



SPRAWOZDANIE
NA TEMAT
INFORMACJI
NIEFINANSOWYCH
GRUPY ORLEN
I PKN ORLEN S.A.
ZA ROK
2019



ORLEN

SPIS TREŚCI

1. LIST PREZESA ZARZĄDU	4
2. INFORMACJA O SPRAWOZDANIU, PODSTAWY PRAWNE	5
2.1 INFORMACJE O ZASADACH I KONSTRUKCJI ORAZ METODYCE SPRAWOZDANIA	5
2.2 METODYKA RAPORTOWANIA	5
2.3 STANDARD RAPORTOWANIA	5
2.4 ISTOTNE ASPEKTY RAPORTOWANIA	6
3. MODEL BIZNESOWY	8
3.1 SCHEMAT POWIĄZAŃ POMIĘDZY OBSZARAMI DZIAŁALNOŚCI GRUPY ORLEN	8
3.2 ORGANIZACJA GRUPY ORLEN	9
3.2.1 Jednostka Dominująca – PKN ORLEN S.A.	9
3.2.2 Grupa ORLEN	9
3.2.3 Segmenty operacyjne	10
3.2.4 Kluczowe spółki	11
3.2.5 Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności i łańcucha dostaw	12
3.3 GŁÓWNE AKTYWA PRODUKCYJNE GRUPY ORLEN	12
3.4 GŁÓWNE PRODUKTY I MARKI	13
3.5 STRATEGIA GRUPY ORLEN	15
3.5.1 Filary i aktualizacja kierunków strategii PKN ORLEN 2019-2022	15
3.5.2 Główne cele finansowe i operacyjne na lata 2019-2020	15
3.5.3 Realizacja celów strategii w 2019 roku	16
3.6 MISJA, CREDO, WARTOŚCI I ZASADY POSTĘPOWANIA	18
3.7 MAPA INTERESARIUSZY	19
4. OBSZAR ZAGADNIEŃ SPOŁECZNYCH	20
4.1 CREDO	20
4.2 OPIS OBSZARU	20
4.3 KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI	21
4.4 OPIS STOSOWANYCH POLITYK	22
4.5 OPIS PROCEDUR NALEŻYTEJ STARANNOŚCI	23
4.6 OPIS ISTOTNYCH RYZYK ZWIĄZANYCH Z DZIAŁALNOŚCIĄ GOSPODARCZĄ ORAZ SPOSOBY ZARZĄDZANIA RYZYKAMI	32
5. OBSZAR ZAGADNIEŃ PRACOWNICZYCH I POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA	33
5.1 CREDO	33
5.2 OPIS OBSZARU	33
5.3 KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI	34
5.4 OPIS STOSOWANYCH POLITYK	38
5.5 OPIS PROCEDUR NALEŻYTEJ STARANNOŚCI	39
5.6 OPIS ISTOTNYCH RYZYK ZWIĄZANYCH Z DZIAŁALNOŚCIĄ GOSPODARCZĄ ORAZ SPOSOBY ZARZĄDZANIA RYZYKAMI	45
6. OBSZAR ZAGADNIEŃ ŚRODOWISKOWYCH	46
6.1 CREDO	46
6.2 OPIS OBSZARU	46
6.3 KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI	46
6.4 OPIS STOSOWANYCH POLITYK	48
6.5 OPIS PROCEDUR NALEŻYTEJ STARANNOŚCI	49

6.6	OPIS ISTOTNYCH RYZYK ZWIĄZANYCH Z DZIAŁANOŚCIĄ GOSPODARCZĄ ORAZ SPOSOBY ZARZĄDZANIA RYZYKAMI	55
7.	OBSZAR ZAGADNIEŃ BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY	56
7.1	CREDO	56
7.2	OPIS OBSZARU	56
7.3	KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI	57
7.4	OPIS STOSOWANYCH POLITYK	58
7.5	OPIS PROCEDUR NALEŻYTEJ STARANNOŚCI	58
7.6	OPIS ISTOTNYCH RYZYK ZWIĄZANYCH Z DZIAŁALNOŚCIĄ GOSPODARCZĄ ORAZ SPOSOBY ZARZĄDZANIA RYZYKAMI	64
8.	OBSZAR ZAGADNIEŃ PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI I ŁAPOWNICTWU	65
8.1	CREDO	65
8.2	OPIS OBSZARU	65
8.3	KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI	65
8.4	OPIS STOSOWANYCH POLITYK	66
8.5	OPIS PROCEDUR NALEŻYTEJ STARANNOŚCI	67
8.6	OPIS ISTOTNYCH RYZYK ZWIĄZANYCH Z DZIAŁALNOŚCIĄ GOSPODARCZĄ ORAZ SPOSOBY ZARZĄDZANIA RYZYKAMI	70
9.	ZATWIERDZENIE SPRAWOZDANIA NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH GRUPY ORLEN I PKN ORLEN	71

1. LIST PREZESA ZARZĄDU

Szanowni Państwo,

dokładamy wszelkich starań, aby realizowane przez nas działania spełniały oczekiwania wszystkich Interesariuszy. Zdajemy sobie sprawę z kluczowego znaczenia PKN ORLEN dla polskiej gospodarki, dlatego dbamy o bezpieczeństwo surowcowe Polski, realizujemy inwestycje rozwojowe, a podejmowane przez nas inicjatywy zmierzają zarówno do budowy multienergetycznego koncernu, jak i podmiotu odpowiedzialnego społecznie. W zarządzaniu i wytyczaniu kierunku rozwoju biznesu uwzględniamy czynniki ESG - środowisko, społeczeństwo, ład korporacyjny. Jesteśmy firmą odpowiedzialną, angażującą się w działalność na rzecz zrównoważonego rozwoju, w szczególności na rzecz społeczności lokalnych, bezpieczeństwa, zdrowia, środowiska naturalnego.

Podejmowane przez nas inicjatywy i budowanie wartości niefinansowych realizowane są w synergii z celami biznesowymi PKN ORLEN. Mamy świadomość, że społeczna odpowiedzialność biznesu nie tylko spełnia oczekiwania Interesariuszy i otoczenia firmy, ale również buduje jej wewnętrzną i zewnętrzną wartość wpływając na wizerunek, popularność wśród konsumentów, budując kompetencje, które zostaną wykorzystane w przyszłości.

Mamy świadomość, że podejmowane przez PKN ORLEN działania stanowią wyznacznik standardów i wzór dla innych polskich firm. Dlatego priorytetem jest dla nas etyka w biznesie, odpowiedzialność, transparentność i uczciwość.

Ludzie to jeden z głównych filarów strategii Grupy ORLEN. Naszym pracownikom zapewniamy godne i przyjazne warunki pracy. Relacje wewnątrz firmy oraz z jej otoczeniem opierają się na uczciwości, szacunku oraz na dialogu, współpracy i zaangażowaniu. Dla Grupy ORLEN, jako jednego z czempionów polskiej gospodarki, priorytetem jest prowadzenie biznesu w sposób transparentny, przejrzysty, z zachowaniem najwyższych standardów etycznych. W 2019 roku wprowadziliśmy szereg działań, które wzmacniają nasze standardy etyczne. Realizowaliśmy m.in. szkolenia mające na celu przekazanie niezbędnej wiedzy na temat zagrożeń związanych z korupcją, metod jej zwalczania oraz zasad zgłaszania identyfikowanych nieprawidłowości. W 2019 roku opracowaliśmy również regulamin przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji. To kolejny element realizowanej polityki antymobbingowej.

Takie nagrody jak Top Employer i The Most Ethical Company są potwierdzeniem, że nasze rozwiązania ukierunkowane na rozwój pracowników już teraz spełniają najwyższe światowe standardy. Różnorodny wachlarz rozwiązań skoncentrowanych na rozwoju pracowników, szeroki pakiet benefitów dostosowany do indywidualnych potrzeb, czy wdrażanie technologii wspomagających procesy HR, to tylko niektóre ze skutecznie realizowanych przez nas działań. Na bieżąco wdrażamy szerokie spektrum praktyk i zarządzamy nimi w taki sposób, by przyciągnąć, angażować oraz utrzymać najlepszych profesjonalistów.

Dążąc do przeciwdziałania negatywnym skutkom zmian klimatycznych oraz odpowiadając na zaostrzające się regulacje środowiskowe, stawiamy na rozwój niskoemisyjnych źródeł energii. Dlatego realizujemy projekty związane m.in. z rozwojem paliw wodorowych, elektromobilności czy analizujemy budowę morskich farm wiatrowych. Udoskonalamy nasze wewnętrzne przepisy i procesy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy w oparciu o najwyższe standardy w tej dziedzinie.

Skala działalności pozafinansowej Grupy ORLEN nieustannie się poszerza o nowe, wartościowe inicjatywy. Warto wskazać m.in. na zaangażowanie w promocję polskiego sportu i kultury czy działalność Fundacji ORLEN realizującej programy społeczne o zasięgu ogólnopolskim pozwalające dotrzeć do społeczności lokalnych oraz programy stypendialne, których celem jest wsparcie młodych ludzi w procesie edukacji.

W Sprawozdaniu na temat Informacji Niefinansowych PKN ORLEN i Grupy ORLEN za 2019 r., przedstawiliśmy kompleksowe podejście koncernu do działań w wielu obszarach, m.in. zagadnień społecznych, pracowniczych, poszanowania praw człowieka, środowiska czy przeciwdziałania korupcji i łapownictwu.

Daniel Obajtek
Prezes Zarządu
Dyrektor Generalny

2. INFORMACJA O SPRAWOZDANIU, PODSTAWY PRAWNE

2.1 INFORMACJE O ZASADACH I KONSTRUKCJI ORAZ METODYCE SPRAWOZDANIA

Niniejsze Sprawozdanie na temat Informacji Niefinansowych („Sprawozdanie”) obejmuje dane dotyczące **Grupy Kapitałowej Polskiego Koncernu Naftowego ORLEN S.A.** („Grupa ORLEN”) oraz **Polskiego Koncernu Naftowego ORLEN S.A.** („PKN ORLEN”, „Spółka”) za okres 2019 roku.

Sprawozdanie zostało przygotowane zgodnie z:

- Art. 49b ust. 1 i art. 55 ust. 2b-e Ustawy o rachunkowości z dnia 29 września 1994 roku z późniejszymi zmianami, która implementuje wytyczne Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/95/UE z dnia 22 października 2014 roku w zakresie ujawniania informacji niefinansowych i informacji dotyczących różnorodności
- GRI Standards 2016, wersja Core – międzynarodowy standard raportowania ekonomicznych, środowiskowych i społecznych wpływów przedsiębiorstwa. Jest to najczęściej stosowany standard raportowania ESG (*eng. Environmental, Social, Governance*) na świecie.

Model biznesowy, kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności, polityki oraz stosowane procedury, potencjalne ryzyka i sposób zarządzania nimi zostały zaprezentowane w niniejszym Sprawozdaniu z perspektywy całej Grupy ORLEN oraz PKN ORLEN. Sprawozdanie przedstawia działania Grupy ORLEN oraz PKN ORLEN w 2019 roku. Poprzednie Sprawozdanie, za 2018 rok, zostało opublikowane w marcu 2019 roku. Sprawozdania na temat Informacji Niefinansowych są publikowane w cyklu rocznym i podlegają ciągłej ewolucji z uwagi na zmiany zachodzące w Grupie ORLEN, jak i w jej otoczeniu zewnętrznym.

Zmianie uległ sposób prezentacji danych w ramach następujących wskaźników GRI:

- 102-8 „Dane dotyczące pracowników oraz innych osób świadczących pracę na rzecz organizacji” – korekcie uległy dane za 2018, co było spowodowane zmianą metodologii przypisania poziomu wykształcenia w PKN ORLEN.
- 302-1 „Zużycie energii przez organizację z uwzględnieniem rodzaju surowców” – korekcie uległy dane za 2018 rok w pozycji „Zużycie jednostek razem”, co było spowodowane zmianą sposobu obliczenia.

W trakcie 2019 roku nie wystąpiły istotne zmiany dotyczące struktury lub łańcucha wartości mające wpływ na zmianę modelu biznesowego. Zmiany struktury Grupy są elementem realizacji strategii zakładającej koncentrację na działalności podstawowej i przeznaczanie uwolnionego kapitału na rozwój Grupy w najbardziej perspektywicznych obszarach. W 2019 roku sfinalizowano m.in. proces wykupu akcji od akcjonariuszy mniejszościowych ORLEN KolTrans S.A. i w efekcie PKN ORLEN S.A. objął 100% kapitału zakładowego w tej spółce. Dodatkowo zakupiono udziały/akcje w spółkach ORLEN Usługi Finansowe sp. z o.o. i SIGMA BIS S.A. i w efekcie na 31 grudnia 2019 roku PKN ORLEN S.A. posiadał odpowiednio 100% i 66% udział w liczbie głosów w tych spółkach.

Rok 2019 był pierwszy pełnym rokiem realizacji Strategii na lata 2019-2022 opublikowanej w dniu 20 grudnia 2018 roku. Wizja rozwoju Koncernu w nowej strategii wpisuje się w globalne trendy między innymi w zakresie wykorzystania źródeł energii, rozwoju technologii oraz procesów społecznych, które wpłyną na nowe zachowania i oczekiwania klientów. PKN ORLEN będzie koncentrował się na wzmacnianiu pozycji rynkowej, orientacji na klienta, wykorzystaniu zintegrowanego łańcucha wartości, w tym wzrastającej roli petrochemii oraz ostrożnej kontynuacji w segmencie wydobywania. Ważnym elementem strategii jest również nastawienie na innowację tworzącą wartość.

2.2 METODYKA RAPORTOWANIA

Przygotowanie treści niniejszego Sprawozdania przebiegało w następujących etapach:

- Potwierdzenie istotnych kwestii biznesowych i społecznej odpowiedzialności oraz ich wagi, adekwatnych dla Grupy ORLEN i PKN ORLEN
- Potwierdzenie mapy interesariuszy oraz przegląd istotnych aspektów raportowania
- Zebranie danych obrazujących realizację polityk, strategii oraz celów społecznej odpowiedzialności biznesu, a także zasad należytej staranności i zarządzania ryzykiem oraz ich prowadzenia w Grupie ORLEN i PKN ORLEN
- Zestawienie niniejszego Sprawozdania Grupy ORLEN i PKN ORLEN za 2019 rok, w oparciu o zebrane dane zgodnie z Ustawą o rachunkowości z 15 grudnia 2016 roku (Dz. U. z 2017 r. poz. 61) oraz GRI Standards 2016, wersja Core

2.3 STANDARD RAPORTOWANIA

Niniejsze Sprawozdanie opiera się na standardzie Standards GRI 2016, wersja Core. W Sprawozdaniu zostały zaprezentowane wskaźniki pochodzące z 3 uniwersalnych standardów (Foundation, GRI 101), Wskaźniki profilowe (General Disclosers, GRI 102), Podejście do zarządzania (Management Approach, GRI 103) oraz wybrane wskaźniki tematyczne (topic-specific Standards) pochodzące z serii Ekonomicznej (Economic, GRI 200), Środowiskowej (Environmental, 300) i Społecznej (Social, GRI 400). Wskaźniki opisane w niniejszym Sprawozdaniu zostały przedstawione na końcu każdego z rozdziałów.

Szczegółowy opis wszystkich aspektów działalności niefinansowej Grupy ORLEN zostanie opublikowany w postaci Raportu Zintegrowanego Grupy ORLEN za 2019 rok w wersji on-line, który zostanie opublikowany w 2020 roku. Raport Zintegrowany poza standardem

GRI Standards 2016 będzie uwzględniał wytyczne w zakresie raportowania zintegrowanego International Integrated Reporting Council, a także zostanie poddany weryfikacji przez niezależnego audytora w oparciu o standard ISAE3000.

2.4 ISTOTNE ASPEKTY RAPORTOWANIA

W proces doboru istotnych aspektów raportowania przez Grupę ORLEN zostali zaangażowani zewnętrzni i wewnętrzni Interesariusze. Na proces definiowania istotnych aspektów raportowania w Grupie ORLEN złożyły się następujące działania:

Identyfikacji

Przedstawiciele Grupy ORLEN i jej otoczenia w grudniu 2017 roku uczestniczyli w spotkaniu (Panel Interesariuszy) zrealizowanym w formule wyznaczonej przez międzynarodowy standard AA1000SES, opisujący zasady dotyczące zarządzania relacjami z Interesariuszami. Przedmiotem konsultacji były priorytetowe kierunki zrównoważonego i odpowiedzialnego biznesu, a także sformułowanie oczekiwań informacyjnych o działaniach firmy i ich wpływie społeczno-gospodarczym wraz z określeniem ich znaczenia. W panelu uczestniczyli przedstawiciele organizacji branżowych i instytucji, środowiska akademickiego, partnerów społecznych, dostawców i klientów.

Priorytetyzacji

W celu aktualizacji i selekcji istotnych aspektów raportowania Grupy ORLEN na przełomie 2019 i 2020 roku odbyły się konsultacje z kluczowymi obszarami raportującymi w Grupie ORLEN.

Walidacji

Wypełnienie ankiet przez Interesariuszy zewnętrznych i wewnętrznych. Ankieta obejmowała m.in. ekonomiczne, społeczne, środowiskowe aspekty raportowania. Interesariusze wskazali znaczenie każdego aspektu – „niskie”, „średnie” i „wysokie”.

Efektom prac było przygotowanie ostatecznego kształtu listy istotnych aspektów raportowania Grupy ORLEN wraz z określeniem ich znaczenia dla Grupy ORLEN oraz jej otoczenia.

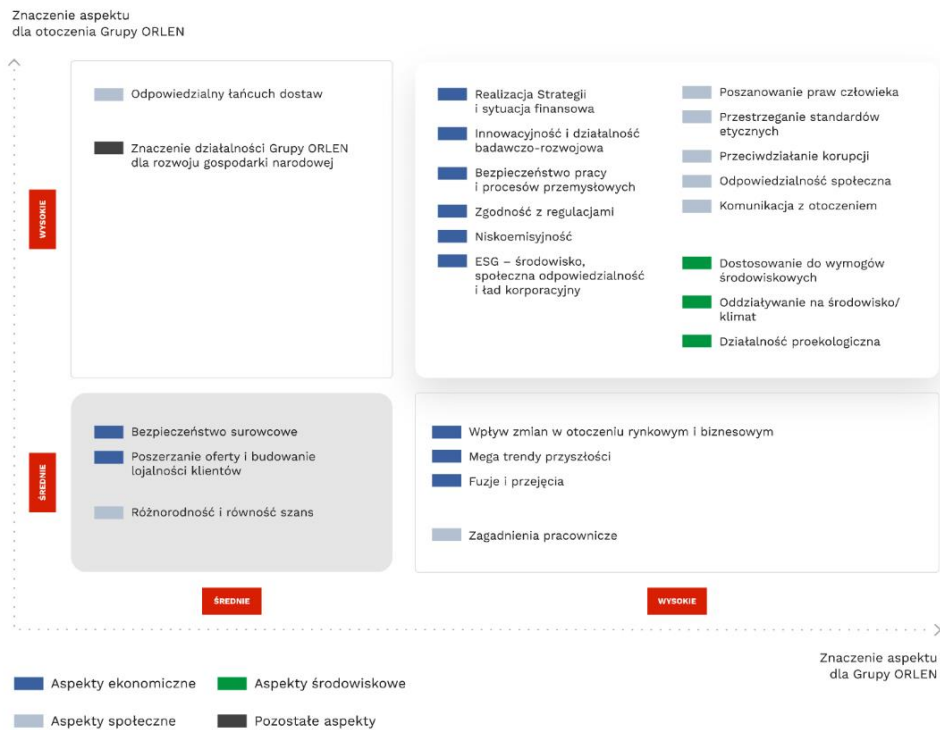
Zidentyfikowane przez Interesariuszy zewnętrznych i wewnętrznych istotne aspekty raportowania

W efekcie analiz oraz konsultacji z Interesariuszami wewnętrznymi i zewnętrznymi na liście aspektów zostały wprowadzone następujące zmiany:

- w zakresie aspektów ekonomicznych: zostały uwzględnione nowe aspekty - „Fuzje i przejęcia”, „Niskoemisyjność”, „ESG – środowisko, społeczna odpowiedzialność i ład korporacyjny”;
- w zakresie aspektów społecznych: został stworzony aspekt „Odpowiedzialność społeczna”, który obejmuje funkcjonujące dotychczas oddzielnie aspekty – „Uczestnictwo w życiu społecznym oraz wpływ na otoczenie lokalne” i „Odpowiedzialność wobec kluczowych interesariuszy”
- w zakresie aspektów środowiskowych: aspekt „Oddziaływanie na środowisko” przyjął brzmienie „Oddziaływanie na środowisko/klimat”

Efektom prac było przygotowanie ostatecznego kształtu listy istotnych aspektów raportowania Grupy ORLEN wraz z określeniem ich znaczenia dla Grupy ORLEN oraz jej otoczenia (tj. niskie, średnie i wysokie), która została przedstawiona na schemacie poniżej.

SCHEMAT 1. Znaczenie poszczególnych aspektów raportowania dla Grupy ORLEN i jej otoczenia

Matryca istotności

Wskaźniki GRI Standards opisane w niniejszym rozdziale:

- GRI 101 Założenia i podstawy raportowania
- GRI 102-44 Kluczowe tematy i problemy poruszane przez Interesariuszy oraz odpowiedź ze strony organizacji również poprzez ich zaraportowanie
- GRI 102-46 Proces definiowania treści raportu oraz granic aspektów
- GRI 102-47 Zidentyfikowane istotne tematy
- GRI 102-48 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)
- GRI 102-49 Zmiany w raportowaniu (znaczące zmiany względem poprzednich okresów objętych raportem dotyczące istotnych tematów i granic aspektów)
- GRI 102-50 Okres raportowania
- GRI 102-51 Data publikacji ostatniego raportu (jeśli został opublikowany)
- GRI 102-52 Cykl raportowania
- GRI 102-54 Wskazanie czy raport sporządzono zgodnie ze Standardem GRI w opcji Core lub Comprehensive
- GRI 102-55 Indeks GRI (na koniec każdego rozdziału niniejszego Sprawozdania zostały wymienione opisane w nim wskaźniki GRI)
- GRI 103-1 Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń

3. MODEL BIZNESOWY

3.1 SCHEMAT POWIĄZAŃ POMIĘDZY OBSZARAMI DZIAŁALNOŚCI GRUPY ORLEN

Najważniejsze liczby i wydarzenia 2019

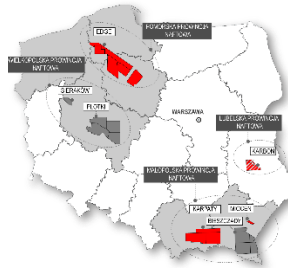
9,2 mld PLN EBITDA LIFO ¹	3,0 mld PLN Rekordowa EBITDA ¹ detalu	43,3 mt Rekordowa sprzedaż	9,3 mld PLN Przepływy z działalności operacyjnej	5,5 mld PLN Nakłady inwestycyjne ²
33,9 mt / 96% wykorzystania mocy Rekordowy przerób ropy	1,5 mld PLN (3,50 PLN/akcję) Wypłata dywidendy	6,3% Dźwignia finansowa	2,4 mld PLN Dług netto	

SEGMENT WYDOBYCIE

KANADA



POLSKA



- Projekty poszukiwawczo-wydobywcze w Polsce i Kanadzie
- **197,3 mln boe³** łącznych zasobów 2P⁴ ropy i gazu
- **18,2 tys. boe/d** średniego wydobycia w 2019 roku

SEGMENT DOWNSTREAM



- Ponad **35 mln ton** mocy przerobowych 6 rafinerii⁵ Grupy ORLEN w Polsce, Czechach i na Litwie
- **3,7 tys. km** sieci rurociągów i **39** baz magazynowych
- Projekty rozwojowe:
 - Budowa instalacji Polietylenu w Czechach
 - Budowa instalacji Metatezy w Plocku
 - Budowa instalacji PPF Spliter na Litwie
 - Budowa kotłowni dla instalacji Steam Cracker w Czechach
 - Budowa węzła wydzielenia parafin z surowca reformingowego MaxEne w PKN ORLEN

SEGMENT DETAL



- Ponad **2,8 tys.** stacji paliw
- **16,5%** łącznego udziału w rynku detalicznym (Polska, Niemcy, Czechy, Litwa)
- **2,0 tys.** punktów Stop Cafe i Stop Cafe Bistro w Polsce, w Czechach i na Litwie

1) Przed odpisami aktualizującymi wartość aktywów trwałych w wysokości (0,2) mld PLN. Definicje stosowanych wskaźników finansowych zostały zaprezentowane w [Słowniku wybranych pojęć branżowych i finansowych⁶](#).
 2) Z uwzględnieniem wpływu MSSF16
 3) ang. barrel of oil equivalent – baryłka ekwiwalentu ropy naftowej.
 4) Zasoby pewne i prawdopodobne.
 5) Rafinerie w Plocku, Trzebinie, Jedliczu, Możejkach, Kralupach i Litwinowie.

3.2 ORGANIZACJA GRUPY ORLEN

3.2.1 Jednostka Dominująca – PKN ORLEN S.A.

Polski Koncern Naftowy z siedzibą w Płocku („PKN ORLEN”, „Spółka”) jest Jednostką Dominującą Grupy ORLEN.

Polski Koncern Naftowy S.A. z siedzibą w Płocku, przy ul. Chemików 7 został utworzony aktem notarialnym z dnia 29 czerwca 1993 roku w wyniku przekształcenia przedsiębiorstwa państwowego w spółkę akcyjną.

We wrześniu 1999 roku nastąpiło połączenie PKN ORLEN z Centralą Produktów Naftowych - głównym dystrybutorem paliw silnikowych. W dniu 12 kwietnia 2000 roku zmieniła nazwę na Polski Koncern Naftowy ORLEN Spółka Akcyjna.

Podstawowym przedmiotem działalności Spółki jest przerób ropy naftowej oraz produkcja paliw, wyrobów petrochemicznych i chemicznych, jak również sprzedaż hurtowa i detaliczna produktów paliwowych. PKN ORLEN wytwarza, prowadzi dystrybucję i obrót energią elektryczną i ciepłą. Spółka prowadzi również działalność usługową: magazynowanie ropy naftowej i paliw, transport drogowy i kolejowy, usługi konserwacyjno-remontowe, laboratoryjne, ochrony, projektowe, administracyjne oraz ubezpieczeniowe i finansowe.

Akcje PKN ORLEN są notowane na rynku podstawowym Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie (GPW) w systemie notowań ciągłych. Pierwsze notowanie akcji odbyło się 26 listopada 1999 roku. Według klasyfikacji GPW w Warszawie PKN ORLEN jest zaliczany do sektora paliwowego.

Model biznesowy PKN ORLEN zakłada umacnianie pozycji w obszarze działalności podstawowej a także dalszy rozwój, w tym koordynację działalności spółek Grupy ORLEN. Celem podejmowanych działań jest wzrost wartości PKN ORLEN oraz Grupy ORLEN, umocnienie pozycji na rynkach macierzystych oraz ekspansja produktowa i geograficzna. Dla zapewnienia sprawnego zarządzania PKN ORLEN wdrożył zasady zarządzania segmentowego mające na celu realizację wspólnych celów strategicznych Grupy ORLEN wyznaczanych przez PKN ORLEN S.A. jako jednostkę dominującą Grupy.

3.2.2 Grupa ORLEN

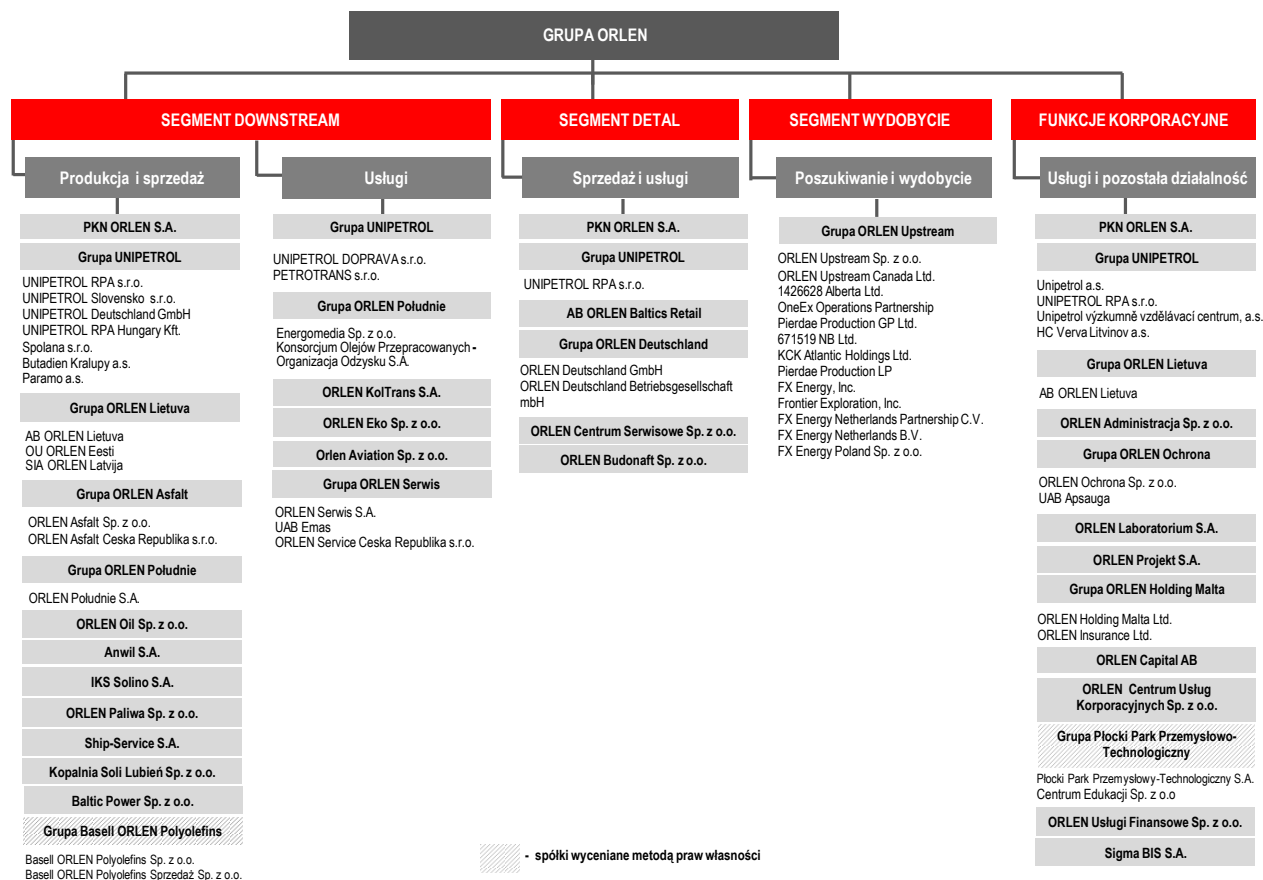
Grupa ORLEN obejmuje PKN ORLEN jako Jednostkę Dominującą oraz jednostki zlokalizowane na terenie Polski, Niemiec, Czech, Litwy, Malty, Szwecji, Holandii, Słowacji, Węgier, Estonii i Łotwy oraz USA i Kanady.

Na dzień 31 grudnia 2019 roku w skład Grupy ORLEN wchodziło 68 spółek, w tym 58 spółek zależnych.

Spółki Grupy ORLEN prowadzą działalność:

- produkcyjno-handlową: przerób ropy naftowej oraz wytwarzanie produktów i półproduktów rafineryjnych, petrochemicznych i chemicznych, hurtową i detaliczną sprzedaż paliw i pozostałych produktów
- usługową: magazynowanie ropy naftowej i paliw, transport, usługi konserwacyjno-remontowe, laboratoryjne, ochrony, projektowe, administracyjne oraz ubezpieczeniowe i finansowe
- związaną z poszukiwaniem, rozpoznawaniem i wydobyciem węglowodorów oraz wytwarzaniem, przesyłaniem, dystrybucją i handlem energią elektryczną i ciepłą

Szczegółowe informacje o powiązaniach organizacyjnych i kapitałowych Jednostki Dominującej z podmiotami Grupy ORLEN zostały przedstawione poniżej.

