drugim w historii Grupy Orbis podsumowaniem kluczowych społecznych i ekologicznych aspektów jej funkcjonowania. Opracowanie, przygotowane w oparciu o uznane międzynarodowe wytyczne raportowania Global Reporting Initiative (GRI G4), pozwala poszerzyć ogląd działalności biznesowej spółki o kwestie związane z odpowiedzialnością społeczną i środowiskową. Obejmuje on rok 2017, stanowiąc kontynuację naszego raportu za rok 2016, będącego pierwszym tego typu dokumentem w branży hotelarskiej w Polsce i w tej części Europy.

PLANET 21, NARZĘDZIE ODPOWIEDZIALNEGO HOTELARSTWA

Od dawna stawiamy sobie pytania o to, jak w praktyce uwzględnić zasady zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialności w ramach naszego modelu biznesowego, w tym w całym łańcuchu dostaw. Wypracowane przez nas odpowiedzi przyjęły formę strategii zrównoważonego rozwoju, Planet 21, pierwotnie obejmującej lata 2011-2015. Przyjęta niedawno, druga edycja dokumentu definiuje nasze ambicje i dostrzeżone wyzwania w tej sferze na lata 2016-2020. Wpisuje się jednocześnie w naszą rolę lidera sektora, pragnącego nie tylko wyznaczać standardy pozostałym przedsiębiorstwom hotelarskim, ale przede wszystkim ukazującego hotelarstwo jako branżę, która wpisuje się w aktualny trend odpowiedzialnego inwestowania.

ETYKA I SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ NA KAŻDYM POZIOMIE DZIAŁALNOŚCI BIZNESOWEJ

Odpowiedzialny biznes to dla nas znacznie więcej niż działania charytatywne czy zbiór zasad etycznych. To integralny element naszej filozofii postępowania na każdym etapie budowy i prowadzenia hoteli. Mamy bowiem świadomość, że działalność hotelarska, zwłaszcza prowadzona na tak dużą skalę, wywiera duży wpływ na otoczenie społeczne i środowiskowe. Dlatego staramy się nie tylko ograniczać negatywne oddziaływanie, ale także wykorzystywać posiadany potencjał, wiedzę i doświadczenie by aktywnie włączać się w rozwiązywanie globalnych i lokalnych problemów.

NOWA KULTURA KORPORACYJNA, KTÓRA PRZYNOŚI EFEKTY

Jako duży, ponadnarodowy pracodawca czujemy się zobowiązani do wyznaczania wzorców godnego zatrudnienia oraz do dbałości o zarządzanie różnorodnością. Podczas gdy rynek pracy w tej części

Europy nadal jest dużym wyzwaniem, wdrożenie projektu Heartist™ oraz bieżąca zmiana kulturowa we wszystkich 124 hotelach działających pod markami AccorHotels w Europie Środkowo-Wschodniej przynoszą pierwsze pozytywne efekty – wzrost zaangażowania zespołów i zmniejszenie rotacji.

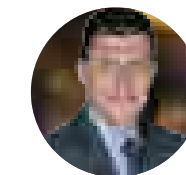
POZYTYWNE HOTELARSTWO: ZESPOŁY, GOŚCIE, PARTNERZY BIZNESOWI, ORGANIZACJE POZARZĄDOWE I DOSTAWCY – USTRUKTURYZOWANE DZIAŁANIA NA RZECZ SPOŁECZNEJ

Jako odbiorca licznych towarów i usług poczuwamy się do kształtowania uczciwych relacji z dostawcami, ale także do wnikliwego analizowania ich postępowania pod kątem odpowiedzialności społecznej. Staramy się wykorzystywać nasze relacje z gośćmi, jako okazję do angażowania ich w działania na rzecz zrównoważonego rozwoju. Nie ustajemy w wysiłkach na rzecz minimalizacji naszego wpływu na środowisko naturalne, m.in. poprzez ograniczanie energochłonności, zużycia wody i emisyjności w prowadzonych przez nas hotelach oraz przeciwdziałanie powstawaniu odpadów. Dbamy, w myśl przyjętej przez nas Karty Zdrowej i Zróżnicowanej Żywności, by oferowane przez nas dania były przygotowywane z produktów

lokalnych, pochodzących ze zrównoważonych upraw i były pełnowartościowe odżywczo. Odpowiedzialne hotelarstwo to dla nas także odważne stawianie czoła problemom takim, jak wykorzystywanie seksualne dzieci w turystyce, z którym walczymy – wspólnie z Fundacją Dajemy Dzieciom Siłę, jako jedyny w Polsce, na Litwie, w Rumunii, w Bułgarii, na Węgrzech i w Czechach sygnatariusz Kodeksu Postępowania, mającego na celu ochronę dzieci i młodzieży przed wykorzystywaniem.

Zapraszam Państwa do lektury raportu i z góry dziękuję za wszelkie opinie i uwagi. Będą one dla nas nieocenioną pomocą w naszych wysiłkach, by prowadzona przez nas działalność gospodarcza była jednocześnie źródłem istotnych korzyści dla naszych klientów, partnerów, pracowników, społeczności lokalnych i środowiska naturalnego.

Z POWAŻANIEM,



Gilles Clavie
Prezes Zarządu
Dyrektor Generalny
Orbis S.A.

GRUPA HOTELOWA ORBIS



124

hotele w Europie Środkowo-Wschodniej



40%

przychodów ze sprzedaży generowanych jest poza Polską

W TYM



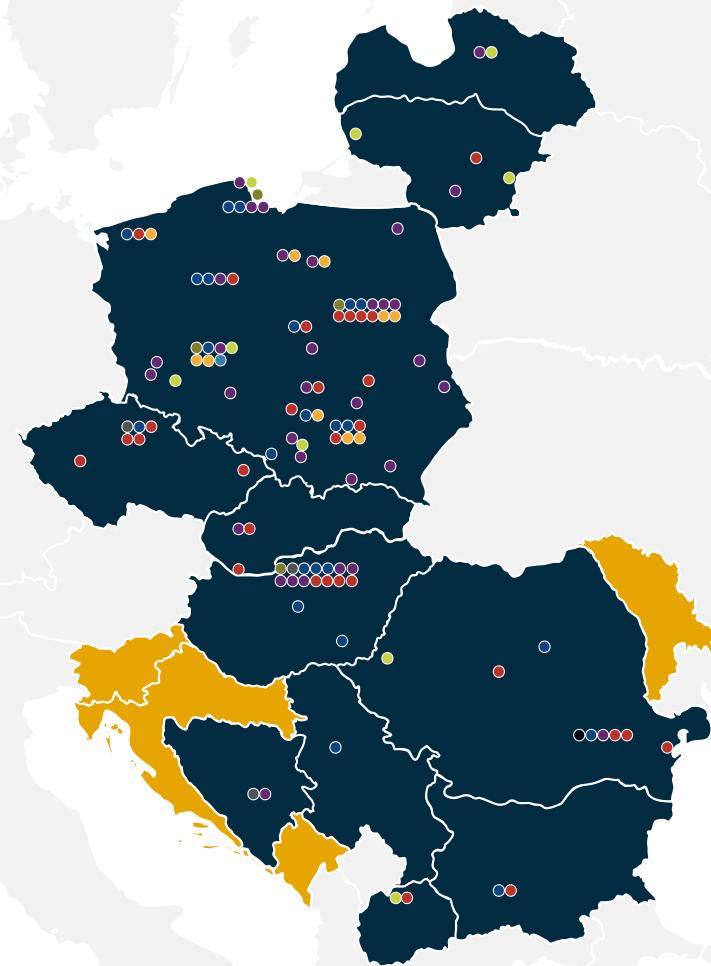
obecność w

11 krajach



20 420

pokoi



SOFITEL

4

PULLMAN

2



3

Mercure

34

NOVOTEL

23

ibis

34

ibis
STYLES

15

ibis
budget

9

LICZBA OBIEKTÓW W POSZCZEGÓLNYCH KRAJACH

Polska	71
Węgry	17
Czechy	8
Słowacja	2
Rumunia	10
Bułgaria	2
Macedonia	2
Litwa	5
Łotwa	4
Serbia	1
Bośnia i Hercegowina	2

OBSZAR RAPORTU



Raport dotyczy hoteli własnych, w leasingu i zarządzanych przez Orbis



Raport nie obejmuje hoteli działających na podstawie franczyzy

MODEL BIZNESOWY

Orbis jest liderem rynku usług hotelarskich w Europie Środkowo-Wschodniej. Skupiamy obecnie 124 hotele, oferujące łącznie ponad 20 000 pokoi. Co roku obsługujemy ok. 8 mln gości w 11 krajach. Od 2000 r. naszym strategicznym partnerem jest AccorHotels,

Struktura grupy kapitałowej Orbis na dzień 31 grudnia 2017 r. przedstawiała się następująco:

ORBIS SPÓŁKA AKCYJNA

jednostka dominująca

ACCOR PANNONIA SLOVAKIA S.R.O.

99,92%

5 HOTEL KFT.

99,92%

5 STAR HOTEL KFT.

99,92%

(dawniej HVN Leasing Maestoso Kft.)

H-DEVELOPMENT CZ A.S.

100%

BUSINESS ESTATE ENTITY A.S.

100%

światowy lider branży podróży oraz innowator rozwiązań w zakresie nowych technologii, oferujący pobyt w ponad 4 100 unikalnych hotelach i ośrodkach oraz w ponad 3 000 prywatnych rezydencjach na całym świecie.

PODMIOTY ZALEŻNE

ORBIS KONTRAKTY SP. Z O.O.

100%

UAB HEKON

100%

ORBIS CORPORATE SP. Z O.O.

100%

ACCOR PANNONIA HOTELS ZRT.

99,92%

ACCOR HOTELS ROMANIA S.R.L.

100%

KATERINSKA HOTEL S.R.O.

100%

* Spółka wyłączona z konsolidacji, nie prowadzi działalności gospodarczej

W Polsce obok Orbis S.A. działa Orbis Kontrakty Sp. z o.o., która organizuje zakupy towarów i usług na rzecz hoteli w grupie Orbis.

Na Węgrzech Grupa Orbis posiada 3 spółki zależne: Accor Pannonia Hotels Zrt., 5 Hotel Kft. i 5 Star Hotel Kft. (dawniej: HVB Leasing Maestoso Kft.). Na dzień 31 grudnia 2017 r. spółka Accor Pannonia Hotels Zrt., która jest operatorem hotelowym, prowadziła 17 hoteli, z czego 14 zlokalizowanych jest w Budapeszcie. Spółka 5 Hotel Kft., nabyta w 2017 r. przez spółkę Accor Pannonia Hotels Zrt., jest właścicielem nieruchomości hotelowych, które do dnia nabycia były leasingowane przez węgierską spółkę zależną Accor Pannonia Hotels Zrt.

Ponadto, Orbis posiada trzy spółki zależne w Czechach: Katerinska Hotels s.r.o., H-DEVELOPMENT CZ a.s. oraz Business Estate Entity a.s.. Pierwsza z ww. spółek jest

operatorem hotelowym, dwie pozostałe zajmują się wynajmem i obsługą nieruchomości.

W pozostałych krajach świadczeniem usług hotelowych zajmują się trzy spółki zależne: Accor Hotels Romania s.r.o. z siedzibą w Bukareszcie, Accor Pannonia Slovakia s.r.o. z siedzibą w Bratysławie oraz UAB Hekon z siedzibą w Wilnie.

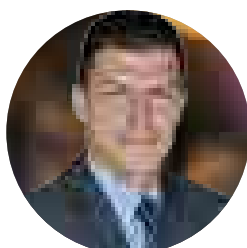
Nasze hotele, zarówno własne i leasingowane, jak również zarządzane przez nas, lecz należące do inwestorów indywidualnych oraz partnerskie (współpracujące z nami w oparciu o umowę franczyzową), zlokalizowane są w Polsce, na Węgrzech, w Czechach, w Rumunii, na Litwie, na Łotwie, w Bułgarii, na Słowacji, w Serbii, Bośni i Hercegowinie oraz w Macedonii. Nasza strategia zakłada dalszy rozwój hoteli w takich krajach regionu.

AKCJONARIUSZE ORBIS S.A.

PODMIOT	Liczba akcji (szt.)	Procent ogólnej liczby akcji
Accor S.A.	24 276 415	52,69
Aviva Otwarty Fundusz Emerytalny Aviva BZ WBK	4 577 880	9,94
Nationale-Nederlanden Otwarty Fundusz Emerytalny	2 391 368	5,19
MetLife Otwarty Fundusz Emerytalny	2 357 156	5,12
Pozostali akcjonariusze	12 474 189	27,06

WŁADZE ORBIS

ZARZĄD



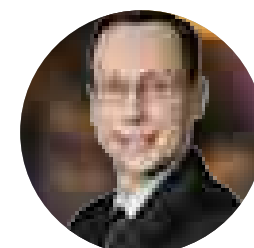
GILLES CLAVIE
Prezes Zarządu,
Dyrektor Generalny



**IRENEUSZ
WĘGLOWSKI**
Wiceprezes Zarządu



**MARCIN
SZEWCZYKOWSKI**
Członek Zarządu,
Dyrektor Finansowy



**DOMINIK
SOŁTYSIK**
Członek Zarządu,
Dyrektor Rozwoju
i Zarządzania
Nieruchomościami

RADA NADZORCZA

JAN OZINGA
Przewodniczący Rady
Nadzorczej

**ARTUR GABOR
CHRISTIAN KARAOGLANIAN
JEAN-JACQUES DESSORS
JACEK KSEŃ
JEAN-JACQUES MORIN
LAURENT PICHERAL
ANDRZEJ PROCAJŁO
ANDRZEJ PRZYTUŁA
JAROSŁAW SZYMAŃSKI**





PONAD

120 HOTELI POD MARKAMI
GRUPY ACCORHOTELS

Nasza strategia biznesowa zakłada posiadanie własnych hoteli w najważniejszych lokalizacjach, tj. siedmiu kluczowych aglomeracjach Polski (Warszawa, Kraków, Wrocław, Trójmiasto, Katowice, Poznań, Szczecin) oraz w stolicach wszystkich krajów, w których prowadzimy działalność. Obecnie prowadzimy obiekty w sześciu z nich (Praga, Budapeszt, Bukareszt, Belgrad, Sofia, Wilno), a ponadto planujemy budowę nowych lub przejęcia istniejących. W naszej działalności wykorzystujemy również długoterminowy leasing i franczyzę, a także zarządzanie hotelami bez prawa własności do nieruchomości.

Długofalowa współpraca, w wielu obszarach i z różnymi podmiotami, jest ważnym elementem naszego modelu biznesowego. Przykładem obustronnie korzystnego partnerstwa jest franczyza. Korzyścią dla naszych partnerów i gości jest m.in. program lojalnościowy Le Club AccorHotels, zrzeszający ponad 1 mln uczestników w Europie Wschodniej i ponad 30 mln na całym świecie. Nasza sieć, dzięki partnerstwu z AccorHotels, dysponuje potężną platformą rezerwacyjną accorhotels.com,

odwiedzaną każdego roku przez 100 mln użytkowników, oraz innymi skutecznymi systemami dystrybucji. Sieć ponad 4200 hoteli AccorHotels na całym świecie daje nam silną pozycję podczas negocjowania warunków handlowych z dostawcami produktów i usług oraz z działającymi na skalę globalną biurami podróży i systemami rezerwacji (OTA, Online Travel Agents).

Jesteśmy członkiem wielu organizacji, m.in. Izby Gospodarczej Hotelarstwa Polskiego, Business Centre Club, Stowarzyszenia Emitentów Giełdowych, Warszawskiej Organizacji Turystycznej. W kwietniu 2017 r. podpisaliśmy Globalny Kodeks Etyki w Turystyce – dokument przyjęty w 1999 r. przez Zgromadzenie Ogólne Światowej Organizacji Turystyki (UNWTO) i zatwierdzony przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych w 2001 r. Kodeks zawiera 10 artykułów stanowiących zbiór ogólnych zasad mających na celu ukierunkowanie rozwoju turystyki, w tym hotelarstwa, w sposób maksymalizujący korzyści społeczno-gospodarcze, przy jednoczesnym ograniczaniu skutków negatywnych.

NASZA STRATEGIA

3 OBSZARY TWORZENIA WARTOŚCI W GRUPIE ORBIS



LUDZIE

Odpowiadamy na potrzeby gości i budujemy nasz sukces wspierając utalentowanych pracowników. Wyznaczamy trendy w działaniach CSR w branży hotelarskiej

Zróznicowany portfel marek, od ekonomicznych po luksusowe, pozwala nam rozwijać się na atrakcyjnym rynku Europy Wschodniej. Dynamiczny rozwój Grupy Orbis

- » Koncentracji na wzroście wyników operacyjnych poprzez:
 - › zwiększenie RevPAR
 - › maksymalizację marży EBITDAR

Dopiero pełna realizacja wszystkich powyższych działań, w połączeniu z dynamiczną ekspansją w regionie,



PORTFOLIO

Alokujemy kapitał do najbardziej obiecujących rynków i marek, co pozwala nam utrzymać stałe wypłaty dywidendy

wynika bezpośrednio z realizacji kluczowych założeń jej strategii, która opiera się na trzech filarach:

- » Alokacji kapitału do najbardziej obiecujących rynków i marek
- » Skupieniu szczególnej uwagi na potrzebach gości i budowaniu naszego sukcesu z większym udziałem pracowników. Jako lider hotelowy w regionie wyznaczamy trendy w działaniach CSR w branży.

kształtuje zdolność Grupy do generowania coraz większej wartości dla akcjonariuszy.