SCHEMAT 2. Alokacja Jednostki Dominującej i Spółek Grupy ORLEN do segmentów operacyjnych i funkcji korporacyjnych na dzień 31 grudnia 2019 roku.


Polityka Jednostki Dominującej wobec spółek Grupy ORLEN koncentruje się na umacnianiu pozycji spółek z obszaru działalności podstawowej, rozwoju energetyki i segmentu Wydobycie, a także na usprawnianiu zarządzania, konsolidacji posiadanych aktywów i dezinvestycji aktywów niezwiązanych z działalnością podstawową.

Celem podejmowanych działań jest wzrost wartości rynkowej Grupy ORLEN, umocnienie pozycji na rynkach macierzystych oraz ekspansja produktowa i geograficzna. Główne inwestycje rozwojowe mają na celu dalsze poszerzenie koszyka produktów, zwiększenie stopnia konwersji, budowę nowych mocy energetycznych oraz kontynuację projektów związanych z poszukiwaniem i wydobyciem węglowodorów. Dla zapewnienia sprawnego zarządzania wdrożone zostały zasady zarządzania holdingowego, tj. rozwiązania zmierzające do realizacji wspólnych celów spółek tworzących Grupę ORLEN, które są definiowane przez Jednostkę Dominującą.

Podstawę tego rozwiązania stanowi Konstytucja Grupy Kapitałowej ORLEN oparta na trzech kluczowych regulacjach: Umowie o Współpracy, Regulaminie Grupy, postanowieniach Statutów/Umów spółek Grupy ORLEN.

Konstytucja zapewnia jednolite zasady przekazywania informacji, standardy organizacyjne oraz skuteczny monitoring kluczowych decyzji biznesowych. Określa również podstawy prawne tworzenia spójnej strategii Grupy ORLEN. Skuteczny nadzór korporacyjny PKN ORLEN opiera się na nadzorze formalno-prawnym oraz nad działalnością operacyjną i finansową spółek.

3.2.3 Segmenty operacyjne

Grupa ORLEN działa w ramach 3 segmentów operacyjnych: Downstream, Detal i Wydobycie oraz wspierający je obszar Funkcji Korporacyjnych.

Segment Downstream

Grupa ORLEN zarządza aktywami produkcyjnymi zlokalizowanymi w Polsce, na Litwie oraz w Republice Czeskiej, będąc liderem produkcji paliw w tych krajach. Grupa ORLEN jest również wiodącym producentem produktów petrochemicznych, a procesy produkcyjne w tym obszarze są realizowane na wybranych instalacjach PKN ORLEN, Grupy Unipetrol, ANWIL oraz Basell Orlen Polyolefins (BOP). Łączne moce przerobowe rafinerii Grupy przekraczają 35 mln ton w skali roku.

Pełna integracja instalacji rafineryjnych i petrochemicznych w PKN ORLEN i Grupie Unipetrol oraz infrastruktura rurociągową łącząca PKN ORLEN z Grupą ANWIL i BOP stanowią istotny element przewagi konkurencyjnej. Efektywna infrastruktura logistyczna, składająca się z naziemnych i podziemnych baz magazynowych oraz sieci rurociągów stanowi kluczowy element budujący wartość na rynku paliw. Grupa ORLEN jest również wytwórcą ciepła i energii elektrycznej - główne aktywa energetyczne segmentu Downstream to Zakład Elektrociepłowni PKN ORLEN w Płocku (największy zawodowy blok wytwórczy w Polsce wykorzystywany do zasilania instalacji produkcyjnych w media), Elektrociepłowni w Grupie Unipetrol i ORLEN Lietuva oraz elektrociepłowni gazowo-parowe CCGT we Włocławku i Płocku oddane do eksploatacji odpowiednio w 2017 i 2018 roku.

Segment Detal

Grupa ORLEN jest liderem sprzedaży detalicznej paliw w regionie zarządzającym siecią ponad 2,8 tys. stacji paliw w segmentach premium i ekonomicznym.

W Polsce stacje paliw działają pod marką ORLEN w segmencie premium oraz Bliska w segmencie ekonomicznym (jedynie 2% sieci), w Republice Czeskiej przede wszystkim pod marką Benzina i Benzina Plus (głównie segment premium), natomiast na Litwie pod marką ORLEN (segment premium). Na rynku niemieckim spółka ORLEN Deutschland zarządza stacjami ekonomicznymi pod marką STAR, a uzupełnieniem sieci jest 16 stacji przymarketowych Famila. Segment realizuje program inwestycyjny obejmujący otwarcie nowych stacji paliw oraz obiektów autostradowych (tzw. MOP-miejsc obsługi podróży), modernizację istniejących obiektów, rebranding stacji Bliska, korporacyjne programy lojalnościowe oraz dalszy rozwój gastronomii i nowych formatów sklepowych. W Polsce kontynuowane były projekty rozwoju produktów pod markami własnymi VERVA, Stop.Cafe, „O!”. Koncept gastronomiczny Stop Cafe 2.0. pojawił się na kolejnych 186 stacjach, dzięki czemu na koniec 2019 roku PKN ORLEN posiadał już 558 stacji w tym formacie. Po uwzględnieniu wszystkich formatów gastronomicznych (Stop Cafe, Stop Cafe Bistro i Stop Cafe 2.0.) w sieci PKN ORLEN funkcjonowało 1 699 stacji z ofertą gastronomiczną.

Segment Wydobyć

Grupa ORLEN prowadzi projekty poszukiwawczo-wydobywcze w Polsce i Kanadzie. Działalność operacyjna realizowana jest przez spółkę ORLEN Upstream, w której PKN ORLEN posiada 100% udziałów. Sukcesywnie rozszerzana jest baza posiadanych zasobów, zwiększane jest wydobyć oraz dywersyfikowane portfolio projektowe przy koncentracji na najbardziej efektywnych i perspektywicznych aktywach.

Celem prowadzonej działalności jest zwiększanie poziomu wydobyć i wielkości posiadanych zasobów 2P, koncentracja na dobrej jakości aktywach i najbardziej rentownych projektach oraz elastyczne reagowanie na zmiany zachodzące na rynku ropy i gazu. Na koniec 2019 roku zasoby 2P należące do spółek segmentu Wydobyć wynosiły około 197,4 mln boe ropy i gazu, a łączne wydobyć w 2019 roku osiągnęło poziom 18,3 tys. boe/d.

Funkcje Korporacyjne obejmują działalność realizowaną przez wybrane spółki Grupy ORLEN związaną z zarządzaniem, administracją i innymi funkcjami wsparcia dla wyodrębnionych segmentów operacyjnych. Spółki prowadzące działalność w ramach funkcji korporacyjnych realizują szeroki zakres zadań obejmujący między innymi:

- ochronę osób i mienia oraz zabezpieczenia technicznego, kompleksową obsługę rachunkowo-księgową, kadrowo-płacową oraz inwentaryzacyjną
- usługi laboratoryjne w zakresie analizy produktów ropopochodnych oraz wód, ścieków, gleby i powietrza
- usługi projektowe i nadzoru budowlanego w branży rafineryjnej, petrochemicznej i energetycznej
- usługi finansowe i ubezpieczeniowe
- zarządzanie nieruchomościami i obsługę administracyjną biur

3.2.4 Kluczowe spółki

Grupa Unipetrol

Unipetrol a.s. jest jednostką dominującą Grupy Unipetrol, która powstała w 1994 roku w wyniku restrukturyzacji czeskiego przemysłu naftowego. W 2005 roku PKN ORLEN nabył 62,99% akcji spółki Unipetrol a.s. W 2018 roku PKN ORLEN sfinalizował proces odkupu pozostałej części akcji od akcjonariuszy i w efekcie został 100% właścicielem Unipetrol a.s.

Głównym przedmiotem działalności Grupy Unipetrol jest przerób ropy naftowej oraz produkcja i dystrybucja produktów rafineryjnych, petrochemicznych i chemicznych.

Grupa ORLEN Lietuva

Spółka AB ORLEN Lietuva jest jednostką dominującą Grupy ORLEN Lietuva i została zarejestrowana w Litewskim Sądzie Rejestrowym w dniu 24 stycznia 1991 roku jako AB Mazeikiu Nafta. W dniu 15 grudnia 2006 roku PKN ORLEN nabył większościowy pakiet akcji spółki od Yukos International UK B.V., a w dniu 29 kwietnia 2009 roku stał się jej jedynym właścicielem poprzez zakup akcji spółki od Rządu Republiki Litewskiej. Od 1 września 2009 roku spółka działa pod firmą AB ORLEN Lietuva.

Głównym przedmiotem działalności Grupy ORLEN Lietuva jest przerób ropy naftowej, wytwarzanie produktów rafineryjnych oraz sprzedaż hurtowa produktów spółki na rynku lokalnym oraz w eksporcie lądowym i morskim z wykorzystaniem terminala Klajpedos Nafta.

Anwil S.A.

Anwil S.A. została utworzona w dniu 15 marca 1993 roku w wyniku przekształcenia przedsiębiorstwa państwowego w Jednoosobową Spółkę Skarbu Państwa. Kapitał zakładowy spółki na dzień 31 grudnia 2019 roku był w całości objęty przez PKN ORLEN.

Przedmiotem działalności Anwil S.A. jest produkcja nawozów azotowych, tworzyw sztucznych (polichlorek winylu, granulaty, mieszanki i płyty PCW), a także chemikaliów dla przemysłu przetwórczego oraz dla rolnictwa (amoniak, chlor, kwas azotowy, sól wypadowa, soda kaustyczna).

ORLEN Deutschland GmbH

ORLEN Deutschland GmbH powstał w efekcie zakupu przez PKN ORLEN od Deutsche BP AG sieci stacji paliw w północnych i wschodnich Niemczech w grudniu 2002 roku. Kapitał zakładowy spółki na dzień 31 grudnia 2019 roku był w całości objęty przez PKN ORLEN. Spółka ORLEN Deutschland GmbH prowadzi głównie sprzedaż detaliczną paliw na terenie Niemiec

Grupa ORLEN Upstream

Spółka ORLEN Upstream sp. z o.o. jest jednostką dominującą Grupy ORLEN Upstream. Kapitał zakładowy spółki na dzień 31 grudnia 2019 roku był w całości objęty przez PKN ORLEN.

Przedmiotem działalności spółki jest: poszukiwanie i rozpoznanie złóż węglowodorów, prowadzenie wydobycia ropy naftowej i gazu ziemnego.

3.2.5 Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności i łańcucha dostaw

W raportowanym okresie nie wystąpiły istotne zmiany wpływające na wielkość i strukturę Grupy ORLEN.

PKN ORLEN S.A. dostarcza ropę naftową do rafinerii w Płocku oraz trzech rafinerii Grupy ORLEN zlokalizowanych odpowiednio w Litwinowie i Kralupach w Czechach oraz w Możejkach na Litwie. Na przełomie kwietnia i maja 2019 roku, w związku z zanieczyszczeniem chlorkami organicznymi rosyjskiej ropy oraz czasowym wstrzymaniem dostaw rurociągiem „Przyjaźń”, nastąpiła znacząca redukcja dostaw rurociągowych, czego odzwierciedleniem była zmiana miesięcznej struktury dostaw realizowanych w ramach kontraktów terminowych na kierunku polskim oraz czeskim. W celu zapewnienia ciągłości dostaw i przerobu, zwiększono udział droższych rop niskosiarkowych sprowadzanych drogą morską.

W 2019 roku obowiązywały dwie umowy długoterminowe na dostawy ropy naftowej drogą rurociągową dla rafinerii w Płocku (zawarte odpowiednio z firmami Rosneft Oil Company oraz Tatneft Europe AG) oraz na dostawy ropy drogą morską: umowa długoterminowa z Saudi Arabian Oil Company i sześciomiesięczna umowa z Saudi Aramco Products Trading Company („ATC”), spółką-córką Aramco.

Grupa ORLEN to podmiot posiadający największy potencjał konsumpcji gazu w Polsce i jeden z najwyższych w Republice Czeskiej i na Litwie. Gaz ziemny jest wykorzystywany jako paliwo do produkcji ciepła i energii elektrycznej oraz jako surowiec wykorzystywany w produkcji paliw i nawozów. Łączny potencjał konsumpcji gazu ziemnego w Grupie ORLEN w Polsce to ponad 3 mld Nm³ rocznie, co stanowi około 20% krajowego zużycia.

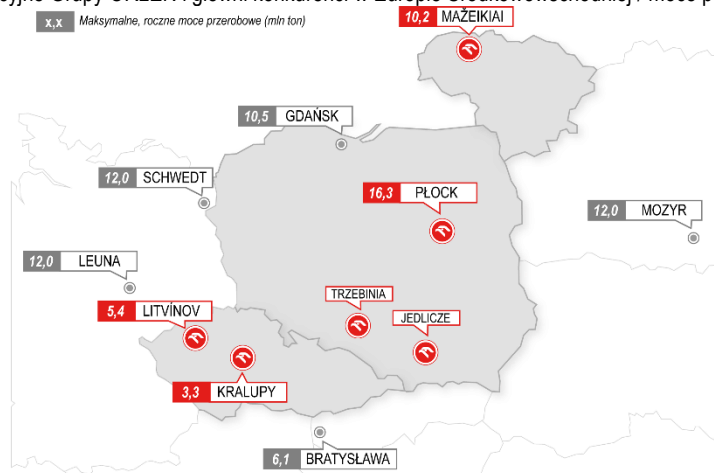
Zakupy gazu ziemnego dla Grupy ORLEN w Polsce opierają się głównie na zawartym w roku 2016, na okres 5 lat, kontrakcie pomiędzy PKN ORLEN i PGNiG oraz na umowach uzupełniających, które zawarte zostały z głównymi dostawcami gazu w Europie. Kolejnym źródłem gazu są zakupy realizowane w Polsce, na Towarowej Giełdzie Energii. Grupa ORLEN realizuje działania mające na celu zapewnienie stabilnych dostaw i obniżanie kosztu zakupu gazu ziemnego, m.in. poprzez dywersyfikację źródeł dostaw, centralizację oraz rozwijanie kompetencji w zakresie obrotu gazem ziemnym. Portfel zawartych umów gazowych pozwala na podejmowanie działań optymalizujących koszty zakupu zarówno w zakresie wyboru indeksów gazowych, jak również miejsca dostaw.

PKN ORLEN posiada umowy przesyłowe zarówno z operatorami krajowymi jak i zagranicznymi, zapewniając tym samym pełną obsługę logistyczną w zakresie przesyłu i dostaw gazu do Zakładu Produkcyjnego w Płocku, CCGT Włocławek oraz CCGT Płock.

Ponadto PKN ORLEN rozwija działalność związaną ze sprzedażą gazu ziemnego zarówno do klientów detalicznych, jak również na rynku hurtowym.

3.3 GŁÓWNE AKTYWA PRODUKCYJNE GRUPY ORLEN

SCHEMAT 3. Aktywa produkcyjne Grupy ORLEN i główni konkurenci w Europie Środkowowschodniej / moce przerobowe [mln t].



Źródło: Opracowanie własne.

GRUPA ORLEN

- Łączne moce przerobowe rafinerii **Grupy ORLEN** na poziomie 35,2 mln ton.
- **Rafineria PKN ORLEN w Płocku** stanowi jeden z najnowocześniejszych, zintegrowanych zakładów produkcyjnych w Europie Środkowo-Wschodniej o mocach przerobowych na poziomie 16,3 mln ton/rok. W obszarze produkcji petrochemicznej kluczowa instalacja Olefin posiada maksymalne moce wytwórcze około 700 tys. ton etylenu i około 380 tys. ton propylenu. Produkowane monomery stanowią wsad do produkcji polimerów w Basell ORLEN Polyolefins oraz PCW w Anwil. PKN ORLEN posiada również nowoczesny Kompleks PX/PTA o mocach produkcyjnych około 690 tys. ton kwasu tereftalowego rocznie.
- Pozostałe polskie rafinerie w **ORLEN Południe zlokalizowane w Trzebini i Jedliczu** specjalizują się w produkcji biokomponentów, baz olejowych, olejów opałowych, parafin hydrowodnych oraz prowadzą regenerację olejów przepracowanych.
- Rafineria w **ORLEN Lietuva w Możejkach** o mocach produkcyjnych 10,2 mln ton/rok jest jedynym tego typu zakładem na rynku państw bałtyckich (Litwa, Łotwa i Estonia).
- Rafinerie z **Grupy Unipetrol zlokalizowane w Kralupach i Litwinowie** dysponują łącznymi mocami produkcyjnymi w wysokości 8,7 mln ton/rok. Grupa Unipetrol posiada również aktywa petrochemiczne o mocach produkcyjnych polimerów w wysokości około 600 tys. ton/rocznie (320 tys. ton polietylenu oraz około 280 tys. ton polipropylenu). Realizowana jest również budowa nowej instalacji Polietylenu III o mocy około 270 tys. ton/rocznie, która umożliwi wyższe wykorzystanie instalacji Olefin oraz głębszą integrację produkcji petrochemicznej i rafineryjnej.
- **Anwil** we Włocławku jest jedynym wytwórcą polichloru winylu (PCW) w Polsce oraz jednym z największych producentów nawozów sztucznych i wodorotlenku sodu w Polsce. Potencjał produkcyjny wynosi około 1,0 mln ton/rok nawozów azotowych, 0,4 mln ton/rok PCW i granulatów oraz 0,2 mln ton/rok wodorotlenku sodu. Dzięki planowanej budowie trzeciej instalacji produkcyjnej nawozów azotowych zdolności produkcyjne spółki Anwil po 2021 roku zwiększą się do około 1,5 mln ton/rok.
- **Basell ORLEN Polyolefins** w Płocku posiada instalacje o łącznych mocach wytwórczych na poziomie 900 tys. ton (420 tys. ton polietylenu oraz 480 tys. ton polipropylenu), a produkty dystrybuowane są zarówno w kraju, jak i na rynkach zagranicznych.

KONKURENCJA W EUROPIE ŚRODKOWOSCHODNIEJ

Do największych konkurentów Grupy ORLEN należą:

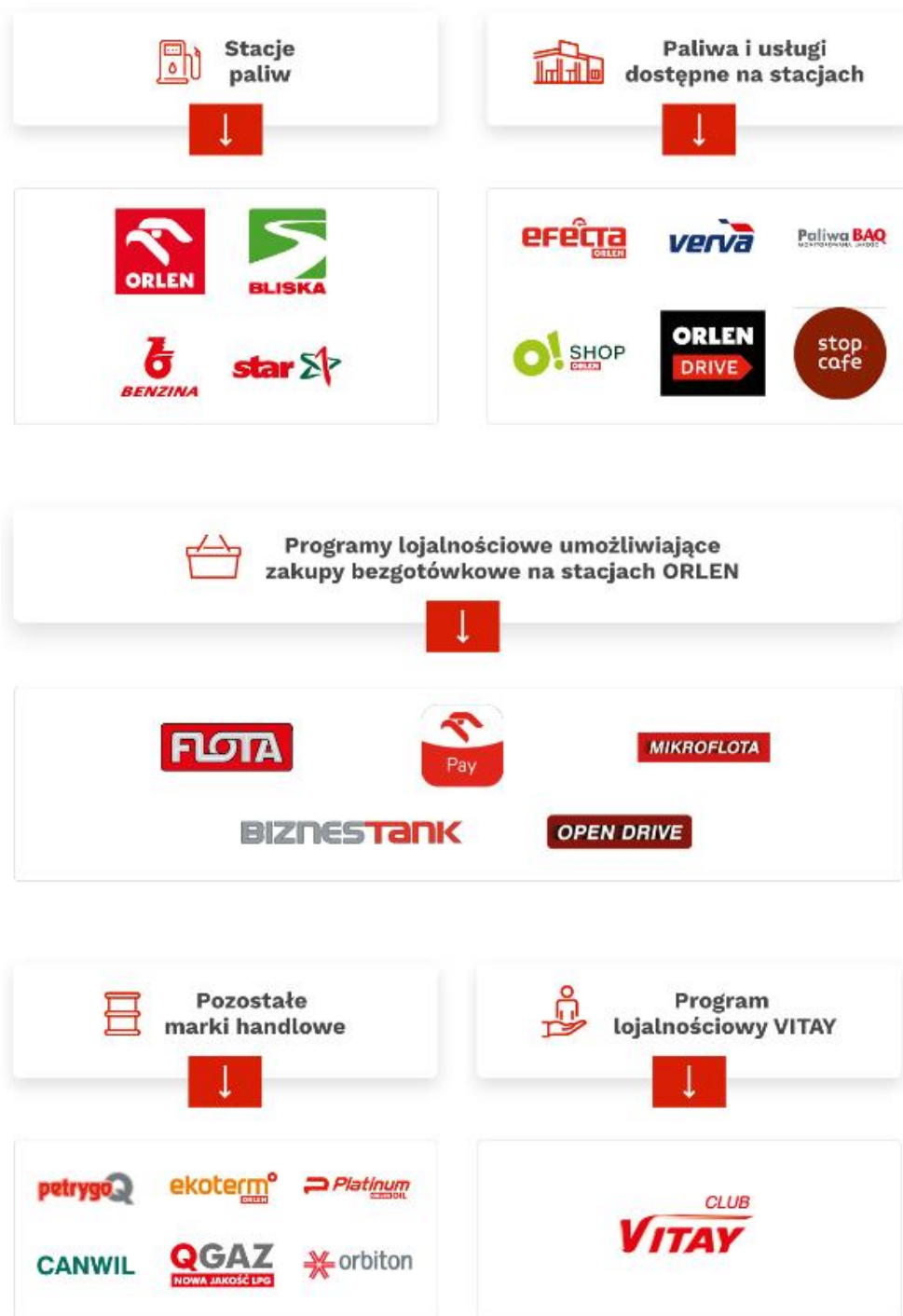
- Grupa Lotos z siedzibą w Gdańsku - druga co do wielkości rafineria w Polsce.
- Rafineria Mitteldeutschland w Leuna/Spergau położona w południowo-wschodnich Niemczech w odległości około 150 km od granicy polsko-niemieckiej, która jest najnowocześniejszą niemiecką rafinerią.
- Rafineria PCK w Schwedt położona na północny wschód od Berlina, w odległości około 20 km od granicy polsko-niemieckiej.
- Rafineria Slovnaft - zintegrowana grupa rafineryjno-petrochemiczna o dominującej pozycji w Republice Słowackiej, zlokalizowana w pobliżu Bratysławy.
- Rafineria Mozyr - wiodąca rafineria białoruska, położona w pobliżu granicy z Ukrainą.

3.4 GŁÓWNE PRODUKTY I MARKI

Nasze produkty:

Produkty Grupy ORLEN


Nasze marki:



3.5 STRATEGIA GRUPY ORLEN

3.5.1 Filary i aktualizacja kierunków strategii PKN ORLEN 2019-2022



Budowa wartości

Downstream: intensyfikacja produkcji petrochemicznej, dalsza integracja aktywów rafineryjnych oraz rozwój energetyki niskoemisyjnej

- Bezpieczeństwo surowcowe
- Wzmocnienie pozycji rynkowej
- Doskonałość operacyjna

Detail: rozwój sieci sprzedaży i wzmocnianie relacji z klientami

- Nowoczesna sieć sprzedaży paliw
- Unikalne doświadczenia zakupowe
- Doskonałość operacyjna

Upstream: ostrożna kontynuacja

- Dalszy wzrost wydobycia w Polsce i Kanadzie
- Ostrożna kontynuacja
- Doskonałość operacyjna i siła finansowa



Siła finansowa

Solidne fundamenty

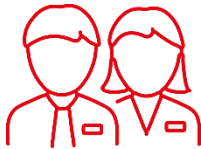
- Rating na poziomie inwestycyjnym
- Dźwignia finansowa poniżej 30% do 2022 roku
- Kowenant dług netto / EBITDA poniżej 1,5 do 2022 roku

Zabezpieczone finansowanie

- Zdywersyfikowane finansowanie
- Możliwość rozwoju nieorganicznego

Wyplata dywidendy

- Systematyczna wypłata dywidendy na akcję, uwzględniająca sytuację finansową



Ludzie

Bezpieczeństwo: dbałość o najwyższe standardy

- Brak tolerancji dla zagrożenia wypadkami
- Zero wypadków przy pracy
- Dalsza poprawa bezpieczeństwa procesowego

Odpowiedzialność: troska o pracowników, otoczenie i środowisko

- Troska o społeczności lokalne
- Wsparcie lokalnych producentów i partnerów biznesowych
- Dostosowywanie do nowych wymogów środowiskowych
- Ograniczanie oddziaływania na środowisko
- Rozwój działalności proekologicznej

Wizja rozwoju Koncernu ujęta w strategii wpisuje się w globalne trendy między innymi w zakresie wykorzystania źródeł energii, rozwoju technologii oraz procesów społecznych, które wpłyną na nowe zachowania i oczekiwania klientów. PKN ORLEN będzie koncentrował się na wzmocnieniu pozycji rynkowej, orientacji na klienta, wykorzystaniu zintegrowanego łańcucha wartości, w tym wzrastającej roli petrochemii oraz ostrożnej kontynuacji w segmencie wydobycia.

Ważnym elementem strategii jest również nastawienie na innowacje tworzące wartość poprzez:

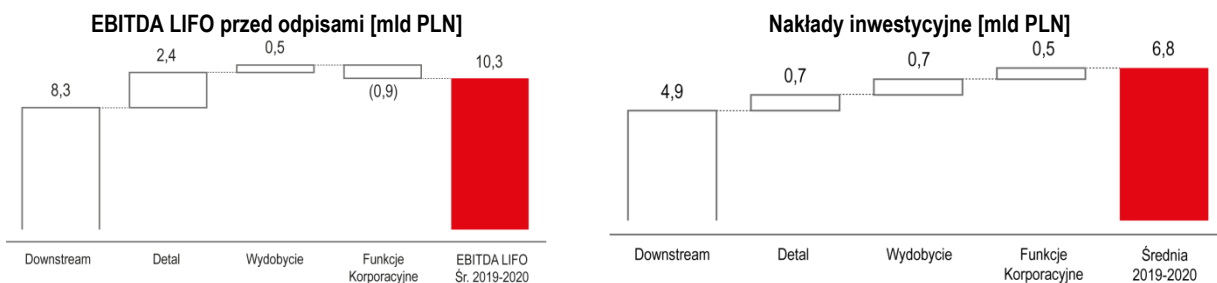
- rozwijanie innowacyjności wewnętrznej i zewnętrznej w organizacji
- stworzenie optymalnych warunków do tworzenia innowacji w Grupie ORLEN
- utworzenie Strategicznej Agendy Badawczej PKN ORLEN
- uruchomienie narzędzi pozyskiwania innowacji: akcelerator i fundusz CVC
- rozwój współpracy ze startupami
- budowę Centrum Badawczo Rozwojowego, będącego platformą współpracy pomiędzy PKN oraz światem nauki i biznesem
- własne prace badawcze i testy usprawniające procesy, udoskonalające produkty i optymalizujące wsady
- prace nad własnymi technologiami

3.5.2 Główne cele finansowe i operacyjne na lata 2019-2020

Dynamika otoczenia rynkowego wymusza dostosowanie perspektywy planistycznej. Dlatego w strategii utrzymaliśmy zaprezentowany już poprzednio sposób prezentacji celów i aspiracji. Kierunki strategiczne wyznaczono na kolejne 4 lata, natomiast w związku z dużą zmiennością parametrów makroekonomicznych konkretne cele finansowe i operacyjne zaprezentowano na lata 2019-2020.

Główne cele strategii PKN ORLEN w latach 2019-2020:

- średnioroczna EBITDA wg LIFO na poziomie 10,3 mld PLN
- realizacja średniorocznych nakładów inwestycyjnych na poziomie 6,8 mld PLN
- utrzymanie dźwigni finansowej poniżej 30%
- systematyczna wypłata dywidendy na akcję, uwzględniająca sytuację finansową


3.5.3 Realizacja celów strategii w 2019 roku

W 2019 roku PKN ORLEN konsekwentnie realizował założone cele strategiczne.

Główne cele strategiczne Grupy ORLEN z grudnia 2018 roku bazowały na odmiennych założeniach rynkowych dotyczących spodziewanych efektów związanych z regulacją IMO.

Ww. regulacja ograniczająca zawartość siarki w paliwie bunkrowym do poziomu poniżej 0,5% miała wpłynąć m.in. na:

- zwiększenie różnicy cenowej pomiędzy ropami wysokosiarkowymi a niskosiarkowymi i w efekcie na rozszerzenie dyferencjału Ural/Brent,
- zwiększenie marż na średnich destylatach, w wyniku skokowego zwiększenia popytu na olej napędowych do celów bunkrowych,
- zmniejszenie marż dla ciężkiego oleju opałowego w wyniku radykalnego spadku popytu na ten rodzaj paliwa do komponowania paliwa bunkrowego.

Po wprowadzeniu regulacji IMO powszechnie oczekiwano, iż statki będą konsumować paliwa o niskiej zawartości siarki, co przełoży się na zwiększony popyt na paliwo zbliżone jakością do oleju napędowego i w konsekwencji spowoduje wzrost jego marż (cracków). Zaspokojenie wysokiego popytu na olej napędowy przy korzystnym poziomie marż skłonił z kolei rafinerie do inwestycji w pogłębienie przerobu ropy, zwiększenie poziomu przerobu ropy oraz samego udziału paliw wysokomarżowych (benzyn i oleju napędowego) w strukturze przerobu. W następstwie przesuniętego popytu w kierunku lekkich i średnich destylatów, rynek spodziewał się zmiany struktury na ropy lekkie i ciężkie oraz wzrostu dyferencjału.

W rzeczywistości w 2019 roku nie wystąpiły oczekiwane zmiany parametrów makro. Dodatkowo w 2019 roku gospodarka globalna wyraźnie spowolniła. Przyczyniło się do tego wiele czynników, m.in. spadek światowego popytu na ropę naftową i paliwa płynne, wojny celne ingerujące w handel międzynarodowy, konflikt USA z Iranem czy również widoczne osłabienie perspektyw gospodarek wschodzących i strefy euro.

Odchylenia pomiędzy założeniami makroekonomicznymi ujętymi w Strategii Grupy ORLEN na lata 2019-20 a występującymi w 2019 roku przedstawia poniższe zestawienie:

Wyszczególnienie	Wykonanie 2019	PŚT 2019-20	Odchylenie
Modelowa marża Downstream [USD/bbl]	10,7	13,5	(2,8)
Modelowa Marża Rafineryjna [USD/bbl]	5,2	5,5	(0,3)
Dyferencjał Ural/Brent [USD/bbl]	0,8	3,1	(2,3)
Modelowa Marża Petrochemiczna [EUR/t]	859	808	51

W związku z powyższym szacunkowy wpływ obniżenia modelowej marży downstream o (2,8) USD/bbl spowodował obniżenie EBITDA LIFO o blisko (2,7) mld PLN.

W 2019 roku Koncern po raz kolejny został odznaczony tytułem The World's Most Ethical Company 2019 i Top Employer Polska 2019.

FILARY	CELE	REALIZACJA										
<p>Budowa wartości</p>	Wypracowany zysk	<p>EBITDA LIFO przed odpisami¹ [mld PLN]</p> <table border="1"> <tr> <th>Realizacja</th> <th>Cel</th> </tr> <tr> <td>9,2</td> <td>10,3</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>Śr. 2019-20</td> </tr> </table>	Realizacja	Cel	9,2	10,3	2019	Śr. 2019-20				
	Realizacja	Cel										
9,2	10,3											
2019	Śr. 2019-20											
	Realizowany program rozwojowy	<p>Nakłady inwestycyjne [mld PLN]</p> <table border="1"> <tr> <th>Realizacja</th> <th>Cel</th> </tr> <tr> <td>4,4</td> <td>6,8</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>Śr. 2019-20</td> </tr> </table>	Realizacja	Cel	4,4	6,8	2019	Śr. 2019-20				
Realizacja	Cel											
4,4	6,8											
2019	Śr. 2019-20											
<p>Siła finansowa</p>	Dalsze wzmocnienie fundamentów finansowych	<p>Dług netto [mld PLN], dźwignia finansowa [%]</p> <table border="1"> <tr> <th>Realizacja</th> <th>Cel</th> </tr> <tr> <td>2,4</td> <td>3,9</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>2019</td> </tr> <tr> <td>6,3%</td> <td>10,1%</td> </tr> </table>	Realizacja	Cel	2,4	3,9	2019	2019	6,3%	10,1%		
	Realizacja	Cel										
2,4	3,9											
2019	2019											
6,3%	10,1%											
	Wzrost wypłacanej dywidendy	<p>Dywidenda na akcję [PLN]</p> <table border="1"> <tr> <th>Rok</th> <th>Dywidenda [PLN]</th> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>2,00</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>3,00</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>3,00</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>3,50</td> </tr> </table>	Rok	Dywidenda [PLN]	2016	2,00	2017	3,00	2018	3,00	2019	3,50
Rok	Dywidenda [PLN]											
2016	2,00											
2017	3,00											
2018	3,00											
2019	3,50											
<p>Ludzie</p>	Nowoczesna kultura zarządzania											

1) Przed odpisami aktualizującymi wartość aktywów trwałych: (0,2) mld PLN w roku 2019.

3.6 MISJA, CREDO, WARTOŚCI I ZASADY POSTĘPOWANIA

NASZA MISJA:

Odkrywając i przetwarzając zasoby naturalne, napędzamy przyszłość



ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Szanujemy naszych klientów, akcjonariuszy, środowisko naturalne oraz lokalne społeczności



ROZWÓJ

Poszukujemy nowych możliwości



LUDZIE

Naszymi atutami są kompetencje, współpraca i uczciwość



ENERGIA

Działamy z entuzjazmem



NIEZAWODNOŚĆ

Można na nas polegać

NASZE CREDO:

ORLEN. NAPĘDZAMY PRZYSZŁOŚĆ.

Wartości i zasady postępowania

„Wartości i zasady postępowania PKN ORLEN S.A.” stanowią przewodnik dotyczący relacji zarówno wewnątrz firmy, ale również w otoczeniu zewnętrznym. Jest to dokument przygotowany w celu zapewnienia godnych i przyjaznych warunków pracy, zawierający zasady wzajemnego funkcjonowania w PKN ORLEN i spółkach Grupy ORLEN. Opierają się one na uczciwości, szacunku w codziennych relacjach oraz na dialogu, współpracy i zaangażowaniu wszystkich w kształtowanie kultury zgodnej z Wartościami firmy. Jest w nim mowa o sprawiedliwym traktowaniu wszystkich pracowników i klientów bez względu, m.in. na wiek, płeć, zajmowane stanowisko, wyznanie, narodowość, światopogląd. Dokument uwzględnia także zapisy dotyczące procedur antykorupcyjnych, zapisy o zobowiązaniu do dbałości i przestrzegania zasad uczciwej konkurencji, przejrzystości podejmowanych działań, wzajemnym szacunku oraz profesjonalizmie. Dokument, który został zaimplementowany także w Grupie ORLEN, uzupełnia strategię biznesową spółki, kładąc istotny nacisk na budowę właściwych relacji w organizacji.

Kultura korporacyjna PKN ORLEN oparta na wartościach nieustannie się rozwija i odpowiada na potrzeby zmieniającego się otoczenia. Przyjęte rozwiązania w zakresie etyki są skuteczne i stanowią wyraz odpowiedzialności Koncernu wobec wyzwań i oczekiwań.

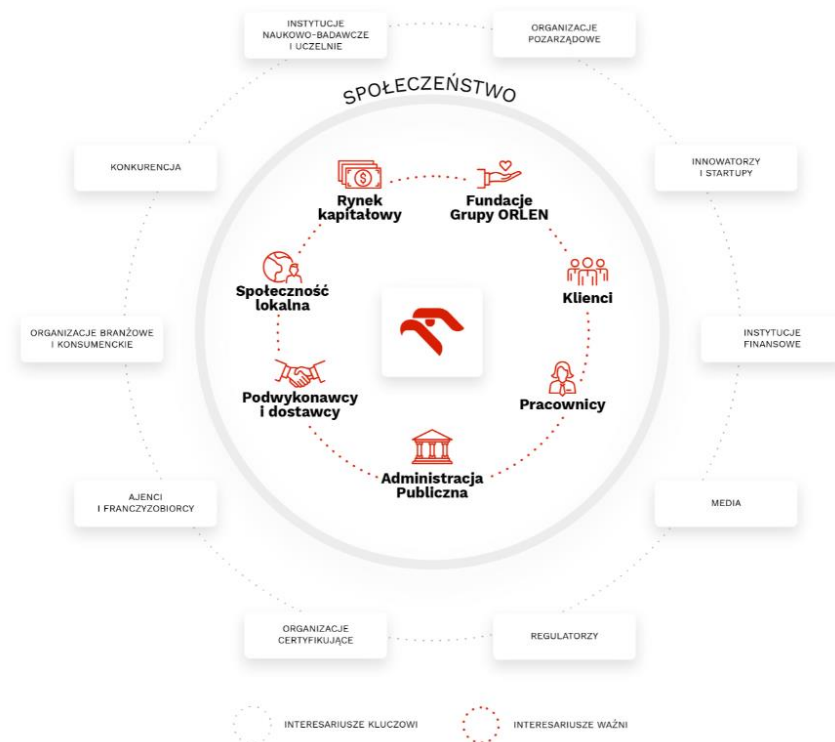
Kierunek zmian i prowadzonych działań został doceniony zarówno przez polskich jak i międzynarodowych ekspertów. PKN ORLEN jako jedyna w Polsce i w regionie Europy Środkowo-Wschodniej firma, została kilkakrotnie wyróżniona w prestiżowym rankingu World's Most Ethical Company.

3.7 MAPA INTERESARIUSZY

Nasze relacje z Interesariuszami oparte są o zasady odpowiedzialności i dialogu. W relacjach z Interesariuszami stawiamy na uczciwość, przejrzystość, wzajemny szacunek oraz profesjonalizm. W trosce o ich jakość dostosowujemy częstotliwość i kanały komunikacji do charakterystyki i aktualnych oczekiwań wybranej grupy Interesariuszy. Szereg tego typu działań prezentujemy w Niniejszym Sprawozdaniu.

Uczestnicy Panelu Interesariuszy, który odbył się w grudniu 2017 roku, czyli przedstawiciele Grupy ORLEN i jej otoczenia, dokonali weryfikacji Mapy Interesariuszy. Na koniec 2019 roku w efekcie wewnętrznych konsultacji dokument został zaktualizowany w następującym zakresie: jako odrębna grupa Interesariuszy zostało wydodrębnione „Społeczeństwo”.

SCHEMAT 4. Mapa Interesariuszy Grupy ORLEN



Wskaźniki GRI Standards opisane w niniejszym rozdziale:

- GRI 102-1 Nazwa organizacji
- GRI 102-2 Opis działalności organizacji, główne marki, produkty i/lub usługi
- GRI 102-3 Lokalizacja siedziby głównej organizacji
- GRI 102-4 Lokalizacja działalności operacyjnej - w tym liczba krajów, w których działa organizacja wraz z nazwami tych krajów, gdzie zlokalizowane są główne operacje organizacji lub które są szczególnie ważne w związku z tematami dotyczącymi zrównoważonego rozwoju omówionymi w raporcie
- GRI 102-5 Forma własności i struktura prawna organizacji
- GRI 102-6 Obsługiwane rynki
- GRI 102-7 Skala działalności
- GRI 102-10 Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości
- GRI 102-40 Lista grup interesariuszy zaangażowanych przez organizację raportującą
- GRI 102-42 Podstawy identyfikowania i selekcji interesariuszy zaangażowanych przez organizację
- GRI 102-45 Ujęcie w raporcie jednostek gospodarczych ujmowanych w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym

4. OBSZAR ZAGADNIENÍ SPOŁECZNYCH

4.1 CREDO

Naszym priorytetem w każdej działalności jest zrównoważony rozwój, który rozumiemy jako troskę o przyszłe pokolenia. To oznacza, że w budowaniu pozycji Grupy ORLEN cele biznesowe i cele społeczne mają dla nas taką samą wartość. Szanujemy człowieka i jego prawa. Korzystamy z zasobów naturalnych tak, by nie naruszać równowagi w środowisku. Doceniamy i wspieramy polską kulturę, naukę i sport. Czujemy się odpowiedzialni za innych członków społeczności, w której działamy, dlatego prowadzimy z nimi dialog i wspieramy ich na różnych polach aktywności. Jesteśmy dumni, że działając w taki sposób dbamy o wizerunek naszego kraju poza jego granicami.

4.2 OPIS OBSZARU

Odpowiedzialność społeczna w PKN ORLEN to świadome i kompleksowe zarządzanie między innymi działaniami społecznymi oraz środowiskowymi, które w naszej firmie traktowane są priorytetowo. Kompetencje zarządzania działaniami z zakresu społecznej odpowiedzialności należą do Biura Relacji z Otoczeniem, które podlega bezpośrednio członkowi Zarządu PKN ORLEN. Biuro Relacji z Otoczeniem odpowiada za tworzenie i wdrażanie strategii CSR, a w szczególności za:

- Nadzór nad działaniami CSR w zgodzie ze standardami rynku kapitałowego, w tym w szczególności za organizowanie programów społecznych oraz prowadzenie działań charytatywnych.
- Kształtowanie relacji ze społecznościami lokalnymi.
- Tworzenie i wdrażanie strategii marketingu społecznego.
- Tworzenie, koordynację oraz promocję ogólnopolskich i regionalnych programów społecznych angażujących pracowników w charakterze wolontariuszy.
- Promowanie postaw prospołecznych.
- Budowanie platformy współpracy i wymiany doświadczeń w zakresie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw w obrębie Grupy ORLEN.

Za tworzenie i wdrażanie strategii marketingu sportowego, sponsoringu, eventów, kultury będącej elementem strategii marketingowej PKN ORLEN odpowiada Biuro Marketingu Sportowego, Sponsoringu i Eventów.

Kierunki działań z zakresu społecznej odpowiedzialności wyznacza strategia CSR, która jest spójna ze strategią biznesową. W 2019 roku rozpoczęliśmy realizację „Strategii CSR Grupy ORLEN do 2022 roku”, która jest realizowana w pięciu kluczowych obszarach odpowiedzialności: Społeczeństwo, Środowisko, Pracownicy, Klienci, Partnerzy biznesowi. Określenie tych obszarów pozwoliło nam na wyznaczenie zadań odpowiadających na potrzeby konkretnych grup interesariuszy. Pragniemy jak najlepiej wywiązywać się z roli odpowiedzialnego przedsiębiorcy i pracodawcy, członka społeczności oraz dobrego sąsiada. Deklarujemy otwartość na otaczający nas świat, wrażliwość na potrzeby ludzi oraz chęć niesienia pomocy. Chcielibyśmy, aby nasze działania odpowiadały na potrzeby lokalnych społeczności i niosły za sobą realne zmiany w życiu ludzi, do których są kierowane. Ponadto pragniemy, by ich zasięg był jak największy, a akcje dobroczynne docierały w miejsca, gdzie pomoc jest niezbędna.

Realizując zasady społecznej odpowiedzialności PKN ORLEN uczestniczy także w zewnętrznych inicjatywach na rzecz zrównoważonego rozwoju, których jest sygnatariuszem i promotorem, w tym m.in.:

- W 2018 roku PKN ORLEN podpisał deklarację „Partnerstwa na rzecz dostępności” stanowiącą zobowiązanie współpracy w ramach Programu Dostępność Plus, realizowanego przez rząd.
- Od 2017 roku PKN ORLEN jest zaangażowany w inicjatywę Ministerstwa Rozwoju (wcześniej Ministerstwa Przedsiębiorczości i Technologii) – Partnerstwo na rzecz realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju w Polsce. PKN ORLEN uczestniczy w realizacji Agendy 2030 dążąc do tego, aby podejmowane działania wspierały realizację wszystkich 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju. Cele te to m.in. zrównoważone miasta i społeczności, czysta i dostępna energia, odpowiedzialna produkcja i konsumpcja, dobra jakość edukacji, wzrost gospodarczy oraz godna praca.
- Od 2017 roku PKN ORLEN jest zaangażowany w działalność Konsorcjum Bezpieczeństwo Gospodarcze Polski.
- Od 2015 roku PKN ORLEN jest aktywnym członkiem Komisji ds. Zrównoważonego Rozwoju, która powstała przy Polskiej Izbie Przemysłu Chemicznego. Podczas Kongresu „Polska Chemia” w 2015 roku Koncern podpisał „Deklarację wspierania idei zrównoważonego rozwoju branży chemicznej”.
- W 2014 roku PKN ORLEN podpisał „Deklarację polskiego biznesu na rzecz zrównoważonego rozwoju”. Koncern stał się tym samym jedną z firm wspierających realizację „Wizji Zrównoważonego Rozwoju dla Polskiego Biznesu 2050”. Dokument nawiązuje do międzynarodowej inicjatywy Światowej Rady Biznesu na rzecz Zrównoważonego Rozwoju (*World Business Council for Sustainable Development*).
- W 2010 roku PKN ORLEN znalazł się w gronie firm energetycznych, które zdecydowały się podpisać „Deklarację zrównoważonego rozwoju w branży energetycznej”.
- PKN ORLEN uczestniczy także w światowym ruchu „Fair Trade”. Już od roku 2008 w Stop Cafe i Stop Cafe Bistro dostępna jest wyłącznie kawa sygnowana tym znakiem.
- PKN ORLEN od 1997 roku uczestniczy w programie „Responsible Care – Odpowiedzialność i Troska” (przystąpił do niego poprzednik prawny Koncernu). Jest to światowa inicjatywa przemysłu chemicznego zobowiązująca zakłady chemiczne do wspólnej pracy w celu

systematycznego poprawiania bezpieczeństwa, zdrowia i ochrony środowiska (tzw. triada HSE – Health, Safety, Environment) oraz otwartej komunikacji o swoich działaniach.

4.3 KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI

Do głównych wskaźników efektywności w obszarze społecznym należą:

Wyszczególnienie:	j.m.	2019	2018
Programy stypendialne Fundacji ORLEN – stypendyści¹	[liczba]	537	398
Programy grantowe Fundacji ORLEN			
Program „Moje miejsce na Ziemi” ² – złożone wnioski	[liczba]	2 132	1 135
Program „Moje miejsce na Ziemi” – wnioski nagrodzone grantami	[liczba]	276	293
Program „Moje miejsce na Ziemi” – szacowana liczba beneficjentów	[liczba]	700 000	*
Program „ORLEN dla Strażaków” ³ – złożone wnioski	[liczba]	2 248	ok. 4 000
Program „ORLEN dla Strażaków” – wnioski nagrodzone grantami	[liczba]	249	360
Projekty prozdrowotne dla pracowników			
Dodatkowe badania profilaktyczne ⁴	[liczba]	1 050	1 000
Strefa Zdrowia ⁵ - uczestnicy	[liczba]	350	634
Projekty zdrowotne dla społeczności lokalnych			
Program Kompleksowej profilaktyki, diagnostyki i leczenia nowotworów oraz chorób układu oddechowego mieszkańców Płocka i powiatu płockiego ⁶ , w tym:			
„Miasteczko Zdrowia” ⁷ – konsultacje i badania	[liczba]	ponad 10 000	
Cykl spotkań edukacyjnych dla społeczności lokalnych ⁸ – uczestnicy	[liczba]	210	-
ORLEN WARSAW MARATHON - uczestnicy	[liczba]	20 000	20 000
VERVA STREET RACING - uczestnicy	[liczba]	250 000	80 000
Projekty informacyjne			
Bezpłatny System Informacji dla mieszkańców Płocka i Regionu Płockiego – użytkownicy ⁹	[liczba]	ok. 1 000	-
Program wolontariatu pracowniczego			
Akcje wolontariackie	[liczba]	40	*
Pracownicy zaangażowani w wolontariat	[liczba]	800	*
Projekty sponsoringowe na rzecz mieszkańców Płocka	[liczba]	61	98
Angażowanie klientów w projekty społeczne¹⁰			
Punkty programu Vitay i aplikacji Yanosik przekazane przez klientów na cele społeczne	[liczba]	45 670 769	40 730 211
Dostawcy PKN ORLEN, którzy mają obowiązek zapoznania się i akceptacji „Kodeksu postępowania dla dostawców PKN ORLEN”, „Polityki antykorupcyjnej GK ORLEN” oraz „Zasad przyjmowania i wręczania upominków w PKN ORLEN S.A.”	[%]	100	100

*Dany wskaźnik nie był mierzony w 2018 roku

- Programy stypendialne Fundacji ORLEN: „Dla Orłów”** – program skierowany do dzieci pracowników PKN ORLEN oraz spółek Grupy ORLEN, program skierowany do uczniów z Płocka i okolic, program „BONA FIDE” dla studentów, program dla Rodaków ze Wschodu, program dla podopiecznych Rodzinnych Domów Dziecka, program „Pełnia Życia”, program „Mistrzowie Chemii”.
- Program grantowy „Moje miejsce na Ziemi”** – program o zasięgu ogólnopolskim, którego celem jest wsparcie rozwoju społeczności lokalnych, w tym dotarcie do mniejszych miejscowości i zaktywizowanie społeczności wiejskich. Projekty zgłoszone do konkursu mogły dotyczyć obszarów takich jak sport, bezpieczeństwo, edukacja, historia, kultura czy ekologia.
- Program „ORLEN dla Strażaków”** – program o zasięgu ogólnopolskim realizowany od 2000 roku, którego celem jest wspieranie strażaków z państwowych oraz ochotniczych jednostek Straży Pożarnej, a także wspieranie rozwoju społeczności lokalnych. W ramach programu jednostki mogą wnioskować o dofinansowanie między innymi na sprzęt przeciwpożarowy, ratownictwa wodnego i przeciwpowodziowego, sprzęt ratownictwa drogowego i technicznego, ratownictwa medycznego, ratownictwa chemicznego, ekologicznego oraz wysokościowego.
- Dodatkowe badania profilaktyczne** - w ramach „Profilaktyki na wyciągnięcie ręki” organizowano badania profilaktyczne w miejscu pracy. W 2019 roku do dyspozycji pracowników były: badania densytometryczne (gęstości kości), badania w kierunku wykrywania wirusa HCV (wywołującego wirusowe zapalenie wątroby typu C), badania słuchu. Rodzice dzieci w wieku od 9 miesięcy do 6 lat, korzystali z badań USG dla dzieci w kierunku wczesnego wykrywania nowotworów.
- Strefa Zdrowia** - w maju 2019 roku pracownicy PKN ORLEN w Płocku, Warszawie i Włodawku mieli możliwość korzystania ze strefy zdrowia, w której można było uzyskać poradę fizjoterapeuty, skorzystać z masażu, poddać się badaniu podoskopem (aparat wykrywający wady w budowie i ułożeniu stóp).

- 6) **Program Kompleksowej profilaktyki, diagnostyki i leczenia nowotworów oraz chorób układu oddechowego mieszkańców Płocka i powiatu płockiego** – program zainicjowany przez PKN ORLEN, program jest realizowany przez Narodowy Instytut Onkologii w partnerstwie z Instytutem Gruźlicy i Chorób Płuc. Głównymi celami programu są wczesne diagnozowanie chorób, promowanie przyjętych standardów leczenia, a także działania edukacyjno-społeczne motywujące do wprowadzenia zmian w stylu życia.
- 7) **Miasteczko Zdrowia** – wydarzenie organizowane we współpracy z partnerami m.in. z Ministerstwem Zdrowia, Narodowym Funduszem Zdrowia, Narodowym Instytutem Onkologii, podczas którego uczestnicy mogą wziąć udział w darmowych badaniach i konsultacjach lekarskich z różnych dziedzin medycyny. Celem projektu jest promowanie profilaktyki zdrowotnej oraz aktywnego i zdrowego stylu życia. W 2019 roku odbyły się dwie edycje „Miasteczka”. Były skierowane do mieszkańców Płocka i okolic oraz pracowników ORLEN. Udział był bezpłatny. Projekt uzyskał patronat honorowy Ministra Zdrowia. Podczas pierwszej edycji przeprowadzono około 4 000 badań i konsultacji, a podczas drugiej około 6 000.
- 8) **Cykl spotkań edukacyjnych dla społeczności lokalnych** – specjalne warsztaty organizowane dla przedstawicieli społeczności lokalnych z powiatu płockiego, w tym dla Kół Gospodyń Wiejskich, z zakresu profilaktyki zdrowotnej oraz zdrowego i aktywnego stylu życia.
- 9) **Bezpłatny System Informacji dla mieszkańców Płocka i Regionu Płockiego** – system informujący o projektach społecznych, kulturalnych, sportowych, itp. inicjowanych przez PKN ORLEN oraz Fundację ORLEN. System powiadamia także o możliwych uciążliwościach środowiskowych i utrudnieniach w codziennym życiu związanych z działalnością zakładu produkcyjnego PKN ORLEN w Płocku.
- 10) **Angażowanie klientów w projekty społeczne** – umożliwienie klientom przekazywania punktów zebranych w programie lojalnościowym VITAY i w aplikacji YANOSIK na cele społeczne

4.4 OPIS STOSOWANYCH POLITYK

Do funkcjonujących polityk i wewnętrznych aktów organizacyjnych dotyczących zagadnień społecznych należą między innymi:

„Wartości i zasady postępowania PKN ORLEN S.A.” – kodeks etyczny dotyczący relacji firmy z otoczeniem zewnętrznym, między innymi z klientami, akcjonariuszami, społecznością lokalną, partnerami biznesowymi czy konkurencją. Dokument obowiązuje w całej Grupie ORLEN.

Strategia CSR – wyznacza kierunki działań w zakresie społecznej odpowiedzialności. Strategia CSR jest realizowana w pięciu kluczowych obszarach odpowiedzialności: Społeczeństwo, Środowisko, Pracownicy, Klienci, Partnerzy biznesowi.

Polityka dobroczynności – jest ważnym narzędziem realizacji strategii CSR. Określa cztery priorytety zaangażowania dobroczynnego Koncernu: **ORLEN dla środowiska** (wspieranie inicjatyw związanych z racjonalnym kształtowaniem środowiska i gospodarowaniem zasobami środowiska zgodnie z zasadą zrównoważonego rozwoju, inicjatyw związanych z przeciwdziałaniem zanieczyszczeniom, inicjatyw związanych z utrzymywaniem i przywracaniem elementów przyrodniczych do stanu właściwego, inicjatyw realizujących idee gospodarki o obiegu zamkniętym), **ORLEN dla społeczeństwa** (wspieranie Rodzinnych Domów Dziecka oraz młodzieży opuszczającej Domy Dziecka, grup wykluczonych społecznie, w tym osób niepełnosprawnych, inicjatyw skierowanych do repatriantów oraz ich rodzin, inicjatyw społeczności lokalnych oraz partnerów lokalnych), **ORLEN dla bezpieczeństwa i zdrowia** (wspieranie zawodowych i ochotniczych służb ratowniczych, podmiotów działających na rzecz bezpieczeństwa na drogach, instytucji i placówek medycznych, inicjatyw promujących zdrowy i aktywny tryb życia), **ORLEN dla sportu, edukacji i kultury** (wspieranie inicjatyw na rzecz rozwoju sportu, dotyczących edukacji i nauki, młodych talentów, inicjatyw ochrony i renowacji zabytków, inicjatyw promujących kulturę i historię Polski). Polityka dobroczynności określa także zasady udzielania, wykorzystania i rozliczania darowizn. Działania dobroczynne są podejmowane bezpośrednio przez Grupę ORLEN, jak i za pośrednictwem Fundacji ORLEN, Fundacji ANWIL dla Włocławka oraz Fundacji Unipetrol.

Zasady postępowania PKN ORLEN w relacjach ze społecznościami lokalnymi - dokument stanowi zbiór zasad regulujących współzycie ze społecznościami lokalnymi na terenach, gdzie PKN ORLEN prowadzi własną działalność gospodarczą. Przeznaczony jest do użytku wewnętrznego i obowiązuje wszystkich pracowników PKN ORLEN.

Polityka Zakupowa Grupy Kapitałowej ORLEN – dokument definiujący misję, wizję a także cel polityki zakupowej.

Instrukcja Zakupowa – dokument wprowadzający do stosowania oraz stanowiący narzędzie realizacji celów opisanych w Polityce Zakupowej.

Kodeks postępowania dla dostawców – dokument został zaimplementowany w całej Grupie ORLEN i zawiera standardy obowiązujące przy wyborze dostawców, między innymi dbałość o bezpieczeństwo w miejscu pracy i zdrowie pracowników, dążenie do zapewniania godnych i niedyskryminujących warunków pracy oraz przestrzeganie praw człowieka.

Polityka antykorupcyjna GK ORLEN – dokument definiujący uczciwy i transparentny model prowadzenia działalności Grupy ORLEN, gwarantujący zaufanie, bezpieczeństwo, wolną konkurencję oraz wartość dla wszystkich interesariuszy Grupy ORLEN.

Zasady przyjmowania i wręczania upominków w PKN ORLEN – dokument definiujący zasady przyjmowania i wręczania upominków w PKN ORLEN

Porozumienie restrukturyzacyjne ze związkami zawodowymi – reguluje zasady współpracy partnerów społecznych w procesach restrukturyzacji oraz uprawnień pracowników związanych z tymi procesami.

Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania - jako deklaracja dotycząca zapewnienia jakości, minimalizowania wpływu na środowisko, zapewnienia bezpieczeństwa pracowników i bezpieczeństwa informacji – ściśle powiązana z Wartościami PKN ORLEN.

Kodeks marketingowy – reguluje kwestie reklamy, promocji i sprzedaży a także sponsoringu i kształtowania wizerunku. Jest ważnym elementem komunikacji marketingowej w budowaniu relacji z interesariuszami.

4.5 OPIS PROCEDUR NALEŻYTEJ STARANNOŚCI

Realizacja Strategii CSR

W 2019 roku rozpoczęto realizację „Strategii CSR Grupy ORLEN do 2022 roku”, która została stworzona w oparciu o strategię biznesową koncernu, „Wartości i zasady postępowania PKN ORLEN” – nasz wewnętrzny kodeks etyczny, oraz „Agendę 2030” – rezolucję ONZ dotyczącą zrównoważonego rozwoju w wymiarze zarówno globalnym jak i lokalnym. Obok dążenia do spójności celów biznesowych i społecznych, priorytetami Strategii CSR są: budowanie wizerunku PKN ORLEN jako lidera w zakresie CSR i zrównoważonego rozwoju, osiągnięcie synergii działań społecznych w Grupie ORLEN, wsparcie realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju oraz Programu Dostępność Plus. Strategia CSR jest realizowana w pięciu kluczowych obszarach odpowiedzialności: **Spółeczeństwo, Środowisko, Pracownicy, Klienci, Partnerzy biznesowi**.

W celu jak najlepszej realizacji Strategii CSR w każdym roku wyznaczane są priorytety działań. W latach 2019-2020 kładziony jest nacisk na realizację projektów związanych z **ochroną środowiska, promocją bezpieczeństwa**, w tym **bezpieczeństwa na drogach**, a także **promocją i ochroną zdrowia**. Ochrona środowiska naturalnego jest jednym z kluczowych elementów społecznej odpowiedzialności. PKN ORLEN wraz ze spółkami Grupy ORLEN podejmuje szereg inicjatyw służących kształtowaniu wrażliwości ekologicznej, ochronie bioróżnorodności oraz optymalizacji wpływu działalności. Angażuje się także w projekty związane z profilaktyką zdrowotną czy edukacją w zakresie aktywnego i zdrowego stylu życia. Dążymy do zapewnienia pracownikom oraz kontrahentom najlepszych możliwych warunków BHP, doskonalimy bezpieczeństwo procesów produkcyjnych, starając się zapewnić bezpieczne warunki społecznościom lokalnym.

Spółeczeństwo

Główne cele realizowane w ramach obszaru Spółeczeństwo to: **wsparcie rozwoju społeczności lokalnych, przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu i wyrównywanie szans, zapewnienie bezpieczeństwa i ochrona zdrowia, dbanie o dziedzictwo narodowe**.

W 2019 roku kontynuowana była realizacja programów o zasięgu ogólnopolskim pozwalających dotrzeć do społeczności lokalnych, między innymi: **programy grantowe „Moje miejsce na Ziemi” i „ORLEN dla Strażaków”** oraz **program lojalnościowy dla strażaków z jednostek Ochotniczej Straży Pożarnej** zarejestrowanych w Krajowym Systemie Ratowniczo-Gaśniczy. Fundacja ORLEN przeprowadziła kolejne edycje programów stypendialnych, między innymi „Dla Orłów” – dla dzieci pracowników PKN ORLEN i spółek Grupy ORLEN, dla mieszkańców Płocka i powiatu płockiego, dla studentów – „BONA FIDE”.

W 2019 roku zwiększone zostało zaangażowanie w obszarze zdrowia. Podczas Dni Chemika w Płocku po raz pierwszy zorganizowane zostało „Miasteczko Zdrowia” – dwudniowe wydarzenie, którego celem była promocja profilaktyki zdrowotnej oraz zdrowego i aktywnego stylu życia. Partnerami wydarzenia były m.in. Ministerstwo Zdrowia, Narodowy Fundusz Zdrowia oraz Narodowy Instytut Onkologii. Uczestnicy wydarzenia wzięli udział w bezpłatnych badaniach i konsultacjach lekarskich. Podczas pierwszej edycji w czerwcu przeprowadzono ponad 4 000 badań i konsultacji, a podczas drugiej, zorganizowanej w październiku, ponad 6 000. Odpowiadając na potrzeby mieszkańców Płocka w 2019 roku PKN ORLEN podpisał umowę z Narodowym Instytutem Onkologii na pionierski w skali kraju „Program Kompleksowej profilaktyki, diagnostyki i leczenia nowotworów oraz chorób układu oddechowego mieszkańców Płocka i powiatu płockiego”. Projekt jest realizowany przez Narodowy Instytut Onkologii w partnerstwie z Instytutem Gruźlicy i Chorób Płuc. Głównymi celami programu są wczesne diagnozowanie chorób, promowanie przyjętych standardów leczenia, a także działania edukacyjno-społeczne motywujące do wprowadzenia zmian w stylu życia. W ramach realizacji programu pod koniec 2019 roku rozpoczęto **cykl spotkań poświęconych tematyce zdrowia** skierowanych do członków kół gospodyń wiejskich z powiatu płockiego, podczas których odbywają się prelekcje edukacyjne z zakresu dbałości o zdrowy tryb życia, a także organizowane są punkty najprostszyc badań i porad medycznych. W 2019 roku realizowane były również projekty społeczne, których celem jest zmniejszanie nierówności. Kierowane były do dzieci – podopiecznych Rodzinnych Domów Dziecka i Ośrodka Szkolno-Wychowawczego dla Dzieci Niewidomych im. Róży Czackiej w Laskach oraz do seniorów. Organizowane były bezpłatne pokazy filmowe w ramach projektu „Kino z ORLENEM”, którym towarzyszyły prelekcje gości specjalnych dotyczące zasad bezpieczeństwa oraz koncerty z udziałem aktorów teatralnych czy artystów Akademii Operowej. W wydarzenia angażowali się wolontariusze Fundacji ORLEN-



PKN ORLEN jest niekwestionowanym Mecenaszem Polskiego Sportu, wspierając **sport zawodowy i amatorski**. W 2019 roku PKN ORLEN wszedł do najbardziej elitarnej dyscypliny motoryzacyjnej – **Formuły 1**, stając się sponsorem zespołu Rokit Williams Racing. Za sterami bolidu zasiadł Robert Kubica - jedyny polski kierowca ścigający się w królowej motorsportu. Wejście Koncernu w tę dyscyplinę związane było z silną ekspansją zagraniczną, budową rozpoznawalności marki ORLEN w kontekście międzynarodowym i rozpoczętym procesem co-brandingu stacji należących do Koncernu, zlokalizowanych w Czechach i Niemczech. W 2020 roku Koncern podpisał nową umowę sponsoringową z zespołem Alfa Romeo Racing ORLEN, stając się sponsorem tytularnym. Kierowcą testowym i ambasadorem zespołu został Robert Kubica. W zakresie motorsportu Koncern jest obecny także w wielu innych dyscyplinach. W barwach funkcjonującego od 20 lat **ORLEN Teamu** występują zawodnicy reprezentujący cross country, enduro, karting, Formułę 1, rajdy samochodowe, WRC, żużel i motoparalotniarstwo. Spółka wspiera jedyny profesjonalny zespół rajdowy cross country w Polsce, którego członkowie uczestniczą w najtrudniejszych i najbardziej wymagających rajdach. Największym sukcesem tej dyscypliny było zajęcie 4

miejsca przez Jakuba Przygońskiego w najtrudniejszym rajdzie terenowym świata – Rajdzie Dakar. W 2019 roku do zespołu, w skład którego poza Przygońskim wchodzi także motocykliści: Maciej Gienza i Adam Tomiczek, dołączył również Kamil Wiśniewski, który startuje w rajdach terenowych w kategorii quady oraz Kacper Wróblewski – kierowca rajdowy rajdów płaskich. Bartosz Zmarzlik – członek żużlowej reprezentacji polski, której sponsorem jest PKN ORLEN i spółka ANWIL został Indywidualnym Mistrzem Świata, natomiast Wojciech Bógdał – wspierany przez PKN ORLEN motoparalotniarz - stanął na 2 miejscu podium Slalomowych Mistrzostw w Hiszpanii w klasie PL1 oraz zdobył tytuł Slalomowego Mistrza Polski w tej samej klasie. Z początkiem 2020 roku skład ORLEN Teamu znacznie się rozszerzył – dołączyli do niego kolejni zawodnicy nowych dyscyplin: Bartłomiej Marszałek rywalizujący w motorowodnej Formule 1 i lotnicza Grupa Akrobacyjna Żelazny. PKN ORLEN był organizatorem **ORLEN Warsaw Marathon** - największej imprezy biegowej w Polsce. Nieprzerwanie od 2010 roku PKN ORLEN organizuje **VERVA Street Racing** - największy w Polsce festiwal motoryzacyjny.