WYNIKI

Koncentrujemy się na wzroście wyników operacyjnych

GENERALNA UMOWA LICENCYJNA W KRAJACH EUROPY WSCHODNIEJ: NOWA ERA W ROZWOJU GRUPY

Przejęcie 38 hoteli w Europie Środkowo-Wschodniej w 2015 r. doskonale wpisało się w strategię Grupy, przyczyniając się do znacznego zintensyfikowania jej rozwoju w regionie. W istotny sposób zwiększyliśmy skalę prowadzonej działalności: z niespełna 70 hoteli na koniec roku 2014, zlokalizowanych głównie w Polsce oraz częściowo w krajach bałtyckich, do ponad 120 hoteli w regionie Europy Wschodniej na koniec 2017 r. Generalna

Umowa Licencyjna pomiędzy Orbis i AccorHotels daje Orbis S.A. do 2035 r. prawo do prowadzenia i rozwijania działalności hotelowej pod markami należącymi do AccorHotels w 16 krajach: Bośni i Hercegowinie, Bułgarii, Chorwacji, Czarnogórze, Czechach, Estonii, Litwie, Łotwie, Macedonii, Mołdawii, Polsce, Rumunii, Serbii, Słowacji, Słowenii i na Węgrzech. Przez minimum 10 lat prawo to przysługuje nam na wyłączność.

KIERUNEK: OPTIMALIZACJA ZAANGAŻOWANEGO KAPITAŁU

Zgodnie z przyjętą strategią, ekspansja Grupy Orbis odbywa się zarówno poprzez zawieranie umów franczyzy i umów o zarządzanie, jak również na drodze realizacji własnych projektów inwestycyjnych w centrach biznesowych oraz w stolicach państw Europy Wschodniej. Aktualnie sieć Orbis obejmuje 124 hotele działające w 11 państwach Europy Wschodniej. Jako wyłączny licencjodawca wszystkich marek AccorHotels w 16 krajach regionu mamy duży potencjał dalszej ekspansji, włączając rynki kolejnych krajów, na których marki AccorHotels nie są jeszcze obecne.

Zgodnie z planami rozwoju, monitorujemy potencjalne przedsięwzięcia pod kątem maksymalizacji zwrotu

z inwestycji, skupiając się na kluczowych lokalizacjach, głównie w centrach miast. Równocześnie rozpatrywane są transakcje sprzedaży mniej istotnych dla Grupy aktywów z myślą o przyśpieszeniu rozwoju w oparciu o wysoko rentowne inwestycje we własne hotele.

Ekspansja sieci hotelowej poprzez realizację własnych projektów inwestycyjnych oraz optymalizacja struktury aktywów, również pod kątem formy własności, stwarza konieczność zabezpieczenia odpowiednich źródeł finansowania, przy jednoczesnym utrzymaniu długu w Spółce na bezpiecznym poziomie.

KIERUNEK: DOSKONAŁOŚĆ OPERACYJNA

Podstawą naszego sukcesu jest dążenie do doskonałości operacyjnej, poprzez zastosowanie modelu zarządzania przedsiębiorstwem w oparciu o innowacyjne, praktyczne i skuteczne rozwiązania. Dzięki zrozumieniu oczekiwań odbiorców usług hotelowych skupiamy wysiłki na doskonaleniu istotnych obszarów działalności, stawiając w centrum uwagi potrzeby gości.

Dążąc do operacyjnej doskonałości Grupa Orbis nie tylko modernizuje posiadane hotele, ale jednocześnie wdraża nowoczesne rozwiązania we wszystkich obszarach aktywności. Działając na wielu rynkach osiągamy synergię w zakresie:

- » Personalizacji usług, będącej kluczem do spełnienia oczekiwań gości (Top Line 360)
- » Wdrażania nowoczesnych technologii oraz integracji z ekosystemem innowacyjności (wybrane partnerstwa z The Heart, Startup Flow, Kadromierz)

- » Promowania programów lojalnościowych, takich jak Le Club AccorHotels, który liczy już ponad 1 mln uczestników w regionie Europy Wschodniej (program w 100 proc. internetowy, gdzie wszystkie korzyści dostępne są online; każdy uczestnik może zarządzać swoimi preferencjami, sprawdzać rezerwacje, wybierać nagrody i korzystać ze spersonalizowanych ofert w promocyjnych cenach)
- » Wprowadzania najlepszych praktyk i rozwiązań w zakresie Revenue Management, czyli zarządzania przychodami i cenami we wszystkich hotelach należących i/lub będących w zarządzaniu przez Orbis S.A.
- » Promowania najnowszych konceptów w sferze oferty gastronomicznej (Orbis jest innowatorem w zakresie sieci restauracji WineStone, NOVO², czy Wise Cafe – konceptów uwzględniających dynamicznie zmieniające się trendy w wystroju wnętrza i menu).

KIERUNEK: LIDER W ZAKRESIE CSR W REGIONIE

Jako lider branży hotelowej w Europie Wschodniej, aspirujemy do miana firmy wyznaczającej trendy w zakresie zrównoważonego rozwoju i etyki na rynku hotelowym w tym regionie.

Zarządzanie różnorodnością pracowników, pełniących na co dzień rolę Ambasadorów Grupy Orbis, optymalizacja zużycia energii i wody, ekologiczne inwestycje, podejmowanie ważnych inicjatyw społecznych w Polsce, takich jak ochrona dzieci i młodzieży przed wykorzystywaniem seksualnym w turystyce oraz skuteczna

długoterminowa pomoc dla młodych ludzi zagrożonych wykluczeniem – to zaledwie kilka przykładów dowodzących, że zobowiązania w zakresie zrównoważonego rozwoju i etyki nie są dla nas deklaracjami bez pokrycia.

PLANET 21

Program Planet 21 jest kluczowym programem wprowadzonym w naszych hotelach, natomiast Karta Etyki i Społecznej Odpowiedzialności Biznesu zawiera wytyczne i zasady dotyczące kształtowania pożądanych postaw, wynikających z etycznych wartości obowiązujących w Grupie. Dokument ten ma na celu budowanie właściwych społecznie zasad współpracy zarówno wewnątrz Grupy, jak również w relacjach z jej kluczowymi interesariuszami.

Obecnie zrównoważony rozwój i przestrzeganie zasad etyki w prowadzonej działalności przesądzają o rozwoju firm, a perspektywa pozafinansowa coraz bardziej zyskuje na znaczeniu. Nasi interesariusze, począwszy od pracowników, poprzez akcjonariuszy, a skończywszy na kontrahentach, analitykach i klientach, oczekują przejrzystości i wiarygodności, które pragniemy im zapewnić.



Naszym kluczowym programem CSR jest Planet 21, będący wyrazem naszej troski o ludzi i środowisko, a także pozwalający budować przewagę konkurencyjną Grupy w branży hotelarskiej. Dokument wyznacza wizję hotelu

funkcjonującego zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju. Zapisano w nim konkretne działania i cele do osiągnięcia w kolejnych latach w 6 obszarach.



6 OBSZARÓW DZIAŁALNOŚCI KAŻDEGO HOTELU

OBSZARY STRATEGICZNE

1

Nisko emisyjne budynki: zapewnienie, że wszystkie nowo budowane przez Grupę hotele będą budynkami nisko emisyjnymi (aktualnie w budowie są: ibis Wilno na Litwie oraz ibis Styles Warszawa, a na rozpoczęcie realizacji oczekuje ibis Styles Szczecin – wszystkie podlegają „zielonej” certyfikacji BREEAM).

2

Zdrowa i zrównoważona żywność: oferowanie zdrowych i zbilansowanych posiłków przy jednoczesnej redukcji odpadów żywnościowych o 30% w naszych restauracjach do 2020 r. oraz założenie jak największej liczby ogródków warzywnych przy hotelach Grupy.

POZOSTAŁE OBSZARY

3

Goście: angażując naszych gości, chcemy im pokazać realny wpływ ich zachowań i postaw na otaczający nas świat. Wiele hoteli zachęca klientów do ponownego użycia ręczników, co pozwala ograniczyć zużycie wody, detergentów czy energii elektrycznej. Aspekt finansowy tych oszczędności bywa czasem traktowany jako kluczowy i zarzucają oni właścicielom hoteli cynizm. Mając to na uwadze Grupa Orbis zdecydowała się dzielić

oszczędnościami. Dlatego Plant for the Planet, czyli program zalesiania grupy AccorHotels i Orbis, polega na przekazywaniu 50% zaoszczędzonych kosztów prania ręczników na sadzenie drzew i zakładanie w Polsce organicznych tradycyjnych sadów owocowych, a w Rumunii na zalesianie terenów Transylwanii zagrożonych nielegalną wycinką drzew.

4

Pracownicy: Przywiązujemy wielką wagę do poszanowania praw naszych pracowników, w tym do dbania o różnorodność (jesteśmy jedną z pierwszych firm w Polsce, które sygnowały Kartę Różnorodności). Korporacyjna Sieć Women at AccorHotels Generation (WAAG) i realizowane w ramach niej programy szkoleniowe i mentoringowe przyczyniają się do wspierania i wzmacniania kobiet na wszystkich stanowiskach w organizacji. Ponad 40% dyrektorów naszych hoteli to kobiety.

5

Jednym z kluczowych elementów budowania trwałych relacji z partnerami biznesowymi jest oparcie ich na uczciwości. Informujemy naszych partnerów o zasadach, jakimi się kierujemy w ramach Programu Planet 21. Każda umowa z rekomendowanym dostawcą zawiera tzw. Kartę Planet 21, która zobowiązuje go do działania zgodnie z tymi zasadami i na rzecz realizacji celów, które zadeklarowaliśmy w wymiarze społecznym i środowiskowym naszej działalności. To samo zobowiązanie dotyczy również wykonawców i podwykonawców naszych partnerów biznesowych.

6

Lokalne społeczności: Orbis jest inicjatorem podpisania Kodeksu Postępowania, którego celem jest ochrona dzieci i młodzieży przed wykorzystaniem seksualnym w turystyce i do dziś jedyną firmą w Polsce z branży, która Kodeks podpisała. Przekłada się to na działania edukacyjne oraz współpracę z właściwymi organami, aby wykrywać podejrzane sytuacje.

POLITYKA CSR

Wspólnie z naszymi pracownikami kształtujemy kulturę organizacyjną opartą na 6 wartościach. Realizujemy przyjęte zobowiązania wspierając różnorodność w miejscu pracy i dbając o naszych klientów, którym każdego dnia dostarczamy społecznie odpowiedzialne usługi. Nasza oferta na rynku polskim i europejskim uwzględnia poszanowanie praw człowieka oraz troskę o środowisko naturalne. Współpracujemy wyłącznie z dostawcami, którzy wyznają podobne wartości.

Od 2014 r. w Grupie Orbis działa komitet etyki i CSR przy Radzie Nadzorczej oraz komitet operacyjny ds. zrównoważonego rozwoju zrzeszający dyrektorów regionów i dyrektorów zarządzających z 4 krajów, w których Orbis prowadzi działalność. Codzienna współpraca z interesariuszami, analizowanie ich potrzeb, oczekiwań i obaw przez menedżerów odpowiedzialnych za poszczególne obszary biznesowe, pozwala na całościowe podejście do zarządzania odpowiedzialnością i świadome planowanie zrównoważonego rozwoju Grupy.

PODSTAWOWE WARTOŚCI GRUPY ORBIS



PASJA OBSŁUGI GOŚCIA

Nasza branża to hotelarstwo, a tym, co nas motywuje, jest chęć sprawiania przyjemności innym. Nasi Goście stanowią motywację dla podejmowanych decyzji i działań. Stawiamy ich na pierwszym miejscu, dbamy o nich i wychodzimy naprzeciw ich oczekiwaniom. Lubimy to robić



TRWAŁA I ZRÓWNOWAŻONA SKUTECZNOŚĆ

Naszym celem jest tworzenie długotrwałej wartości dla tak wielu, jak to tylko możliwe



DUCH ZDOBYWCY

Nasi Goście to globtroterzy, my także. Chcemy być tam, gdzie oni chcą być. Odkrywamy, podejmujemy inicjatywy i rozwijamy się. Jesteśmy ambitni. Niemożliwe czynimy możliwym i sprawia nam to radość



Nasze wartości są jak wspólny język, łączą i tworzą silne poczucie przynależności. Niezależnie od miejsca, kultury czy ludzi, dzięki wspólnym wartościom lepiej rozumiemy cele, które przed sobą postawiliśmy i świadomie realizujemy naszą filozofię gościnności. To one budują naszą markę i jej postrzeganie.

W celu usystematyzowania i nadania pełnej transparentności działaniom związanym z etycznym zarządzaniem opracowaliśmy i wdrożyliśmy Kartę Etyki i CSR, Kartę Różnorodności Grupy Orbis oraz Politykę

Sponsoringową Grupy Orbis. Dokumenty te stanowią drogowskaz dla działań i decyzji naszych pracowników na wszystkich szczeblach struktury organizacyjnej Grupy.



INNOWACYJNOŚĆ

Słyszeliśmy, że to niemożliwe, ale wspólnie udało nam się to osiągnąć. Spełniamy marzenia naszych Gości. Wymarzyliśmy to sobie i zrobiliśmy to, a Goście są zadowoleni. Jesteśmy ciekawi tego, co wokół nas i otwarci na nowe pomysły. Mamy możliwość próbowania, testowania, uczenia się



ZAUFIANIE

Wierzimy w naturalną życzliwość. Wspieramy i doceniamy każdego człowieka, dostrzegamy jego wartość. Wywiązujemy się z podjętych zobowiązań. Mówimy o tym, co robimy. Robimy to, o czym mówimy



SZACUNEK

Jesteśmy częścią globalnej społeczności. Cieszymy się z wielokulturowości i jesteśmy dumni z naszej różnorodności. Wszyscy są dla nas ważni, każdego doceniamy. Dbamy o naszą planetę

WYRÓŻNIA NAS OFERTA

Naszym atutem od lat jest szeroka oferta, odzwierciedlająca różnorodne potrzeby i zasobność portfeli odwiedzających nas gości. Rozpoznawalne na świecie marki gwarantują jakość usług o zróżnicowanym standardzie. W naszej ofercie można znaleźć hotele klasy wyższej, oferujące luksusowe, spersonalizowane usługi

(Sofitel, Pullman, MGallery), obiekty średniej klasy (Novotel, Mercure), a także hotele klasy ekonomicznej w przyjaznych obiektach marek ibis, ibis Styles oraz ibis budget.

W 2017 r. dzięki umowie licencyjnej zawartej z Adagio SAS do naszego portfolio dołączyły marki aparthoteli: Adagio, Adagio Access oraz Adagio Premium.

NASZE MARKI

S O F I T E L

Unikalne hotele z urokiem francuskiej elegancji. Oferują obsługę dostosowaną do indywidualnych potrzeb, wzbogaconą o emocje i dążenie do doskonałości.

Więcej na www.sofitel.com

p u l l m a n

Międzynarodowe hotele klasy wyższej o unikalnych wnętrzach, zlokalizowane w największych metropoliach i najatrakcyjniejszych miejscowościach turystycznych.

Więcej na www.pullmanhotels.com



Hotele o niepowtarzalnym klimacie, własnej historii i urzekającej architekturze. Każdy obiekt jest inspirowany jednym z trzech klimatów: Heritage (Tradycja) podkreślają związek danego miejsca z historią, Signature (Charakter) mają szczególne walory estetyczne, zaś Serenity (Spokój) to miejsca sprzyjające relaksowi.

Więcej na www.mgallery.com



NOVOTEL

Obiekty średniej klasy zlokalizowane w dużych miastach, dzielnicach biznesowych i miejscowościach turystycznych. Kompleksowa oferta i wysoki standard usług sprawiają, że dobrze czują się w nich zarówno osoby podróżujące służbowo, jak i turyści.

Więcej na www.novotel.com

Mercure

Jedyna marka hoteli średniej klasy łącząca atuty międzynarodowej sieci, gwarantującej wysoką jakość, z niezobowiązującą atmosferą typową dla hoteli o indywidualnym charakterze, zintegrowanych z lokalną społecznością i zarządzanych przez pełną entuzjazmu kadrę.

Więcej na www.mercure.com

ibis

Europejski lider w segmencie hoteli klasy ekonomicznej, oferujący gościom wysoki poziom obsługi oraz komfort w najatrakcyjniejszych cenach na rynku.

Więcej na www.ibishotel.com

ibis STYLES

Niestandardowa marka ekonomiczna z obiektami w różnym stylu, o pogodnym charakterze. Większość z nich jest zarządzanych na podstawie licencji franczyzowej.

Więcej na www.ibisstyles.com

ibis budget

Światowy synonim hoteli klasy budżetowej. Marka kładąca nacisk na prostotę, nowoczesność i dobre samopoczucie gości.