Do **Grupy Sportowej ORLEN**, skupiającej zawodników indywidualnych otrzymujących od PKN ORLEN wsparcie finansowe należy już blisko 40 utytułowanych sportowców, między innymi wielokrotni mistrzowie i medalisci najważniejszych imprez lekkoatletycznych – igrzysk olimpijskich, mistrzostw świata i Europy, rozgrywanych zarówno na halach, jak i otwartych stadionach. Członkami grupy są lekkoatleci, kolarze torowi, zawodniczka judo. Do największych gwiazd Grupy należy zaliczyć: Anitę Włodarczyk – dwukrotną złotą medalistkę igrzysk olimpijskich, czterokrotną mistrzynią świata oraz wielokrotną rekordzistkę świata, Europy i kraju w rzucie młotem, Piotra Małachowskiego – czołowego polskiego dyskobola, dwukrotnego srebrnego medalistę igrzysk olimpijskich czy Pawła Fajdka – czterokrotnego mistrza świata w rzucie młotem. Do największych sukcesów Grupy Sportowej ORLEN w 2019 roku należy zaliczyć sukcesy zawodników podczas Mistrzostw Świata w Doha: złoty medal Pawła Fajdka, srebrny medal sztafety kobiet 4x400 m (Justyna Święty – Ersetic, Iga Baumgart – Witan, Małgorzata Hołub – Kowalik, Patrycja Wyciszkiewicz) i brązowy medal Piotra Lisaka w skoku o tyczce. W 2019 roku polska reprezentacja stanęła na najwyższym podium Drużynowych Mistrzostw Europy w Lekkoatletyce, które odbyły się w Bydgoszczy.



Od blisko dekady PKN ORLEN angażuje się w rozwój **polskiej siatkówki**. Wspiera reprezentację Polski w siatkówce halowej i plażowej we wszystkich kategoriach wiekowych, co przekłada się na odnoszone przez drużyny sukcesy. Męska reprezentacja w 2019 roku zdobyła brązowy medal Mistrzostw Europy i 3 miejsce w Turnieju Ligi Narodów oraz zdobyła kwalifikację na Igrzyska Olimpijskie w Tokio. W 2019 roku spółka z Grupy Kapitałowej – ORLEN Paliwa została sponsorem tytularnym warszawskiego klubu siatkarskiego VERVA Warszawa ORLEN Paliwa.

PKN ORLEN wspiera także **kluby sportowe z Płocka**. PKN ORLEN jest sponsorem generalnym drużyny piłki ręcznej SPR Wisła Płock oraz piłki nożnej klubu Wisła Płock. Zaangażowanie się w sponsoring tych zespołów ma nie tylko wymiar biznesowy, to projekt związany ze społeczną odpowiedzialnością i współtworzony z płocką społecznością.

W strategii sponsoringu sportowego PKN ORLEN ważny jest też **efektywny system szkolenia młodzieży**, który pozwoli wyłonić następców dzisiejszych mistrzów. Wspólnie z Polskim Związkiem Lekkiej Atletyki spółka realizuje program Lekkoatletyka dla Każdego. Z kolei z Polskim Związkiem Piłki Siatkowej pomaga rozwijać Siatkarskie Ośrodki Szkolne. PKN ORLEN aktywnie angażuje się też w system szkoleń organizowanych przez Akademię Piłkarską zlokalizowane w całej Polsce. W 2019 roku opieką i szkoleniem w tej dyscyplinie, w formie sponsoringu turniejów lub szkółek piłkarskich objętych zostało blisko 9 tysięcy dzieci i młodzieży. W zakresie poszukiwania następców Roberta Kubicy, ORLEN wspiera młodych

adeptów katingu tworzących Akademię ORLEN Team, do której należy 30 młodych zawodników w wieku od 6 do 18 lat. PKN ORLEN uczestniczy też w programie Szkolny Klub Sportowy (SKS), zainicjowanym przez Ministerstwo Sportu i Turystyki, który po wielu latach powrócił do polskich szkół. Statystyki w roku 2019 są imponujące: blisko 10 000 zaangażowanych szkół, ponad 15 000 nauczycieli prowadzących zajęcia, 320 000 uczniów biorących udział w zajęciach, 100% powiatów, 93% gmin na terenie kraju objętych programem.



W 2019 roku przypadało również 100-lecie Polskiego Komitetu Olimpijskiego. PKN ORLEN jest Sponsorem Strategicznym organizacji i również aktywnie wspierał obchody roku jubileuszowego. Koncern kontynuował również współpracę z Polskim Komitetem Paraolimpijskim wspierając zawodników z niepełnosprawnościami w rywalizacji na polskich i międzynarodowych arenach sportowych.

Swoją rozpoznawalność poprzez sport PKN ORLEN buduje nie tylko w kraju, ale też za granicą. W Czechach wspiera klub hokejowy, w Niemczech jest obecny w piłce ręcznej, a na Litwie sponsoruje klub koszykarski.

PKN ORLEN jako narodowy Koncern wspiera **inicjatywy na rzecz ochrony dziedzictwa narodowego**. W zakresie wsparcia polskiej kultury PKN ORLEN prowadzi szereg różnorodnych działań. Do najważniejszych wydarzeń w kalendarzu 2019 roku należało objęcie mecenatem największej sceny operowej w Europie: Teatru Wielkiego – Opery Narodowej w Warszawie. Kontynuowana była także współpraca z Narodowym Instytutem Fryderyka Chopina, w ramach której Instytut zorganizował koncerty w najważniejszych salach koncertowych świata promując Konkurs Chopinowski zaplanowany na jesień 2020 roku w Warszawie, który PKN ORLEN objął również swoim mecenatem. PKN ORLEN wspierał również organizację 24. Festiwalu Wielkanocnego Ludwika van Beethovena oraz Międzynarodowego Festiwalu Muzyki Europy Środkowo – Wschodniej Eufonie. W 2019 roku zorganizowana została wystawa zbroi husarskiej zakupionej ze środków Fundacji ORLEN z przeznaczeniem dla Muzeum Historii Polskiej. Odbyły się dwa wernisaże pt. „Z dumą o przeszłości, z odwagą o przyszłości” w Warszawie i Płocku, dla miłośników i sympatyków historii.



Prowadzona była także aktywna **współpraca ze społecznościami lokalnymi** - głównie w Płocku i miejscach prowadzenia działań biznesowych. Od czterech lat jest realizowany program ORLEN dla Płocka, w ramach którego, w 2019 roku zrealizowano 61 projektów, między innymi: dofinansowanie 10 płockich szkół podstawowych w sprzęt dydaktyczny dla pracowni tematycznych; sponsoring projektu „Lekki Plecak” w SP nr 17 w Płocku, polegającego na zastąpieniu ciężkich plecaków tabletkami, z których dzieci korzystają podczas lekcji w szkole; aktywne wsparcie działalności płockiego WOPR-u poprzez sponsorowanie, między innymi, strzeżonego kąpieliska nad jeziorem Górkim koło Płocka, które w okresie lipiec – sierpień 2019 odwiedziło około 50 000 osób oraz sponsorowanie po raz czwarty bezpłatnych lekcji pływania dla dzieci i osób dorosłych; wsparcie drużyny piłki ręcznej ORLEN Wisła Płock oraz drużyny piłki nożnej Wisła Płock. W 2018 roku stworzone zostało innowacyjne narzędzie do komunikacji ze społecznościami lokalnymi – Bezpłatny System Informacji dla Mieszkańców Regionu Płockiego, które po okresie pilotażowym wewnątrz firmy, w 2019 roku zostało uruchomione dla członków lokalnej społeczności.

Zorganizowane zostały także dwa duże eventy - Płockie Ogrody Światła, które na płockim Wzgórzu Tumskim od 7.12.2019 do 06.01.2020 zobaczyło ponad 30 000 osób oraz Dzień Chemika (udział ok 35 000 pracowników Grupy ORLEN oraz mieszkańców Płocka) i ORLEN Olimpiada (2 000 pracowników oraz mieszkańców Płocka rywalizujących w 11 dyscyplinach sportowych).



W 2019 roku PKN ORLEN także aktywnie wspierał **fundacje, których jest założycielem, fundatorem i/lub uczestnikiem**, w tym Fundację Fundusz Grantowy dla Płocka, Fundację Muzeum Przemysłu Naftowego i Gazowniczego im. Ignacego Łukasiewicza w Bóbrce, Polską Fundację Narodową, Fundację Dorastaj z Nami oraz Konsorcjum Bezpieczeństwo Gospodarcze Polski poprzez Fundację Bezpieczeństwo Gospodarcze Polski. Instytut Dialogu Analiz Prawno-Gospodarczych.

Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ wspierane poprzez działania realizowane w obszarze Społeczeństwo



Środowisko

Ochrona środowiska naturalnego jest jednym z kluczowych elementów Strategii CSR. Główne cele realizowane w ramach obszaru Środowisko to optymalizacja oddziaływania na środowisko naturalne, ochrona bioróżnorodności, kształtowanie wrażliwości ekologicznej.

Grupa ORLEN jest świadoma celów i wyzwań związanych z wpływem jej działalności na zmiany klimatu. Dążymy do rozwoju działalności w oparciu o innowacyjne, niskoemisyjne technologie i produkty oraz zgodnie z zasadami gospodarki o obiegu zamkniętym. Powyższy cel realizujemy inwestując w najlepsze dostępne techniki środowiskowe (BAT), prowadząc działalność biznesową z zachowaniem możliwie najwyższej neutralności ekologicznej procesów produkcyjnych oraz magazynowania i dystrybucji. Więcej informacji na ten temat znajdują się w części Sprawozdania poświęconej „Zagadnieniom środowiskowym”.

W 2019 roku położony został nacisk na projekty edukacyjne, których celem jest budowanie wrażliwości ekologicznej naszych interesariuszy. Zorganizowane zostały bezpłatne **rejsy przyrodnicze po Wiśle** dla mieszkańców Płocka i okolic. We współpracy z Mazowieckim Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego (MODR) w Płocku odbyła się **konferencja „Pszczola w życiu człowieka. Bioróżnorodność i ochrona”**, skierowana do uczniów szkół średnich z klas o profilu biologicznym i pszczelarzy. Co więcej, na terenie MODR w Płocku, nieopodal zakładu PKN ORLEN, powstała pasieka, w której zamieszkało niemal milion pszczoł. W 2019 roku wydana została **broшуra środowiskowa**, która rozpoczęła cykl materiałów informacyjno-edukacyjnych promujących zaangażowanie społeczne PKN ORLEN. **W inicjatywy na rzecz środowiska chętnie angażują się pracownicy**, którzy **w ramach wolontariatu** między innymi zaangażowali się w akcję „Drzewko za butelkę”, zorganizowali warsztaty pszczelarskie dla dzieci, wsparli Nadleśnictwo Płock w sadzeniu lasów czy stworzyli ścieżkę edukacyjną z uczniami szkoły podstawowej.

Podobnie jak w latach poprzednich angażowaliśmy się w projekty na rzecz bioróżnorodności. W 2018 roku została wykonana inwentaryzacja przyrodnicza na terenie i wokół Zakładu Produkcyjnego w Płocku. Podobne inwentaryzacje przeprowadziły spółki ANWIL, Unipetrol i Spolana. PKN ORLEN uczestniczy w **odbudowie krajowej populacji sokoła wędrownego** od 1999 roku współpracując ze Stowarzyszeniem na Rzecz Dzikich Zwierząt „SOKOŁ”. Sokół wędrowny jest wpisany w Polskiej Czerwonej Księdze Zwierząt jako gatunek CR – skrajnie zagrożony. Pierwszy lęg sokołów wędrownych odnotowano w maju 2002 roku. Do 2019 roku wylęgło się 47 piskląt. Sensacją ornitologiczną w Polsce było pojawienie się w gnieździe sokołów na terenie Zakładu Produkcyjnego w Płocku samicy raroga, jeszcze rzadszego gatunku ptaka drapieżnego, która złożyła jaja. Był to dopiero drugi udokumentowany lęg tego gatunku w Polsce. Wydmuszki jaj, które nie były zależne, zostały w 2019 roku przekazane do celów edukacyjnych i naukowych Muzeum Przyrodniczemu we Wrocławiu.

W podobne inicjatywy angażują się również spółki z Grupy ORLEN, między innymi ANWIL, Unipetrol – akcje zarybiania rzek, sprzątnięcia nabrzeży akwenów wodnych, hodowle pszczoł w sąsiedztwie zakładów produkcyjnych, opieka nad sokołami wędrownymi.

Więcej informacji na temat działalności proekologicznej Grupy ORLEN znajduje się w części Sprawozdania poświęconej „Zagadnieniom środowiskowym”.

Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ wspierane poprzez działania realizowane w obszarze Środowisko



Pracownicy

Główne cele realizowane w ramach obszaru Pracownicy to bezpieczne środowisko pracy, godne warunki pracy i likwidowanie nierówności, dbanie o rozwój pracowników, wsparcie w łączeniu celów osobistych, zawodowych i społecznych.

W kwietniu 2018 roku PKN ORLEN podpisał **deklarację „Partnerstwa na rzecz dostępności”** stanowiącą zobowiązanie współpracy w ramach Programu Dostępność Plus, realizowanego przez rząd. Podpisanie porozumienia to potwierdzenie, że w każdym aspekcie funkcjonowania PKN ORLEN kieruje się ideą dostępności i równego traktowania, a także dąży do wyrównywania szans nie tylko w swojej firmie, ale również w swoim otoczeniu. Od 2011 roku w PKN ORLEN realizowana jest **polityka określająca warunki i zasady pracy osób niepełnosprawnych**, mająca na celu zrównywanie szans w dostępie do zatrudnienia, doskonalenia zawodowego, awansów osób niepełnosprawnych, jak również kształtowanie świadomości w zakresie poszanowania praw osób niepełnosprawnych. W ramach Programu Pracodawca Przyjazny Rodzinie, pracownicy będący rodzicami dzieci z niepełnosprawnością mają dodatkowe dwa dni w roku wolne od pracy, aż do 24 roku życia dziecka. Funkcjonuje również Zakładowy

Funduszu Świadczeń Socjalnych, który umożliwia pozyskanie obecnym i byłym pracownikom dofinansowania do pobytu na turnusie rehabilitacyjnym niepełnosprawnego dziecka wraz z opiekunem. Ponadto dwa razy w roku odbywają się w siedzibie spółki przedświąteczne kiermasze, w których biorą udział placówki sprawujące opiekę nad osobami niepełnosprawnymi z Płocka i okolic.

Grupa ORLEN dba o prowadzenie **dialogu społecznego** opartego na niezależności stron, działaniu zgodnym z prawem, a także zaufaniu, wzajemnym szukaniu kompromisu i przestrzeganiu przyjętych reguł. Obowiązujące zasady dialogu społecznego oparte są na regulacjach wewnętrznych oraz wynikają z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, co pozwala na budowanie konstruktywnych i trwałych rozwiązań we współpracy z przedstawicielami pracowników. Grupa ORLEN zapewnia pracownikom również wsparcie w formie świadczeń socjalnych obejmujących dofinansowanie do m.in.: wypoczynku lub leczenia sanatoryjnego, opieki nad dzieckiem, wypoczynku dzieci i młodzieży, wyprawki szkolnej, zajęć sportowo-rekreacyjnych, rehabilitacyjnych i działalności kulturalno-oświatowej, finansowe wsparcie rodzin o niskich dochodach, bezzwrotne zapomogi, zwrotne pożyczki na cele mieszkaniowe oraz upominki świąteczne dla dzieci.

Jako firma wdrażająca nowoczesne rozwiązania zmiernące do zachowania równowagi pomiędzy aktywnością zawodową a życiem rodzinnym, PKN ORLEN realizuje program „**Pracodawca Przyjazny Rodzinie**”, zawierający takie rozwiązania jak: dodatkowe dwa dni opieki nad dzieckiem do 3 roku życia, dwa dni opieki nad dzieckiem niepełnosprawnym do 24 roku życia, żłobek dla dzieci pracowników Grupy ORLEN, dodatkowa godzina na karmienie, opieka medyczna w ciąży, pokoje dla matek karmiących, upominek z okazji narodzin dziecka, przesyłanie do osób na urloпах rodzicielskich i wychowawczych informacji z życia firmy. Wiele elementów z tego programu w ramach dobrych praktyk zostało wdrożonych przez spółki Grupy ORLEN.

PKN ORLEN zapewnia szeroko pojętą **profilaktykę zdrowotną** obejmującą opiekę medyczną wykraczającą poza zakres medycyny pracy. Abonamentowa opieka medyczna, profilaktyczne programy zdrowotne realizowane we współpracy z Centrum Medycznym Medica Sp. z o.o. w Płocku oraz Wojskowym Instytutem Medycznym w Warszawie w ramach badania wpływu środowiska pracy na zdrowie. W 2019 roku został wprowadzony jednolity standard abonamentowej opieki medycznej w Grupie ORLEN. Realizowano badania profilaktyczne i akcje zdrowotne w miejscu pracy.

PKN ORLEN dba o zdrowie psychiczne pracowników, traktując to działanie jako integralną część swojej kultury organizacyjnej. W strukturach firmy działa **Pracownia Psychologii Pracy**, której zadaniem jest m.in. świadczenie wsparcia i pomocy psychologicznej pracownikom i ich rodzinom, znajdującym się w trudnych sytuacjach – nie tylko zawodowych, ale również na styku życia zawodowego i osobistego. Dbanie o dobrostan pracowników w miejscu pracy ma bardzo duże znaczenie dla pracowników – buduje poczucie wspólnoty i wzajemnej odpowiedzialności. Praktyka jest skorelowana z funkcjonującą polityką w firmie w zakresie udzielania pomocy pracownikom PKN ORLEN w sytuacjach kryzysowych.

Do kluczowych, realizowanych w 2019 roku projektów na rzecz pracowników należą: Strefa Zdrowia; program badań dla dzieci pracowników w wieku od 9 miesięcy do 6 lat „NIE nowotworom u dzieci”; badania dentytometryczne, badania słuchu, badania w kierunku wykrywania wirusa HCV, strefy zdrowia oraz badania profilaktyczne w Płocku, Włocławku i Ostrowie Wielkopolskim w ramach ogólnopolskiego programu „Po pierwsze zdrowie”; spotkania otwarte dla pracowników nt. niepełnosprawności; Dzień Bezpieczeństwa Pracy i Ochrony Zdrowia w Grupie ORLEN.

W 2019 roku zainaugurowano nową formułę **wolontariatu pracowniczego** dostosowaną do potrzeb pracowników oraz umożliwiającą zaangażowanie pracowników spółek Grupy ORLEN, a także interesariuszy zewnętrznych, w tym rodzin pracowników. Program jest realizowany przez Fundację ORLEN, a jego głównymi priorytetami są inspirowanie i zachęcanie do zaangażowania społecznego, wspieranie oddolnych inicjatyw pracowników – finansowo oraz organizacyjnie, a także proponowanie akcji odgórnych, do których mogą dołączyć zainteresowani wolontariusze.

Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ wspierane poprzez działania realizowane w obszarze Pracownicy



Klienci

Główne cele realizowane w ramach obszaru Klienci to dbałość o bezpieczeństwo i zdrowie, odpowiadanie na oczekiwania, zwiększanie dostępności, inspirowanie do odpowiedzialności.

W 2019 roku była realizowana pierwsza w historii Koncernu **kampania społeczna pod nazwą #DobryKierowca** dotycząca działań PKN ORLEN z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu. Tematy, na które zwrócono uwagę w kampanii to ochrona środowiska, bezpieczeństwo, zdrowie i wsparcie społeczności lokalnych. Jej celem było pokazanie, jak nawet niewielkie działania mogą pozytywnie wpłynąć na losy wielu ludzi i naszego otoczenia. Poprzez kampanię PKN ORLEN uświadamiał klientom, że razem z nimi współtworzy lepszą przyszłość. Kupując i tankując na ORLENIE nie tylko wspierani są polscy producenci, ale także inwestycje w środowisko, zdrowie i bezpieczeństwo. W ramach ogólnopolskiej kampanii pojawiły się materiały reklamowe w prasie, telewizji, internecie i na billboardach. Specjalnie dla Płocczan PKN ORLEN przygotował osobne działania komunikacyjne, których celem było zaprezentowanie prośrodowiskowych inicjatyw Koncernu. Mieszkańcy Płocka i powiatu płockiego mieli okazję dowiedzieć się między innymi, że na terenach bezpośrednio graniczących z zakładem żyją różne gatunki zwierząt, a także pszczoły, od których pozyskany miód spełnia wszystkie normy jakości. Każdy klient, który w czasie trwania kampanii odwiedził stację ORLEN i zakupił dowolny produkt, otrzymał unikalną naklejkę, dzięki której mógł pokazać innym kierowcom, że wspiera dobroczynne działania ORLENU.

PKN ORLEN aktywnie angażuje się w akcje ukierunkowane na zwiększenie bezpieczeństwa również w ruchu drogowym, dlatego po wprowadzeniu zmian w przepisach o ruchu drogowym PKN ORLEN włączył się w działania edukacyjne promujące jazdę na suwak i korytarz życia za pośrednictwem sportowców ORLEN Team. Na 2020 rok została zaplanowana druga odsłona kampanii, która będzie poświęcona bezpieczeństwu na drogach.



W 2019 roku na 40 stacjach typu MOP testowano **urządzenia LifeVac** ratujące życie w przypadku zatkania dróg oddechowych. W pierwszych dwóch miesiącach trwania roku szkolnego PKN ORLEN przeprowadził **akcję „Zwalniaj przy szkołach”** w aplikacji dla kierowców YANOSIK. Celem była promocja bezpiecznej jazdy przy szkołach. Była to już czwarta edycja kampanii promocyjnej. W ramach edukacji kierowców przeprowadzono także akcję **„VITAY w YANOSIK”**, dzięki której użytkownicy aplikacji Yanosik zdobywali punkty VITAY za zgłoszenia zdarzeń na drodze.

W 2019 roku PKN ORLEN uczestniczył w pracach Zespołu ds. Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw w Grupie roboczej ds. konsumenckich, której inicjatorem było Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju. W ramach **kampanii informacyjnej promującej odpowiedzialną konsumpcję oraz realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju**, opracowane zostały **broszury oraz animowane materiały wideo** nawiązujące tematyką do pięciu obszarów: transport, zakupy i konsumpcja, zdrowie, życie w domu oraz finanse. PKN ORLEN zaangażował się w opracowanie materiałów poświęconych transportowi.

Działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa to także codzienne wsparcie służb ratunkowych. Przykładem jest **program lojalnościowy dla strażaków z jednostek Ochotniczej Straży Pożarnej** należących do Krajowego Systemu Ratowniczo-Gaśniczego. Program uprawnia do indywidualnego korzystania przez strażaków OSP z rabatu na paliwa na stacjach ORLEN oraz stacjach BLISKA.

Rozwój oferty i udogodnienia dla klientów

Na przestrzeni 2019 roku trwały intensywne prace mające na celu przygotowanie PKN ORLEN na wzrost udziału innych niż konwencjonalne źródła zasilania samochodów. Dlatego rozwijaliśmy sieć stacji pod kątem dostępności **paliw alternatywnych**. Działania te prowadzone są we wszystkich krajach, gdzie funkcjonują stacje Grupy ORLEN. Do 39 stacji szybkiego ładowania samochodów elektrycznych (stan na koniec 2019 roku) zlokalizowanych w Polsce oraz ładowarek na 18 stacjach Benzyny w Czechach, w październiku 2019 roku doszły niemieckie stacje koncernu w Berlinie oraz Hamburgu i Lubece.

W Niemczech na naszych stacjach działają dwa punkty dla aut zasilanych wodorem, niebawem wodorów zatankować będą mogli także kierowcy samochodów osobowych w Czechach. Unipetrol z Grupy ORLEN w 2020 roku rozpocznie budowę trzech stacji wodorowych zlokalizowanych w Pradze, Litwinowie i Brnie. Natomiast na 43 obiektach w Czechach można także tankować CNG. W zakresie rozwoju technologii wodorowych Grupa ORLEN współpracuje też z innymi podmiotami. Na początku października 2019 roku PKN ORLEN i Górnośląsko-Zagłębiowska Metropolia podpisały list intencyjny dotyczący współpracy na rzecz rozwoju zeroemisyjnego transportu publicznego napędzanego wodorem. Natomiast w grudniu 2019 roku PKN ORLEN podpisał list intencyjny o współpracy na rzecz rozwoju zeroemisyjnego transportu towarowego z Pesa Bydgoszcz. Projekt ma na celu opracowanie pojazdu szynowego wyposażonego w napęd oparty na wodorowych ogniwach paliwowych.



Kierując się rynkowymi trendami żywieniowymi, od 2018 roku na stacjach ORLEN w Polsce **oferta gastronomiczna** jest rozszerzona o linię produktów dedykowaną dla wegan i wegetarian. W 2018 roku PKN ORLEN uruchomił program „Pij polskie soki” rozszerzając sprzedaż soków owocowych na całą sieć stacji paliw w kraju, akcja ta była kontynuowana 2019 roku. Głównym celem programu jest wspieranie polskich sadowników oraz rodzinnych firm przetwórczych. W sklepach na stacjach ORLEN w Polsce 85% wyrobów wyprodukowanych zostało w Polsce. Od ponad 10 lat w ponad 1 600 punktach Stop Cafe na stacjach ORLEN klienci mogą zakupić kawę z certyfikatem Fairtrade – największego globalnego systemu Sprawiedliwego Handlu.

PKN ORLEN jako firma odpowiedzialna społecznie i przyjazna rodzinom z dziećmi angażuje się w program Karta Dużej Rodziny. Posiadacze karty mogą skorzystać ze zniżek na stacjach ORLEN w całej Polsce. Udogodnienia obejmują rabaty na zakup paliw, zniżki na produkty z oferty Stop Cafe oraz usługi myjni.

Na stacjach PKN ORLEN wdrażane są udogodnienia dla osób z niepełnosprawnościami. 1 373 stacji posiada toalety dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych. Na ponad 1 000 stacji wydzielone są specjalne miejsca parkingowe dla osób niepełnosprawnych. Sukcesywnie wdrażane są nowoczesne rozwiązania istotne z punktu widzenia dostępności usług. Klienci na wszystkich stacjach PKN ORLEN mogą płacić za paliwo przy dystrybutorze korzystając z aplikacji mobilnej ORLEN Pay, wykorzystując umieszczony na każdym dystrybutorze w sieci specjalny kod QR. W 2019 roku w celu dalszego usprawnienia obsługi uruchomiony został pilotażowy program Mobilnego Kasjera oraz tzw. Szybki Pas. W ostatnich latach ponad 30 tysięcy pracowników stacji paliw ORLEN zostało przeszkolonych z obsługi osób z niepełnosprawnościami. System szkoleń został opracowany we współpracy z Fundacją INTEGRACJA.

W 2019 roku rozpoczęto **proces co-brandingu**, w ramach którego już niemal na wszystkich stacjach sieci za granicą widoczna jest marka ORLEN. Co-branding zakłada współistnienie lokalnych marek Benzina (Czechy, Słowacja) i Star (Niemcy) z logotypem ORLEN. W ramach wzmacniania znajomości marki ORLEN połączone logotypy pojawiły się między innymi na dystrybutorach, pylonach cenowych oraz na ekranach wewnątrz stacji.

W 2019 roku PKN ORLEN przeprowadził 25 projektów badawczych na klientach własnych oraz 8 projektów na reprezentatywnych próbach Polaków, jako odbiorcach różnych form działalności Koncernu. Tematyka projektów dotyczyła znajomości, odbioru oraz oczekiwań wobec projektów CSR-owych dotyczących sportu, kultury, spraw społecznych, jak również satysfakcji naszych klientów z usług oraz ich współdziałania przy rozwoju nowych koncepcji produktowych, usługowych czy komunikacyjnych.

Oznakowanie produktów i usług

Z zapisów ustawodawstwa międzynarodowego i unijnego wynikają obowiązki spółek Grupy ORLEN dotyczące informowania o zagrożeniach, które niosą ze sobą produkty chemiczne produkowane lub importowane. Zakres i podział odpowiedzialności w poszczególnych spółkach Grupy ORLEN regulowany jest przez zarządzenia wewnętrzne.

Karty charakterystyki, opracowane zgodnie z zapisami rozporządzenia REACH są podstawowym źródłem informacji o klasyfikacji i zagrożeniach produktów chemicznych produkowanych lub importowanych przez spółki Grupy ORLEN. Klasyfikacja produktów, przeprowadzona na podstawie badań i eksperckiej wiedzy o własnościach produktów, pozwala na prawidłowe wskazanie oznakowania produktów (etykietowanie zgodnie z rozporządzeniem CLP) oraz wskazuje zagrożenia w transporcie, na podstawie których nadawcy przygotowują oznakowanie ADR (tzw. nalepki ostrzegawcze). Karty charakterystyki są głównie źródłem informacji o zagrożeniach produktów przewidzianych do zastosowań przemysłowych i profesjonalnych. W przypadku bezpośredniego wprowadzenia produktów na rynek (zastosowania konsumenckie) spółki Grupy ORLEN przekazują odpowiednie informacje za pomocą etykiet znajdujących się na opakowaniach. Na etykietach produktów znajdują się poza piktogramami ostrzegawczymi również odpowiednie zwroty wskazujące rodzaj zagrożenia (zwroty H) oraz zwroty wskazujące środki ostrożności (zwroty P). W związku z szerokim wachlarzem zastosowań produktów pochodzących z Grupy ORLEN, informacje na opakowaniach uzupełniane są danymi specyficznymi np. detergentów, nawozów.

Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ wspierane poprzez działania realizowane w obszarze Klienci



Partnerzy biznesowi

Główne cele realizowane w ramach obszaru Partnerzy biznesowi to inspirowanie do odpowiedzialności, podejmowanie i rozwijanie współpracy, promowanie odpowiedzialnych postaw.

W 2019 roku PKN ORLEN zainaugurował **Akademię Inwestowania**. Może w niej wziąć udział każdy, kto chce poszerzyć swoją wiedzę o rynku kapitałowym oraz bezpiecznym inwestowaniu na giełdzie. Uczestnicy Akademii Inwestowania mają możliwość zdobycia prestiżowego certyfikatu, sygnowanego przez CFA Society Poland. Projekt jest realizowany w ramach pierwszego w Polsce długoterminowego programu skierowanego do inwestorów indywidualnych – ORLEN W PORTFELU.