Więcej na www.ibisbudget.com

adagio

„Dom poza domem”, czyli idealne rozwiązanie w przypadku średnich czy dłuższych pobytów. Oferta dla osób poszukujących prywatności i niezależności, jakie zapewnia apartament, jednak z dodatkowymi usługami dla większego komfortu (m.in. całodobowa recepcja i codzienne sprzątanie).

Więcej na www.adagio-city.com



Blisko połowa rezerwacji pokoi jest dokonywana przez Internet, dlatego dążymy do tego, by kupowanie naszych usług tą drogą było jak najprostsze. Dzięki współpracy z AccorHotels nasza oferta jest dostępna dla ponad 100 mln potencjalnych klientów zarejestrowanych na platformie accorhotels.com. Mając to na uwadze budujemy naszą reputację z wykorzystaniem narzędzi wirtualnych i aktywności w mediach społecznościowych. Stawiamy również na utrzymywanie długoterminowych relacji z klientami, doceniając kapitał, jakim jest lojalność naszych gości. W globalnym programie lojalnościowym Le Club AccorHotels uczestniczy ok. 30 mln osób.



PROGRAM COMPLIANCE

Zrównoważony rozwój i kwestie etyczne stają się coraz istotniejszymi obszarami naszej działalności. Z jednej strony nasi interesariusze – pracownicy, akcjonariusze, kontrahenci, inwestorzy, analitycy i klienci – oczekują od nas wrażliwości na etykę prowadzenia biznesu, prawa pracownicze, prawa człowieka, ochronę własności i prywatności danych, z drugiej zaś wprowadzane są nowe regulacje międzynarodowe, przepisy

i standardy. W związku w tym podjęliśmy się opracowania kompleksowego programu compliance.

W roku 2017 zarząd Orbis S.A. utworzył stanowisko Compliance Officera grupy Orbis i rozpoczął tym samym wdrażanie kompleksowego programu compliance w ramach ogólnoświatowej polityki compliance AccorHotels.



Rolą Compliance Officera jest określenie, przedstawienie, wdrożenie i monitorowanie programu compliance w Grupie Orbis. W roku 2017 prace koncentrowały się na mapowaniu potencjalnych rodzajów ryzyka występujących w spółce, a następnie skupiono się na wybranych dziedzinach, m.in. na przeciwdziałaniu korupcji. Do końca roku Compliance Officer przeprowadził warsztaty dla blisko 70 uczestników, mające na celu podniesienie ich świadomości w kwestiach związanych z przeciwdziałaniem korupcji.

Realizując zasady określone w Karcie Etyki i Społecznej Odpowiedzialności, opracowaliśmy Politykę wręczania i przyjmowania prezentów w Grupie Orbis, umożliwiającą pracownikom uniknięcie oskarżeń o łapownictwo i konflikt interesów przez odmowę przyjmowania prezentów lub korzyści osobistych od aktualnych lub potencjalnych dostawców i kontrahentów. Polityka wręczania i przyjmowania prezentów dotyczy wszystkich pracowników Grupy Orbis, a także naszych dostawców i kontrahentów.

W roku 2017 dopracowaliśmy również regulaminy i zasady w obszarach podlegających Rozporządzeniu w sprawie nadużyć na rynku (MAR), a także wdrożyliśmy procedury zapobiegające niewłaściwemu wykorzystaniu danych wrażliwych.

W tym samym okresie prowadziliśmy działania mające na celu całościowe dostosowanie Grupy do wymogów wchodzącego wkrótce w życie europejskiego rozporządzenia o ochronie danych osobowych (RODO). W ich ramach m.in. stworzono stanowisko Data Protection Officera, którego obowiązkiem jest nadzór nad strategią ochrony danych i zapewnienie zgodności Grupy z wymogami RODO. Data Protection Officer podlega bezpośrednio Zarządowi spółki.



ZAKRES PRAC PRZYGOTOWAWCZYCH W RAMACH OPRACOWYWANIA KOMPLEKSOWEGO PROGRAMU COMPLIANCE GRUPY ORBIS OBEJMUJE:



1 Przygotowanie i realizację aneksu do umów z usługodawcami i Wiążących Reguł Korporacyjnych (te ostatnie zostaną włączone do umów franczyzy i zarządzania)



2 Opracowanie Polityki Ochrony Prywatności Orbis



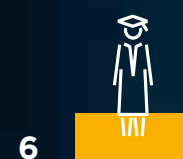
3 Opracowanie Polityki Bezpieczeństwa Orbis



4 Sprawdzenie i realizacja Umowy Współadministracji Danych



5 Dalsze mapowanie procesu przepływu danych



6 Szkolenia i warsztaty z zakresu ochrony danych



7 Testy końcowe i wdrożenie wymogów RODO



Program compliance będzie realizowany z udziałem komitetu ds. etyki i CSR przy Radzie Nadzorczej ze wsparciem komitetu operacyjnego ds. zrównoważonego rozwoju.

ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

System zarządzania ryzykiem w Orbis opiera się na korporacyjnych i operacyjnych wytycznych służących identyfikacji, analizie i ocenie ryzyka (mapowanie ryzyka), wdrażaniu odpowiednich planów działania w celu

zapobiegania wystąpieniu ryzyka i ochronie przeciwko ryzyku (działania przygotowawcze) oraz przygotowywaniu do działania w sytuacji wystąpienia ryzyka (działania reakcyjne).



System zarządzania ryzykiem w Grupie Orbis ma na celu:

- » Wykrywanie, zapobieganie i ograniczanie poważnych zagrożeń mogących mieć negatywny wpływ na renomę Grupy
- » Ochronę gości, pracowników, marek, majątku spółki, kontrahentów i franczyzobiorców
- » Uświadomienie wszystkim interesariuszom Grupy rodzajów ryzyka, na które jest ona narażona



SYSTEM I STRUKTURA ZARZĄDZANIA RYZYKIEM

Dyrektor ds. zarządzania ryzykiem, bezpieczeństwa i audytu wewnętrznego podlega bezpośrednio Prezesowi Zarządu i Dyrektorowi Generalnemu spółki. Na bieżąco zarządza on kwestiami związanymi z mapowaniem ryzyka, monitorowaniem i wdrażaniem działań mających na celu zapobieganie ryzyku i realizacją planów działania.

Zespół jest odpowiedzialny za opracowywanie zaleceń, rozpowszechnianie informacji dotyczących bezpieczeństwa i ochrony, wspieranie realizacji inicjatyw szkoleniowych oraz za dedykowane aplikacje, których zadaniem jest zapobieganie wszelkim potencjalnym szkodom. W zakresie obowiązków zespołu leżą konsultacje, audyt oraz wsparcie operacyjne w celu ochrony majątku Grupy Orbis, pracowników i gości.

Każdy hotel należący do Grupy, niezależnie od jego statusu (obiekty własne oraz prowadzone na podstawie umów zarządzania lub franczyzy), ma dostęp do instrukcji zarządzania kryzysowego Orbis, zawierającej kompleksowe wskazówki w zakresie procedur komunikacyjnych i operacyjnych. Realizujemy w ten sposób kulturę aktywnego zarządzania ryzykiem i działań antykryzysowych.

Ponadto Komitet Audytu przy Radzie Nadzorczej Orbis S.A. regularnie, co najmniej dwa razy do roku, otrzymuje raport zarządzania ryzykiem w Orbis przedstawiany przez Dyrektora ds. zarządzania ryzykiem, bezpieczeństwa i audytu wewnętrznego.

CAŁOŚCIOWE PODEJŚCIE ORBIS S.A. DO KULTURY AKTYWNEGO ZARZĄDZANIA RYZYKIEM W CELU ZAPEWNIENIA BEZPIECZEŃSTWA HOTELI

PODSTAWOWE CZYNNIKI RYZYKA

Jesteśmy obecni w 11 państwach Europy Wschodniej, społecznego, środowiskowego, technologicznego w związku z tym jesteśmy świadkami i uczestnikami stale i prawnego, co stwarza potencjalne zagrożenia. zmieniającego się otoczenia politycznego, gospodarczego,

IDENTYFIKACJA I OPIS GŁÓWNYCH RODZAJÓW RYZYKA	ZAPOBIEGANIE I PRZECIWDZIAŁANIA RYZYKU
<p>Ochrona renomy spółki i marek:</p> <p>Orbis jest wyłącznym licencjodawcą marek AccorHotels w Europie Wschodniej i uznaje siłę i renomę tych marek za swoje istotne aktywa</p>	<p>Orbis jest wyłącznym licencjodawcą 9 dobrze znanych marek hotelowych obejmujących wszystkie segmenty rynku hotelarskiego (Sofitel, Pullman, Mercure, MGallery, Novotel, ibis, ibis Styles, ibis budget i Adagio) i prowadzi hotele działające pod tymi markami (za wyjątkiem Adagio).</p> <p>W ramach codziennej pracy renoma marki jest wypracowywana wspólnie przez pracowników hoteli, dyrektorów, prawników, zespół ds. rozwoju talentów i kultury korporacyjnej, standardy marki, specjalistów w dziedzinie CSR, osoby zarządzające ryzykiem i audytorów wewnętrznych Orbis, współpracujących ze sobą na rzecz zapewnienia ochrony marek Orbis i AccorHotels.</p> <p>Nieustanna aktualizacja koncepcji w dziedzinie gastronomii (Winestone, NOVO² i próbne wdrożenie nowego konceptu gastronomicznego Wise Café w październiku 2017 r.).</p> <p>W roku 2017 Orbis wdrożył i promuje projekt Heartist™ – nowe podejście do klientów i pracowników, będące innowacyjną metodą nawiązującą do ducha programu „Feel Welcome” grupy AccorHotels.</p> <p>Nieustanne budowanie świadomości marki i lojalności na wszystkich głównych rynkach spółki w Europie Wschodniej poprzez łączenie globalnych (AccorHotels) i lokalnych (Orbis) projektów marketingowych, programów, kampanii i inicjatyw.</p>
<p>Pracownicy spółki, kultura korporacyjna i kwestie społeczne:</p> <p>Sytuacja demograficzna w Europie skutkuje niedoborami siły roboczej</p>	<p>Opracowaliśmy kompleksową strategię zarządzania pracownikami i kulturą korporacyjną (Talent&Culture), zapewniającą pozyskiwanie, ograniczanie rotacji i rozwój odpowiednich pracowników w hotelach i biurach zarządu spółki.</p> <p>Na bieżąco weryfikujemy narzędzia i systemy oferowane naszym pracownikom.</p> <p>Nieustannie dopracowujemy strategię rekrutacji oparte na „życiowych sytuacjach” (np. Mercure Kraków Stare Miasto i ibis Gdańsk Stare Miasto).</p> <p>Jesteśmy liderem we wdrażaniu kompleksowej polityki ochrony dzieci w naszych hotelach (oprócz Polski, Rumunii i Bułgarii, również Litwa podpisała w 2017 r. Kodeks Postępowania ECPAT) i promujemy tę politykę w regionie. Procedury wewnętrzne związane z ochroną dzieci w hotelach zapewniają nie tylko ochronę wizerunku i renomy AccorHotels, lecz także pracowników Orbis.</p>



JESTEŚMY W
**11 PAŃSTWACH EUROPY
WSCHODNIEJ**

IDENTYFIKACJA I OPIS GŁÓWNYCH RODZAJÓW RYZYKA

Środowisko naturalne:

Globalne zaangażowanie w kwestie ochrony środowiska (zmiany klimatyczne, zrównoważona produkcja żywności) może prowadzić do zaostrzenia wymogów regulacyjnych

Rozwiązania oparte o nowe technologie:

Globalne zagrożenie cyberprzestępczością i nowe przepisy UE związane z ochroną i bezpieczeństwem danych. Branża hotelarska jest obecnie uzależniona od technologii cyfrowych (administracja biurowa, systemy dokonywania i anulowania rezerwacji, CRM, dostęp do Wi-Fi, marketing, zgodność z przepisami, raportowanie)

Ryzyko wynikające z niestabilności geopolitycznej:

W dynamicznie zmieniającym się otoczeniu gospodarczym Europy Środkowo-Wschodniej niektóre rządy mogą być skłonne do wprowadzenia nowych bądź podniesienia istniejących podatków (np. podatku węglowego, podatku VAT) lub do stosowania protekcyjnych środków, mogących wywierać negatywne skutki na wyniki finansowe Orbis

ZAPOBIEGANIE I PRZECIWDZIAŁANIA RYZYKU

Ślad węglowy naszych hoteli wynika z konsumpcji energii i żywności. W związku z powyższym ograniczamy wpływ na zmiany klimatyczne poprzez nisko emisyjne inwestycje budowlane oraz certyfikację BREEAM we wszystkich nowo budowanych obiektach Orbis (ostatnio otwarte hotele Mercure Kraków Stare Miasto – certyfikat BREEAM z oceną „bardzo dobry” i ibis Gdańsk Stare Miasto z oceną „dobry”; hotele ibis Vilnius, ibis Styles Warszawa i projekt ibis Styles Szczecin).

Ponadto wdrażamy Kartę Zdrowej i Zrównoważonej Żywności w celu zmniejszenia ilości odpadów żywnościowych oraz ochrony różnorodności biologicznej w rolnictwie.

W zakresie bezpieczeństwa informatycznego przestrzegamy Standardów Bezpieczeństwa Danych organizacji płatniczych (PCI-DSS).

Zespół Biura Zarządu Orbis przygotowuje comiesięczne raporty Business Market Intelligence, identyfikujące m.in. zagrożenia dla biznesu Orbisu ze strony globalnych firm (np. portale rezerwacyjne), które korzystają z nowoczesnych rozwiązań technologicznych.

Zdajemy sobie sprawę, że technologie cyfrowe zmuszają nas do inwestowania w doskonalenie systemów dystrybucji i rezerwacji, by świadczyć gościom usługi najwyższej jakości. Z drugiej strony, nieustannie monitorujemy i doskonalimy warunki współpracy z pośrednikami, stronami internetowymi zawierającymi wyszukiwarki metasearch i innymi partnerami.

Zarząd Orbis współpracuje z krajowymi i europejskimi branżowymi stowarzyszeniami hotelarskimi (HOTREC, IGHP, UNWTO, ECPAT, SEG), przewidując planowane zmiany legislacyjne i regulacyjne tak, by można je było uwzględnić w naszych planach działania.

Zespół Biura Zarządu Orbis przygotowuje comiesięczne raporty Business Market Intelligence oraz cotygodniowy monitoring PR i prasowy w celu śledzenia bieżących zmian sytuacji rynkowej, regulacji i innowacji, które mogą mieć istotny wpływ na naszą działalność.

Nasi pracownicy



„Traktuj innych tak, jak sam chciałbyś być traktowany” to hasło, które odnosimy do naszych gości, ale również do pracowników. Dokładamy starań, aby czuli się dobrze w naszej organizacji i swoją pasją, talentem i zaangażowaniem w codzienną pracę budowali z nami społecznie odpowiedzialny biznes Grupy.

UCZCIWE WARUNKI REKRUTACJI I PRACY

Przystępujący do rekrutacji mogą liczyć na jej transparentność. CV kandydatów zostaje poddane obiektywnej weryfikacji, a wybrane osoby są zapraszane na rozmowę kwalifikacyjną, po której mogą się spodziewać konstruktywnej informacji zwrotnej.

Nasi pracownicy mogą liczyć na uczciwe i transparentne warunki zatrudnienia i awansów, atrakcyjne płace oraz realny wpływ na kształtowanie swojej ścieżki kariery. Zapewniamy im ponadto bogatą ofertę szkoleniową i e-learningową, pakiet motywacyjny, rozszerzoną opiekę medyczną Medicover, kartę Multisport, grupowe ubezpieczenie PZU, kartę zniżkową Bienvenue na wszystkie usługi hotelowe w sieci, wczasy „pod gruszą”, darmowe obiady, fundusz socjalny, premie w okresach półrocznych,

nagrody specjalne oraz możliwość uczestniczenia w ciekawych projektach CSR i konkursach.

Ważnym elementem naszej kultury organizacyjnej jest wynagradzanie pracowników w sposób sprawiedliwy i motywujący, odzwierciedlający ich indywidualne i zbiorowe wyniki.

W Grupie Orbis w Polsce działają dwa związki zawodowe, mające status organizacji ponadzakładowych, oraz rada pracowników. Co więcej, wszyscy pracownicy poza kadrą zarządczą są objęci ponadzakładowym układem zbiorowym pracy. Ponadto, na Węgrzech działa związek zawodowy mający status organizacji ponadzakładowej i objęty ponadzakładowym układem zbiorowym pracy.



Sieć WAAG (Women At AccorHotels Generation) zrzesza kobiety pracujące w Grupie Orbis i AccorHotels w Polsce i w całym regionie Orbisu. Celem sieci jest zwiększenie kompetencji przywódczych i komfortu pracy oraz wzajemna inspiracja. Wokół tych celów została zbudowana propozycja warsztatów, spotkań i programu mentoringowego

w Grupie Orbis. Ponadto Grupa Orbis jest jedną z 10 firm z całego świata wybranych do czynnego udziału w kampanii #HeForShe. Celem akcji jest zaangażowanie mężczyzn w działania na rzecz poprawy sytuacji kobiet i równości płci.



W 2017 r. zostaliśmy uznani za jednego z 10 najlepszych pracodawców w Polsce w konkursie Top Pracodawca 2017, zorganizowanym przez PulsHR.pl – największy w kraju portal branży HR.

40% dyrektorów hoteli Grupy to kobiety, co stanowi najwyższy wskaźnik w całej, ogólnospołeczności AccorHotels.



POLITYKA ANTYDYSKRYMINACYJNA I WSPIERANIE RÓŻNORODNOŚCI

Szanujemy różnorodność naszych gości i robimy wszystko, aby uwzględnić ją w naszych zachowaniach, produktach i usługach. Staramy się zapobiegać wszelkim możliwym przypadkom dyskryminacji i usuwać bariery w należących do nas budynkach, urządzeniach i instalacjach, a także w praktykach, procedurach i zarządzaniu naszymi obiektami.

Równie dużo uwagi poświęcamy osobom zatrudnionym w Grupie. Rozumienie i szanowanie różnic między pracownikami oraz postrzeganie ich jako wartość stanowi klucz do budowy kreatywnych, efektywnych i wzajemnie uzupełniających się zespołów. Równie ważna jest dla nas świadomość i eliminowanie wszelkich form dyskryminacji. Dokładamy wszelkich starań, by zagwarantować równe szanse pracownikom o takich samych kwalifikacjach, bez względu m.in. na płeć, we wszystkich obszarach pracy i na wszystkich etapach ich życia zawodowego – począwszy od rekrutacji, poprzez szkolenia, politykę wynagrodzeń i mobilność geograficzną, aż po rozwój kariery. Dużo uwagi poświęcamy prawom i potrzebom

kobiet, zwłaszcza w kontekście macierzyństwa oraz możliwości piastowania stanowisk zgodnych z posiadanymi kompetencjami i umiejętnościami; należy wspomnieć, że w Grupie Hotelowej Orbis 40% dyrektorów hoteli to kobiety, co stanowi najwyższy odsetek w całej społeczności AccorHotels. Poważnie traktujemy nasze zobowiązanie do tworzenia otoczenia, w którym każdy pracownik ma szansę na spełnienie w życiu zawodowym i osobistym.

Grupa Orbis jest sygnatariuszem Karty Różnorodności, a tematyka różnorodności i niedyskryminacji jest stale obecna w naszych programach szkoleniowych, jak również w materiałach e-learningowych, dostępnych dla wszystkich pracowników w intranecie.

Co więcej, od naszych dostawców, podwykonawców i usługodawców wymagamy podpisania dokumentu Polityka Zakupów Grupy Orbis i stosowania określonych w nim zasad dotyczących zakazu dyskryminacji.

KARTA ETYKI I CSR

Karta Etyki i CSR to kodeks zasad, którymi powinni się na co dzień kierować wszyscy pracownicy Grupy. W oparciu o nią stale analizujemy nasze działania i skutecznie przeciwdziałamy nadużyciom.

Stanowczo zwalczamy wszelkie formy pracy przymusowej. Ściśle kontrolujemy pod tym kątem naszych dostawców i usługodawców, zastrzegając sobie prawo do natychmiastowego zerwania wszelkich relacji biznesowych w przypadku stwierdzenia nadużyć. Równie rygorystycznie podchodzimy do problemu pracy dzieci. Bezwzględnie przestrzegamy granicy wieku określonej ustawowo w poszczególnych krajach, w których prowadzimy działalność, a także odmawiamy współpracy z dostawcami lub usługodawcami, którzy naruszają prawo w tym zakresie. Nie dopuszczamy również do nielegalnego zatrudniania pracowników w naszych hotelach.

Karta stanowi również zobowiązanie do zachowania najwyższej staranności, by nasze pomieszczenia hotelowe były wykorzystywane zgodnie z przeznaczeniem.

Ściśle przestrzegamy reguł uczciwej konkurencji na wszystkich rynkach, na których jesteśmy obecni. Podejmujemy wszelkie możliwe kroki w celu przeciwdziałania korupcji, zarówno w ramach procedur zakupowych, jak i sprzedażowych, a także w formie polityki wręczania i przyjmowania prezentów.

Mamy też świadomość takich problemów jak proceder prania brudnych pieniędzy i związana z tym konieczność zachowania czujności wobec przepływów finansowych, których źródło lub przeznaczenie mogą być przestępcze. W uzasadnionych przypadkach badamy zgodność naszych działań z obowiązkami nakładanymi przez prawo.

W naszej Karcie Etyki i CSR uregulowaliśmy również kwestie związane z ochroną dóbr i danych, w tym z przeciwdziałaniem nieuprawnionemu wykorzystywaniu informacji poufnych (insider trading), sprzeniewierzeniu majątku przedsiębiorstwa, konfliktom interesów czy wreszcie oszustwom i naruszaniu własności intelektualnej. Aby uniknąć sytuacji, w których pracownicy wykorzystują swoją pozycję zawodową, aby bezpośrednio lub pośrednio osiągać korzyści osobiste lub przyznawać jakiegokolwiek korzyści osobie trzeciej z uszczerbkiem dla interesów Grupy, wymagamy od wszystkich członków personelu ujawniania wszelkich stosownych informacji.

Szczególną wagę przywiązujemy do ochrony danych osobowych i powiązanego z nią bezpieczeństwa systemów informatycznych. Grupa AccorHotels opracowała Kartę ochrony danych osobowych, dostępną w intranecie, która reguluje tę sferę. Grupa zobowiązała się do stworzenia specjalnej komórki ds. bezpieczeństwa systemów informatycznych, zdefiniowania reguł użytkowania systemów informatycznych w przedsiębiorstwie,



Szczególne znaczenie mają dla nas głosy i opinia pracowników wyrażane w organizowanym co roku „Badaniu satysfakcji i zaangażowania pracowników”, realizowanym przez firmę Aon Hewitt. Badanie spotyka się z dużym zainteresowaniem, gdyż średnia frekwencja wyniosła ponad 90%, a wysoki stopień zaangażowania, liczący 68%, pokazuje, iż zmiana kulturowa w organizacji idzie w pożądanym kierunku. W Polsce rotacja pracowników zmniejszyła się o 3 p.p. w stosunku do 2016 r. i wyniosła 22,84%.

zweryfikowania stabilności newralgicznych systemów oraz do organizowania regularnych szkoleń dla osób pracujących na kluczowych stanowiskach. Nasza polityka bezpieczeństwa uwzględnia również m.in. cykl życia aplikacji informatycznych oraz wdrażanie rozwiązań technologicznych pozwalających chronić dane osobowe klientów i pracowników.

Kolejną kwestią określoną w Karcie Etyki i CSR są optymalne warunki pobytu, rozumiane jako stan minimalizacji wszelkich zagrożeń. Praktyczne działania podjęte przez nas w tej dziedzinie to m.in. wdrożenie nowoczesnych metod inżynierskich zapobiegania pożarom, a także wyznaczenie standardów monitorowania i kontroli we wszystkich restauracjach Grupy przez certyfikowane firmy zajmujące się higieną żywności. Do zapewnienia bezpieczeństwa gościom i pracownikom Grupy przyczynia się dodatkowo stałe analizowanie poziomu bezpieczeństwa w krajach i miastach, gdzie AccorHotels prowadzi działalność lub planuje jej rozpoczęcie. Opracowywane są też zalecenia w zakresie bezpieczeństwa, odnoszące się do odpowiednich konstrukcji, wyposażenia, technologii i procedur. Zobowiązaliśmy się ponadto do udostępniania narzędzi

zapewniających bezpieczeństwo oraz do stworzenia systemu raportowania o incydentach w sferze bezpieczeństwa, obejmującego wszystkie szczeble organizacji (od hoteli, przez dyrekcje krajowe po centralę). Inne nasze działania z tego zakresu stanowią okresowe audyty środków bezpieczeństwa w hotelach oraz szkolenia i doradztwo dla pracowników.

Karta Etyki i CSR obliguje nas do prowadzenia regularnego, skutecznego i przejrzystego dialogu z interesariuszami, we wszystkich krajach, w których prowadzimy działalność operacyjną, oraz do jego ciągłego doskonalenia.

Wszelkie działania CSR prowadzone przez Grupę uwrażliwiają pracowników, a często wręcz ich angażują. Wierzymy we współdzielenie wartości wewnątrz firmy oraz w opartą na nich współpracę z różnymi grupami interesariuszy na zewnątrz organizacji.

ROZWÓJ PRACOWNIKÓW

Najcenniejszym kapitałem Grupy Orbis są ludzie. Zarządzamy talentami oraz korzystamy z modelu kompetencyjnego, wspierając rozwój karier naszych

Wybrane programy dla pracowników:

- » Orbis Fast Track – przyspieszony program rozwoju kompetencji dla osób, które chcą aplikować na stanowisko dyrektora hotelu w Grupie Orbis (6 osób ukończyło program w 2017 r.)
- » Orbis Talent Management – program zarządzania karierami w Grupie Orbis (w 2017 r. zostało nim objętych ponad 400 osób na stanowiskach kierowniczych)
- » International Hospitality Management Program (IHMP) – podyplomowe studia z zarządzania hotelem dla dyrektorów hoteli pragnących zdobyć doświadczenie na arenie międzynarodowej. IHMP jest realizowany we współpracy z grupą AccorHotels z siedzibą w Paryżu i szkołą ESSEC Business School (w 2017 r. 3 osoby ukończyły program, a 3 kolejne osoby rozpoczęły cykl zajęć)
- » AccorHotels Unveil Your Talent – program rozwijający talenty pracowników hoteli
- » AccorHotels Bernaches Awards – wewnętrzny program grupy AccorHotels nagradzający personel i menedżerów, których praca, zaangażowanie i postawy ucieleśniają wartości firmy

pracowników. Cyklicznie przeprowadzamy badania ich zaangażowania oraz oceny okresowe, obejmujące nie tylko ocenę kompetencji, ale od niedawna również postaw.

- » Culinary Excellence – program warsztatów dla kucharzy hoteli Orbis oraz uczniów szkół gastronomicznych współpracujących z Grupą Orbis. W cyklu warsztatów od stycznia do grudnia 2017 r. wzięło udział 387 uczestników w Polsce, w tym 123 szefów kuchni i kucharzy hoteli Orbis oraz 264 uczestników zewnętrznych, tj. ekspertów zewnętrznych i młodych talentów ze szkół zawodowych z całego kraju. Z uwagi na popularność i sukces biznesowy programu będzie on kontynuowany i rozbudowywany
- » Woman at AccorHotels Generation (WAAG) – korporacyjna sieć kobiet, zrzeszająca ponad 230 kobiet i mężczyzn pracujących w AccorHotels i Orbis, której głównym celem jest budowanie kompetencji przywódczych, wypracowanie większego komfortu pracy, dobrych praktyk kooperacji oraz wzajemne inspirowanie się. W ramach wspomnianej sieci w 2017 r. realizowany był program WAAG Empowerment – seria warsztatów dla 20 kobiet w Polsce oraz dla kolejnych 15 na Węgrzech pracujących w Grupie Orbis oraz program mentoringowy, który w 2017 r. realizowało 40 osób w Polsce, Rumunii, Bułgarii, Czechach i na Węgrzech



Nasi klienci



Projekty ze sfery zrównoważonego rozwoju prowadzimy dla klientów i z ich udziałem. To dzięki ich zaufaniu i chęci współpracy na rzecz zaspokajania potrzeb społecznych w zgodzie ze środowiskiem naturalnym mamy możliwość budowania biznesu hotelowego w odpowiedzialny sposób.

KARTA ZDROWEJ I ZRÓWNOWAŻONEJ ŻYWNOŚCI

Jakość, wartości odżywcze oraz odpowiedzialność społeczna i ekologiczna posiłków oferowanych gościom, niezależnie od przedziału cenowego restauracji i hotelu, to główne założenia Karty Zdrowej i Zrównoważonej Żywności, opracowanej w ramach programu CSR Planet 21. Zapisane w niej zobowiązania mają na celu sprawienie, że do 2020 r. w naszej ofercie będą się znajdowały wyłącznie dania i napoje o wysokiej jakości, a ilość odpadów żywnościowych oraz odpadów ogółem (opakowań) zmniejszy się o 30%.

Właściwe żywienie jest jednym z kluczowych elementów profilaktyki zdrowia, dążącej do ograniczenia ryzyka chorób nowotworowych, sercowo-naczyniowych, cukrzycy, otyłości itp. Mając to na uwadze podjęliśmy szereg konkretnych działań, np. ograniczamy obecność tzw. ukrytego cukru (syrop glukozowo-fruktozowy, maltodekstryna itd.) w serwowanym pieczywie i ciastach oraz preferujemy niedosładzane, w pełni naturalne soki owocowe. Dbamy również o to, by mięso wykorzystywane w naszych posiłkach było produkowane bez użycia hormonów, a owoce i warzywa – wolne od pestycydów.

Nie zapominamy o ekologicznym i etycznym wymiarze produkcji żywności. Do przygotowywania potraw wykorzystujemy produkty zawierające olej palmowy pozyskiwany w sposób zrównoważony (posiadający certyfikację RSPO, Organic lub Rainforest Alliance), a docelowo chcemy go zastąpić innymi artykułami spożywczymi. Jajka serwowane w naszych restauracjach do 2020 r. będą pochodziły wyłącznie od kur z chowu wolno wybiegowego.

Istotny jest dla nas również globalny problem marnowania żywności. Szacuje się, że co roku na świecie wyrzuca się ponad 30% produkowanego jedzenia. W związku z tym planujemy do 2020 r. zmniejszyć ilość odpadów żywnościowych powstających w restauracjach Grupy Orbis o 30% (więcej na ten temat w sekcji Przeciwdziałanie marnotrawstwu jedzenia i powstawaniu odpadów).

Planujemy do końca 2020 r. objęcie 100% naszych restauracji Kartą Zdrowej i Zrównoważonej Żywności. Na koniec 2017 r. wszystkie restauracje hoteli, które należą lub są zarządzane przez Orbis, wdrożyły i realizowały Kartę.

LOKALNA PRODUKCJA ŻYWNOŚCI

Przy naszych obiektach tworzymy niewielkie ogródki na własne potrzeby lub nieco większe, użytkowane i zarządzane wspólnie z lokalną społecznością. Czasami są to ogródki ziołowe (herbaria), dzięki którym serwowane naszym gościom potrawy nabierają szczególnego aromatu. Na koniec 2017 r. przy hotelach należących lub zarządzanych przez Orbis działało 25 ogródków i/lub herbariów.

Troska o najwyższą jakość produktów, jak również dążenie do społecznej i ekologicznej odpowiedzialności, oznacza dla nas konieczność skracania łańcuchów dostaw. Zawsze, gdy jest to możliwe i racjonalne, wybieramy lokalnych dostawców, ograniczamy liczbę pośredników oraz minimalizujemy zakup produktów wytwarzanych metodami wielkoprzemysłowymi. Ograniczamy też import żywności z dalekich krajów – nasze menu bazuje na produktach, które w danej porze roku są dostępne na miejscu.



PLANT FOR THE PLANET

Plant for the Planet to program współpracy z naszymi gośćmi w służbie środowisku naturalnemu, którego końcowym efektem jest sadzenie drzew owocowych. Inicjatywa zaczyna się od gości i świadomego korzystania przez nich w trakcie pobytu w hotelu z ręczników i pościeli. Pozwala ono znacząco ograniczyć zużycie wody, zmniejszyć ilość odprowadzanych ścieków, zużywanych detergentów czy energii elektrycznej potrzebnej do codziennego prania. W skali hotelu, a tym bardziej całej sieci, przekłada się to na istotne oszczędności środowiskowe. Każde ponowne wykorzystanie np. ręcznika to również wymierna oszczędność finansowa, z której 50% przekazujemy na potrzeby programu.

Dzięki wspomnianym oszczędnościom posadziliśmy w Polsce ponad 15 000 drzew owocowych tradycyjnych odmian, takich jak kosztela. Korzyściom ekologicznym towarzyszą w tym przypadku te społeczne: nasadzenia są wymierną pomocą dla właścicieli niewielkich gospodarstw, którzy dzięki nim są w stanie utrzymać się z ekologicznej produkcji żywności.

Partnerem merytorycznym projektu na obszarze Polski jest Fundacja AgriNatura, działająca na rzecz zrównoważonego rozwoju obszarów wiejskich, m.in. w formie ochrony i pomnażania rolniczej różnorodności biologicznej oraz propagowania ekologicznych metod produkcji rolnej.

Program Plant for the Planet - Drzewo dla każdej szkoły, realizowany w Rumunii, ma analogiczne założenia i zasady finansowania jak jego polski odpowiednik. Celem inicjatywy jest przeciwdziałanie zmianom klimatu i poprawa jakości krajobrazu poprzez zachowanie i rozszerzanie terenów zalesionych, sadzenie drzew na obszarach zdegradowanych oraz podnoszenie świadomości ekologicznej społeczeństwa. Jak dotąd wspólnie z mieszkańcami Transylwanii posadzono łącznie ponad 2 mln drzew.

Program jest prowadzony przez fundację Mihai Eminescu Trust we współpracy ze szkołami, władzami miast, organizacjami pozarządowymi oraz nadleśnictwami.