Jednym z kluczowych projektów realizowanych przez PKN ORLEN jest wsparcie rozwoju innowacyjności, między innymi poprzez inwestowanie w nowe technologie oraz podejmowanie współpracy ze startupami. W 2019 roku PKN ORLEN przystąpił do **programu akcelerycyjnego Space3ac**, w ramach którego poszukiwać będzie innowacyjnych rozwiązań z zakresu m.in. petrochemii, narzędzi wsparcia sprzedaży detalicznej oraz logistyki. Realizacja projektu akcelerycyjnego jest jednym ze strategicznych kierunków rozwoju ekosystemu innowacji zawartym w zaktualizowanej Strategii

Grupy PKN ORLEN na lata 2019-2022. Natomiast w ramach programu akceleracyjnego **Pilot Maker Electro ScaleUp** wspólnie z partnerem Spółką techBrainers poszukuje startupów oferujących rozwiązania z obszaru nowej mobilności. Projekt stanowi platformę dla rozwoju nowych produktów i usług, w obszarze szeroko rozumianej elektromobilności. PKN ORLEN przystąpił do rządowego programu **GovTech**, wspierającego współpracę pomiędzy spółkami z udziałem Skarbu Państwa i administracją publiczną, a MŚP z obszaru IT. W ramach ogłoszonego konkursu Koncern będzie poszukiwał rozwiązania pozwalającego na zautomatyzowaną identyfikację pojazdów tankowanych z wykorzystaniem istniejącej aplikacji mobilnej PKN ORLEN.

PKN ORLEN realizując konsekwentnie strategię w zakresie Badań i Rozwoju (B+R) prowadzi prace nad stworzeniem koncepcji rozbudowy infrastruktury badawczej poprzez budowę **Centrum Badawczo-Rozwojowego w Płocku**. Centrum zostanie otwarte w 2020 roku. Inwestycja w Płocku umożliwi rozwój i wdrażanie własnych technologii. W CBR będą m.in. przeprowadzane testy usprawniające procesy technologiczne, udoskonalające produkty i optymalizujące koszty. Centrum będzie także nowoczesną platformą współpracy pomiędzy PKN ORLEN a światem biznesu i nauki.

Odpowiedzialny łańcuch dostaw

Ważną inicjatywą wdrażaną w ramach odpowiedzialnego łańcucha dostaw jest włączenie kryteriów odpowiedzialnego biznesu i zrównoważonego rozwoju do standardu zarządzania procesami zakupowymi. Koncern promuje ideę odpowiedzialności społecznej wśród swoich dostawców, chce współpracować z kontrahentami, którzy przestrzegają praw człowieka i działają zgodnie z regulacjami prawnymi, zapewniają bezpieczne i godne warunki pracy oraz stosują nie tylko najwyższe standardy etyczne, ale także dbają o środowisko naturalne. Kryteria CSR zostały zdefiniowane i zebrane w jeden dokument, tj. „**Kodeks postępowania dla Dostawców**”. Kodeks jest obowiązkowym kryterium stosowanym w procesie kwalifikacji kontrahentów w spółkach Grupy ORLEN. Dostawcy Koncernu kwalifikowani są do współpracy zgodnie z wystandaryzowanymi, spójnymi w Grupie ORLEN kryteriami społecznymi, środowiskowymi, prawnymi i etycznymi. Wszyscy dostawcy i oferenci Grupy ORLEN zobowiązani są do zapoznania się i zaakceptowania wymogów w zakresie przestrzegania praw człowieka, prowadzenia działalności zgodnie z regulacjami prawnymi, zapewnienia bezpiecznych i godnych warunków pracy, stosowania najwyższych standardów etycznych, ale także dbania o środowisko naturalne. Akceptacja Kodeksu postępowania dla Dostawców przez oferentów i dostawców jest warunkiem formalnym udziału w postępowaniach zakupowych. W przypadku braku akceptacji przez oferenta, jego oferta nie bierze udziału w dalszym procesie zakupowym z uwagi na niespełnienie kryteriów formalnych. Kodeks postępowania dla Dostawców Grupy ORLEN ma na celu promocję odpowiedzialności wśród interesariuszy i zachęcanie do wdrażania odpowiedzialnych praktyk wśród dostawców. Ponadto, w ramach postępowania zakupowego, każdy z Oferentów zobowiązany jest do zapoznania się oraz akceptacji Polityki antykorupcyjnej GK ORLEN oraz Zasad przyjmowania i wręczania upominków w PKN ORLEN S.A.



Grupa ORLEN korzysta z usług starannie wybranych dostawców. W 2019 roku w PKN ORLEN zostało zrealizowanych ponad 3 800 postępowań przetargowych. Spółka współpracowała z ok. 8 000 dostawcami. W ramach całej Grupy ORLEN współpracowano z blisko 25 000 dostawców. W ramach ciągłego doskonalenia procesów zakupowych, rozwija i standaryzuje procesy związane z ich wyborem. Wypracowany został model kwalifikacji dostawców w strategiach zarządzania kategoriami zakupowymi, a kluczowi dostawcy podlegają regularnej ocenie w ramach procesu oceny współpracy z dostawcami. Kryteria kwalifikacji i oceny dostawców zostały opracowane, między innymi w oparciu o najlepsze praktyki rynkowe, pozwalają minimalizować ryzyka reputacyjne, finansowe i procesowe oraz maksymalizować jakość współpracy z dostawcami.

Kluczowym elementem odpowiedzialnego łańcucha dostaw jest rozpoczęty proces wdrożenia w Grupie ORLEN jednolitych standardów i systemów zakupowych, będący podstawowym elementem projektu centralizacji zakupów w ramach Grupy ORLEN. Znacząco wpłynie on na ujednoczenie i uspołnienie procesów zakupowych w całej Grupie, transparentność i przejrzystość prowadzonych postępowań, wymianę wiedzy oraz poprawę komunikacji z dostawcami. Z punktu widzenia relacji z dostawcami, niezwykle istotny jest także rozpoczęty w 2019 roku Program Usprawnień Zakupów, obejmujący szereg rekomendacji poprawiających efektywność procesu zakupowego. Wśród zrealizowanych kluczowych rekomendacji, mających wpływ na współpracę z dostawcami znajdują się między innymi: wdrożenie planowania zakupowego oraz popularyzacja informacji o przetargach, np. poprzez publikację informacji o postępowaniach na portalach biznesowych.

Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ wspierane poprzez działania realizowane w obszarze Partnerzy biznesowi



Jednym z priorytetów Strategii CSR w ramach wszystkich obszarów: Społeczeństwo, Środowisko, Pracownicy, Klienci, Partnerzy biznesowi, jest **inspirowanie do odpowiedzialności poprzez dzielenie się dobrymi praktykami**. W 2019 roku PKN ORLEN prezentował swoje działania w raportach opracowywanych przez partnerów, na konferencjach krajowych takich jak **Europejski Kongres Gospodarczy, Forum Wizja Rozwoju**,

Forum Ekonomiczne w Krynicy czy Kongres 590 w Rzeszowie, oraz w trakcie spotkań z interesariuszami. Koncern zaangażował się także w **obchody Europejskiego Tygodnia Zrównoważonego Rozwoju**, podczas którego zrealizowane zostały inicjatywy: „Drzewko za butelkę”, „Warsztaty pszczelarzkie dla najmłodszych”, „Dzień Wege”, „Kino z ORLENEM na Dzień Dziecka”, „Wycieczka studentów Politechniki Warszawskiej”, „Torowisko to nie boisko”, „Polskie Owce dla pracowników ORLEN CUK”, „Pracuj i wypoczywaj bezpiecznie – sezon kleszczy”. Udział w wydarzeniach wzięło blisko 2 000 osób. PKN ORLEN miał również okazję do zaprezentowania dobrych praktyk na **Forum Zrównoważonego Rozwoju ONZ w Nowym Jorku (High-Level Political Forum on Sustainable Development)**. PKN ORLEN został współorganizatorem polskiej sesji warsztatowej, której tematem przewodnim był cel 10 – „Mniej nierówności”. Koncern reprezentował Armen Artwich - Członek Zarządu ds. Korporacyjnych. Wydarzenie zostało zrealizowane w partnerstwie z Ministerstwem Przedsiębiorczości i Technologii (teraz: Ministerstwem Rozwoju) oraz Ministerstwem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Realizacja Polityki dobroczynności

Zgodnie z Polityką dobroczynności w 2019 roku PKN ORLEN realizował oraz wspierał inicjatywy wpisujące się w cztery priorytety określone w dokumencie: ORLEN dla środowiska, ORLEN dla społeczeństwa, ORLEN dla bezpieczeństwa i zdrowia, ORLEN dla sportu, edukacji i kultury. „Polityka dobroczynności” stanowi istotny element społecznej odpowiedzialności – jest jednym z narzędzi umożliwiających jak najlepsze wywiązywanie się z roli odpowiedzialnego przedsiębiorcy i pracodawcy, członka społeczności oraz dobrego sąsiada. Grupa ORLEN samodzielnie inicjuje i prowadzi działania dobroczynne oraz uczestniczy w nich jako partner.

W osiągnięciu tych celów ważną rolę odgrywa **Fundacja ORLEN**, która w 2001 roku została powołana do pełnienia społecznej misji Fundatora, którym jest PKN ORLEN. Pod koniec 2019 roku fundacja zmieniła nazwę z Fundacja „ORLEN – DAR SERCA” na Fundacja ORLEN. Fundacja od początku swojego istnienia zapewnia wszechstronną **pomoc Rodzinnym Domom Dziecka** – fundując stypendia, wyjazdy podczas wakacji i ferii, finansując dodatkowe zajęcia edukacyjne oraz rehabilitację, a także remonty i karty paliwowe. Aktualnie otacza opieką podopiecznych blisko 300 placówek. Fundacja prowadzi liczne **programy stypendialne**, w tym **dla dzieci pracowników spółek Grupy ORLEN** oraz **dla uczniów z Płocka i okolic**. Ich celem jest wspieranie młodych ludzi w procesie edukacji, wzmacnianie ich motywacji a także zachęcanie do zaangażowania społecznego, na przykład poprzez uczestniczenie w wolontariacie. W 2019 roku Fundacja wraz z partnerami: Fundacją Lotto, Fundacją BKG im. J.K. Steczkowskiego oraz Fundacją Energa kontynuowała **program stypendialny BONA FIDE**. W ramach tego programu Fundacja obejmuje mecenatem studentów, którzy kształcą się na studiach II lub III stopnia na jednej z zagranicznych uczelni znajdujących się w pierwszej pięćdziesiątce Akademickiego Rankingu Uniwersytetów Świata (tak zwanej Listy szanghajskiej). Misją Fundacji jest wsparcie rozwoju i kształcenie na najwyższym światowym poziomie tych osób, które w przyszłości mogą stać się liderami w różnych sektorach gospodarki czy administracji publicznej. W 2019 roku Fundacja ORLEN podobnie jak w roku poprzednim prowadziła trzy programy grantowe. Obok obecnego od 20 lat programu „**ORLEN dla Strażaków**”, także dwa programy zainaugurowane w 2018 roku – „**Moje miejsce na Ziemi**”, zachęcający lokalne społeczności do dokonywania pozytywnych zmian w ich najbliższym otoczeniu oraz „**Czuwamy! Pamiętamy!**”, w ramach którego fundacja, stowarzyszenia czy lokalne instytucje przywracają pamięć o narodowych bohaterach, odnawiając miejsca pamięci często zapomnianych bohaterów lokalnych walk o niepodległość Polski. Naborowi wniosków do programu „Moje miejsce na Ziemi” towarzyszyło 50 spotkań na stacjach paliw ORLEN w całej Polsce. Podczas pięciu wakacyjnych tygodni strefę „Mojego miejsca na Ziemi” odwiedziło aż 18 tysięcy podróżnych. Do Fundacji ORLEN wpłynęła rekordowa liczba ponad 2 100 wniosków. Środki na realizację zaproponowanego projektu w wysokości 4–15 tysięcy złotych otrzymały, między innymi, stowarzyszenia, koła gospodyń wiejskich, szkoły, biblioteki, kluby sportowe czy parafie. Inicjatywy mające na celu rozwój lokalnych społeczności oceniają niezależni eksperci. W 2019 roku Fundacja dofinansowała 276 projektów. Od 20 lat PKN ORLEN wraz z Fundacją ORLEN wspierają jednostki państwowej i ochotniczej Straży Pożarnej. W 2019 roku 249 jednostek zostało wspartych kwotą ponad 2 milionów złotych. Fundusze te zostały przeznaczone na zakup niezbędnego strażakom sprzętu. Dzięki systematycznemu wsparciu Fundacji ORLEN w ciągu ostatnich dwóch dekad jednostki strażackie udało się wyposażać w sprzęt niezbędny do walki z pożarami, klęskami żywiołowymi, sprzęt ratownictwa drogowego, technicznego, medycznego, chemicznego, ekologicznego czy wysokościowego. W kwietniu 2019 roku Fundacja zainaugurowała również **specjalny program bezpłatnych szkoleń dla Ochotniczych Straży Pożarnych**. W minionym roku udało się przeszkolić 372 osoby z blisko 200 różnych organizacji. Szkolenia odbyły się w 13 województwach.



W 2019 roku Fundacja rozwijała nową formułę **programu wolontariatu pracowniczego**, który działa w Grupie ORLEN od 15 lat. Obecnie pracownicy Grupy ORLEN, którzy chcą podjąć aktywność wolontariacką, mogą zrobić to w dwojaki sposób: wziąć udział w aktywnościach przygotowanych przez Fundację ORLEN lub zgłosić do Fundacji własny projekt inicjatywy wolontariackiej i uzyskać dotację na jego realizację. Nowością jest także Konkurs na Wolontariat Roku, którego zwieńczeniem jest Gala Wolontariatu Pracowniczego.



Fundacja ORLEN realizuje również swoje cele statutowe, udzielając **darowizn** innym podmiotom. W 2019 roku w ramach programu darowizn Fundacja przekazała środki na realizację zadań i projektów w kilku obszarach: pomoc społeczna; ochrona i promocja zdrowia; podtrzymanie tradycji narodowej; kultura; społeczności lokalne; nauka, edukacja, wychowanie; sport; ratownictwo i ochrona ludności.

W działaniach społecznych PKN ORLEN i Fundacji ORLEN biorą udział także **uczestnicy programu lojalnościowego VITAY oraz aplikacji YANOSIK**. Licznie korzystają z możliwości oddawania punktów na cele społeczne obejmujące wsparcie rodzinnych domów dziecka oraz projekty ekologiczne.

W Grupie ORLEN funkcjonują także inne fundacje korporacyjne – Fundacja ANWIL dla Włocławka i Fundacja Unipetrol. **Fundacja ANWIL dla Włocławka** prowadzi zarówno konkursy grantowe, w ramach których dofinansowuje projekty mające na celu, między innymi podniesienie poziomu wykształcenia mieszkańców Włocławka, przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu oraz ekonomicznemu, poprawę stanu środowiska naturalnego, zachowanie dziedzictwa historycznego, a także ochronę i promocję zdrowia. Natomiast celem **Fundacji Unipetrol** jest wspieranie studentów kierunków przyrodniczych i technicznych poprzez organizację praktyk i staży studenckich oraz programów grantowych dla szkół średnich. PKN ORLEN jest jednym z fundatorów **Fundacji „Fundusz Grantowy dla Płocka”**, a przedstawiciele spółki aktywnie uczestniczą w jej działalności. Fundacja wspiera finansowo płockie stowarzyszenia, kluby i fundacje w pracy na rzecz poprawy życia mieszkańców Płocka w każdej dziedzinie, począwszy od sportu, przez opiekę społeczną i kulturę. Działania Fundacji skupiają się przede wszystkim wokół konkursów grantowych, w których pieniądze przekazywane są na projekty wpisujące się w Strategię Zrównoważonego Rozwoju Miasta Płocka oraz Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ. „Fundusz Grantowy dla Płocka” w 2019 roku został uznany za jeden z najlepszych projektów społecznych biznesu w Polsce, mający największą wartość dla polskiego społeczeństwa w mijającym 30-leciu.

4.6 OPIS ISTOTNYCH RYZYK ZWIĄZANYCH Z DZIAŁALNOŚCIĄ GOSPODARCZĄ ORAZ SPOSOBY ZARZĄDZANIA RYZYKAMI

Odpowiedzialność społeczna korporacji	<ul style="list-style-type: none"> Brak publicznej wiedzy o zaangażowaniu Grupy ORLEN w działania związane z realizacją polityki odpowiedzialności społecznej 	Wdrożenie i realizacja strategii CSR, w której określone są sposoby komunikacji działań z zakresu społecznej odpowiedzialności. Wdrożenie i nadzór nad Ramowym Systemem Zarządzania Responsible Care, powołanie Pełnomocnika Ramowego Systemu Zarządzania Responsible Care .
Zarządzanie reputacją, marką i marketingiem	<ul style="list-style-type: none"> Wykorzystywanie marki w skojarzeniu z niekorzystnymi, kontrowersyjnymi działaniami Działania mające negatywny wpływ na wizerunek PKN ORLEN 	Nadzorowanie procesu ustalania metodologii przeprowadzania akcji promocyjnych, zatwierdzanie przez upoważnione obszary kluczowych działań.
Outsourcing i ryzyko podwykonawców	<ul style="list-style-type: none"> Ograniczenie kontroli nad procesami Grupy ORLEN wynikające z działań podwykonawców lub zawierania umów outsourcingowych 	Prawidłowa dokumentacja, protokoły wykonania oraz zestawienia kontrolne w systemach informatycznych, zapewnienie kompletności i jakości dokumentacji.

Wskaźniki GRI Standards opisane w niniejszym rozdziale:

- GRI 103-2 Podejście do zarządzania i jego elementy w obszarach: środowiskowym, społecznym, praw człowieka, przeciwdziałaniu korupcji, HR ze wskazaniem istotnych tematów w ramach danego obszaru
- GRI 103-3 Ewaluacja podejścia do zarządzania
- GRI 203-1 Wspierane inwestycje infrastrukturalne i usługi na rzecz społeczeństwa poprzez działania komercyjne, przekazywanie towarów oraz działania pro-bono. Wpływ tych działań na społeczeństwo
- GRI 308-1 Odsetek dostawców, którzy zostali poddani ocenie pod kątem kryteriów środowiskowych
- GRI 414-1 Odsetek nowych dostawców, którzy zostali poddani ocenie pod kątem kryteriów społecznych
- GRI 417-1 Rodzaj informacji o produktach i usługach wymaganych na mocy procedur oraz procent znaczących produktów i usług podlegających takim wymogom informacyjnym

5. OBSZAR ZAGADNIENIŃ PRACOWNICZYCH I POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA

5.1 CREDO

Naszym pracownikom zapewniamy godne i przyjazne warunki pracy. Relacje wewnątrz firmy oraz z jej otoczeniem opierają się na uczciwości, szacunku w codziennych relacjach oraz na dialogu, współpracy i zaangażowaniu wszystkich w kształtowanie kultury zgodnej z Wartościami Firmy.

5.2 OPIS OBSZARU

Działania związane z zagadnieniami pracowniczymi i poszanowania praw człowieka realizowane są głównie w obszarze Kadr oraz przez Rzecznika ds. Etyki.

Obszar Kadr odpowiada między innymi za:

- Pozyskanie oraz rozwój i utrzymanie kluczowej kadry menedżerskiej w celu zapewnienia realizacji celów strategicznych
- Tworzenie i wdrażanie polityk, zasad i standardów w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, w szczególności: rekrutacji, adaptacji, rozwoju i szkoleń, zatrudniania i zwalniania, systemów wynagrodzeń, premiowania, benefitów, świadczeń socjalnych, zbiorowych stosunków pracy
- Nadzór nad procesem wyznaczania celów premiowych dla kluczowej kadry menedżerskiej
- Kształtowanie standardów relacji społecznych w organizacji
- Przygotowanie propozycji pakietów osłonowych dla pracowników objętych procesami restrukturyzacji kadrowej
- Koordynację, planowanie i realizację budżetów wynagrodzeń i systemów premiowania (w tym systemów motywacyjnych), szkoleń, rekrutacji oraz kosztów realizacji innych narzędzi i systemów zarządzania kadrami
- Wykonywanie funkcji kadrowych, w szczególności: rekrutacji, adaptacji, rozwoju i szkoleń, zatrudniania i zwalniania, systemów wynagrodzeń, premiowania, benefitów, świadczeń socjalnych, zbiorowych stosunków pracy
- Opracowanie i wdrożenie zbiorowego prawa pracy w PKN ORLEN i opracowanie standardów w tym zakresie dla Grupy ORLEN.
- Przeprowadzenie procesu komunikacji z zakładowymi organizacjami związkowymi oraz koordynacji działań w zakresie zbiorowych stosunków pracy oraz w sprawach społecznych

Rzecznik ds. Etyki – stoi na straży przestrzegania "Wartości i zasad postępowania PKN ORLEN S.A.", gwarantuje pracownikom, pracodawcy i wszystkim interesariuszom możliwości swobodnego zgłaszania przypadków ich naruszenia, pomaga w trudnych sprawach pracowniczych, wzmacnia w świadomości pracowników znaczenie własnej roli w procesie zmiany kultury korporacyjnej. Jest osobą pełniącą funkcję społeczną, wybraną przez pracowników PKN ORLEN. Rzecznik ds. Etyki podejmuje działania w celu wyjaśnienia i wyeliminowania zachowań niezgodnych z przyjętymi „Wartościami i zasadami postępowania PKN ORLEN S.A.”, w szczególności:

- Przyjmuje, przeprowadza selekcję i ocenę zgłoszonych skarg pod kątem ich zasadności i istotności. W przypadku skarg o mniejszej istotności podejmuje bezpośrednio działania naprawcze. Sprawy o wyższym stopniu złożoności i większej istotności przekazuje do Sekretarza Komitetu Kapitału Ludzkiego
- Informuje wszystkie zainteresowane strony o podjętych działaniach z zachowaniem zasad poufności
- Opracowuje, na podstawie zgłoszonych skarg i uwag, roczny raport oraz propozycje rozwiązań na rzecz poprawy kultury korporacyjnej
- Prowadzi działania edukacyjne upowszechniające w PKN ORLEN „Wartości i zasady postępowania PKN ORLEN S.A.” obejmujące wykłady dla kadry zarządzającej z tematyki „Zarządzanie przez Wartości”, a także szkolenia promujące „Wartości i zasady postępowania” w obszarach Spółki, zgodnie ze zgłoszonymi potrzebami.

W kilku spółkach Grupy ORLEN funkcjonują rzecznicy, pełnomocnicy lub komisje ds. etyki.

5.3 KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI

Główne wskaźniki efektywności w obszarze zagadnień pracowniczych PKN ORLEN i Grupy ORLEN w latach 2018-2019:

Wskaźniki efektywności w obszarze zagadnień pracowniczych	j.m.	Grupa ORLEN		PKN ORLEN	
		2019	2018	2019	2018
Stan zatrudnienia, w tym:	[osoby]	22 337	21 282	5 447	5 250
PKN ORLEN	[osoby]	5 447	5 250	5 447	5 250
Grupa Unipetrol	[osoby]	4 913	4 835	-	-
Grupa ORLEN Serwis	[osoby]	2 216	1 775	-	-
Grupa ORLEN Lietuva	[osoby]	1 429	1 631	-	-
ANWIL	[osoby]	1 364	1 323	-	-
Grupa ORLEN Ochrona	[osoby]	1 382	1 182	-	-
Pozostałe	[osoby]	5 586	5 286	-	-
Stan zatrudnienia wg płci, w tym:					
Kobiety	[%]	27	27	23	22
Mężczyźni	[%]	73	73	77	78
Stan zatrudnienia wg rodzaju wykonywanej pracy, w tym:					
Pracownicy umysłowi	[%]	46	46	59	58
Pracownicy fizyczni	[%]	54	54	41	42
Stan zatrudnienia wg wykształcenia, w tym*:					
Wyższe	[%]	41	41	66	64
Średnie	[%]	38	38	30	32
Zawodowe	[%]	19	19	4	4
Podstawowe	[%]	2	2	0	0
Pracownicy objęci zbiorowymi układami pracy, w tym:					
Spółki polskie	[%]	73	39	100	100
Spółki zagraniczne	[%]	92	94	-	-
Związki zawodowe - uzwiązkowanie	[%]	39	40	50	50
Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, w tym:	[osoby]	28 333	28 317	15 037	15 540
Pracownicy	[osoby]	12 654	11 825	5 447	5 250
Byli pracownicy	[osoby]	6 750	6 692	5 222	5 222
Członkowie rodzin	[osoby]	8 929	9 800	4368	5 068
Średnia ilość godzin szkoleniowych na pracownika, w tym:					
Kobiety	[liczba]	23,4	18,3	47,7	32,4
Mężczyźni	[liczba]	25,2	20,7	36,9	31,0
Menedżer	[liczba]	38,5	24,5	66,9	44,3
Nie-menedżer	[liczba]	23,7	19,6	35,3	29,5

* Korekta danych za 2018 spowodowana zmianą metodologii przypisania poziomu wykształcenia w PKN ORLEN

Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie pracowników według płci wieku oraz innych wskaźników różnorodności w latach 2018-2019:

Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej	j.m.	Grupa ORLEN		PKN ORLEN	
		2019	2018	2019	2018
Zarządy Spółek Grupy ORLEN wg płci, w tym:					
Kobiety	[%]	13	9	17	14
Mężczyźni	[%]	87	91	83	86
Rady Nadzorcze Grupy ORLEN wg płci, w tym:					
Kobiety	[%]	31	32	60	56
Mężczyźni	[%]	69	68	40	44
Zarząd - struktura ze względu na wiek, w tym:					
< 30 lat	[%]	1	0	0	0
30-50	[%]	72	72	83	71
>50	[%]	27	28	17	29
Rada Nadzorcza - struktura ze względu na wiek, w tym:					
< 30 lat	[%]	1	3	0	0
30-50	[%]	79	82	60	100
>50	[%]	20	15	40	0
Pracownicy - struktura zatrudnienia według wieku, w tym:					
< 30 lat					
Menedżerowie	[%]	1	1	1	1
Nie-menedżerowie	[%]	99	99	99	99
30-50					
Menedżerowie	[%]	12	11	14	11
Nie-menedżerowie	[%]	88	89	86	89
>50					
Menedżerowie	[%]	10	9	14	7
Nie-menedżerowie	[%]	90	91	86	93
Pracownicy - struktura zatrudnienia według płci, w tym:					
Kobiety					
Menedżerowie	[%]	9	8	11	11
Nie-menedżerowie	[%]	91	92	89	89
Mężczyźni					
Menedżerowie	[%]	11	9	13	8
Nie-menedżerowie	[%]	89	91	87	92

Pozostałe dane dotyczące pracowników za lata 2018-2019:

Wskaźniki efektywności w obszarze zagadnień pracowniczych	j.m.	Grupa ORLEN		PKN ORLEN	
		2019	2018	2019	2018
Liczba pracowników w podziale na rodzaj umowy oraz płeć, w tym:					
Umowa na czas nieokreślony					
Kobiety	[liczba]	5 014	4 787	987	920
Mężczyźni	[liczba]	14 159	13 577	3 704	3 582
Umowa na czas określony					
Kobiety	[liczba]	744	681	205	169
Mężczyźni	[liczba]	1 833	1 671	456	432
Umowa na okres próbny					
Kobiety	[liczba]	114	127	15	33
Mężczyźni	[liczba]	326	317	43	76
Umowa na zastępstwo					
Kobiety	[liczba]	106	89	23	19
Mężczyźni	[liczba]	41	33	14	19
Liczba pracowników w podziale na rodzaj umowy oraz region, w tym:					
Umowa na czas nieokreślony					
Czechy	[liczba]	4 576	4 484	0	0
Kanada	[liczba]	43	49	0	0
Niemcy	[liczba]	169	160	0	0
Litwa	[liczba]	2 073	1 977	0	0
Polska	[liczba]	12 312	11 694	4 691	4 502
Umowa na czas określony					
Czechy	[liczba]	593	584	0	0
Kanada	[liczba]	3	3	0	0
Niemcy	[liczba]	4	5	0	0
Litwa	[liczba]	20	18	0	0
Polska	[liczba]	1 957	1 742	661	601
Umowa na okres próbny					
Czechy	[liczba]	141	140	0	0
Kanada	[liczba]	0	0	0	0
Niemcy	[liczba]	12	11	0	0
Litwa	[liczba]	19	16	0	0
Polska	[liczba]	268	277	58	109
Umowa na zastępstwo					
Czechy	[liczba]	1	2	0	0
Kanada	[liczba]	0	0	0	0
Niemcy	[liczba]	0	2	0	0
Litwa	[liczba]	7	7	0	0
Polska	[liczba]	139	111	37	38
Liczba pracowników w podziale na wymiar etatu oraz płeć, w tym:					
Pełny					
Kobiety	[liczba]	5 875	5 598	1 216	1 129
Mężczyźni	[liczba]	16 286	15 515	4 209	4 100
Niepełny					
Kobiety	[liczba]	103	86	14	12
Mężczyźni	[liczba]	73	83	8	9

Liczba nowozatrudnionych pracowników w podziale na wiek, płeć i region, w tym:		3 158	2 977	452	603
Wiek					
< 30	[liczba]	1 046	1 080	152	203
30 - 50	[liczba]	1 642	1 562	281	369
> 50	[liczba]	470	335	19	31
Płeć					
Kobiety	[liczba]	936	939	162	192
Mężczyźni	[liczba]	2 222	2 038	290	411
Regiony					
Czechy	[liczba]	732	704	0	0
Kanada	[liczba]	4	8	0	0
Niemcy	[liczba]	33	23	0	0
Litwa	[liczba]	354	315	0	0
Polska	[liczba]	2 035	1 927	452	603
Wskaźnik fluktuacji*	[%]	14,1	14,0	8,3	11,5
Rotacja pracowników [%]**	[%]	8,9	9,9	4,8	6,2
Wiek					
< 30	[%]	15,2	15,7	5,0	5,4
30 - 50	[%]	7,0	8,5	3,6	5,0
> 50	[%]	10,0	10,0	7,6	9,6
Płeć					
Kobiety	[%]	10,2	11,3	6,1	6,1
Mężczyźni	[%]	8,4	9,4	4,4	6,3
Regiony					
Czechy	[%]	11,9	12,0	-	-
Kanada	[%]	21,7	5,8	-	-
Niemcy	[%]	17,3	11,2	-	-
Litwa	[%]	11,8	13,7	-	-
Polska	[%]	7,2	8,5	4,8	6,2

*Wskaźnik fluktuacji - udział % nowozatrudnionych osób w stosunku do łącznej ilości osób zatrudnionych

**Rotacja pracowników - Ilość odchodzących w danym roku pracowników w danej grupie / Ilość pracowników w danej grupie ogółem

W Grupie ORLEN odsetek umów zlecenia nie jest znaczący i są one zawierane w miarę potrzeb.

Wskaźniki fluktuacji i rotacji pracowników Grupy ORLEN są na poziomie podobnym jak w 2018 roku.

Główne wskaźniki satysfakcji i zaangażowania w PKN ORLEN i Grupie ORLEN

Badanie zaangażowania i satysfakcji jest realizowane w cyklu dwuletnim. W edycji 2019 wskaźnik zaangażowania dla PKN ORLEN wyniósł 64%, co oznacza wynik porównywalny z odnotowanym w edycji 2017. Wskaźnik satysfakcji ogólnej pracowników wyniósł 77%, co stanowi wzrost o 4 p.p.

Badanie zaangażowania i satysfakcji	j.m.	2019	2017
Ilość badanych spółek Grupy ORLEN	[x]	22	16
Liczba respondentów w PKN ORLEN	[x]	4 192	4 005
Wskaźnik zaangażowania	[%]	64	65
Wskaźnik satysfakcji	[%]	77	73
Średnie wskaźniki w Polsce w 2016¹ i w 2018²			
Wskaźnik zaangażowania	[%]	50	51
Wskaźnik satysfakcji	[%]	64	66

- 1) Na podstawie Aon Hewitt
- 2) Na podstawie Kincentric

5.4 OPIS STOSOWANYCH POLITYK

Do funkcjonujących polityk i wewnętrznych aktów organizacyjnych dotyczących zagadnień pracowniczych należą między innymi:

Wartości i Zasady Postępowania – dokument regulujący bezpieczeństwo i zdrowie pracowników, godne i przyjazne warunki pracy, komunikację i współpracę oraz równe szanse zatrudnienia, awansu, rozwoju i doskonalenia zawodowego.