BIO & CO

Z inicjatywy bukaresztańskiego hotelu Bucharest Gara de Nord w gospodarstwie w wiosce Ciocănari uruchomiono projekt Bio & Co. Jest on realizowany wspólnie z fundacją Ateliere Fara Frontiere, a polega na udzielaniu pomocy osobom w bardzo ciężkiej sytuacji życiowej. Są one obejmowane szkoleniami zawodowymi,

a następnie zatrudniane we wspomnianym gospodarstwie ekologicznym. Wykorzystuje ono odpady żywnościowe pochodzące z hoteli jako nawóz, a produkowane w nim warzywa i owoce trafiają do obiektów Grupy Orbis w Bukareszcie. W ten sposób projekt wpisuje się w ideę tzw. gospodarki o obiegu zamkniętym.

KARTA DUŻEJ RODZINY

Grupa Orbis jest pierwszą grupą hotelową w Polsce, która przystąpiła do Karty Dużej Rodziny - rządowego programu zniżek dla rodzin z co najmniej trojgiem dzieci, bez względu na dochody.

Dokonując rezerwacji poprzez stronę internetową www.accorhotels.com, posiadacze Karty Dużej Rodziny uzyskują 20% rabatu na noclegi w hotelach marki Sofitel, Mercure, Novotel, ibis i ibis Styles działających na terenie Polski. Dodatkowo, Karta pozwala nie płacić za śniadania dzieci, które nie ukończyły 16. roku życia.

HOTEL Z SERCEM

Program Hotel z Sercem polega na wyposażaniu naszych obiektów w sprzęt do reanimacji. Defibrylatory mogą w razie potrzeby uratować życie nie tylko naszym gościom i pracownikom, lecz także wszystkim osobom, które będą potrzebowały pomocy w pobliżu hoteli Grupy. Informacje o lokalizacji sprzętu przekazujemy do wojewodów, wspierając w ten sposób funkcjonowanie systemów ratownictwa medycznego.

W 2017 r. 40 hoteli działających pod markami AccorHotels w Polsce wyposażyliśmy w wysokiej klasy sprzęt kardiologiczny, służący do ratowania życia osób zagrożonych nagłym zatrzymaniem krążenia. Zautomatyzowane defibrylatory typu AED (z ang. Automated External Defibrillator) zostały wyeksponowane w centralnych, ogólnodostępnych miejscach w hotelach, tak aby zminimalizować czas reakcji świadków zdarzenia.

Nasi dostawcy



Wypełniając misję zapisaną w programie CSR Planet 21 nie sposób pominąć kwestii lokalnych dostawców. To również dzięki dostarczonym przez nich produktom możemy oferować naszym gościom usługi najwyższej jakości. Stawiamy na długotrwałą, partnerską współpracę.

PROGRAM PLANET 21

Zobowiązujemy naszych dostawców do działania zgodnie z zasadami zapisanymi w strategii CSR Planet 21 oraz do wspierania nas w realizacji naszych celów społecznych i środowiskowych. Co więcej, przedsiębiorcy, z którymi współpracujemy, muszą egzekwować analogiczne postępowanie od swoich partnerów biznesowych.



Dostawcy Grupy Orbis muszą przestrzegać wyznaczonych przez nas standardów oraz być gotowi na audyt oraz wdrożenie ewentualnego planu naprawczego. Wszystkie te działania umożliwiają nam utrzymanie najwyższej jakości oraz zapewnienie społecznej i ekologicznej odpowiedzialności serwowanych potraw i oferowanych usług.

WARUNKI PRACY

Dostawca zobowiązuje się nie stosować poniżających praktyk, takich jak kary cielesne, nękanie i molestowanie seksualne czy praca pod przymusem lub groźbą, oraz do podjęcia wszelkich niezbędnych środków w celu zapewnienia, że każdy pracownik będzie traktowany z szacunkiem. Ponadto zobowiązuje każdego ze swoich dyrektorów/kierowników do zgłaszania do działu zarządzania zasobami ludzkimi wszelkich sytuacji nękania oraz/lub molestowania seksualnego, w celu ich wyeliminowania. Musi też zadeklarować weryfikowanie swoich partnerów, którzy mogą wykorzystywać w jakiegokolwiek formie pracę przymusową lub pracę pod groźbą. Jeżeli uzyska informacje o zaistnieniu takich przypadków, musi natychmiast zerwać współpracę z danym podmiotem.

PRACA DZIECI

Dostawca i jego podwykonawcy muszą stosować się do przepisów w zakresie minimalnego wieku pracowników, określonego w ustawodawstwie poszczególnych państw, w których prowadzi działalność. Dostawca potwierdza również, że niezależnie od przepisów obowiązujących w danym kraju, w żadnym przypadku nie dopuści do zatrudnienia na jego rzecz dzieci poniżej 14. roku życia.

OCHRONA ZDROWIA I BEZPIECZEŃSTWO

Dostawca musi zapewnić zgodne z prawem warunki bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy, w szczególności poprzez regularne sprawdzanie zgodności urządzeń/installacji z normami. Deklaruje, że prowadzone przez niego działania nie są szkodliwe dla zdrowia i bezpieczeństwa jego pracowników, podwykonawców, podmiotów związanych z jego działalnością, okolicznej ludności oraz użytkowników jego produktów.

GODZINY PRACY

Dostawca musi stosować się do przepisów prawa krajowego oraz we wszystkich przypadkach przestrzegać międzynarodowych norm dotyczących czasu pracy, określonych przez Międzynarodową Organizację Pracy w odniesieniu do sektora, w którym prowadzi działalność. Ponadto ma zapewniać pracownikom odpowiedni czas odpoczynku.

WYNAGRODZENIE

Dostawca ma obowiązek przestrzegać przepisy prawa krajowego i zapewniać swoim pracownikom minimalny poziom wynagrodzenia, umożliwiający godne warunki życia i uwzględniający koszty utrzymania w okolicy miejsca pracy. Zobowiązuje się ponadto do regularnego wypłacania pracownikom pensji.



DOSTAWCY GRUPY ORBIS
**MUSZĄ PRZESTRZEGAĆ
WYZNACZONYCH PRZEZ
NAS STANDARDÓW**

PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW ZWIĄZKOWYCH I STOWARZYSZENIOWYCH

Dostawca zobowiązuje się do przestrzegania swobody zrzeszania się i prowadzenia działalności związkowej, w ramach wyznaczonych przez przepisy poszczególnych krajów. Ma również zapewniać pracownikom swobodę wypowiedzi w ramach przedsiębiorstwa w odniesieniu do kwestii dotyczących warunków pracy.

DYSKRYMINACJA

Dostawca powinien zwalczać wszelkie formy dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, pochodzenie, wyznanie, poglądy polityczne lub orientację seksualną, oraz zobowiązuje się do promowania różnorodności kulturowej.

ZWALCZANIE SEKSUALNEGO WYKORZYSTYWANIA NIELETNICH

Dostawca zobowiązuje się do zachowania czujności, tak by w ramach prowadzonej przez siebie działalności chronić nieletnich przed wykorzystywaniem seksualnym. Należące do niego obiekty nie mogą być wykorzystywane do produkcji, dystrybucji ani magazynowania materiałów pornograficznych z udziałem nieletnich.

WSPÓŁPRACA MIĘDZYSEKTOROWA

Podjęliśmy współpracę z organizacją Humane Society International, by wspólnie określić odpowiedzialne źródła zaopatrzenia — zwłaszcza w regionach, gdzie odpowiednie łańcuchy dostaw nie istnieją, są trudne do znalezienia albo dopiero powstają. Do 2020 r. całkowicie wyeliminujemy jajka pochodzące od kur z chowu klatkowego ze swoich łańcuchów dostaw na rynkach europejskich oraz

na pozostałych rynkach, gdzie zezwala na to prawo i stosowane zasady certyfikacji.

Wycofanie się z zakupu jajek od kur z chowu klatkowego stanowi realizację zapisów Karty Zdrowej i Zrównoważonej Żywności. Obliguje nas ona do oferowania naszym gościom żywności nie tylko zdrowej, ale równocześnie powstającej w sposób jak najmniej krzywdzący zwierzęta.

Zaanga- żowanie społeczne



Jako lider branży angażujemy się w działania mające przełożenie na świadomość i postępowanie ogółu społeczeństwa. Podejmujemy również tematy wymagające, czasami przemilczane - z nadzieją, że nagłaśniając problemy społeczne i ekologiczne uwrażliwimy wiele osób i wpłyniemy na ich życiowe postawy.

PRZECIWDZIAŁANIE MARNOTRAWSTWU JEDZENIA I POWSTAWANIU ODPADÓW

Co roku w skali świata marnuje się aż 1/3 produkowanej żywności, 1,3 mld ton; w branży hotelarskiej i restauracyjnej ok. 25% kupowanego jedzenia trafia do kosza. Oznacza to koszty ekonomiczne i społeczne, ale także ekologiczne, wynikające ze znaczącego wpływu, jaki rolnictwo i przemysł spożywczy wywierają na środowisko. Do produkcji 1 kg wołowiny potrzeba nie mniej niż 16 000 litrów wody, a do wytworzenia jednej bagietki - 100 litrów wody. Wyprodukowana, lecz niespożyta żywność odpowiada za ponad 7% światowej emisji CO₂.

Mamy pełną świadomość rangi powyższego problemu i poczucie współodpowiedzialności za jego rozwiązanie. W tym celu stale racjonalizujemy gospodarkę produktami spożywczymi, w szczególności doskonaląc metody dopasowywania zakupów do zapotrzebowania. Znacznie trudniejsze jest ograniczenie skali marnotrawstwa żywności pozostawianej przez gości na talerzach. Przykładem praktycznej odpowiedzi na oba wyzwania, a także działań na rzecz ograniczenia powstawania odpadów, jest postawa hotelu Novotel Centrum w Warszawie. Tamtejszy szef

kuchni zaczął zmieniać nawyki pracowników oraz klientów w duchu programu CSR Planet 21.

Rozpoczął od warsztatów, na których pokazuje, jak gotować bez marnowania. Pracownicy kuchni entuzjastycznie podeszli do tej idei, choć początkowo musieli pokonać wewnętrzny opór, by rejestrować każdy odpad i miejsce jego powstania. Służy do tego aplikacja o nazwie Winnow, pozwalająca ustalić, gdzie marnuje się najwięcej żywności (więcej na jego temat dalej w raporcie, w sekcji Inwestycje w systemy i stworzenie narzędzi dla hoteli). Monitoring pokazał, że połowa odpadów powstaje w sali restauracyjnej, czyli jest generowana przez gości (niedojedzone posiłki, resztki w postaci kości czy skorupki od jaj), a druga połowa - w kuchni (obierki, odcięte części warzyw i mięsa, skorupki, kości itp.).

Po analizie zebranych danych w hotelu wprowadzono zasadę 5 R, z której wypływają konkretne działania:

REFUSE

wyeliminowanie zamówień produktów generujących szczególnie dużo odpadów, np. w małych albo trudnych do przetworzenia opakowaniach

REUSE

Ponowne wykorzystywanie niektórych produktów do komponowania potraw, np. fusów od kawy do ciasta kawowego czy wiórków marchwi po wyciskaniu soku do ciasta marchewkowego

ROT

Hotel planuje uruchomienie własnego ogródka wyposażonego w kompostownik

Dzięki nowym metodom zarządzania kuchnią i bufetem śniadaniowym w półtora roku hotel Novotel Warszawa Centrum zredukował ilość powstających odpadów organicznych aż o 54%.

Z kolei Novotel City Center w Bukareszcie od 2016 r. realizuje strategię 3R (Reduce, Reuse i Recycle) w zakresie odpadów żywnościowych. W pierwszym roku jej wdrażania udało się ograniczyć ilość śmieci

REDUCE

Zmniejszenie wydawanych w bufecie porcji, tak by klient mógł najpierw spróbować, a potem zdecydować, czy weźmie drugą

RECYCLE

Kupowanie żywności w dużych opakowaniach, po czym jest ona przekładana do mniejszych pojemników, a opakowanie trafia do recyklingu; przykładem może być jogurt przelewany z dużych wiader do małych słoiczek, co ogranicza ilość powstających odpadów plastikowych

generowanych przez kuchnię o 39%. Zastosowano podobne mechanizmy jak w Warszawie: zmniejszono wielkość wydawanych porcji, dodano do menu potrawy wykorzystujące resztki, a odpady organiczne są oddawane do firmy zajmującej się kompostowaniem. Co więcej, obiekt planuje oddawać nadmiar jedzenia potrzebującym (przy czym, podobnie jak w przypadku polskich lokali gastronomicznych, realizację inicjatywy utrudniają obowiązujące przepisy).

INWESTYCJE W SYSTEMY I STWORZENIE NARZĘDZI DLA HOTELI

Latem 2016 r. rozpoczęto modyfikowanie systemu zarządzania pożywieniem i napojami w hotelu Novotel Warszawa Centrum, w którym zainstalowano narzędzie wspomagające minimalizację produkcji odpadów żywnościowych. Po bardzo obiecujących wynikach, w 2017 r. taki sam system uruchomiono w hotelach Sofitel Budapest Chain Bridge i Novotel Budapest City.

Wspomniany system opiera się na tym, że personel kuchenny zapisuje na tablicie, zainstalowanym przy koszach na odpady, jakie odpady kuchenne są wyrzucane. Elektroniczna waga rejestruje ich masę i przesyła do użytkownika wiadomość z ceną żywności trafiającej do kosza. Urządzenie pomiarowe jest połączone z działającym w chmurze oprogramowaniem, rejestrującym i analizującym kuchenne odpady z całego dnia pracy. Dzięki temu szef kuchni uzyskuje informacje konieczne do udoskonalania procesów produkcyjnych, co pozwala na zmniejszanie ilości wyrzucanej żywności. Efektem są nie tylko oszczędności, ale także ograniczenie niekorzystnego wpływu na środowisko naturalne.

Kiedy w lipcu 2016 r. rozpoczęto w hotelu Novotel Warszawa Centrum realizację programu zmniejszania marnotrawstwa żywności, wytwarzał on 720 kg odpadów w ciągu dwóch tygodni. Przyjęto wówczas za cel,

by w 10-tygodniowym okresie pilotażowym zmniejszyć tę ilość o 30%. Dzięki wprowadzeniu rygorystycznego planu działania oraz szkoleniu i mobilizowaniu zespołów ilość odpadów spadła w tym okresie aż o 50%, co jest odpowiednikiem ok. 130 000 zł oszczędności rocznie.

Na podstawie doświadczeń m.in. hotelu Novotel Warszawa Centrum w obiektach, których nie stać na zainstalowanie zewnętrznego systemu wspomagającego ograniczanie powstawania odpadów żywnościowych, wprowadziliśmy procedury operacyjne przeciwdziałające marnotrawstwu żywności:

- » Zwiększanie świadomości personelu restauracji i działu F&B (prezentacje, warsztaty, zobowiązania w ramach różnych projektów)
- » Systematyczne ważenie, monitorowanie i analizowanie odpadów (odpady żywnościowe, żywność wykorzystana w innych daniach, dary itd.)
- » Wdrażanie planu działań w dziale F&B: zamówienia, dostawy, przechowywanie, przygotowanie w kuchniach, przygotowanie i prezentacja bufetów, wielkość podawanych porcji, zwiększanie świadomości i informowanie gości.

“

Wyżej wymienione zasady i procedury zostały wprowadzone we wszystkich hotelach własnościowych i zarządzanych przez Grupę Orbis w Polsce i Europie Wschodniej.

Ze względu na poziom zaangażowania hoteli działających pod markami AccorHotels w walkę z marnotrawstwem żywności i promowanie zdrowej żywności, Orbis został zaproszony do grona partnerów pierwszego Warszawskiego Festiwalu Kulinarного: Rośliny, Owady i Miód, organizowanego przez Grzegorza Łapanowskiego – szefa kuchni promującego zdrową i odpowiedzialną kuchnię. Festiwal odbył się w dniach 9-10 września 2017 r. i zgromadził blisko 8 000 odwiedzających.

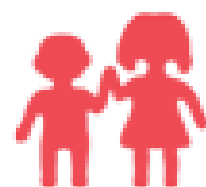


WSPÓŁPRACA Z LOKALNYMI SPOŁECZNOŚCIAMI



Ochrona dzieci i młodzieży przed wykorzystaniem seksualnym w turystyce i hotelarstwie jest jednym z ważnych postulatów programu CSR Planet 21. Wysiłki w tym zakresie prowadzimy

w oparciu o Kodeks Postępowania, opracowany w 1998 r. z inicjatywy End Child Prostitution, Child Pornography & Trafficking of Children for Sexual Purposes (ECPAT) – międzynarodowej sieci organizacji pozarządowych dążących do wyeliminowania problemu dziecięcej prostytucji, dziecięcej pornografii i handlu dziećmi do celów seksualnych. Kodeks ma na celu podnoszenie świadomości społecznej oraz inicjowanie i wdrażanie działań, które przeciwdziałają wspomnianym formom krzywdzenia małoletnich.