Zakładowe Układy Zbiorowe Pracy („ZUZP”) oraz Regulaminy Pracy – w spółkach Grupy ORLEN zostały opracowane zgodnie z obowiązującymi przepisami w tych zakresach oraz standardem określonym w PKN ORLEN. ZUZPy są wpisane do rejestrów prowadzonych przez właściwych okręgowych inspektorów pracy. W 2019 roku ZUZP posiadały następujące spółki Grupy ORLEN: Basell Orlen Polyolefins, ORLEN Aviation, ANWIL, IKS Solino, ORLEN Centrum Usług Korporacyjnych, ORLEN Południe, ORLEN Laboratorium, ORLEN Administracja, ORLEN Serwis. W spółce ORLEN Projekt ZUZP wszedł w życie w 2020 roku. Ponadto funkcjonują one w spółkach Grupy UNIPETROL, Grupy ORLEN Serwis oraz ORLEN Lietuva.

Polityka Zarządzania potencjałem pracowników GK ORLEN – zawiera priorytety i najważniejsze zadania opracowane w oparciu o najlepsze praktyki rynkowe, odzwierciedlające wyzwania rynkowe i trendy związane z rozwojem kapitału ludzkiego. Polityka określa działania związane między innymi z umacnianiem kultury organizacyjnej, zarządzaniem segmentowym, rozwojem pracowników, wynagradzaniem i świadczeniami pracowniczymi, zarządzaniem efektywnością.

Polityka Zarządzania Wiekami GK ORLEN - opisuje praktyki i narzędzia wdrożone w PKN ORLEN oraz spółkach Grupy ORLEN mające na celu utrzymanie ciągłości i efektywności procesów biznesowych poprzez zapobieganie lukom kompetencyjnym i zabezpieczenie transferu wiedzy oraz umiejętności w kontekście aktualnych i prognozowanych zmian demograficznych na rynku pracy.

Polityka wynagradzania członków zarządów i rad nadzorczych spółek GK ORLEN - zapewnia przestrzeganie Ustawy Kominowej w Grupie ORLEN. W dokumencie określony został sposób procedowania decyzji kadrowych w ramach nadzoru właścicielskiego, gwarantujący realizację procesu powoływania członków zarządów w spółkach Grupy ORLEN oraz członków organów nadzorujących zgodnie z przepisami Ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami Grupy ORLEN.

Regulamin Systemu Premiowego – Zarząd PKN ORLEN, Zarządy spółek Grupy ORLEN, a także dyrektorzy bezpośrednio raportujący do Zarządu oraz pracownicy PKN ORLEN objęci są systemami premiowymi. Kluczowe stanowiska w Grupie ORLEN objęte są rocznym systemem premiowania, według którego premia przyznawana jest za realizację indywidualnych celów, zarówno jakościowych jak i ilościowych, które są rozliczane po zakończeniu roku, na który zostały wyznaczone. Pozostali pracownicy PKN ORLEN objęci są jednym z trzech systemów premiowania, tj. kwartalno-rocznym, kwartalnym lub miesięcznym. Kwestie dotyczące zasad wynagradzania i premiowania Członków Zarządu PKN ORLEN zostały szczegółowo opisane w Sprawozdaniu Zarządu z działalności Grupy ORLEN za 2019 rok.

Regulamin Zakładowej Działalności Socjalnej – określa zakres świadczeń socjalnych i zasady ich realizacji dla obecnych i byłych pracowników PKN ORLEN oraz spółek zależnych objętych umowami o wspólnej działalności socjalnej, a także członków ich rodzin. Ponadto PKN ORLEN zapewnia jednolity pakiet świadczeń socjalnych pracownikom Grupy ORLEN, z którymi współpracuje w ramach wspólnej działalności socjalnej.

Zasady adaptacji Pracowników – obejmują założenia Programu Adaptacji Pracowników, którego zadaniem jest efektywne wdrożenie osoby rozpoczynającej pracę do nowych warunków, czynności, obowiązków, środowiska pracy oraz zapoznanie z obowiązującymi w spółce procedurami i zasadami, w tym „Wartości i zasady postępowania”.

Pracowniczy Program Emerytalny – gwarantuje Pracownikom PKN ORLEN dodatkowe środki finansowe do wykorzystania podczas przyszłej emerytury. W Programie składka podstawowa jest finansowana przez Pracodawcę.

Zasady udzielania pomocy pracownikom w sytuacjach kryzysowych – celem polityki jest udzielanie pomocy pracownikom w kryzysowych sytuacjach życiowych. Pracodawca udzielając wsparcia uwzględnia rodzaj zdarzenia, rodzaj i rozmiar szkód, sytuację życiową i materialną poszkodowanego pracownika. W zależności od powyższych kryteriów może udzielić wsparcia w zakresie pomocy materialnej, opieki medycznej, pomocy psychologicznej oraz pomocy prawnej.

Praktyka wsparcie psychologiczne pracowników w trudnych sytuacjach – celem praktyki jest wsparcie i pomoc pracownikom i ich członkom rodziny w trudnych sytuacjach życiowych. Praktyka ta wspiera funkcjonującą w firmie politykę w zakresie udzielania pomocy pracownikom PKN ORLEN w sytuacjach kryzysowych. Praktyka realizowana jest przez Pracownię Psychologii Pracy, będącą w strukturach PKN ORLEN.

Zarządzenie w sprawie programów dedykowanych pracownikom PKN ORLEN, ich rodzinom oraz byłym pracownikom PKN ORLEN - określa zasady funkcjonowania programu Pracodawca Przyjazny Rodzinie, w ramach którego pracownicy otrzymują między innymi dodatkowe dni opieki nad dziećmi (dzieci: do 3 roku życia/ niepełnosprawne do 24 roku życia), upominek z okazji narodzin dziecka, możliwość zapisania dziecka do żłobka, itp. Reguluje działania związane z jubileuszami pracy, zakończeniem pracy zawodowej oraz jubileuszami urodzin byłych pracowników. Określa zasady

związane z działaniami wobec pracowników: obchodzących jubileusz pracy, przechodzących na emeryturę i rentę oraz emerytów obchodzących jubileusz urodzin 70, 75, 80, 85 (...)

Polityka określająca warunki i zasady pracy osób niepełnosprawnych – celem polityki jest zapewnienie niepełnosprawnym równych szans w miejscu pracy z uwzględnieniem rodzaju i stopnia niepełnosprawności, umożliwienie osobie niepełnosprawnej uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia, powrotu do pracy, awansu zawodowego oraz przyczynianie się do prowadzenia samodzielnego życia przez osoby niepełnosprawne oraz zwiększanie integracji osób niepełnosprawnych z innymi pracownikami.

Porozumienie restrukturyzacyjne ze Związkami Zawodowymi – określa zasady współpracy partnerów społecznych w procesach restrukturyzacji PKN ORLEN oraz uprawnień pracowników związanych z tymi procesami.

Do funkcjonujących polityk i wewnętrznych aktów organizacyjnych dotyczących zagadnień poszanowania praw człowieka należą między innymi:

Wartości i Zasady Postępowania – przewodnik dotyczący relacji zarówno wewnątrz firmy, ale również w otoczeniu zewnętrznym - z partnerami biznesowymi, społecznościami lokalnymi, środowiskiem naturalnym i konkurencją. Całościowo reguluje kwestie etyczne związane ze sprawiedliwym traktowaniem wszystkich pracowników i klientów bez względu na wiek, płeć, zajmowane stanowisko, wyznanie, narodowość, światopogląd. Zawiera zapisy o zobowiązaniu do dbałości i przestrzegania zasad uczciwej konkurencji, przejrzystości podejmowanych działań, wzajemnym szacunku oraz profesjonalizmie.

Zakładowe Układy Zbiorowe Pracy – określają warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy, zasady wynagradzania i przyznawania innych świadczeń pracownikom.

Polityka Antymobbingowa – określa zasady postępowania w sytuacji zgłoszenia zachowań mobbingowych oraz określa prawa i obowiązki przysługujące pracownikom w zaistniałej sytuacji. Ma na celu zarówno przeciwdziałanie mobbingowi, jak i umacnianie pozytywnych relacji między pracownikami, oraz między pracownikami, a pracodawcą.

Regulamin przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i wszelkim formom molestowania w PKN ORLEN - regulamin jest dokumentem wspierającym realizowaną od 2017 roku politykę antymobbingową. Został opracowany w celu określenia zasad postępowania w sytuacji zgłoszenia zachowań noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji oraz molestowania, a także w celu określenia praw i obowiązków przysługujących pracownikom.

Polityka antykorupcyjna w Grupie Kapitałowej ORLEN – jej celem jest zwiększenie świadomości pracowników, kształtowanie pożądanych postaw i zachowań, a także usprawnienie procedur i nadzoru nad procesami biznesowymi. W dokumencie podkreślone jest znaczenie szkolenia i zwiększania świadomości pracowników oraz odpowiedzialności zarządów spółek za tworzenie warunków do przeciwdziałania i zwalczania korupcji w Grupie ORLEN. Za koordynowanie realizacji celów zawartych w Polityce z zakresu skutecznego przeciwdziałania i wykrywania nieprawidłowości i nadużyć odpowiada **koordynator do spraw antykorupcyjnych PKN ORLEN**.

Anonimowy System Zgłaszania Nieprawidłowości (ASZN) – w ramach systemu identyfikowane są potencjalne nieprawidłowości i nadużycia, które mogą być zgłaszane poprzez różne kanały informacyjne.

Kodeks postępowania dla Dostawców – stanowi integralny element procesu współpracy z Dostawcami, w tym procesu ich kwalifikacji i oceny, dotyczy zasad odpowiedzialnego biznesu w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, praw człowieka, etyki w biznesie, troski o pracowników, dbałości o środowisko naturalne. Wspieramy dzięki temu naszych Dostawców w budowie świadomości i rozwoju praktyk z tego zakresu.

Strategia CSR Grupy ORLEN do 2022 roku - wyznacza kierunki działań z zakresu społecznej odpowiedzialności. Obok dążenia do spójności celów biznesowych i społecznych, priorytetami Strategii CSR są: budowanie wizerunku PKN ORLEN jako lidera w zakresie CSR i zrównoważonego rozwoju, osiągnięcie synergii działań społecznych w Grupie ORLEN, wsparcie realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju oraz Programu Dostępność Plus. Strategia CSR jest realizowana w pięciu kluczowych obszarach odpowiedzialności: Społeczeństwo, Środowisko, Pracownicy, Klienci, Partnerzy biznesowi.

Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania - deklaracja dotycząca zapewnienia jakości, minimalizowania wpływu na środowisko, zapewnienia bezpieczeństwa pracowników i bezpieczeństwa informacji.

5.5 OPIS PROCEDUR NALEŻYTEJ STARANNOŚCI

Zagadnienia pracownicze

Zatrudnienie

W 2019 roku polityka zatrudnienia w Grupie ORLEN koncentrowała się na zapewnieniu najwyższej jakości specjalistów zarówno do realizacji bieżących zadań operacyjnych, jak i projektów strategicznych. Zwiększenie skali działalności w obszarach obejmujących, między innymi energetykę, petrochemię, usługi utrzymania ruchu, informatykę oraz sprzedaż wpłynęło na wzrost zatrudnienia w Grupie ORLEN o 1 055 osób (r/r) do poziomu 22 337. Średnioroczne zatrudnienie w Grupie ORLEN w 2019 roku wyniosło 21 826 osób i zwiększyło się o 950 osób (r/r).

Polityka Wynagradzania

Zasady wynagradzania w PKN ORLEN reguluje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy („ZUZP”). Podstawowym elementem wynagrodzenia jest wynagrodzenie zasadnicze ustalone w oparciu o Taryfikator Stanowisk Pracy i Tabelę Wynagrodzeń Zasadniczych oraz premia. W zależności od rodzaju stanowiska pracownicy są objęci miesięcznym, kwartalnym, kwartalno-rocznym lub rocznym systemem premiowania. Ponadto pracownicy mają prawo do dodatkowej premii rocznej, uzależnionej od realizacji tzw. celu solidarnościowego, a także dodatków do wynagrodzenia, między innymi za pracę zmianową, ratownictwo chemiczne czy tzw. dodatku ekspackiego. Za szczególne osiągnięcia pracodawca może przyznać pracownikowi nagrodę z Funduszu Nagród Pracodawcy.

Od 1 kwietnia 2019 roku weszły w życie zmiany do ZUZP PKN ORLEN, w szczególności w zakresie Taryfikatora Stanowisk Pracy i Tabeli Wynagrodzeń Zasadniczych. W 2019 roku doszło również do uzgodnienia ZUZP/Regulaminów wynagradzania lub zmian do nich w następujących spółkach Grupy ORLEN: ORLEN Laboratorium, ORLEN Serwis, ORLEN Administracja, ORLEN Projekt, ORLEN Południe, ORLEN Centrum Usług Korporacyjnych, Basell Orlen Polyolefins, Energomedia, Sigma BIS i Ship - Service.

W 2019 roku w PKN ORLEN zostało zawarte porozumienie płacowe na 2019 rok, które zakładało podwyżki obowiązkowe na płacy zasadniczej dla pracowników z kategorią zaszerzegowania 1 - 6 w wysokości 250 PLN oraz nagrody jednorazowe dla pracowników z kategorią zaszerzegowania 7-8 w wysokości 2 100 PLN. Ponadto uzgodniono nagrody świąteczne w łącznej wysokości 3 500 zł oraz dodatkową nagrodę z tytułu rocznicy powstania PKN ORLEN w wysokości od 1 000 do 2 000 zł, w zależności od określonego kryterium stażowego. W Grupie ORLEN zostały zawarte porozumienia płacowe w każdej ze spółek. Były one dostosowane do możliwości finansowych poszczególnych spółek a także uzależnione od pozycji danej spółki na rynku wynagrodzeń.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto (obejmujące płace zasadniczą, premie, nagrody, ryczałty i nadgodziny) w Grupie ORLEN w 2019 roku wyniosło 8 316 PLN.

W 2019 roku w PKN ORLEN i spółkach Grupy ORLEN wdrożono spójne Pracownicze Plany Kapitałowe.

Rozwój Funkcji Kadrowych i standaryzacja procesów w Grupie ORLEN

W Grupie ORLEN rozwiązania personalne oraz kadrowo-płacowe stale ewoluują w celu efektywnego wspierania procesów biznesowych. W oparciu o Politykę HR dla Grupy ORLEN w sposób ciągły optymalizowany jest proces obsługi pracowników w Centrum Transakcyjnym. Następuje rozwój systemów informatycznych, który usprawnia proces obsługi pracowników oraz podnosi efektywność procesów HR w Grupie ORLEN. W 2019 roku został powołany zespół projektowy składający się z przedstawicieli różnych obszarów oraz różnych spółek, którego celem jest standaryzacja procesów kadrowych w Grupie ORLEN. Rok 2019 to okres, w którym większość spółek Grupy wdrożyła nowy system do obsługi procesów premiowych. Ponadto w PKN ORLEN rozszerzono zakres aplikacji wspierającej proces adaptacji, a narzędzie można wykorzystywać w innych spółkach Grupy ORLEN. Wprowadzony w PKN ORLEN system kafeteryjny, pozwalający pracownikom na jeszcze lepszy dostęp do atrakcyjnych świadczeń pracowniczych, został wdrożony w części spółek Grupy i będzie wdrażany w kolejnych. W 2019 roku w PKN ORLEN zaimplementowane zostało również nowe narzędzie do planowania i rozliczania czasu pracy – KCP, które docelowo będzie wdrożone w całej Grupie ORLEN, co pozwoli na ustandaryzowanie procesu obsługi czasu pracy w całym Koncernie. Ciągły rozwój funkcji kadrowych połączony z digitalizacją procesów wpływa na udoskonalanie realizowanych procesów HR-owych, zapewniając ich jakość oraz transparentność.

Polityka zarządzania potencjałem pracowników

Ludzie to niezmiennie jeden z głównych filarów strategii Grupy ORLEN. Działania realizowane w 2019 roku koncentrowały się na konsekwentnej realizacji polityki kadrowej sprzyjającej budowaniu doświadczonego zespołu specjalistów, rozwojowi przywództwa wśród kadry menedżerskiej. Ponadto zrealizowane zostało badanie satysfakcji i zaangażowania pracowników, Rozmowa Rozwojowa oraz uruchomiony został program Ambasadora Marki Pracodawcy. Priorytetowymi działaniami w 2019 roku była realizacja działań związanych z budowaniem wizerunku atrakcyjnego pracodawcy, ale również adaptacja nowozatrudnionych, wsparcie menedżerów w procesach rekrutacji, współpraca ze związkami zawodowymi w zakresie wdrażania Zakładowych Układów Zbiorowych Pracy oraz partnerstwa w realizacji celów biznesowych (świadomość biznesowa). Dodatkowo rozwój motywacji pozafinansowej pracowników (rozwój programu benefitów – wdrożenie platformy kafeteryjnej) czy dbałości o zdrowie pracowników.

Rozwój i szkolenia

Działania rozwojowe realizowane w 2019 roku koncentrowały się między innymi na kształtowaniu postaw i umiejętności w takich obszarach jak: zarządzanie różnorodnością, etyka w zarządzaniu, innowacyjność, współpraca, analiza i wyciąganie wniosków, praca projektowa, planowanie i organizacja pracy, umiejętności negocjacyjne. Rozwój tych i innych dedykowanych programów szkoleniowych wspierał realizację strategii biznesowych. Wdrożona została tzw. **Rozmowa Rozwojowa**, której celem jest opracowanie indywidualnych planów rozwoju pracowników w oparciu o diagnozę potrzeb rozwojowych i w kontekście wymagań biznesowych stojących przed danym obszarem biznesowym. Rozmowa opiera się na partnerskiej rozmowie przełożonego i pracownika, stąd ważnym elementem było włączenie do jej zakresu informacji zwrotnej przekazywanej przez pracownika przełożonemu. Rozmowa, poza formą diagnozy potrzeb rozwojowych, jest narzędziem rozwoju kultury otwartości i dialogu. Wdrożenie Rozmowy Rozwojowej poprzedzone było warsztatami dla kadry menedżerskiej oraz pracowników.

Realizowane były także **programy rozwoju wspierające kompetencje uznane za ważne dla rozwoju funkcji biznesowych pod kątem przyszłych wyzwań**, w tym: program rozwoju zaawansowanych kompetencji analitycznych (w zakresie tzw. big data) oraz kompleksowy program rozwoju kompetencji zarządzania projektami. W ramach tych programów pracownicy rozwijali unikatowe kompetencje w zakresie trendów Data Analytics i wykorzystania ich w biznesie oraz zarządzania projektami począwszy od zarządzania budżetem poprzez zarządzanie zespołem projektowym i analizę biznesową życia projektu, po zarządzanie ryzykiem i jakością w projekcie.

Kontynuowano realizację **kompleksowego programu rozwoju kadry menedżerskiej**, który dotyczył w szczególności kształtowania angażującego przywództwa, zarządzania przez wartości, wzmacniania efektywności i budowania wielopłaszczyznowej współpracy oraz innowacyjności w zespole. Ponadto kadra menedżerska rozwijała kompetencje w zakresie mentoringu oraz udzielania i przyjmowania informacji zwrotnej. Kontynuowane były programy szkoleniowe dla kadry menedżerskiej w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, prawa pracy oraz etyki w zarządzaniu i biznesie. Programy te były wyrazem szczególnej dbałości o zarządzanie poprzez etykę i poszanowanie wartości firmowych.

Ważnym programem były także **szkolenia w zakresie polityki antykorupcyjnej**, zrealizowane dla pracowników różnych szczebli i różnych obszarów biznesowych, wspierające wdrożenie Polityki Antykorupcyjnej w Grupie ORLEN.

W 2019 roku wdrożona została **nowa platforma e-learningowa**, na której zamieszczane są między innymi szkolenia obowiązkowe takie jak uregulowania w zakresie AML (*ang. Anti-Money Laundering*), obowiązków informacyjnych spółki giełdowej, przeciwdziałanie skutkom pracy zmianowej, innowacyjności na co dzień i różnorodności. Platforma pozwala na tworzenie i zamieszczanie treści przez obszary biznesowe, w różnych formatach, dzięki czemu jest to także narzędzie pozwalające na transfer wiedzy wewnątrz organizacji.

Pracownicy korzystali z **różnorodnej i szerokiej oferty działań rozwojowych**. Uczestniczyli w szkoleniach specjalistycznych (otwartych i zamkniętych) projektowanych ściśle pod kątem potrzeb danego obszaru lub pracownika, studiach podyplomowych, MBA, oraz poszerzali i wymieniali z innymi wiedzę o rynku poprzez udział w konferencjach i wydarzeniach branżowych.

Analogicznie jak w latach ubiegłych, kontynuowane były programy wspierające **kulturę bezpieczeństwa pracy**, między innymi projekty edukacyjne, szkolenia obligatoryjne oraz studia podyplomowe dedykowane PKN ORLEN takie jak rozwój kompetencji w zakresie eksploatacji bloków energetycznych. Kontynuowana była także Akademia Bezpiecznej Jazdy, której celem było doskonalenie technik bezpiecznej jazdy samochodem i reagowania w sytuacjach trudnych na drodze.

Kontynuowano również **naukę języków obcych** w ramach projektów: Akademii Językowej PKN ORLEN oraz wakacyjnych kursów języka angielskiego. Działania szkoleniowo-rozwojowe realizowane były nie tylko w formie szkoleń stacjonarnych, ale również w formie szkoleń e-learningowych.

Polityka Zarządzania Wiekiem

W 2019 roku w Grupie ORLEN zostały wdrożone rozwiązania w zakresie zarządzania wiekiem. Ich celem jest przeciwdziałanie negatywnym skutkom zmian demograficznych na rynku pracy. Działania w tym zakresie skupiają się, między innymi, na budowaniu świadomości kadry menedżerskiej dotyczącej zarządzania wiekiem, kształtowaniu różnorodności międzypokoleniowej i komunikacji, dbałości o transfer wiedzy i umiejętności, działaniach Employer Branding w zakresie kształtowania relacji z otoczeniem, w szczególności z lokalnym rynkiem pracy, z uczelniami i szkołami oraz budowaniu kompetencji kadry następców wewnątrz spółki, realizację dedykowanych programów rozwoju i mentoringu, działania profilaktyki prozdrowotnej.

Dialog społeczny i świadczenia socjalne

Grupa ORLEN dba o prowadzenie dialogu społecznego opartego na niezależności stron, działaniu zgodnym z prawem, a także zaufaniu, wzajemnym szukaniu kompromisu i przestrzeganiu przyjętych reguł. Obowiązujące zasady **dialogu społecznego** oparte są na regulacjach wewnętrznych oraz wynikają z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, co pozwala na budowanie konstruktywnych i trwałych rozwiązań we współpracy z przedstawicielami pracowników.

Grupa ORLEN zapewnia pracownikom **świadczenia socjalne** obejmujące dofinansowanie wypoczynku lub leczenia sanatoryjnego, opieki nad dzieckiem, wypoczynku dzieci i młodzieży, wyprawek szkolnych. Tradycją stały się upominki świąteczne dla dzieci pracowników. Pracodawca finansowo wspiera rodziny o niskich dochodach. Pracownicy mają również możliwość uzyskania dofinansowania zajęć sportowo-rekreacyjnych i kulturalno-oświatowych czy turnusu rehabilitacyjnego. Istnieje również możliwość otrzymania bezzwrotnej zapomogi oraz zwrotnej pożyczki na cele mieszkaniowe. PKN ORLEN zapewnia jednolity pakiet świadczeń socjalnych pracownikom spółek Grupy ORLEN, z którymi współpracuje w ramach wspólnej działalności socjalnej. Spółki, z którymi PKN ORLEN prowadzi wspólną działalność socjalną (stan na 31.12.2019 roku): Basell ORLEN Polyolefins, Centrum Edukacji, ORLEN Administracja, ORLEN Asphalt, ORLEN Centrum Serwisowe, ORLEN Eko, ORLEN KolTrans, ORLEN Centrum Usług Korporacyjnych, ORLEN Laboratorium, ORLEN Ochrona, ORLEN Paliwa, ORLEN Projekt, ORLEN Upstream, ORLEN Serwis, Płocki Park Przemysłowo-Technologiczny, Fundacja ORLEN. Świadczenia dodatkowe nie są zróżnicowane ze względu na rodzaj zawartej umowy o pracę (na czas określony lub nieokreślony) czy zatrudnienie w określonym wymiarze czasu pracy oraz lokalizację. Świadczenia w ramach Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFŚS) przysługują wszystkim pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. Ponadto, pracownicy PKN ORLEN objęci są Pracowniczym Programem Emerytalnym, tzw. III Filarem. Dodatkowo PKN ORLEN pokrywa częściowo pracownikom składkę PZU. Dotyczy to pracowników zatrudnionych na umowę o pracę po przepracowaniu 3 miesięcy w spółce, niezależnie od rodzaju umowy. Zakres świadczeń socjalnych z ZFŚS, które mają zapewnione byli pracownicy (emeryci, renciści, PDOE) PKN ORLEN i spółek z Grupy ORLEN prowadzących wspólną działalność socjalną jest następujący: dofinansowanie wypoczynku lub leczenia sanatoryjnego, dofinansowanie wypoczynku dzieci i młodzieży, dofinansowanie wyprawki szkolnej, upominki świąteczne dla dzieci, bezzwrotne zapomogi, pożyczki na cele mieszkaniowe oraz dodatkowo: ekwiwalent w formie pieniężnej dla osób o niskich dochodach, jubileusz urodzin od 70 roku życia co 5 lat, a od 95 co roku w formie pieniężnej, spotkania z byłymi pracownikami w Radach Klubu Seniora na terenie całego kraju. W Grupie ORLEN nie ma znaczenia lokalizacja, w jakiej pracownik wykonuje pracę ani rodzaj umowy o pracę. Wszystkim pracownikom przysługują takie same świadczenia. Różnice w świadczeniach na przykład dotyczących ubezpieczeń uzależnione są od pracodawcy, u którego pracownik jest zatrudniony. W PKN ORLEN ubezpieczenie grupowe obejmuje wszystkich pracowników, którzy zadeklarowali przystąpienie do ubezpieczenia. Pracownicy mają do wyboru jeden z wariantów. W spółkach Grupy ORLEN funkcjonują ubezpieczenia grupowe, ale każda spółka w tym zakresie działa indywidualnie. Poza wyżej opisanymi programami PKN ORLEN wspiera również ciągłość zatrudnienia pracowników, których stosunki pracy zostają rozwiązane w związku z procesami restrukturyzacyjnymi, oferując pakiety szkoleniowe. W ramach pakietu PKN ORLEN finansuje szkolenia przydatne w dalszej ścieżce zawodowej, wskazane przez zainteresowaną osobę.

Jako firma wdrażająca nowoczesne rozwiązania zmierzające do zachowania równowagi pomiędzy aktywnością zawodową a życiem rodzinnym, PKN ORLEN realizuje program „**Pracodawca Przyjazny Rodzinie**”, zawierający takie rozwiązania jak: dodatkowe dwa dni opieki nad dzieckiem do 3 roku życia, dwa dni opieki nad dzieckiem niepełnosprawnym do 24 roku życia, żłobek dla dzieci pracowników Grupy ORLEN, dodatkowa godzina na karmienie, opieka medyczna w ciąży, pokoje dla matek karmiących, upominek z okazji narodzin dziecka, przesyłanie do osób na urloпах rodzicielskich i wychowawczych informacji z życia firmy. Wiele elementów z tego programu w ramach dobrych praktyk zostało wdrożonych przez spółki Grupy ORLEN.

PKN ORLEN zapewnia szeroko pojętą **profilaktykę zdrowotną** obejmującą opiekę medyczną wykraczającą poza zakres medycyny pracy. Abonamentowa opieka medyczna, profilaktyczne programy zdrowotne realizowane we współpracy z Centrum Medycznym Medica Sp. z o.o. w Płocku oraz Wojskowym Instytutem Medycznym w Warszawie w ramach badania wpływu środowiska pracy na zdrowie. W 2019 roku został wprowadzony jednolity standard abonamentowej opieki medycznej w Grupie ORLEN.

Realizowane były także badania profilaktyczne i akcje zdrowotne w miejscu pracy, między innymi: program badań dla dzieci pracowników w wieku od 9 miesiąca do 6 lat „NIE nowotworem u dzieci”; badania densytometryczne, badania słuchu, badania w kierunku wykrywania wirusa HCV, strefy zdrowia oraz badania profilaktyczne w Płocku, Włocławku i Ostrowie Wielkopolskim w ramach ogólnopolskiego programu „Po pierwsze zdrowie”; spotkania otwarte dla pracowników nt. niepełnosprawności; Dzień Bezpieczeństwa Pracy i Ochrony Zdrowia w Grupie ORLEN.

PKN ORLEN dba o **zdrowie psychiczne pracowników**, traktując to działanie jako integralną część swojej kultury organizacyjnej. W strukturach firmy działa Pracownia Psychologii Pracy, której zadaniem jest między innymi świadczenie wsparcia i pomocy psychologicznej pracownikom i ich rodzinom, znajdującym się w trudnych sytuacjach – nie tylko zawodowych, ale również na styku życia zawodowego i osobistego. Dbanie o dobrostan pracowników w miejscu pracy ma bardzo duże znaczenie dla pracowników – buduje poczucie wspólnoty i wzajemnej odpowiedzialności.

Polityka kształcenia i pozyskiwania przyszłych kadr

PKN ORLEN konsekwentnie realizuje działania ukierunkowane na zapewnienie potrzeb związanych z pozyskaniem oraz utrzymaniem kadry pracowniczej. Działania te są skierowane do określonych grup docelowych istotne dla poszczególnych segmentów działalności – obecnych pracowników, potencjalnych pracowników, jak również studentów i absolwentów szkół branżowych i uczelni wyższych. Grupa ORLEN współpracuje ze środowiskiem akademickim widząc potrzebę zapewnienia synergii pomiędzy biznesem i nauką.

Dla PKN ORLEN ważnym jest również dawanie szans zatrudnienia osobom niepełnosprawnym. W 2019 roku przystąpiono wraz z kilkoma spółkami Grupy ORLEN do **programu PFRON Praca - Integracja**. Celem programu jest zatrudnienie osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy.

PKN ORLEN widząc potrzebę zbudowania zaplecza kadrowego w profesjach istotnych dla potrzeb branży, ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki spółek z Grupy ORLEN angażuje się we współpracę ze szkołami branżowymi – na tej podstawie uczniom udzielane jest wsparcie merytoryczne podczas zajęć praktycznych, mogą uczestniczyć w wizytach studyjnych i praktykach zawodowych w spółkach Grupy ORLEN. PKN ORLEN troszczy się o rozwój zawodowy osób młodych, uczniów, studentów i absolwentów uczelni wyższych oraz szkół średnich, stwarzając im możliwość zdobycia pierwszych doświadczeń zawodowych dzięki uczestnictwu w programach praktyk i staży. Co roku w PKN ORLEN przygotowywanych jest do pracy zawodowej co najmniej kilkudziesięciu absolwentów uczelni wyższych i osób kończących edukację. W 2019 roku staże w PKN ORLEN odbywało ponad 100 osób w ramach programów **Kierunek ORLEN**, jak również w programie **#Energia dla przyszłości** realizowanym we współpracy z Ministerstwem Energii oraz w programie realizowanym we współpracy z **Wydziałem Mechanicznym Energetyki i Lotnictwa Politechniki Warszawskiej**. PKN ORLEN daje szansę na rozwój również polskim studentom zdobywającym wykształcenie poza krajem. W tym roku byliśmy partnerem strategicznym programu **Go4Poland- Wybierz Polskę!**, którego celem jest zachęcanie młodych i zdolnych Polaków studiujących za granicą do planowania ścieżki kariery zawodowej w polskich i międzynarodowych firmach oraz instytucjach publicznych działających na terenie Polski, a także w zagranicznych oddziałach polskich przedsiębiorstw. W ramach programu zorganizowaliśmy wakacyjne staże zawodowe oraz warsztaty i programy mentoringowe. Praktyki studenckie zrealizowało 135 osób, w większości w obszarze produkcji, ale również w innych obszarach biznesowych.