DAJEMY
DZIECIOM
SIŁĘ

dawniej
Fundacja
Dzieci
Nieczyje

Kodeks podpisało ponad 1000 firm na całym świecie. W Polsce jak dotąd został przyjęty wyłącznie przez Grupę Orbis, która jako jedyna spełnia wszystkie niezbędne kryteria i która od chwili jego podpisania we współpracy z Fundacją Dajemy Dzieciom Siłę cyklicznie szkoli personel hotelowy. W pierwszej połowie 2017 r.

odbyły się szkolenia dla 187 pracowników hoteli w Polsce i 20 pracowników hoteli na Litwie. W kwietniu 2017 r. w hotelu Novotel Wilno Prezes Zarządu Orbis S.A. podpisał, wspólnie z przedstawicielem lokalnej fundacji Paramos vaikams centras, Kodeks Postępowania przeciwdziałający krzywdzeniu dzieci w turystyce. Tym samym polityka ochrony dzieci przed wykorzystywaniem seksualnym, której prekursorem w Europie Wschodniej jest Grupa Orbis i AccorHotels, działa już w 6 krajach regionu. Podsumowując, od 2012 do końca 2017 r. przeszkolonych zostało blisko 1 000 pracowników hoteli działających pod markami grupy AccorHotels w Polsce i Europie Wschodniej, jak również ok. 100 pracowników firm partnerskich (agencje ochrony, korporacje taksówkarskie).

Równoległe umowy z dostawcami zostały uzupełnione o klauzule informujące o działaniach przeciwdziałających turystyce seksualnej. Za pośrednictwem różnorodnych narzędzi komunikacyjnych informujemy turystów o problemie, uwrażliwiając ich na symptomy mogące świadczyć o wykorzystywaniu dzieci. Na poziomie lokalnym stale współpracujemy z instytucjami i osobami, które mogą stykać się z omawianym problemem.

Dzięki kompleksowym działaniom, a przede wszystkim dzięki czujności personelu hotelowego i naszych gości, każdego roku udaje się udaremnić kilka prób seksualnego wykorzystania najmłodszych. Mamy nadzieję,

że nagłaśniając problem i dając dobry przykład uwrażliwimy i zachęcimy do działania innych hotelarzy, a z czasem nasze podejście stanie się standardem w branży, której jesteśmy liderem.

PODPISUJĄC KODEKS ZOBOWIĄZALIŚMY SIĘ DO:



1 Sformułowania wewnętrznej polityki przeciwdziałania wykorzystywaniu seksualnemu dzieci



2 Cyklicznego szkolenia personelu hotelowego w zakresie rzeczowej polityki



3 Wprowadzenia w umowach z dostawcami klauzuli informującej o działaniach podejmowanych przeciwko turystyce seksualnej



4 Informowania turystów za pomocą katalogów, broszur, ulotek, spotów czy strony internetowej o problemie wykorzystywania seksualnego dzieci i społecznym zaangażowaniu biznesu w działania mające mu przeciwdziałać



5 Informowania kluczowych osób w otoczeniu lokalnym o prowadzonej przez firmę polityce oraz do współpracy z miejscowymi jednostkami policji, taksówkarzami, właścicielami barów i restauracji itp.



6 Corocznego raportowania

Ochrona środowiska



Zarządzanie naszymi hotelami odbywa się ze starannym uwzględnieniem kwestii związanych z ochroną środowiska. Planując rozwój Grupy dbamy, by nasze obiekty wywierały możliwie najmniejszy szkodliwy wpływ na otoczenie. Ideałem, do którego dążymy, są hotele działające na zasadach podobnych do gospodarki okrężnej (z ang. Circular Economy), wykorzystujące najnowsze technologie w służbie ekologii.

NASZE PODEJŚCIE

Program CSR Planet 21, określający naszą politykę środowiskową, obliguje nas m.in. do stosowania innowacyjnych ekologicznie rozwiązań w nowo powstających budynkach, a także do modernizacji istniejących. Plany na okres 2020 r. zakładają, iż wszystkie nowo budowane przez Grupę hotele będą budynkami nisko emisyjnymi.

Każda nowa inwestycja hotelowa Orbis jest realizowana zgodnie z wymogami certyfikacji BREEAM, tak aby wszystkie nowe hotele własne spełniały wyznaczone przez nią standardy, m.in. w zakresie oszczędzania energii i wody. Istniejące obiekty, w miarę możliwości, są dostosowywane do tych standardów.

Dla minimalizacji wpływu na środowisko kluczowy jest dobór odpowiednich wskaźników. Do monitoringu i analizy wykorzystujemy wewnętrzny program

Obszary oddziaływania środowiskowego, na które zwracamy szczególną uwagę:

- » Zapotrzebowanie na energię i związana z nim emisja CO₂
- » Zapotrzebowanie na wodę
- » Zanieczyszczenia i zrzuty ścieków
- » Gospodarka odpadami i recykling
- » Różnorodność biologiczna

OPEN, umożliwiający m.in. zarządzanie efektywnością energetyczną, zużyciem wody i segregacją odpadów we wszystkich naszych obiektach. Kompleksowe myślenie o zarządzaniu wpływem na otoczenie przyrodnicze uzupełniają działania mające na celu wzrost świadomości ekologicznej pracowników i gości. Kładziemy duży nacisk na działania prowadzone wspólnie z naszymi klientami w ramach programu CSR Planet 21. Dla naszych pracowników przygotowujemy specjalne akcje, chociażby w formie corocznych obchodów Dnia Ziemi czy Międzynarodowego Dnia Żywności. Wykorzystujemy wszelkie okazje do promowania życia w zgodzie z naturą, uwzględniając tę tematykę m.in. w naszej komunikacji w przestrzeni hotelowej (także w niekonwencjonalny sposób, np. w formie muralu). Wierzymy, że wszystkie te działania przełożą się na zmianę postaw naszych klientów i pracowników w życiu codziennym.

MINIMALIZACJA ZUŻYCIA ENERGII

Codzienne funkcjonowanie tak wielu nieruchomości nieuchronnie wiąże się z dużym zapotrzebowaniem na energię elektryczną i ciepłą, dlatego kładziemy silny nacisk na kontrolowanie ich konsumpcji. Oczywiście zużycie energii w hotelach wiąże się z istotnymi kosztami, w związku z czym jego racjonalizacja pozwala osiągać nie tylko wymierne oszczędności środowiskowe, ale również finansowe.

W celu trwałego spadku zapotrzebowania na energię elektryczną w pomieszczeniach i strefach ogólnodostępnych stosujemy energooszczędne oświetlenie LED; wykorzystujemy je również w systemach oświetlenia awaryjnego i ewakuacyjnego. Racjonalne zarządzanie konsumpcją prądu wspierają ponadto m.in. procedury wyłączania zbędnego oświetlenia oraz systemy ograniczania poboru mocy w strefach produkcji gastronomicznej.

Dodatkowo, staramy się stawiać na odnawialne źródła energii, również przy budowach i remontach, wybierając te z nich, które są dostępne w danym regionie, a także uczestnicząc w opracowywaniu technologii, które przyczynią się do zmniejszenia zużycia energii i nie zostawią zbyt dużego śladu klimatycznego. Nowo budowane hotele własne często pozyskują energię z paneli słonecznych.

W latach 2016-17 wykonaliśmy audyty energetyczne w naszych hotelach. W roku 2017 były również wdrażane



działania stanowiące odpowiedź na wnioski z wykonanych w roku 2016 ocen efektywności energetycznej źródeł chłodu i ciepła.

W roku 2017 zostały zrealizowane wymiany źródeł chłodu w czterech hotelach: Novotel + ibis Wrocław Centrum, Novotel Kraków City West, Novotel Katowice Centrum (1 etap) oraz Mercure Warszawa Centrum (bez prób wydajnościowych). Urządzenia wymieniono na znacznie wydajniejsze, istotnie zmniejszono poziom emisji hałasu do otoczenia. Działania te są kontynuowane w hotelach Novotel Katowice Centrum oraz Mercure Warszawa Centrum (próby i testy wydajnościowe). W Katowicach i we Wrocławiu zlikwidowano również wieże chłodnicze. W roku 2017 rozpoczęto ponadto modernizację źródeł chłodu połączone z likwidacją wież chłodniczych w hotelach Novotel Warszawa Centrum oraz Sofitel Warszawa Victoria. Były również wykonywane nowoczesne, wysoko wydajne systemy klimatyzacyjne w hotelach Novotel Poznań Centrum, Novotel Gdańsk Posejdon oraz

Novotel Poznań Malta. Na Politechnice Warszawskiej powstaje praca dyplomowa na podstawie instalacji chłodniczych eksploatowanych w naszych hotelach.

Z kolei dla minimalizacji zużycia energii cieplnej w wielu obiektach zainstalowano generatory CO₂, pozwalające na optymalizację temperatur ciepłej wody użytkowej oraz uniknięcie przegrzewów termicznych. W tym samym celu uzupełniano i wymieniano izolacje termiczne instalacji cieplnych i chłodniczych, a także wprowadzono obowiązkowy freecooling oraz optymalizację czasu i temperatur załączania źródeł chłodu. Opracowano i wdrożono zalecenia w kwestii temperatur w pomieszczeniach, a także towarzyszące im procedury kontroli i raportowania.

Planujemy kolejne modernizacje węzłów energetycznych oraz wymianę urządzeń i instalacji o zbyt dużych stratach. Chcemy też zmniejszać straty energii przez polepszenie izolacyjności obiektów oraz poprawę dyscypliny ich eksploatacji.

OGRANICZENIE ZUŻYCIA WODY

Woda w naszych hotelach jest w całości pobierana z komunalnych sieci wodociągowych. Koncentrujemy się na optymalizacji jej zużycia, m.in. poprzez stosowanie ograniczników przepływu (perlatory, normilatory) w umywalkach, prysznicach i deszczownicach, utrzymywanie wymaganej sprawności obiegów ciepłej wody użytkowej i eliminowanie obiegów

otwartych w instalacjach chłodniczych oraz regulację i kontrole wydajności wody w spłuczkiach. Co więcej, wykorzystujemy wody opadowe i tzw. wodę szarą w toaletach i umywalkach. Ważne z zarządczego punktu widzenia było również zainstalowanie podliczników zużycia poszczególnych rodzajów wody w strefach dużego zużycia, umożliwiające m.in. właściwe rozliczenie

dzierżawców pomieszczeń i stref; analogiczne rozwiązania zastosowano dla energii elektrycznej. Warto odnotować także wprowadzenie rozliczania ekip wykonujących modernizacje i remonty obiektów z zużycia obu tych mediów.

Roczne zużycie wody przez hotele, których właścicielem jest Orbis S.A., wynosi 625 tys. m³.

DZIAŁANIA NA RZECZ ŚRODOWISKA

Dążymy do ograniczania wpływu odprowadzanych ścieków na środowisko poprzez ich systematyczne podczyszczanie oraz korzystanie z produktów ekologicznych (środki czyszczące, środki ochrony roślin itp.), zawierających mniej substancji chemicznych. Jest to również jedno z kryteriów wyboru dostawców i usługodawców (dotyczy to przede wszystkim pralni).

Konsekwentnie wprowadzamy rozwiązania eliminujące lub minimalizujące różnego rodzaju uciążliwości (dźwiękowe, wzrokowe, zapachowe). Staramy się optymalizować zużycie surowców, np. poprzez wybieranie materiałów i opakowań wytworzonych z surowców wtórnych lub nadających się do recyklingu. Kładziemy również nacisk na selektywną zbiórkę odpadów oraz zachęcamy do niej naszych klientów.

Mamy świadomość, że nasza działalność może stanowić zagrożenie dla różnorodności biologicznej na wszystkich etapach funkcjonowania hotelu, począwszy od jego budowy. Dlatego już podczas lokalizowania i projektowania nowego obiektu dbamy, aby jak najlepiej wpisywał się w otoczenie, a jego budowa był możliwie

najmniej uciążliwa dla lokalnych ekosystemów. Staramy się również wykorzystywać do niej surowce i materiały pozyskane zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju (np. certyfikowane drewno z dobrze zarządzanych lasów). Popularyzujemy takie praktyki pielęgnacji zieleni i ochrony upraw, które ograniczają stosowanie substancji chemicznych.

Podjęliśmy działania na rzecz ochrony różnorodności biologicznej na terenach należących i przylegających do naszych hoteli, m.in. poprzez uwrażliwianie pracowników i gości na związane z tym kwestie. Monitorujemy również pod tym kątem nasze łańcuchy dostaw, np. nie umieszczamy w menu gatunków zagrożonych.

Chcemy też kompensować nasz negatywny wpływ na środowisko poprzez aktywność w sferze agroleśnictwa, czyli łączenie na tym samym obszarze pielęgnacji drzew i krzewów leśnych z działalnością rolniczą. Angażujemy się również w program zalesień i nasadzeń drzew owocowych, opisany w sekcji Plant for the Planet.

O raporcie



Hotel Mercure, Zakopane.

Raport, który oddajemy w Państwa ręce, jest drugim raportem niefinansowym publikowanym przez Grupę Orbis. Wskazuje najważniejsze inicjatywy na rzecz zrównoważonego rozwoju podjęte w 2017 r. Jest publikowany w cyklu rocznym.

Raport został opracowany zgodnie z wytycznymi GRI G4 („Core”). Nie podlegał zewnętrznej weryfikacji. Zgodnie z podejściem wskazywanym przez normę PN-ISO 26000, Grupa Orbis zidentyfikowała kluczowe grupy interesariuszy

oraz najważniejsze obszary odpowiedzialności. W efekcie wyodrębniono podstawowe grupy interesariuszy.

LISTA GŁÓWNYCH GRUP INTERESARIUSZY



KLIENCI



PRACOWNICY



INWESTORZY



DOSTAWCY



MEDIA



SPOŁECZNOŚCI LOKALNE



PARTNERZY BIZNESOWI



ŚRODOWISKO

DIALOG W GRUPIE ORBIS

Zasady dialogu z otoczeniem określiliśmy w Karcie Etyki i CSR. Częstotliwość i forma dialogu z poszczególnymi grupami interesariuszy zależą bezpośrednio od charakteru danej grupy i relacji.

W przypadku pracowników przyjmuje on postać m.in. corocznych rozmów oceniających, udostępniania klarownych informacji na temat praw, obowiązków oraz przywilejów, uwzględniania wpływu wszelkich reorganizacji i restrukturyzacji na personel oraz corocznego badania opinii i poziomu satysfakcji. Prowadzone są też regularne spotkania dialogu z przedstawicielami związków zawodowych oraz spotkania informacyjne i konsultacyjne z Radą Pracowników Orbis S.A. Uzupelnieniem powyższych działań jest otwarta komunikacja, którą wspiera m.in. intranet Grupy Orbis oraz „e-Panorama Orbisu” – kwartalnik pracowniczy w formie elektronicznej.

Nasi goście biorą udział w badaniu ankietowym online, za pośrednictwem którego mogą ocenić stopień zadowolenia z naszych usług. Staramy się też monitorować opinie klientów na co dzień, niezależnie od tego, jak długo i w jakiej lokalizacji są naszymi gośćmi. Dzięki temu możemy usprawniać naszą działalność i wychodzić naprzeciw zmieniającym się oczekiwaniom; przykładem może być program „Gwarancja satysfakcji” marki ibis (jeśli hotel jest odpowiedzialny za usterkę i nie usunie jej w kwadrans, gość otrzymuje bezpłatny nocleg lub śniadanie).

Z inwestorami rozmawiamy podczas bezpośrednich spotkań z zarządem, podczas konferencji i telekonferencji towarzyszących publikacji wyników okresowych, jak również poprzez bieżące kontakty Działu Relacji Inwestorskich z uczestnikami rynku oraz serwisu relacji inwestorskich, przygotowany w oparciu o rekomendacje Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie. Otwartej komunikacji z tą grupą służy także współpraca ze Stowarzyszeniem Inwestorów Indywidualnych i Stowarzyszeniem Emitentów Giełdowych oraz agencją ratingową Fitch.

Zupełnie inny charakter ma dialog ze społecznościami lokalnymi i organizacjami pozarządowymi, z którymi najczęściej wspólnie pracujemy nad rozwiązaniem bardzo konkretnych problemów.

Zawartość raportu (wskaźniki istotne) została zdefiniowana w oparciu o priorytety Programu Planet 21. Głęboka analiza oczekiwań interesariuszy, towarzysząca tworzeniu programu, gwarantuje zgodność z fundamentalnymi zasadami odnoszącymi się do definiowania zawartości raportów niefinansowych (zasady: materialności, kompletności i uwzględnienia interesariuszy). Odniesienie się do normy PN-ISO 26000 jest gwarancją zachowania kontekstu zrównoważonego rozwoju.