PKN ORLEN uczestniczył również w **Targach Pracy** (Płockie Targi Aktywności i Przedsiębiorczości, JOBICON w Warszawie, Inżynierskie Targi Pracy na Politechnice Warszawskiej, Targi pracy w Londynie) na uczelniach technicznych oraz wspierał studentów i absolwentów w pozyskiwaniu doświadczeń zawodowych. Ponadto prowadzone były również działania edukacyjno – informacyjne, w tym między innymi **Dzień Wiedzy z ORLENEM**. Pracownicy PKN ORLEN zrealizowali również Warsztat z komunikacji dla studentów Szkoły Wyższej im. Włodkowska oraz uczestniczyli w Panelu Pracodawców, którego celem była diagnoza potrzeb pracodawców i instytucji współpracujących z Politechniką Warszawską w dyscyplinie inżynieria chemiczna.

PKN ORLEN, ORLEN Laboratorium oraz ANWIL kolejny rok z rządu aktywnie uczestniczyły w **Seminariach z Przemysłem**, cyklu spotkań na Wydziale Chemicznym Politechniki Warszawskiej. W Seminariach udział biorą studenci wydziału oraz wiodące firmy przemysłu chemicznego. Celem spotkań jest przekazanie studentom wiedzy praktycznej opartej na konkretnych przykładach biznesowych oraz zainspirowanie do wyboru ścieżki rozwoju w kierunku, który umożliwi zatrudnienie w danym przedsiębiorstwie. Dodatkowo byliśmy obecni na Seminarium Nauka-Przemysł na Wydziale Inżynierii Materiałowej Politechniki Warszawskiej, jak również spotkaniach studentów z pracodawcami podczas Business Networking Day na Politechnice Warszawskiej, Wydziale Inżynierii Produkcji oraz Wydziale Chemicznym. Studenci Politechniki Warszawskiej filia w Płocku realizowali cykliczne wycieczki studenckie na terenie zakładu produkcyjnego w Płocku, jak również zostali zaproszeni na Dzień Otwarty zakładu w Płocku realizowany pod nazwą Refining Industry Open Days w ramach European Industry Week.

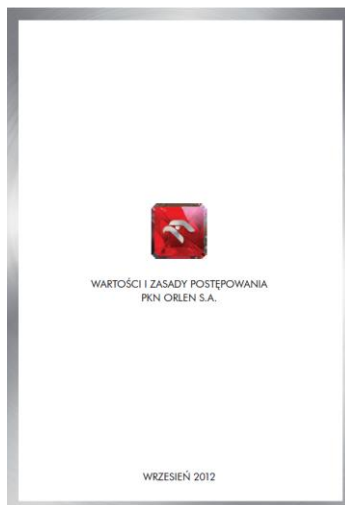


W 2019 roku PKN ORLEN otrzymał po raz ósmy z rządu Certyfikat TOP Employers oraz tytuły: Pracodawca dla inżyniera, Pracodawca Zdrowia i został wyróżniony w konkursie LODOŁAMACZE 2019.

Zagadnienia poszanowania praw człowieka

Kształtowanie pożądanych postaw i zachowań zgodnie z „Wartościami i zasadami postępowania”

Od 2012 roku obowiązuje w Koncernie dokument „Wartości i zasady postępowania”, który określa relacje zarówno wewnątrz firmy jak i z otoczeniem zewnętrznym – partnerami biznesowymi, społecznościami lokalnymi, środowiskiem naturalnym oraz konkurencją. Od tego czasu obowiązuje także nowy system zgłaszania nadużyć. Dokument wskazuje wartości, które ORLEN zobowiązuje się respektować: **Odpowiedzialność, Rozwój, Ludzie, Energia, Niezawodność**. Wartości te przejawiają się poprzez opisane w niniejszym dokumencie codzienne zachowania i postawy zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz organizacji. We wszystkich spółkach Grupy ORLEN (polskich i zagranicznych) obowiązują spójne wartości ORLEN oraz każda ze spółek ma przyjęty i obowiązujący dokument „Wartości i zasady postępowania” pełniący funkcję kodeksu etycznego.



NASZA MISJA: Odkrywając i przetwarzając zasoby naturalne, napędzamy przyszłość.	
	NASZE WARTOŚCI
	ODPOWIEDZIALNOŚĆ Szanujemy naszych klientów, akcjonariuszy, środowisko naturalne oraz lokalne społeczności.
	ROZWÓJ Poszukujemy nowych możliwości.
	LUDZIE Naszymi atutami są: kompetencje, współpraca i uczciwość.
	ENERGIA Działamy z entuzjazmem.
	NIEZAWODNOŚĆ Można na nas polegać.
NASZE CREDO: ORLEN. NAPĘDZAMY PRZYSZŁOŚĆ.	

W ramach prowadzonych działań mających na celu promowanie „Wartości i zasad postępowania”, a także kształtowanie pożądanych postaw i zachowań realizowane są projekty dla pracowników, do których należy m.in. corocznie przyznawany tytuł „Zasłużony Pracownik PKN ORLEN” w kategorii za postawę prospołeczną i przestrzeganie Wartości. Największym projektem w ramach budowania kultury organizacyjnej jest **ORLEN Olimpiada** - rozgrywki sportowe dla pracowników Grupy ORLEN, łączące pozytywną rywalizację w duchu zasad fair-play z wartościami korporacyjnymi. Sześć dotychczasowych edycji zgromadziło tysiące pracowników z rodzinami. W każdej edycji wydarzenia w zawodach sportowych udział bierze 2 tys. zawodników, natomiast w piknikach uczestniczy każdorazowo nawet ponad 30 tys. uczestników (od 2016 roku również mieszkańcy miasta Płocka w ramach obchodów Dni Chemika).



Kolejnym działaniem umacniającym kulturę korporacyjną Grupy ORLEN jest **wolontariat pracowniczy**. W ramach programu funkcjonuje szereg możliwości zaangażowania dla każdego pracownika bez względu na stanowisko i miejsce w strukturze firmy.

PKN ORLEN udostępnia pracownikom szeroki wachlarz narzędzi komunikacji wewnętrznej (informacyjny program telewizyjny, intranet, gazeta), dla rodzin pracowników oraz mieszkańców Płocka jest organizowany **Dzień Otwarty** (połączony z edukacją nt. bezpieczeństwa i ochrony środowiska), czy tradycyjne świąteczne spotkania Zarządu z pracownikami.

W ramach działań edukacyjnych upowszechniających „Wartości i zasady postępowania PKN ORLEN S.A.”, Rzecznik ds. Etyki prowadzi wykłady dla kadry zarządzającej z tematyki „Zarządzanie przez Wartości”, a także cykle szkoleń w celu zapewnienia odpowiedniego poziomu świadomości dotyczącej etyki biznesu (w szczególności komunikacji opartej na etyce oraz szacunku), a także promujące „Wartości i zasady postępowania” w kilku obszarach spółki. Łącznie w 2019 roku przeszkolono 140 osób.

Od czerwca 2019 roku Rzecznik ds. Etyki posiada własny blok szkoleniowy podczas Programu Adaptacji, w trakcie którego prezentuje nowo zatrudnionym pracownikom opis wartości korporacyjnych (Odpowiedzialności, Rozwój, Ludzie, Energia, Niezawodność) oraz opisuje znaczenie poszczególnych zasad postępowania, których merytorycznymi właścicielami są poszczególne obszary/biura spółki.

Grupa ORLEN włącza się także do ogólnopolskiej akcji **Dwie Godziny dla Rodziny**. 15 maja, w dniu obchodów Międzynarodowego Dnia Rodzin, pracodawcy skracają czas pracy o dwie godziny z przeznaczeniem na aktywności rodzinne. W roku 2019 akcja odbywała się pod hasłem „Małe i duże rodzinne podróże”.

W 2019 roku już po raz szósty PKN ORLEN jako jedyna polska firma znalazł się w rankingu najbardziej etycznych firm świata – **The World's Most Ethical Company**.

Wewnętrzne i zewnętrzne mechanizmy umożliwiające uzyskanie porady dot. zgłoszenia naruszenia lub podejrzenia naruszenia

Pracownicy oraz interesariusze zewnętrzni, mają możliwość zgłoszenia naruszenia lub podejrzenia naruszenia „Wartości i zasad postępowania”, związanego ze zdarzeniami w pracy lub zachowaniami pracowników. Informacje o naruszeniach mają sprecyzowaną, wariantową ścieżkę zgłaszania i rozpatrywania, której przebieg uzależniony jest od skali problemu, stopnia skomplikowania sprawy i zaufania zaangażowanych stron. Podejrzenie naruszenia obowiązujących „Wartości i zasad postępowania” lub wyjaśnienie dylematów etycznych można zgłosić do:

- Bezpośredniego przełożonego
- Przełożonych wyższego szczebla
- Rzecznika ds. Etyki
- Komitetu Kapitału Ludzkiego

Wśród zgłoszeń, które wpłynęły do Rzecznika ds. Etyki w 2019 roku, najwięcej dotyczyło problemów związanych ze współpracą, niewłaściwym sposobem komunikowania się, z tworzeniem nieprawidłowych relacji międzyludzkich. Nie odnotowano zgłoszeń dotyczących zaboru mienia zakładowego, konfliktu interesów, problemów związanych z nadużywaniem alkoholu. Większość spraw była związana z ze zgłoszeniem konkretnego naruszenia „Wartości i zasad postępowania”. Większość zgłaszanych problemów została wyjaśniona, oraz wprowadzone zostały działania naprawcze.

PKN ORLEN posiada skuteczne systemy kontroli funkcjonalnej, zarządzania ryzykiem oraz nadzoru zgodności działalności z prawem (Compliance), a także funkcję audytu i kontroli wewnętrznej. Równoległe funkcjonowanie wszystkich wymienionych elementów umożliwia sprawowanie stałego i skutecznego nadzoru w zakresie przeciwdziałania korupcji. Koncern posiada strukturalnie zorganizowany system kontroli zarządczej, na który składają się kompleksowe procedury.

W 2018 roku wdrożona została „**Polityka antykorupcyjna w Grupie Kapitałowej ORLEN**” oraz zarządzenie w zakresie „**Przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu**”. Obowiązuje również **Polityka Antymobbingowa**, określająca zasady postępowania w sytuacji zgłoszenia zachowań mobbingowych oraz prawa i obowiązki przysługujące pracownikom w zaistniałej sytuacji. Celem wdrożenia Polityki Antymobbingowej jest zapewnienie wysokich standardów w zakresie budowania efektywnej atmosfery pracy, w oparciu o wzajemny szacunek i zaufanie. Aktywne propagowanie właściwych zachowań oraz troska o prawidłowe, zdrowe relacje pomiędzy pracownikami oraz utrzymywanie atmosfery współpracy to zadanie każdego pracownika w organizacji. Istotne jest ciągłe modelowanie zachowań zgodnych z Wartościami i zasadami postępowania oraz wzbudzanie czujności wśród menedżerów, dlatego w 2019 roku opracowany został **Regulamin przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i wszelkim formom molestowania w PKN ORLEN**. Regulamin jest dokumentem wspierającym realizowaną w PKN ORLEN politykę antymobbingową, uwzględniającą również działania profilaktyczne, mające za zadanie nie dopuścić do pojawienia się jakichkolwiek zachowań noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji czy innych form szycanowania.

5.6 OPIS ISTOTNYCH RYZYK ZWIĄZANYCH Z DZIAŁALNOŚCIĄ GOSPODARCZĄ ORAZ SPOSOBY ZARZĄDZANIA RYZYKAMI

RYZYKA / PROCESY	OPIS RYZYKA	SPOSOBY MITYGACJI RYZYKA
PRACOWNICZE		
Dostępność pracowników i podwykonawców	<ul style="list-style-type: none"> Odejścia kluczowego personelu Utrzymujący się niedobór pracowników z odpowiednim doświadczeniem i wiedzą techniczną 	Monitorowanie i kontrolowanie potrzeb szkoleniowych niezbędnych na danym stanowisku, nadzór nad procesem rekrutacji gwarantującym zatrudnienie kandydatów z odpowiednimi kwalifikacjami. Wspieranie szkolnictwa branżowego w celu praktycznego kształcenia.
Alokacja i rozwój zasobów ludzkich	<ul style="list-style-type: none"> Ograniczenia w rekrutacji / rotacji pracowników, brak przejrzystości procesu zatrudnienia / odejść pracowników 	Dobór kluczowych kompetencji na dane stanowisko na etapie rekrutacji, nadzór nad procesem wypowiedzania i rozwiązywania umów, kontrolowanie procesu zmiany zatrudnienia wewnątrz Spółki.
Ubezpieczenia społeczne i inne świadczenia	<ul style="list-style-type: none"> Niewłaściwa kalkulacja kwot z tytułu ubezpieczeń społecznych i innych świadczeń pracowniczych 	Nadzór nad procesem kalkulacji i weryfikacji wynagrodzeń, ubezpieczeń społecznych oraz innych świadczeń pracowniczych.
Wypadki przy pracy i inne zagrożenia	<ul style="list-style-type: none"> Brak identyfikacji istotnych ryzyk na poszczególnych stanowiskach pracy Uszczerbek na zdrowiu / śmierć na terenie zakładu produkcyjnego 	Wprowadzenie systemu zgłaszania zagrożeń BHP z uwzględnieniem zakresów odpowiedzialności, nadzór nad procesem identyfikowania zagrożeń podczas oceny ryzyka zawodowego, wprowadzenie postępowań w przypadku wypadku przy pracy.
Działania pracowników i podwykonawców	<ul style="list-style-type: none"> Działania pracowników i podwykonawców prowadzące do naruszenia prawa w zakresie BHP 	Weryfikowanie i opiniowanie umów z podwykonawcami pod kątem posiadanych certyfikatów bezpieczeństwa i klauzul bezpieczeństwa, wdrożenie Kompleksowego Systemu Prewencji.

POSZANOWANIE PRAW CZŁOWIEKA

Naruszenie standardów etyki	<ul style="list-style-type: none"> Standardy etyczne nieodpowiednie w danym otoczeniu biznesowym Brak wsparcia dla pracowników przy rozwiązywaniu konfliktu interesów Nieskuteczny system wewnętrznego informowania o nieetycznych lub nielegalnych praktykach 	Monitorowanie i kontrolowanie przestrzegania systemu wartości zawartych w dokumencie „Wartości i zasady postępowania PKN ORLEN”, powołanie Rzecznika do Spraw Etyki, wprowadzenie Anonimowego Systemu Zgłaszania Nieprawidłowości.
Prawo pracy	<ul style="list-style-type: none"> Naruszenia przepisów prawa pracy Postępowanie sądowe wszczęte przez pracowników / byłych pracowników skutkujące karami 	Obligatoryjna znajomość obowiązujących przepisów i wewnętrznych aktów regulujących stosunek pracy, tj. Regulamin pracy, „Wartości i Zasady postępowania” i inne. Funkcjonowanie Porozumienia w sprawie zasad współpracy partnerów społecznych w procesach restrukturyzacji.

Wskaźniki GRI Standards opisane w niniejszym rozdziale:

- GRI 103-2 Podejście do zarządzania i jego elementy w obszarach: środowiskowym, społecznym, praw człowieka, przeciwdziałaniu korupcji, HR ze wskazaniem istotnych tematów w ramach danego obszaru
- GRI 103-3 Ewaluacja podejścia do zarządzania
- GRI 102-8 Dane dotyczące pracowników oraz innych osób świadczących pracę na rzecz organizacji
- GRI 102-16 Wartości organizacji, kodeks etyki, zasady i normy zachowań
- GRI 102-17 Wewnętrzne i zewnętrzne mechanizmy umożliwiające uzyskanie porady dot. zachowań w kwestiach etycznych i prawnych oraz spraw związanych z integralnością organizacji
- GRI 102-41 Pracownicy objęci umowami zbiorowymi
- GRI 401-1 Łączna liczba nowozatrudnionych pracowników, wskaźnik fluktuacji pracowników
- GRI 401-2 Świadczenia dodatkowe zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie są dostępne dla pracowników czasowych lub pracujących w niepełnym wymiarze godzin
- GRI 404-1 Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na pracownika według struktury zatrudnienia i płci
- GRI 404-2 Programy rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego, które wspierają ciągłość zatrudnienia pracowników oraz ułatwiają proces przejścia na emeryturę
- GRI 405-1 Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie pracowników według płci wieku oraz innych wskaźników różnorodności

6. OBSZAR ZAGADNIENI ŚRODOWISKOWYCH

6.1 CREDO

Świadomi celów i wyzwań związanych z wpływem naszej działalności na zmiany klimatu, będziemy rozwijać nasze aktywności w oparciu o innowacyjne, niskoemisyjne technologie i produkty oraz zgodnie z zasadami gospodarki o obiegu zamkniętym. Powyższy cel realizujemy inwestując w najlepsze dostępne techniki środowiskowe (BAT), prowadząc działalność biznesową z zachowaniem możliwie najwyższej neutralności ekologicznej procesów produkcyjnych oraz magazynowania i dystrybucji produktów.

6.2 OPIS OBSZARU

Ograniczenie wpływu na środowisko to od lat jeden z najważniejszych priorytetów Grupy ORLEN. Podejście do zarządzania w ochronie środowiska oparte jest na zasadach Społecznej Odpowiedzialności Biznesu i uwzględnia kryteria ekologiczne. Firma dąży do równoważenia celów wobec swoich interesariuszy i raportuje wyniki działalności w obszarze środowiska. Cele środowiskowe zostały określone w przyjętej przez PKN ORLEN Zintegrowanej Polityce Środowiskowej.

Za opracowanie polityki ochrony środowiska oraz promowanie zagadnień związanych z obszarem ochrony środowiska i kształtowanie pozytywnego proekologicznego wizerunku odpowiada **Obszar Ochrony Środowiska**. Do jego odpowiedzialności również należą:

- Monitorowanie, bilansowanie i optymalizacja wielkości emisji gazów cieplarnianych oraz zapewnienie efektywnego, zgodnego z obowiązującymi przepisami, pozyskania darmowych uprawnień do emisji dwutlenku węgla dla instalacji objętych systemem handlu emisjami EU ETS.
- Zapewnienie wymaganych pozwoleń ekologicznych.
- Prowadzenie działań organizacyjnych i kontrolnych w celu przestrzegania ustalonych norm środowiskowych.
- Wdrożenie i utrzymywanie systemu wykrywania i likwidacji wycieków – LDAR w Zakładzie Produkcyjnym w Płocku oraz PTA we Włocławku.
- Naliczanie i wnoszenie opłat środowiskowych.
- Konsultowanie oraz nadzór merytoryczny nad zakresem i przebiegiem prac remediacyjnych na obiektach PKN ORLEN

Kluczowe spółki Grupy ORLEN posiadają wdrożone Zintegrowane Systemy Zarządzania lub Polityki Systemu Zarządzania Środowiskowego zawierające zobowiązanie do ochrony środowiska, w tym do zapobiegania zanieczyszczeniom oraz inne specyficzne zobowiązania istotne z punktu widzenia działalności jednostek.

6.3 KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI

Główne wskaźniki efektywności z zakresu ochrony środowiska w PKN ORLEN i Grupie ORLEN:

Woda

Dominującym źródłem poboru wody dla potrzeb spółek były w 2019 roku wody powierzchniowe. Wody te ujmowane są przez największe spółki Grupy ORLEN, tj. ANWIL, IKS Solino, PKN ORLEN, ORLEN Południe, ORLEN Lietuva, Unipetrol, Paramo i Spolanę, a następnie dystrybuowane siecią wodociagową do własnych instalacji produkcyjnych, do spółek Grupy oraz podmiotów zewnętrznych. Łączny pobór wód powierzchniowych, podziemnych i wodociagowych w Grupie ORLEN w 2019 roku wyniósł **93,8 mln m³**, w tym najwięcej spółka PKN ORLEN, która pobrała 27 771 220 m³ wody powierzchniowej oraz 437 389 m³ wody podziemnej – tj. łącznie o ponad 51 tys. m³ więcej niż w roku 2018 z uwagi na zwiększoną produkcję i włączenie do eksploatacji nowych instalacji. Ponadto, w związku ze zmianami klimatu (wzrost temperatury w okresie letnim) znacząco, tj. o 1,8 mln m³ wzrosło zapotrzebowanie na wodę w instalacjach ANWIL i odbiorców zewnętrznych.

Ścieki

Ścieki ze wszystkich spółek Grupy ORLEN kierowane są do systemów kanalizacji przemysłowej oraz deszczowej, a następnie poddawane procesom oczyszczania. Ilość ścieków odprowadzonych do środowiska jest opomiarowana i w 2019 roku wyniosła łącznie dla Grupy ORLEN ponad **51,7 mln m³**, z czego ponad 45 mln m³ stanowiły ścieki przemysłowe. Wielkości te są bardzo zbliżone do emisji z 2018 roku.

Poza PKN ORLEN własne oczyszczalnie ścieków posiadają: ANWIL, Ship-Service, Spolana, Paramo, Unipetrol, ORLEN Lietuva i ORLEN Południe. Wszystkie ścieki poddawane są procesom wielostopniowego oczyszczania na drodze mechanicznej, fizykochemicznej oraz biologicznej. Oczyszczone, zgodnie z posiadanymi pozwoleniami zintegrowanymi, ścieki odprowadzane są do rzek Wisły, Łaby, Odry, Wełtawy, Jasiołki, Biliny, Dubulisu oraz Morza Bałtyckiego. Pozostałe spółki kierują ścieki do urzędów kanalizacyjnych spółek Grupy lub podmiotów zewnętrznych.

Emisje do powietrza

Monitorowanie wielkości substancji do powietrza realizowane jest poprzez pomiary okresowe i pomiary ciągłe emisji, dzięki czemu stopień wykorzystania przyznaných w pozwoleniach zintegrowanych limitów emisji jest kontrolowany na bieżąco. Największy udział w emisji do powietrza z instalacji spółek Grupy ORLEN mają: dwutlenek siarki, tlenki azotu, tlenek i dwutlenek węgla oraz pył. Emisje te powstają głównie w wyniku spalania paliw przy produkcji energii elektrycznej i ciepłej oraz w procesach technologicznych instalacji rafineryjnych i chemicznych.

Szacowana łączna emisja **SO₂, NO_x, CO i pyłów do powietrza** wyniosła w roku 2019 dla Grupy ORLEN **33,5 tys. Mg**, a **CO₂ blisko 16 mln Mg**. Bilans emisji poszczególnych substancji, w tym CO₂, będzie jeszcze poddany weryfikacji i zostanie opublikowany w Raporcie Zintegrowanym Grupy ORLEN za 2019 rok.

Odpady

Łączna masa wytworzonych przez spółki Grupy ORLEN odpadów wyniosła w 2019 roku **ponad 222 tys. ton** z wyłączeniem odpadów komunalnych. Spośród wytworzonych w minionym roku odpadów blisko 109 tys. ton zostało przekazanych do odzysku lub unieszkodliwiania podmiotom zewnętrznym. Na własnych instalacjach spółki Grupy ORLEN odzyskały ponad 21 tys. Mg przez siebie wytworzonych odpadów, a unieszkodliwiły blisko 28,9 tys. ton. Pozostała część odpadów jest magazynowana.

W Grupie ORLEN nie przekroczono limitów dla wytwarzania odpadów określonych w pozwoleniach zintegrowanych oraz decyzjach sektorowych.

Wskaźniki efektywności w obszarze środowiskowym	j.m.	Grupa ORLEN		PKN ORLEN	
		2019	2018	2019	2018
Łączny pobór wód powierzchniowych, podziemnych i wodociągowych	[mln m³]	93,8	90,2	28,2	28,1
Powierzchniowe	[mln m ³]	89,1	85,7	27,8	27,7
Podziemne	[mln m ³]	1,6	1,5	0,4	0,4
Wodociągowe	[mln m ³]	3,1	3,0	-	-
Ilość ścieków odprowadzonych do środowiska, w tym:	[mln m³]	51,7	51,5	13,2	14,2
Ścieki przemysłowe	[mln m ³]	45,2	44,8	13,2	14,2
Zestawienie emisji wybranych substancji¹:	[tony]	16 004 951	14 926 963	8 804 607	7 800 349
Dwutlenek siarki	[tony]	17 277	18 261	4 652	3 892
Tlenki azotu	[tony]	9 901	10 434	4 562	4 620
Tlenek węgla	[tony]	5 419	4 549	2 045	1 801
Pyły	[tony]	895	1 088	225	339
Dwutlenek węgla	[tony]	15 971 459	14 892 631	8 793 123	7 789 697
Zagospodarowanie odpadów²	[tys. ton]	222	158	43,9	36,9
Odzysk ³	[tys. ton]	102	86	24,5	20,0
Unieszkodliwianie ⁴	[tys. ton]	57	58	15,8	13,0
Magazynowanie	[tys. ton]	63	14	3,6	3,9

¹ Emisje niezwyfikowane. Dane zweryfikowane zostaną opublikowane w 2020 roku w Raporcie Zintegrowanym Grupy ORLEN za 2019 rok

² Bez uwzględnienia odpadów komunalnych łącznie z frakcjami gromadzonymi selektywnie (kod odpadów 20)

³ Odzysk – przekazane do odzysku podmiotom zewnętrznym i odzyskane na własnych instalacjach

⁴ Unieszkodliwianie – odpady przekazane do unieszkodliwiania podmiotom zewnętrznym i unieszkodliwione na własnych instalacjach

Rozszerzony zakres wskaźników z obszaru środowiskowego zostanie opublikowany w Raporcie Zintegrowanym Grupy ORLEN za 2019 rok.

Główne wskaźniki efektywności z obszaru energetyki w PKN ORLEN i Grupie ORLEN:

Ograniczanie zużycia energii

W 2019 roku dzięki inwestycjom zrealizowanym w Grupie ORLEN udało się zredukować zużycie energii w następujących ilościach:

- **Energia elektryczna – 1 027 MWh**, co przykładowo odpowiada ilości energii zużywanej przez ok. 500 gospodarstw domowych rocznie
- **Ciepło w parze – 415 395 GJ**, co przykładowo odpowiada ilości energii, która mogłaby doprowadzić wodę w 496 basenach olimpijskich do wrzenia

w tym:

ORLEN Lietuva:

Energia elektryczna – 344 MWh

EC Trzebinia (ORLEN Południe):

Energia elektryczna – 183 MWh

UNIPETROL

Energia elektryczna – 500 MWh

Ciepło w parze – 380 879 GJ

EC Płock:

Ciepło w parze – 34 516 GJ

Bazą dla przedstawienia powyższych wyników są dane pochodzące ze spółek PKN ORLEN, ORLEN Południe, Unipetrol i ORLEN Lietuva. Kryterium wyboru spółek raportujących w głównej mierze opierało się na istotności biznesowej poszczególnych jednostek z punktu widzenia Obszaru Energetyki. Dane dotyczą wyłącznie Obszaru Energetyki, tj. jednostek produkcyjnych.

Zużycie energii wewnątrz organizacji

	2018		2019	
	Wartość [GJ]	Wartość [MWh]	Wartość [GJ]	Wartość [MWh]
Zużycie energii w paliwach	84 187 991	23 385 553	98 769 007	27 435 835
Zużycie energii elektrycznej	2 211 043	614 179	2 304 094	640 026
Zużycie energii cieplnej	6 825 492	1 895 970	5 579 603	1 549 890
Sprzedaż energii elektrycznej	24 984 321	6 940 089	33 938 256	9 427 293
Sprzedaż energii cieplnej	34 012 153	9 447 820	36 321 662	10 089 351
Zużycie jednostek razem*	25 191 517	6 997 644	28 509 089	7 919 191

*Zużycie jednostek razem zostało obliczone jako różnica zużycia poszczególnych jednostek (w paliwie) oraz sprzedaży poszczególnych jednostek dla odbiorców zewnętrznych i wewnętrznych. Dane dotyczące zużycia energii elektrycznej za 2018 zostały zaktualizowane.

Podstawą obliczeń były dane z rozliczeniowych urządzeń pomiarowych. Powyższe dane dotyczą wyłącznie Obszaru Energetyki, czyli jednostek produkcyjnych.

6.4 OPIS STOSOWANYCH POLITYK

Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania – dokument opisujący standardy działania dotyczące zapewnienia jakości, ograniczania wpływu na środowisko, BHP, bezpieczeństwo informacji i bezpieczeństwo żywności.

Polityka energetyczna PKN ORLEN – dokument opisujący podejście do doskonalenia wyniku energetycznego spółki zawierający deklaracje do optymalizacji energetycznej i zapewnienia bezpieczeństwa energetycznego.

Procedura prowadzenia monitoringu środowiska oraz ewidencji wskaźników Programu "Odpowiedzialność i Troska" („Oit”) – zapewnia prawidłowe prowadzenie monitoringu powietrza, wód podziemnych wokół i na terenie Zakładu Produkcyjnego w Płocku oraz na terenie terminali paliw, ścieków powstających na terminalach paliw. Ewidencja wskaźników Programu „Oit” jest prowadzona w ramach wdrożonego Ramowego Systemu Zarządzania Responsible Care.

Pozwolenia Zintegrowane dla instalacji IPPC w PKN ORLEN: Rafinerii, Petrochemii, Elektrociepłowni, CCGT i Oczyszczalni Ścieków zlokalizowanych na terenie Zakładu Produkcyjnego w Płocku oraz Zakładu PTA i CCGT we Włocławku.

Instrukcja CO₂ – wprowadzająca zasady funkcjonowania systemu monitorowania i raportowania emisji dwutlenku węgla.

Procedura gospodarki odpadami – reguluje działania dotyczące ewidencjonowania, magazynowania, zbierania i unieszkodliwiania odpadów wytwarzanych w procesach produkcyjnych, energetycznych, magazynowych, pomocniczych i zabezpieczających.

Procedura identyfikowania aspektów środowiskowych i określania aspektów znaczących – ustala tryb przeprowadzania procesu identyfikacji, określania znaczenia i okresowej weryfikacji aspektów środowiskowych oraz ustalenie osób odpowiedzialnych za te czynności.

Wypełnienie przez PKN ORLEN obowiązków wynikających z REMIT – określa w szczególności zasady postępowania obowiązujące osoby będące w posiadaniu informacji wewnętrznej i procedurę podawania informacji wewnętrznej do wiadomości publicznej.

Zasady postępowania w związku z przepisami dotyczącymi wprowadzania ograniczeń w dostarczaniu i poborze energii elektrycznej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej – celem jest zapewnienie bezpieczeństwa funkcjonowania PKN ORLEN w przypadku wprowadzenia ograniczeń przez organy państwa.

Instrukcja prognozowania i bilansowania zapotrzebowania na media energetyczne – MEBiP dla komórek organizacyjnych zlokalizowanych w Płocku, Zakładu PTA we Włocławku oraz Odbiorców Zewnętrznych – celem jest zapewnienie prawidłowego zbilansowania zużycia mediów energetycznych w poszczególnych obszarach PKN ORLEN oraz Odbiorców Zewnętrznych – przyłączonych do sieci elektroenergetycznej.

Zasady zarządzania i obrotem energią elektryczną i prawami majątkowymi z nich wynikającymi – określa zasady zarządzania i obrotem energią elektryczną i prawami majątkowymi w PKN ORLEN w ramach Grupy Aktywnego Handlu Energią (GAHE). Uregulowanie dotyczy także spółek Grupy ORLEN działających w ramach GAHE.