W efekcie, jako istotne dla Grupy Orbis uznano następujące aspekty społecznej odpowiedzialności:

PODMIOT	Aspekt społeczny lub środowiskowy	Aspekty oddziaływania i odpowiadające im wskaźniki GRI G4
Odpowiedzialność ekonomiczna	1. Wzmacnianie partnerstwa i współpracy z naszymi kluczowymi interesariuszami 2. Rozwój odpowiedzialnych i innowacyjnych usług 3. Gwarantowanie całkowicie etycznego podejścia i transparentnych systemów zarządzania	G4-SO3, G4-SO4, G4-SO5 G4-SO8
Odpowiedzialność środowiskowa	4. Odnieść się do łagodzenia skutków zmian klimatu w naszych ofertach 5. Zmniejszyć bezpośredni i pośredni wpływ naszej działalności na środowisko naturalne 6. Uczynić jakość naszych usług i produktów (w odniesieniu do kwestii ochrony środowiska naturalnego) dźwignią dla wyników finansowych	G4-EN3, G4-EN5, G4-EN6 G4-EN8, G4-EN15, G4-EN16, G4-EN18 G4-EN20 G4-EN23 G4-EN29 G4-EN32
Społeczna odpowiedzialność	7. Zapewnienie zdrowego, elastycznego i innowacyjnego środowiska pracy, które wzmacnia dobrostan naszych pracowników 8. Promowanie różnorodności, równych szans i zdolności zatrudnienia naszych zespołów 9. Upoważniać naszych pracowników do rozwijania umiejętności CSR	G4-LA1, G4-LA3 G4-LA6, G4-LA9, G4-HR3, G4-HR11
Odpowiedzialność cywilna	10. Promowanie wiedzy i zakresu działań CSR w środowisku zawodowym sektora nieruchomości 11. Propagowanie rozwoju lokalnej gospodarki 12. Wspieranie inicjatyw solidarnościowych	G4-SO1

KONTAKT

W przypadku jakichkolwiek pytań związanych z wynikami ekonomicznymi, społecznymi lub środowiskowymi Grupy Orbis prosimy o kontakt:

Katarzyna Nowak

Corporate Communication & CSR Manager
Orbis S.A.

ul. Bracka 16,

00-028 Warszawa

katarzyna.nowak@accor.com

Wszelkie uwagi, opinie i komentarze na temat naszego działania w kontekście zrównoważonego rozwoju, w tym m.in. dotyczące zakresu naszej sprawozdawczości, będą dla nas niezwykle cenne.

Dane niefinansowe



PODSTAWOWE WIELKOŚCI DOTYCZĄCE GRUPY ORBIS

	2017
Przeciętna liczba pracowników (własnych)	4 027*
Liczba hoteli własnych i działających na podstawie umowy franczyzy i/lub o zarządzaniu	124
Przeciętna liczba pracowników firm zewnętrznych pracujących na rzecz i na terenie hoteli Grupy Orbis	770
Liczba hoteli własnych i zarządzanych przez Orbis S.A.	88
Liczba pokoi	20 420
Przychód netto ze sprzedaży (w tys. zł)	1 458 073
Wynik finansowy (zysk) netto (w tys. zł)	232 441
Suma aktywów (w tys. zł)	2 919 302
Kapitały własne (w tys. zł)	2 080 877
Cena akcji (na 31.12)	92,50 zł
Liczba akcji w obrocie	46 077 008

* Przeliczenie na pełne etaty aktywne

SKŁAD CIAŁ ZARZĄDCZYCH

IMIĘ I NAZWISKO	Płeć	Obcokrajowiec	Rok urodzenia
Zarząd Orbis			
Gilles Clavie (Prezes Zarządu, Dyrektor Generalny)	mężczyzna	tak	1969
Ireneusz Węglowski (Wiceprezes Zarządu)	mężczyzna	nie	1955
Marcin Szewczykowski (Członek Zarządu, Dyrektor Finansowy)	mężczyzna	nie	1971
Dominik Sołtysik (Członek Zarządu)	mężczyzna	nie	1975
Rada Nadzorcza			
Jean-Jacques Dessors	mężczyzna	tak	1962
Artur Gabor (niezależny członek Rady Nadzorczej)	mężczyzna	nie	1960
Christian Karaoglanian	mężczyzna	tak	1951
Jacek Kseń (niezależny członek Rady Nadzorczej)	mężczyzna	nie	1949
Jean-Jacques Morin	mężczyzna	tak	1960
Jan Ozinga (Przewodniczący Rady Nadzorczej)	mężczyzna	tak	1964
Laurent Picheral	mężczyzna	tak	1965
Andrzej Procajło	mężczyzna	nie	1952
Andrzej Przytuła	mężczyzna	nie	1951
Jarosław Szymański	mężczyzna	nie	1965

ZUŻYCIE PALIW, ENERGII ELEKTRYCZNEJ, CIEPLNEJ, SZACUNKOWA EMISJA CO₂ ZWIĄZANA Z ICH ZUŻYCIEM

POLSKA						
Kategoria	Zużycie paliw i energii w 2017 r.				Emisja CO ₂	
		j.m.		j.m.		j.m.
Olej napędowy do silników Diesla	38 948,90	litr	1 457,1	GJ	106,8	Mg
Benzyny silnikowe	92 650,95	litr	3 074,6	GJ	211,0	Mg
Energia elektryczna	51 804 532	kWh	186 494,8	GJ	17 482,0	Mg
Energia ze spalania gazu ziemnego	11 213 686	kWh	40 368,9	GJ	2 253,4	Mg
Energia ciepła (ciepło miejskie)	52 703 815	kWh	189 732,2	GJ	17 785,5	Mg
Łącznie			421 127,7	GJ	37 838,7	Mg

POZOSTAŁE KRAJE						
Kategoria	Zużycie paliw i energii w 2017 r.				Emisja CO ₂	
		j.m.		j.m.		j.m.
Energia elektryczna	35 896 024	kWh	129 226	GJ	20 371	Mg
Energia ze spalania gazu ziemnego	37 887 127	kWh	136 394	GJ	6 725	Mg
Energia ciepła (ciepło miejskie)	2 785 691	kWh	10 028	GJ	578	Mg
Łącznie	76 568 842	kWh	275 648	GJ	27 674	Mg

EFEKTYWNOŚĆ ENERGETYCZNA I EFEKTYWNOŚĆ EMISJI

	POLSKA		
	Polska	Pozostałe kraje	
Całkowite zużycie energii	421 127,7	275 648	GJ/rok
Całkowita szacowana emisja CO ₂	37 838,7	27 674	Mg/rok
Efektywność energetyczna (całkowite zużycie energii na pokój hotelowy) w roku	43,3	55,80	GJ/pokój dostępny/rok
Emisyjność (całkowita szacowana emisja CO ₂ /pokój hotelowy) w roku	3,8	5,60	Mg/pokój dostępny/rok

Uwzględniając redukcję wskaźnika zużycia energii elektrycznej (o -1%) oraz energii cieplnej (o -2%) przy równoczesnym zwiększeniu zużycia gazu (o 3%)

zmniejszyliśmy roczną emisję CO₂ w porównaniu do 2016 r. o 463 tony.

ZMIANA ZUŻYCIA SUROWCÓW ENERGETYCZNYCH I WODY

	POLSKA		
	Zużycie	Jednostka	Spadek/wzrost zużycia w stosunku do 2016 (%)
Energia elektryczna	184 788 244	MWh	0%
Woda	989 663	m ³	+0,2%

PRZECIĘTNE ZATRUDNIENIE W CIĄGU ROKU WG PŁCI I STANOWISKA*

	POLSKA						
	Biuro Zarządu	ibis	ibis budget	ibis Styles	Mercure	Novotel	Sofitel
kobiety na stanowiskach operacyjnych	90	232	90	18	330	537	176
kobiety na stanowiskach kierowniczych	62	39	17	3	43	61	24
kobiety na wyższych stanowiskach kierowniczych	12	5	4	1	4	6	0
mężczyźni na stanowiskach operacyjnych	25	78	17	2	209	285	128
mężczyźni na stanowiskach kierowniczych	32	35	11	3	38	54	24
mężczyźni na wyższych stanowiskach kierowniczych	14	6	2	0	5	7	3
pracownicy na stanowiskach operacyjnych	115	310	106	20	538	822	304
pracownicy na stanowiskach kierowniczych	94	74	28	6	81	115	48
pracownicy na wyższych stanowiskach kierowniczych	26	11	6	1	9	13	3
Pracownicy ogółem	235	395	140	27	628	950	355

* Dane ilościowe uwzględniają wszystkich aktywnych i nieaktywnych pracowników

	WĘGRY							LITWA
	Biuro Zarządu	ibis	ibis Styles	Mercure	MGallery	Novotel	Sofitel	ibis
kobiety na stanowiskach operacyjnych	43	61	27	156	13	137	122	25
kobiety na stanowiskach kierowniczych	4	12	4	10	2	16	15	5
kobiety na wyższych stanowiskach kierowniczych	5	2	1	2	1	0	1	1
mężczyźni na stanowiskach operacyjnych	7	29	15	106	11	110	82	8
mężczyźni na stanowiskach kierowniczych	2	12	5	15	2	18	11	0
mężczyźni na wyższych stanowiskach kierowniczych	5	3	2	2	0	5	0	0
pracownicy na stanowiskach operacyjnych	50	90	41	262	24	247	204	34
pracownicy na stanowiskach kierowniczych	7	24	10	24	4	34	26	5
pracownicy na wyższych stanowiskach kierowniczych	11	5	3	3	1	5	1	1
Pracownicy ogółem	67	120	54	289	29	286	231	39

PRZECIĘTNE ZATRUDNIENIE W CIĄGU ROKU WG STAŻU PRACY*

	POLSKA						
	Biuro Zarządu	ibis	ibis budget	ibis Styles	Mercure	Novotel	Sofitel
liczba pracowników ze stażem poniżej 6 miesięcy	10	47	14	3	73	113	37
liczba pracowników ze stażem od 6 miesięcy do 2 lat	24	128	42	4	151	195	94
liczba pracowników ze stażem od 2 do 5 lat	29	71	38	6	76	135	72
liczba pracowników ze stażem od 5 do 10 lat	64	69	33	3	103	99	53
liczba pracowników ze stażem od 10 do 20 lat	68	75	11	0	81	115	33
liczba pracowników ze stażem powyżej 20 lat	39	6	3	11	144	294	66
Pracownicy ogółem	235	395	140	27	628	950	355

* Dane ilościowe uwzględniają wszystkich aktywnych i nieaktywnych pracowników

	WĘGRY							LITWA
	Biuro Zarządu	ibis	ibis Styles	Mercure	MGallery	Novotel	Sofitel	ibis
liczba pracowników ze stażem poniżej 6 miesięcy	6	21	6	41	1	29	8	12
liczba pracowników ze stażem od 6 miesięcy do 2 lat	11	33	15	65	9	41	64	12
liczba pracowników ze stażem od 2 do 5 lat	9	22	10	29	10	43	46	8
liczba pracowników ze stażem od 5 do 10 lat	11	12	6	41	7	51	45	7
liczba pracowników ze stażem od 10 do 20 lat	21	21	14	74	2	80	32	1
liczba pracowników ze stażem powyżej 20 lat	8	12	4	40	0	41	36	0
Pracownicy ogółem	67	120	54	289	29	286	231	39

PRZECIĘTNE ZATRUDNIENIE W CIĄGU ROKU OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

	POLSKA						
	Biuro Zarządu	ibis	ibis budget	ibis Styles	Mercure	Novotel	Sofitel
liczba pracowników niepełnosprawnych	36	35	0	0	67	54	24

	WĘGRY							LITWA
	Biuro Zarządu	ibis	ibis Styles	Mercure	MGallery	Novotel	Sofitel	ibis
liczba pracowników niepełnosprawnych	3	131	34	184	24	247	48	0

PRZECIĘTNE ZATRUDNIENIE W CIĄGU ROKU WG WIEKU I STANOWISKA*

	POLSKA						
	Biuro Zarządu	ibis	ibis budget	ibis Styles	Mercure	Novotel	Sofitel
liczba pracowników operacyjnych w wieku poniżej 25 lat	4	85	21	2	86	112	47
liczba pracowników operacyjnych w wieku 25-34 lata	23	121	48	6	170	252	119
liczba pracowników operacyjnych w wieku 35-44 lata	46	48	17	0	94	118	50
liczba pracowników operacyjnych w wieku 45-54 lata	27	31	15	10	91	167	36
liczba pracowników operacyjnych w wieku powyżej 55 lat	15	25	5	2	97	173	52
liczba pracowników na stanowiskach kierowniczych w wieku poniżej 25 lat	1	0	0	0	0	1	0
liczba pracowników na stanowiskach kierowniczych w wieku 25-34 lata	28	36	9	1	28	39	18
liczba pracowników na stanowiskach kierowniczych w wieku 35-44 lata	44	23	10	4	36	40	21
liczba pracowników na stanowiskach kierowniczych w wieku 45-54 lata	15	13	7	1	14	18	5
liczba pracowników na stanowiskach kierowniczych w wieku powyżej 55 lat	6	2	2	0	3	17	4
liczba pracowników na wyższych stanowiskach kierowniczych w wieku poniżej 25 lat	0	0	0	0	0	0	0
liczba pracowników na wyższych stanowiskach kierowniczych w wieku 25-34 lata	1	2	3	0	1	3	0
liczba pracowników na wyższych stanowiskach kierowniczych w wieku 35-44 lata	13	7	4	1	4	5	2
liczba pracowników na wyższych stanowiskach kierowniczych w wieku 45-54 lata	9	1	0	0	3	5	1
liczba pracowników na wyższych stanowiskach kierowniczych w wieku powyżej 55 lat	3	1	0	0	1	1	0
pracownicy na stanowiskach operacyjnych	115	310	106	20	538	822	304
pracownicy na stanowiskach kierowniczych	94	74	28	6	81	115	48
pracownicy na wyższych stanowiskach kierowniczych	26	11	6	1	9	13	3
Pracownicy ogółem	235	395	140	27	628	950	355

	WĘGRY							LITWA
	Biuro Zarządu	ibis	ibis Styles	Mercure	MGallery	Novotel	Sofitel	ibis
liczba pracowników operacyjnych w wieku poniżej 25 lat	2	22	10	35	7	31	38	13
liczba pracowników operacyjnych w wieku 25-34 lata	20	27	13	82	10	82	62	10
liczba pracowników operacyjnych w wieku 35-44 lata	21	14	6	63	5	58	43	2
liczba pracowników operacyjnych w wieku 45-54 lata	4	20	10	49	2	51	47	3
liczba pracowników operacyjnych w wieku powyżej 55 lat	3	8	3	32	0	25	14	6
liczba pracowników na stanowiskach kierowniczych w wieku poniżej 25 lat	0	1	0	0	0	0	0	0
liczba pracowników na stanowiskach kierowniczych w wieku 25-34 lata	2	9	3	5	3	11	6	4
liczba pracowników na stanowiskach kierowniczych w wieku 35-44 lata	2	6	3	11	1	12	12	1
liczba pracowników na stanowiskach kierowniczych w wieku 45-54 lata	2	6	0	7	0	10	6	0
liczba pracowników na stanowiskach kierowniczych w wieku powyżej 55 lat	0	3	4	3	0	2	2	0
liczba pracowników na wyższych stanowiskach kierowniczych w wieku poniżej 25 lat	0	0	0	0	0	0	0	0
liczba pracowników na wyższych stanowiskach kierowniczych w wieku 25-34 lata	2	0	0	0	0	0	0	1
liczba pracowników na wyższych stanowiskach kierowniczych w wieku 35-44 lata	5	2	1	1	0	3	0	0
liczba pracowników na wyższych stanowiskach kierowniczych w wieku 45-54 lata	4	3	1	2	1	2	0	0
liczba pracowników na wyższych stanowiskach kierowniczych w wieku powyżej 55 lat	0	0	1	1	0	0	1	0
pracownicy na stanowiskach operacyjnych	50	90	41	262	24	247	204	34
pracownicy na stanowiskach kierowniczych	7	24	10	24	4	34	26	5
pracownicy na wyższych stanowiskach kierowniczych	11	5	3	3	1	5	1	1
Pracownicy ogółem	67	120	54	289	29	286	231	39

* Dane ilościowe uwzględniają wszystkich aktywnych i nieaktywnych pracowników

PRZYJĘCIA I ODEJŚCIA PRACOWNIKÓW

	POLSKA						
	Biuro Zarządu	ibis	ibis budget	ibis Styles	Mercure	Novotel	Sofitel
liczba nowych pracowników w wieku poniżej 25 lat	5	64	11	2	66	128	39
liczba nowych pracowników w wieku 25-34 lata	11	29	14	5	55	98	30
liczba nowych pracowników w wieku 35-44 lata	5	7	5	1	16	33	10
liczba nowych pracowników w wieku 45-54 lata	1	3	2	2	10	11	3
liczba nowych pracowników w wieku powyżej 55 lat	0	2	0	0	2	6	1
Nowi pracownicy ogółem	22	105	32	10	149	276	83
liczba odejść związanych z rezygnacją pracownika	8	74	7	1	29	55	21
liczba odejść ze względu na zakończenie niepłatnego kontraktu	0	24	1	0	28	30	17
liczba odejść związanych ze zwolnieniem ze strony pracodawcy	9	49	9	4	64	107	32
liczba odejść związanych ze zwolnieniami grupowymi	7	1	0	0	1	9	6
liczba odejść związanych z przejściem na emeryturę	0	7	2	0	5	7	1
liczba odejść z innych przyczyn	0	0	0	0	0	4	0
Odejścia ogółem	24	155	19	5	127	212	77

	WĘGRY							LITWA
	Biuro Zarządu	ibis	ibis Styles	Mercure	MGallery	Novotel	Sofitel	ibis
liczba nowych pracowników w wieku poniżej 25 lat	1	18	8	39	8	36	25	21
liczba nowych pracowników w wieku 25-34 lata	10	13	3	40	2	38	22	13
liczba nowych pracowników w wieku 35-44 lata	5	8	1	14	4	13	9	1
liczba nowych pracowników w wieku 45-54 lata	1	10	0	20	0	4	9	3
liczba nowych pracowników w wieku powyżej 55 lat	0	2	0	6	0	1	0	4
Nowi pracownicy ogółem	17	51	12	119	14	92	65	42
liczba odejść związanych z rezygnacją pracownika	14	28	6	82	15	52	41	165
liczba odejść ze względu na zakończenie niepłatnego kontraktu	1	4	0	1	0	2	3	0
liczba odejść związanych ze zwolnieniem ze strony pracodawcy	5	10	1	6	3	9	21	0
liczba odejść związanych ze zwolnieniami grupowymi	0	0	0	0	0	0	0	0
liczba odejść związanych z przejściem na emeryturę	1	0	2	3	0	3	2	0
liczba odejść z innych przyczyn	0	0	0	0	0	0	0	0
Odejścia ogółem	21	42	9	92	18	66	67	165

NIEOBECNOŚCI, WYPADKI PRZY PRACY, WSKAŹNIKI WYPADKOWOŚCI

	POLSKA						
	Biuro Zarządu	ibis	ibis budget	ibis Styles	Mercure	Novotel	Sofitel
liczba dni nieobecności spowodowanych względami zdrowotnymi	1 168	3 955	1 186	616	8 537	13 351	5 521
liczba dni nieobecności spowodowanych wypadkami przy pracy	2	10	27	0	278	497	65
liczba nieusprawiedliwionych dni nieobecności	0	33	16	0	5	50	27
liczba wypadków przy pracy skutkujących co najmniej 1 dniem nieobecności	1	1	2	0	9	19	7
liczba wypadków komunikacyjnych skutkujących co najmniej 1 dniem nieobecności	0	1	0	1	4	9	3
wskaźnik częstości wypadków (liczba wypadków przy pracy na 1000 zatrudnionych)	0,4	0,2	1,2		1,1	1,7	1,6
wskaźnik ciężkości wypadków (przeciętna nieobecność w pracy spowodowana wypadkiem przy pracy)	2	10	13,5		30,9	26,2	9,3
liczba wypadków przy pracy skutkujących śmiercią pracownika w ciągu 365 dni	0	0	0	0	0	0	0
liczba wypadków komunikacyjnych skutkujących śmiercią pracownika w ciągu 365 dni	0	0	0	0	0	0	0

	WĘGRY							LITWA
	Biuro Zarządu	ibis	ibis Styles	Mercure	MGallery	Novotel	Sofitel	ibis
liczba dni nieobecności spowodowanych względami zdrowotnymi	612	631	257	2 465	134	1 753	1 064	145
liczba dni nieobecności spowodowanych wypadkami przy pracy	0	8	86	125	21	4	307	0
liczba nieusprawiedliwionych dni nieobecności	0	124	14	75	0	2	15	0
liczba wypadków przy pracy skutkujących co najmniej 1 dniem nieobecności	0	1	3	7	2	1	3	0
liczba wypadków komunikacyjnych skutkujących co najmniej 1 dniem nieobecności	0	0	0	0	0	0	0	0
wskaźnik częstości wypadków (liczba wypadków przy pracy na 1000 zatrudnionych)		0,7	4,6	2,0	5,7	0,3	1,1	
wskaźnik ciężkości wypadków (przeciętna nieobecność w pracy spowodowana wypadkiem przy pracy)		8,0	28,7	17,9	10,5	4,0	102,3	
liczba wypadków przy pracy skutkujących śmiercią pracownika w ciągu 365 dni	0	0	0	0	0	0	0	0
liczba wypadków komunikacyjnych skutkujących śmiercią pracownika w ciągu 365 dni	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabela GRI



Hotel Mercure, Kraków - Stare Miasto; wybudowanym w zielonej, certyfikacji BREEM (level, very good).

WSKAŹNIK	Zakres	Wytyczne GRI	Obszar wg ISO 26000	Zasada UN Global Compact	Strona	Komentarz / Opis
Strategia i analiza						
G4-1	●	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla (np. dyrektora wykonawczego, prezesa zarządu lub innej osoby o równoważnej pozycji) na temat znaczenia zrównoważonego rozwoju dla organizacji i jej strategii	4,7 6,2 7,4,2 6,2		6	
G4-2	●	Opis kluczowych wpływów, szans i ryzyk			6, 31	
Profil organizacji						
G4-3	●	Nazwa organizacji	6.3.10 6.4.1 6.4.2 6.4.3 6.4.4 6.4.5 6.8.5 7.8	7 1-10	75	
G4-4	●	Główne marki, produkty i/lub usługi			10	
G4-5	●	Lokalizacja siedziby głównej organizacji			75	ul. Bracka 16 00-028 Warszawa, Polska
G4-6	●	Liczba krajów, w których działa organizacja oraz podanie nazw tych krajów, gdzie zlokalizowane są główne operacje organizacji lub tych, które są szczególnie adekwatne w kontekście treści raportu			10	
G4-7	●	Forma własności i struktura prawna organizacji			11, 75	Spółka akcyjna, notowana na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie.

WSKAŹNIK	Zakres	Wytyczne GRI	Obszar wg ISO 26000	Zasada UN Global Compact	Strona	Komentarz / Opis
G4-8	●	Obsługiwane rynki z zaznaczeniem zasięgu geograficznego, obsługiwanych sektorów, charakterystyki klientów/konsumentów i beneficjentów			10, 15, 24	
G4-9	●	Skala działalności			10, 78, 82	
G4-10	●	Liczba pracowników własnych i znajdujących się pod nadzorem spółki wg płci i rodzaju umowy			78, 82, 86	
G4-11	●	Procent pracowników objętych umowami zbiorowymi			-	
G4-12	●	Opis łańcucha wartości			52	
G4-13	●	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości			-	Brak tego typu zmian.
G4-14	●	Wyjaśnienie, czy i w jaki sposób organizacja stosuje zasadę ostrożności.			-	Mając na uwadze charakter oddziaływania spółki na środowisko, zasada ostrożności ma w niej ograniczone zastosowanie. Niemniej gdyby doszło do sytuacji, w której potencjalne rozwiązanie czy działalność pozostawiałyby wątpliwości odnośnie do szkodliwości dla środowiska, zasada ostrożności będzie stosowana.
G4-15	●	Zewnętrzne, przyjęte lub popierane przez organizację ekonomiczne, środowiskowe i społeczne deklaracje, zasady i inne inicjatywy			39	

WSKAŹNIK	Zakres	Wytyczne GRI	Obszar wg ISO 26000	Zasada UN Global Compact	Strona	Komentarz / Opis
G4-16	●	Członkostwo w stowarzyszeniach (takich jak stowarzyszenia branżowe) i/lub w krajowych/ /międzynarodowych organizacjach			15	
Identyfikacja aspektów materialnych i ograniczeń						
G4-17	●	Jednostki gospodarcze ujmowane w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym	5.2 7.3.2 7.3.3 7.3.4		72	
G4-18	●	Proces definiowania treści raportu			72	
G4-19	●	Zidentyfikowane istotne aspekty wpływu społecznego i środowiskowego			72	
G4-20	●	Istotność zidentyfikowanych aspektów wpływu społecznego i środowiskowego dla poszczególnych podmiotów biznesowych			73	
G4-21	●	Ograniczenia raportu w stosunku do istotnych aspektów wpływu społecznego i środowiskowego, z uwzględnieniem podmiotów spoza organizacji			73	
G4-22	●	Wyjaśnienia dotyczące efektów jakichkolwiek korekt informacji zawartych w poprzednich raportach z podaniem powodów ich wprowadzenia oraz ich wpływu (np. fuzje, przejęcia, zmiana roku/ okresu bazowego, charakteru działalności, metod pomiaru)			-	
G4-23	●	Znaczne zmiany w stosunku do poprzedniego raportu dotyczące zakresu, zasięgu lub metod pomiaru zastosowanych w raporcie			-	

WSKAŹNIK	Zakres	Wytyczne GRI	Obszar wg ISO 26000	Zasada UN Global Compact	Strona	Komentarz / Opis
Zaangażowanie interesariuszy						
G4-24	●	Lista grup interesariuszy zaangażowanych przez organizację	5.3		72	
G4-25	●	Podstawy identyfikowania i selekcji interesariuszy zaangażowanych przez organizację	5.3		72	
G4-26	●	Podjęcie do zaangażowania interesariuszy włączając częstotliwość zaangażowania według typu i grupy interesariuszy			41, 72, 73	
G4-27	●	Kluczowe kwestie i problemy poruszane przez interesariuszy oraz odpowiedzi ze strony organizacji, również poprzez ich zaraportowanie			22	
Profil raportu						
G4-28	●	Okres raportowania (np. rok obrotowy/ /kalendarzowy)	5.3 7.5.3 7.6.2.		-	Rok finansowy / kalendarzowy: 01.01.2017 -31.12.2017
G4-29	●	Data publikacji ostatniego raportu (jeśli został opublikowany)			-	
G4-30	●	Cykl raportowania (roczny, dwuletni itd)			-	Roczny.
G4-31	●	Osoba kontaktowa			75	
G4-32	●	Indeks CSR			-	
G4-33	●	Polityka i obecna praktyka w zakresie zewnętrznej weryfikacji raportu. Jeśli nie zawarto takich danych w niezależnym raporcie poświadczającym, wyjaśnienie zakresu i podstaw zewnętrznej weryfikacji oraz relacji pomiędzy organizacją i zewnętrznym podmiotem poświadczającym			72	

WSKAŹNIK	Zakres	Wytyczne GRI	Obszar wg ISO 26000	Zasada UN Global Compact	Strona	Komentarz / Opis
Nadzór, zobowiązania i zaangażowanie						
G4-34	●	Struktura nadzorcza organizacji wraz z komisjami podlegającymi pod najwyższy organ nadzorczy, odpowiedzialnymi za poszczególne zadania, jak na przykład tworzenie strategii czy nadzór nad organizacją	6.2 7.4.3 7.7.5	1-10	22	
Etyka i rzetelność						
G4-56	●	Wartości organizacji, zasady, kodeks i normy zachowań i etyki	4.4 6.6.3	1-10	40	
WYNIKI W WYMIARZE ŚRODOWISKOWYM						
Energia						
EN DMA	●	Podjęcie zarządcze			66	
G4-EN3	●	Bezpośrednie i pośrednie zużycie energii według pierwotnych źródeł energii	6.5.4	8	80	
G4-EN5	●	Efektywność energetyczna			81	
G4-EN6	●	Zmniejszenie zużycia energii	6.5.4 6.5.5		67, 81	
Gospodarka wodna						
G4-EN8	●	Całkowity pobór wody według źródła	6.5.4		68, 81	
Emisje						
EN DMA	●	Podjęcie zarządcze			66	
G4-EN15	●	Łączne bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych według wagi	6.5.5		80	

WSKAŹNIK	Zakres	Wytyczne GRI	Obszar wg ISO 26000	Zasada UN Global Compact	Strona	Komentarz / Opis
G4-EN16	●	Łączne pośrednie emisje gazów cieplarnianych według wagi	6.5.5		80	
G4-EN18	●	Efektywność związana z emisją gazów cieplarnianych	6.5.5		81	
G4-EN20	●	Emisje substancji zubożających warstwę ozonową	6.5.3 6.5.5		-	
Odpady						
G4-EN23	●	Całkowita waga odpadów według rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem	6.5.3		-	
Zgodność						
G4-EN29	●	Kwota istotnych kar oraz całkowita liczba sankcji pozafinansowych z tytułu nieprzebrzegania prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska	4.6		-	W roku 2016 nie było istotnych kar za nieprzebrzeganie prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska oraz sankcji pozafinansowych z tego tytułu.
Ocena środowiskowa dostawców						
EN DMA	●	Podjęcie zarządcze			66	
G4-EN32	●	Odsetek dostawców, którzy zostali poddani ocenie pod kątem kryteriów środowiskowych	6.3.5 6.6.6 7.3.1		52	
WYNIKI W WYMIARZE SPOŁECZNYM						
Miejsce pracy: zatrudnienie						
LA DMA	●	Podjęcie zarządcze			38	
G4-LA1	●	Łączna liczba odejść oraz wskaźnik fluktuacji pracowników, według grup wiekowych, płci i regionu	6.4.3		88	

WSKAŹNIK	Zakres	Wytyczne GRI	Obszar wg ISO 26000	Zasada UN Global Compact	Strona	Komentarz / Opis
Miejsce pracy: bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)						
LA DMA	●	Podejście zarządcze (w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy)			-	
G4-LA6	◐	Wskaźnik urazów, chorób zawodowych, dni straconych oraz nieobecności w pracy, a także liczba wypadków śmiertelnych związanych z pracą według regionów	6.4.6 6.8.8		90	
Miejsce pracy: szkolenia						
G4-LA9	◐	Przeciętna liczba godzin szkoleniowych na pracownika		1, 6	91	
Miejsce pracy: różnorodność i równość szans						
G4-LA12	●	Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie według płci, wieku, przynależności do mniejszości oraz innych wskaźników różnorodności	6.2.3 6.3.7 6.3.10 6.4.3	1, 6	-	
Ocena dostawców						
G4-LA14	●	Odsetek dostawców, którzy zostali poddani ocenie pod kątem kryteriów pracowniczych	6.3.5 6.4.3 6.6.6 7.3.1		52	
Prawa człowieka: procedury odnośnie zamówień i inwestycji						
HR DMA	●	Podejście zarządcze	6, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5	1-6	39, 40	
G4-HR3	●	Całkowita liczba przypadków dyskryminacji (incydentów o charakterze dyskryminacyjnym) i podjętych działań naprawczych	6.3.6 6.3.7 6.3.10 6.4.3		-	Nie stwierdzono.

WSKAŹNIK	Zakres	Wytyczne GRI	Obszar wg ISO 26000	Zasada UN Global Compact	Strona	Komentarz / Opis
Społeczność lokalna						
SO DMA	●	Podejście zarządcze	6, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5	10	40, 62	
G4-SO1	◐	Charakter, skala i efektywność programów i praktyk w zakresie oceny i zarządzania wpływem działalności organizacji na społeczność lokalną, włączając wpływ wejścia na dany rynek, prowadzenia i zakończenia działalności	6.3.9 6.5.1 6.5.2 6.5.3 6.8		62	
G4-SO4	◐	Procent pracowników przeszkolonych w zakresie polityk i procedur antykorupcyjnych organizacji	6.6.1 6.6.2 6.6.3 6.6.6	10	29, 40	
G4-SO5	◐	Działania podjęte w odpowiedzi na przypadki korupcji	6.6.1 6.6.2 6.6.3	10	40	
Udział w życiu publicznym						
G4-SO6	●	Całkowita wartość finansowa i rzeczowa darowizn na rzecz partii politycznych, polityków i instytucji o podobnym charakterze według krajów	6.6.1 6.6.2 6.6.4.	10	-	0 zł (byłaby to działalność nielegalna).
Zgodność z regulacjami						
G4-SO7	●	Całkowita liczba podjętych wobec organizacji kroków prawnych dotyczących przypadków naruszeń zasad wolnej konkurencji, praktyk monopolistycznych oraz ich skutki	6.6.1 6.6.2 6.6.5 6.6.7		-	W okresie objętym raportowaniem przeciwko Orbis nie były wszczęte żadne postępowania w tym zakresie.
G4-SO8	●	Wartość pieniężna kar i całkowita liczba sankcji pozafinansowych z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami	4.6		-	W okresie objętym raportowaniem Orbis nie płacono żadnych istotnych kar z wspomnianego tytułu.

WSKAŹNIK	Zakres	Wytyczne GRI	Obszar wg ISO 26000	Zasada UN Global Compact	Strona	Komentarz / Opis
Odpowiedzialność za produkt: zdrowie i bezpieczeństwo klienta						
PR DMA	●	Podjęcie zarządcze	6, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5	1, 8 1	-	
G4-PR1	●	Etapy cyklu życia produktu, na których ocenia się wpływ produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo w celu poprawy wskaźników oraz procent istotnych kategorii produktów i usług podlegających takim procedurom	6.7.1 6.7.2 6.7.4 6.7.5 6.8.8		-	
G4-PR2	●	Całkowita liczba przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnymi kodeksami w zakresie wpływu produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo na każdym etapie cyklu życia, z uwzględnieniem rodzaju skutków	4.6 6.7.1 6.7.2 6.7.4 6.7.5 6.8.8		-	Nie stwierdzono.
G4-PR4		Przypadki niezgodności z regulacjami odnośnie informacji o produktach i usługach			-	Nie stwierdzono.
G4-PR5	●	Praktyki związane z zapewnieniem satysfakcji klienta, w tym wyniki badań pomiaru satysfakcji klienta	6.7.1 6.7.2 6.7.6		-	
Odpowiedzialność za produkt: zgodność z regulacjami						
G4-PR9	●	Wartość pieniężna istotnych kar z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami dotyczącymi dostawy i użytkowania produktów i usług	4.6 6.7.1 6.7.2 6.7.6.		-	W okresie objętym raportowaniem Orbis nie płać żadnych istotnych kar z wspomnianego tytułu.

● - całościowy
 ● - częściowy
 ○ - nie raportowany/nie dotyczy

ORBIS S.A.

Biuro Zarządu

ul. Bracka 16,
 00-028 Warszawa, Polska
 +48 22 829 39 69
 +48 22 827 33 01
 www.orbis.pl