Cele środowiskowe zostały określone w przyjętej przez PKN ORLEN Zintegrowanej Polityce Środowiskowej. Działania realizowane są w oparciu o wdrożony Zintegrowany System Zarządzania w skład którego wchodzi: System Zarządzania Jakością (ISO 9001: 2015, AQAP 2110), System Zarządzania Środowiskowego (ISO 14001:2015), System Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy (PN-N-18001), System Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji (ISO/IEC 27001), System Certyfikacji Biomasy i Biopaliw ISCC, System Certyfikacji KZR INiG dla procesu współwodornienia, System Zakładowej Kontroli Produkcji (ZKP) – dla produkcji asfaltów, System Zarządzania Bezpieczeństwem Żywności (HACCP) wg Codex Alimentarius. Spółka posiada ważne certyfikaty na zgodność z ISO 9001: 2015, AQAP 2110, ISO 14001:2015, PN-N-18001, ISO/IEC 27001, ISCC i ZKP. Dodatkowo w 2019 roku został wdrożony i certyfikowany System Zarządzania Energią oparty o wymagania normy ISO 50001. Wdrożone Systemy są zgodne z najwyższymi międzynarodowymi standardami zarządzania i stanowią wsparcie dla codziennych działań spółki mających na celu profesjonalną obsługę Klientów oraz utrzymanie najwyższych standardów jakości, bezpieczeństwa, ochrony zdrowia i środowiska. Kluczowe spółki Grupy ORLEN posiadają wdrożone Zintegrowane Systemy Zarządzania, których integralną część stanowią Systemy Zarządzania Środowiskowego wdrożone i utrzymywane zgodne z normą ISO 14001. Spółki Grupy ORLEN posiadają również Polityki Systemu Zarządzania Środowiskowego zawierające zobowiązanie do ochrony środowiska, w tym do zapobiegania zanieczyszczeniom oraz inne specyficzne zobowiązania istotne z punktu widzenia działalności jednostek. Ponadto zawierają zobowiązanie do zachowania zgodności z prawem oraz innymi wymaganiami zewnętrznymi i wewnętrznymi.

Systemy Zarządzania Środowiskowego	Spółki Grupy ORLEN
Certyfikat ISO 14001	PKN ORLEN; Grupa ORLEN Lietuva; Grupa Unipetrol; Anwil; Basell Orlen Polyolefins; Grupa ORLEN Południe; ORLEN Oil; ORLEN Paliwa; ORLEN Asfalt; ORLEN Serwis; ORLEN Upstream; ORLEN Laboratorium; ORLEN Eko; IKS Solino; ORLEN KolTrans; ORLEN Administracja; ORLEN Centrum Serwisowe, ORLEN Projekt
Wdrożone elementy systemu środowiskowego w ramach wymagań standardów branżowych JIG	ORLEN Aviation
Wdrożone zasady dbałości o środowisko, w tym dotyczące sterowania gospodarką odpadową	ORLEN Centrum Usług Korporacyjnych; ORLEN Ochrona

6.5 OPIS PROCEDUR NALEŻYTEJ STARANNOŚCI

Ograniczenie wpływu na środowisko i klimat to od lat jeden z najważniejszych priorytetów Grupy ORLEN.

Zmiany klimatu stanowią istotne wyzwanie dla PKN ORLEN i spółek Grupy ORLEN. PKN ORLEN adresuje te wyzwania przygotowując kompleksową strategię, która zostanie zakomunikowana pod koniec 2020 roku. Na bieżąco odpowiadamy na nie instalując w miejscach obsługi podróży ładowarki do samochodów elektrycznych, przygotowując miejsca obsługi podróży pod nowe potrzeby związane z e-mobilnością, inwestując w bio-rafinerie, testując innowacyjne technologie wytwarzania bio-paliw oraz przygotowując się do zajęcia strategicznej pozycji w produkcji i wykorzystaniu wodoru w transporcie i energetyce. W Grupie ORLEN wytwarzane są towary petrochemiczne i chemiczne, w większości przypadków nie będące produktami finalnymi, więc ogranicza to negatywny wpływ produkcji na środowisko naturalne i klimat, modernizując procesy produkcyjne oraz wykorzystując w coraz większym stopniu wsady zawierające bio-komponenty. Produkcja rafinerijna i petrochemiczna jest energochłonna, więc istotnym działaniem redukującym emisje dwutlenku węgla do atmosfery jest dekarbonizacja zużywanej energii elektrycznej i ciepłej. PKN ORLEN już korzysta z energii elektrycznej i ciepłej wytwarzanej przy pomocy dwóch turbin zasilanych gazem ziemnym a elektrociepłownia we Włocławku była pierwszą w Polsce komercyjną instalacją wykorzystującą jako paliwo gaz ziemny a kogeneracja należy do najbardziej efektywnych form wytwarzania energii. Rozszerzające się nożyce cenowe pomiędzy ceną energii węglowej a kosztem wytworzenia energii w spółce (z gazu ziemnego w kogeneracji z ciepłem) wspierają rentowność tego segmentu działalności. W planach jest budowa morskich farm wiatrowych na Bałtyku oraz dalsze rozszerzanie obecności spółki w sektorze zielonej energii. Zwiększanie udziału zielonej energii w miksie energetycznym spółki nie tylko sprzyja realizacji Narodowego Celu Wskaźnikowego, ale przede wszystkim otwiera wiele możliwości dekarbonizacji paliw i produktów petrochemicznych. Chodzi zarówno o zielony wodór, powstający w procesie hydrolizy i jego wykorzystanie jako alternatywnego paliwa w transporcie, jak i benzynę syntetyczną, umożliwiającą zagospodarowanie wychwyconego dwutlenku węgla. Zamortyzowane elektrownie gazowe będą stanowić efektywną bazę mocy dla wsparcia energii odnawialnej.

Gospodarka niskoemisyjna i o obiegu zamkniętym

Strategia rozwoju PKN ORLEN postrzegana w perspektywie długofalowej przewiduje między innymi rozwój wytwarzania paliw alternatywnych. Wynika ona nie tylko z coraz bardziej rygorystycznych norm i przepisów wprowadzanych przez kraje Unii Europejskiej, ale także ze zmian zachowań konsumenckich, które pokazują, że znaczenie napędów konwencjonalnych w transporcie będzie się zmniejszać. Zgodnie z wprowadzanymi regulacjami, samorządy będą zobowiązane do konsekwentnego zwiększania udziału pojazdów zeroemisyjnych we flocie realizującej usługi publiczne. Paliwa wodorowe w Polsce, które obecnie znajdują się głównie w fazie testowej, po wdrożeniu rozwiązań technicznych i legislacyjnych będą stanowiły istotne uzupełnienie paliw dla transportu ciężkiego – w tym autobusów miejskich. PKN ORLEN podpisał już listy intencyjne z Górnśląsko-Zagłębiowską Metropolią, firmą PESA Bydgoszcz i Miastem Płock, a w najbliższym czasie planowane są podobne porozumienia z kolejnymi samorządami. Współpraca PKN ORLEN z gminami na rzecz **rozwoju zeroemisyjnego transportu publicznego opartego o napędy wodorowe** docelowo pozwoli Koncernowi na wdrożenie efektywnej infrastruktury tankowania wodoru, odpowiadającej potrzebom komunikacji miejskiej i pojazdów realizujących usługi publiczne. Wodór z uwagi na możliwy zasięg i dużą masę, którą jest w stanie napędzać, jest paliwem szczególnie

perspektywnym w kontekście transportu publicznego. Obecnie Grupa ORLEN wytwarza ok. 45 ton wodoru na godzinę, z czego większość zużywana jest na potrzeby procesów produkcyjnych. Koncern rozpoczął już realizację instalacji doczyszczania wodoru, która od 2021 roku pozwoli na wprowadzenie tego paliwa na rynek jako źródła napędu samochodów. Dlatego PKN ORLEN rozwija również technologię magazynowania, transportowania i dystrybuowania paliwa wodorowego.

PKN ORLEN uważnie obserwuje światowe i europejskie trendy na rynku energetycznym i dostosowuje swoją działalność do wyzwań, które są z nimi związane. **Morska energetyka wiatrowa** wpisuje się w strategię PKN ORLEN, zakładającą stworzenie silnego koncernu multienergetycznego. PKN ORLEN w ten sposób nie tylko dywersyfikuje źródła przychodów, ale także uniezależnia się od wpływu czynników makroekonomicznych. W perspektywie najbliższych lat PKN ORLEN planuje stać się jednym z wiodących producentów czystej energii elektrycznej, na którą zapotrzebowanie stale rośnie. Koncern rozpoczął proces wyboru projektanta morskiej farmy wiatrowej na Bałtyku. W ramach trwającego postępowania wyłoniony zostanie doradca techniczny, który nie tylko przygotuje wstępny projekt morskiej farmy wiatrowej, ale także projekt budowlany, analizy produktywności oraz analizy pomocnicze. Zakończenie procesu wyboru doradcy przewidywane jest w pierwszej połowie 2020 roku. PKN ORLEN prowadzi obecnie na Bałtyku badania środowiskowe, pomiary wietrzności oraz badania dna morza. Zebrane dane zostaną poddane szczegółowej analizie, dzięki której możliwe będzie stworzenie wstępnego projektu technicznego morskiej farmy wiatrowej. Projekt będzie zawierał między innymi wstępny plan rozmieszczenia turbin, określi optymalny rodzaj i wielkość konstrukcji wsporczych turbin wiatrowych oraz założenia dotyczące przewidywanej produktywności farmy. Prace prowadzone na tym etapie pozwolą również na dobór konkretnych rozwiązań technicznych oraz doprecyzowanie harmonogramu i kosztorysu planowanej inwestycji. Przygotowany projekt będzie podstawą do złożenia wniosku o pozwolenie na budowę morskiej farmy wiatrowej. Prace nad wykorzystaniem morskiej energetyki wiatrowej Koncern prowadzi poprzez swoją spółkę Baltic Power, która posiada koncesję na budowę farm wiatrowych na Bałtyku o maksymalnej łącznej mocy do 1200 MWe. Jej obszar, o łącznej powierzchni ok. 131 km², zlokalizowany jest ok. 23 km na północ od linii brzegowej Morza Bałtyckiego, na wysokości Choczewa i Łeby. Koncern posiada warunki przyłączenia farmy do sieci oraz kończy proces pozyskiwania partnera branżowego do realizacji tej inwestycji.

PKN ORLEN ogłosił w 2019 roku **wzewanie na 100 proc. akcji Grupy ENERGA**. Planowana transakcja wpisuje się w obowiązującą strategię PKN ORLEN, zakładającą **budowę silnego koncernu multienergetycznego**. Pomyślnie zakończony zakup akcji pozwoli nie tylko na rozwój obszaru energetyki PKN ORLEN, ale także na efektywniejsze wykorzystanie potencjału obu firm. Grupa ORLEN od lat systematycznie rozwija aktywa wytwórcze w obszarze energetyki. Obecnie jest czwartym producentem energii elektrycznej w Polsce, który dysponuje już ok. 1,9 GWe zainstalowanej mocy, z czego 1,6 GWe przypada na Polskę. Składają się na to m.in. dwa nowoczesne bloki parowo-gazowe w Płocku i Włocławku oraz EC Płock - największa elektrociepłownia przemysłowa w Polsce i jedna z największych w Europie. Natomiast Grupa ENERGA posiada łącznie ponad 50 aktywów produkujących energię z odnawialnych źródeł, w tym przede wszystkim elektrownie wodne, lądowe farmy wiatrowe i farmy fotowoltaiczne. Ponad 30 proc. produkowanego przez Grupę ENERGA wolumenu energii elektrycznej pochodzi z odnawialnych źródeł i jest to najwyższy udział spośród jej głównych konkurentów. Spółka posiada również rozbudowaną sieć dystrybucji, o długości 188 tys. km, pokrywającą blisko ¼ powierzchni Polski. Zakup Grupy ENERGA przez PKN ORLEN umożliwi więc **pozyskanie rozbudowanej sieci dystrybucyjnej w północnej i centralnej Polsce oraz znaczącego portfela odnawialnych źródeł energii**, co ma istotne znaczenie dla planowanych inwestycji w morskie farmy wiatrowe. Transakcja umożliwi także efektywne bilansowanie mocy konwencjonalnych z planowanymi odnawialnymi źródłami energii, a także wykorzystanie obecnych nadwyżek produkcyjnych PKN ORLEN przez Grupę ENERGA. Pozwoli to na ograniczenie kosztów operacyjnych związanych z obrotem energią na Towarowej Gieldzie Energii.

Zakup akcji Grupy ENERGA to również zwiększenie potencjału rozwojowego w obszarze **elektromobilności**, w którym PKN ORLEN konsekwentnie umacnia pozycję. Realizacja transakcji oznaczałaby powiększenie infrastruktury sieci ładowania i kompetencji, niezbędnych do rozwoju tego segmentu rynku. Połączenie sieci szybkich ładowarek zainstalowanych przez PKN ORLEN, Grupy ENERGA oraz Grupę LOTOS umożliwiłoby stworzenie drugiej pod względem liczby punktów infrastruktury, dysponującej 133 punktami ładowania, zapewniającej dobre pokrycie geograficzne. Na koniec 2019 roku na polskich stacjach Koncernu funkcjonowało 26 stacji szybkiego ładowania o mocy 50 i 100 kW. Na rynku czeskim, gdzie infrastruktura powstaje we współpracy z Grupą CEZ i E.ON, ładowarki działają obecnie na 17 stacjach Benzina. Ładowarki zainstalowane na stacjach Grupy ORLEN wyposażone są w złącza CHAdeMO, CCS a także Typ 2, obsługujące wszystkie typy samochodów elektrycznych dostępnych w Europie. Ponadto, w Polsce, Niemczech i Czechach działa sześć stacji ładowania obsługujących wyłącznie samochody Tesla, zrealizowanych we współpracy z amerykańskim producentem.

Na stacjach wchodzących w skład Grupy ORLEN dostępne są również **inne paliwa alternatywne**. Na niemieckich stacjach Koncernu działają dwa punkty dla aut zasilanych wodorem, natomiast na 43 obiektach w Czechach można także tankować CNG.

Koncern kładzie coraz większy nacisk na inwestycje, które mają dostosować Grupę ORLEN do wymagań gospodarki niskoemisyjnej. Odpowiednie zaprojektowanie produktu umożliwi efektywne odzyskanie surowców oraz materiałów. Rezultatem wprowadzenia nowych modeli biznesowych o obiegu zamkniętym jest obniżenie lub całkowita redukcja ekspozycji na ryzyko środowiska i klimatu, a także na rosnące koszty regulacyjne i zmniejszenie zużycia surowców. Budowa Centrum Badawczo-Rozwojowego w Płocku pozwoli rozwijać własne innowacyjne technologie i patenty w produkcji petrochemicznej, biopaliw, asfaltów czy olejów. Zakład Produkcyjny w Płocku oraz spółka ORLEN Południe, planując procesy produkcyjne, uwzględniają gospodarkę odpadami w obiegu zamkniętym. **Gospodarka o obiegu zamkniętym** to jeden z kluczowych priorytetów polityki Unii Europejskiej, który zakłada, że produkty, materiały oraz surowce powinny pozostawać w obiegu tak długo, jak to możliwe i minimalizować ilość powstających odpadów. Idea uwzględnia wszystkie etapy cyklu życia produktu: od jego projektowania, poprzez produkcję, konsumpcję aż po gospodarowanie odpadami. Odpady nie są pożądane, jednak jeśli muszą powstać, powinny być traktowane jako surowce wtórne. PKN ORLEN prowadzi procesy, w których wdrożone zostały pewne aspekty GOZ. Przykładem takich rozwiązań jest zabudowa instalacji do odzysku ciepła odpadowego spalin na instalacji DRW VI. Założeniem projektu było odzyskanie 17 GJ ciepła traconego bezpowrotnie do atmosfery i wykorzystanie go do podgrzania powietrza do spalania. Uzyskane w ten sposób ograniczenie zużycia paliw zmniejszy emisję CO₂ o blisko 8 tys. ton rocznie. Kolejną inicjatywą jest zabudowa generatorów pary na instalacji Hydrokrakingu i wykorzystanie ciepła odpadowego do produkcji pary niskociśnieniowej. Spółka otrzymała za to Białe Certyfikaty oraz zaoszczędzono paliwo niezbędne do prowadzenia procesu. Na uwagę zasługuje również częściowe

zamknięcie obiegu wody w Zakładzie w Płocku, co ogranicza jej pobór ze środowiska oraz ilość generowanych ścieków przemysłowych. W ten sposób zmniejszono ilość pobieranej wody z prawie 50 mln m³ w latach 80-tych ubiegłego stulecia do 24 mln w 2016 roku oraz zredukowano ilość odprowadzanych ścieków z 40 mln do 14 mln m³ przy wzroście przerobu ropy z około 8 do ponad 16 mln ton. Uruchomiona w Płocku Instalacja Odsiarczania Spalin (IOS), poza redukcją emisji tlenków azotu, tlenków siarki i pyłów, pozwala otrzymywać wysokojakościowy gips syntetyczny, który został uznany za produkt. Produkcja gipsu pozwala na ochronę jego naturalnych złóż. Uznanie gipsu za produkt uboczny sprawiło, że nie jest on klasyfikowany jako odpad. ORLEN Południe, jako jedyna w Polsce, posiada specjalistyczny ciąg technologiczny – instalację do rafinacji wodorem. Umożliwia ona bezpieczny proces regeneracji olejów odpadowych w kierunku olejów bazowych stosowanych do produkcji olejów smarowych. Proces ten jest wzorcowym przykładem gospodarki cyrkularnej.

Działania środowiskowe w 2019 roku

Realizowane w 2019 roku projekty związane były głównie z **dostosowaniem instalacji produkcyjnych do nowych wymogów i standardów środowiskowych wynikających z przepisów unijnych (Konkluzje BAT dla LVOC)**. Obejmowały one m.in. działania administracyjne związane z uzyskaniem zmian pozwoleń zintegrowanych na eksploatację instalacji oraz prace przygotowawcze do inwestycji na samych instalacjach produkcyjnych. Do kluczowych inicjatyw prowadzonych w roku 2019 zaliczyć można rozpoczęcie wdrażania systemu wykrywania i likwidacji wycieków LDAR z instalacji petrochemicznych oraz analizy zmierzające do opracowania planu monitorowania i zarządzania odorami. W obszarze rafinerii, przeprowadzono pierwsze pomiary weryfikacyjne w ramach utrzymania systemu LDAR, które potwierdzają wysoką szczelność tych instalacji. Pod koniec 2019 roku zostały opublikowane kolejne Konkluzje BAT, dla spalarni odpadów. Z uwagi na występowanie tego typu instalacji w Grupie ORLEN, wymagania będą analizowane i zostaną podjęte ewentualne działania dostosowawcze.

Ustawa o biokomponentach i biopaliwach nakłada obowiązek **realizacji Narodowego Celu Wskaźnikowego („NCW”)**, czyli zapewnienie minimalnego udziału biokomponentów w paliwach ciekłych i biopaliwach ciekłych wprowadzanych na rynek lub zużywanych na potrzeby własne. Realizacja Narodowego Celu Wskaźnikowego w Koncernie polega na wprowadzaniu do obrotu odpowiedniej ilości biokomponentów lub biopaliw ciekłych – pochodzących z biodegradowalnych surowców ciekłych substytutów paliw kopalnych. Wypełnianie NCW ma przyczynić się do promocji użytkowania energii ze źródeł odnawialnych w sektorze transportu i tym samym obniżyć emisję gazów cieplarnianych z tego sektora. PKN ORLEN realizuje wskazany obowiązek nieprzerwanie od 2008 roku. W roku 2019 poziom jego realizacji wyniósł 5,6% liczonego w wartości energetycznej. Oznacza to, że z całości energii wprowadzonej przez PKN ORLEN na rynek w paliwach transportowych 5,6% pochodziła z energii odnawialnej. W spółce obowiązuje precyzyjne zarządzanie dotyczące realizacji NCW.

Ponadto PKN ORLEN i spółki z Grupy ORLEN podlegają unijnej regulacji ustanawiającej **system handlu uprawnieniami do emisji gazów cieplarnianych (Dyrektywa EU ETS)**, wpisującego się w ramy unijnego pakietu klimatyczno – energetycznego. W dyrektywie 2003/87/WE Parlamentu Europejskiego i Rady ustanowiono system handlu przydziałami emisji gazów cieplarnianych w Unii w celu wspierania redukcji emisji gazów cieplarnianych w sposób racjonalny pod względem kosztów oraz skuteczny gospodarczo. W październiku 2014 roku Rada Europejska zobowiązała się do zmniejszenia do roku 2030 łącznych emisji gazów cieplarnianych w Unii o co najmniej 40% poniżej poziomów z 1990 roku. Wszystkie sektory gospodarki powinny przyczynić się do osiągnięcia wspomnianej redukcji emisji, zaś wyznaczony cel ma zostać zrealizowany w sposób najbardziej efektywny pod względem kosztów za pośrednictwem unijnego systemu handlu uprawnieniami do emisji EU ETS.

Uzgodnione w ostatnich latach zmiany przepisów, mające na celu rozwiązanie kwestii nadwyżki uprawnień na rynku uprawnień do emisji dwutlenku węgla, mają wpływ na instalacje Grupy ORLEN. Od czasu publikacji wskaźnika redukcji nadwyżki rezerwy i zmiany przepisów dotyczących EU ETS, wolumeny aukcji zostały znacząco zmniejszone. Na skutek wzmocnienia sygnału cenowego dotyczącego emisji dwutlenku węgla na europejskim rynku uprawnień do emisji, dochody ze sprzedaży na aukcji uprawnień do emisji gazów cieplarnianych nabywanych przez państwa członkowskie wzrosły i jednocześnie mogą być wykorzystane na określone cele związane z ochroną klimatu i energetyką.

Każda ze spółek Grupy ORLEN posiada zasady ustanawiania i dokumentowania procedur **Systemu Zarządzania Środowiskowego**, pozytywnie ocenione przez niezależne jednostki certyfikujące za zgodność z wymaganiami międzynarodowego standardu ISO 14001. Ustanawiając systemy procedur, spółki kierowały się zasadą podejścia opartego na ryzyku i związanej z tym szeroko rozumianej prewencji. Procedury mają za zadanie ujednolicenie zasad postępowania w ramach spółek Grupy ORLEN w zakresie zarządzania aspektami środowiskowymi i redukcji negatywnego wpływu na środowisko naturalne i klimat. Procedury regulują zasady postępowania w sytuacjach zarówno standardowej pracy, jak również podczas remontów oraz w sytuacjach awarii środowiskowych. W każdej ze spółek Grupy ORLEN obowiązują procedury oceny Systemu Zarządzania Środowiskowego drogą audytów wewnętrznych, mających na celu ustalenie stopnia zgodności z wymaganiami normy ISO 14001 i innymi wymaganiami, przyjętymi do stosowania. W przypadku stwierdzenia niezgodności, uruchamiane są działania naprawcze, a także działania korygujące, mające na celu usunięcie przyczyn niezgodności. Zarządy spółek Grupy ORLEN, zgodnie z ustalonymi w Spółce procedurami, przeprowadzają okresową ocenę funkcjonowania Systemu Zarządzania Środowiskowego, zazwyczaj w okresach rocznych.

Nakłady inwestycyjne związane z ochroną środowiska

Do kluczowych inicjatyw prowadzonych w PKN ORLEN w roku 2019 zaliczyć można m.in. działania przygotowawcze w zakresie: zagospodarowania ługu zużytego w ZP w Płocku w kontekście przepisów środowiskowych, budowę instalacji do utylizacji gazów siarkowodorowych Claus i typu SCOT, dostosowanie układów pomiarowych gazów opałowych do monitorowania emisji CO₂, hermetyzację i likwidację substancji złośliwych i węglowodorowych pochodzących z uśredniacza i kanałów dopływowych i odpływowych ścieków.

Realizowane inwestycje przyczynią się do poprawy jakości odprowadzanych ścieków, ograniczenia emisji substancji do powietrza oraz optymalizacji opłat za emisję. Łączna wysokość nakładów na inwestycje z zakresu ochrony środowiska poniesionych przez PKN ORLEN na terenie Zakładu Produkcyjnego w Płocku wyniosła 1,46 mln EUR.

Również na obiektach dystrybucyjnych PKN ORLEN prowadzono szereg inwestycji związanych z ochroną środowiska. Na stacjach paliw realizowano odwodnienia liniowe, przyłącza wodno-kanalizacyjne oraz instalowano separatory stacji i myjni. Wysokość nakładów na inwestycje z zakresu ochrony

środowiska na stacjach wyniosła blisko 1,1 mln EUR. Na dwóch terminalach paliw zrealizowano prace polegające na modernizacji gospodarki ściekowej – połączenie kanalizacji ścieków bytowych TP 111 we Wrocławiu z siecią miejską oraz hermetyzacji czynności przeładunkowych w TP 94 w Świnoujściu. Nakłady na środowiskowe zadania inwestycyjne na terenie terminali paliw w 2019 roku wyniosły ponad 1,0 mln EUR.

Prace inwestycyjne w obszarze ochrony środowiska prowadzone były w piętnastu spółkach Grupy ORLEN. Do najistotniejszych projektów należały:

- Instalacja urządzenia VRU w Paramo w Pardubicach, instalacja palników o niskiej emisji NOx w kotłowni i urządzenia RDH w Paramo w Kolinie;
- Montaż nowych palników na kotle K-2 Elektrociepłowni w ORLEN Lietuva, instalacja elektrofiltru na FCC, monitorowanie emisji LZO;
- Budowa oczyszczalni ścieków, modernizacja węzła odwadniania osadów ściekowych w obrębie Separatora Centralnego oraz pomiar ilości spalanych gazów zrzutowych na pochodni w ORLEN Południe;
- Budowa nowej kotłowni na Krakingu Parowym, przebudowa i modyfikacja obecnej technologii odsiarczania w Elektrociepłowni T-700 w Unipetrolu;
- Wymiana palników na palniki o niskiej emisji NOx w piecu reformingowym B1301 A w spółce ANWIL;
- Wymiana zużytych elementów kanalizacyjnych (TT7/P) i centralnego ogrzewania (PP5) w ORLEN Laboratorium;
- Zabezpieczenie tac przeciwrozlewowych w parku zbiorników ORLEN OIL;
- Remont tacy przeciwrozlewowej punktu nalewczego paliwa lotniczego w ORLEN Aviation;
- Wymiana czujników wykrywania gazu na instalacjach produkcyjnych oraz budowa nowej Centralnej jednostki energetycznej w Spolanie.

Sumaryczna wysokość nakładów na inwestycje związane z ochroną środowiska poniesiona przez wszystkie spółki Grupy ORLEN wyniosła w 2019 roku **40,5 mln EUR**, z których 36,9 mln EUR poniesiono na inwestycje związane z przeciwdziałaniem zanieczyszczeniu i zarządzaniem ochroną środowiska, a 3,6 mln EUR stanowiły koszty redukcji emisji do powietrza i w ściekach.

Zgodność z regulacjami środowiskowymi

Wszystkie spółki Grupy ORLEN posiadają wymagane prawem pozwolenia niezbędne do prowadzenia działalności.

Działalność Zakładu Produkcyjnego w Płocku jest regulowana pozwoleniami zintegrowanymi, które obejmują wszystkie instalacje, tj. Rafinerię, Petrochemię, Centralną Oczyszczalnię Ścieków, Elektrociepłownię i Blok Parowo-Gazowy. W pozwoleniach określone są bezpieczne dla środowiska i zdrowia ludzi limity emisji, które są monitorowane. Dla 14 emitatorów Zakładu prowadzony jest pomiar ciąglej wielkości emisji, dla pozostałych wykonywane są pomiary okresowe. PKN ORLEN posiada również nowoczesną automatyczną stację monitoringową z wysokiej klasy czułymi analizatorami, które stale mierzą stan jakości powietrza. Wyniki pomiarów są automatycznie przesyłane do bazy systemu Wojewódzkiego Inspektoratu Ochrony Środowiska i umieszczane na ogólnodostępnej stronie internetowej urzędu.

Pozwolenia zintegrowane oraz zezwolenia sektorowe wymagają ciągłej aktualizacji wynikającej z konieczności przystosowania do zmieniającego się otoczenia prawnego i potrzeb biznesowych. W roku 2019, z uwagi na zmieniające się przepisy ustawy o odpadach, przygotowany został wniosek o zmianę zezwolenia na zbieranie odpadów. Złożono w Mazowieckim Urzędzie Marszałkowskim, zgodnie z przepisami ustawy o handlu emisjami, dokumenty dla instalacji objętych systemem EU ETS - w zakresie darmowego przydziału uprawnień na IV okres rozliczeniowy, tj. na lata 2021-2025 z tytułu produkowanego ciepła oraz plany metodyki monitorowania poziomów działalności obowiązujące od 1 stycznia 2021 roku, w celu zatwierdzenia sposobu i potwierdzenia przydziałów uprawnień na IV okres rozliczeniowy EU ETS.

Zgodnie z wymogami prawnymi w 2019 roku przygotowano i złożono w odpowiednim organie wnioski o zmianę pozwoleń zintegrowanych dla instalacji objętych Konkluzjami BAT, tj. Bloku Parowo-Gazowego w Płocku i Instalacji Petrochemia. Postępowania w tych sprawach nie zostały jeszcze zakończone.

W obszarze stacji i terminali paliw uzyskano łącznie 167 pozwoleń wodnoprawnych.

W 2019 roku zgodność realizowanych działań z prawem środowiskowym na instalacjach produkcyjnych PKN ORLEN weryfikował Wojewódzki Inspektorat Ochrony Środowiska Delegatura w Płocku i Delegatura we Włocławku przeprowadzając 8 kontroli. Kontrole nie wykazały niezgodności, a tylko w jednym przypadku stwierdzono niewielkie przekroczenie dopuszczalnej emisji pyłu na instalacji Krakingu Katalitycznego II.

Na terenie struktur regionalnych PKN ORLEN (terminale i stacje paliw, obiekty majątku odrębnego) przeprowadzono łącznie 46 kontroli przez PGW Wody Polskie i WIOŚ. W wyniku jednej z tych kontroli wydane zostało zarządzenie pokontrolne nakładające obowiązek aktualizacji zgłoszenia instalacji do magazynowania i przeładunku paliw płynnych w sposób zgodny z obowiązującym prawem. Obowiązek został zrealizowany. W wyniku innej kontroli wydano decyzję o wstrzymaniu oddania do użytkowania nowo wybudowanej stacji paliw w Warszawie. Decyzja ta została zaskarżona do organu wyższej instancji i w całości uchylona, a postępowanie zmierzające do wstrzymania oddania do użytkowania stacji zostało umorzone. W wyniku przeprowadzonych kontroli nie zostały nałożone kary.

W pozostałych spółkach Grupy ORLEN również miały miejsce kontrole zewnętrznych organów ochrony środowiska. Kontrole najczęściej prowadzone były przez organy inspekcji ochrony środowiska i dotyczyły spełnienia wymagań środowiskowych wynikających z przepisów prawa i posiadanych decyzji administracyjnych. W 2019 roku przeprowadzono 64 kontrole w spółkach zależnych i wydano 12 zaleceń pokontrolnych. Łączna wysokość kar wymierzona spółkom za stwierdzone naruszenia wyniosła 1,1 tys. EUR i dotyczyła nieterminowego wykonania instalacji filtra elektrostatycznego na FCC (ORLEN Lietuva) oraz ujmowania ponadnormatywnej ilości wód podziemnych na stacjach ORLEN Baltics Retail.

Opłaty środowiskowe

W 2019 roku Koncern terminowo uiszczył na rachunki właściwych urzędów marszałkowskich opłaty środowiskowe wynikające z obowiązujących regulacji prawnych. Ponadto Koncern złożył oświadczenia służące ustaleniu opłaty za usługi wodne oraz wniósł należne z tego tytułu opłaty do Państwowego Gospodarstwa Wodnego Wody Polskie.

Ślad węglowy organizacji

W 2019 roku kontynuowano działania związane z wyliczeniem śladu węglowego organizacji i produktów. W tym celu wykorzystano stworzone w latach poprzednich narzędzia. Określanie śladu węglowego jest dobrowolne. Ślad węglowy organizacji uwzględnia emisje bezpośrednie, emisje pośrednie energetyczne oraz inne pośrednie emisje związane z użytkowaniem wprowadzonych na rynek produktów.

Działalność ekologiczna

Flagowym działaniem spółek Grupy ORLEN, związanym z ochroną przyrody, jest wspieranie **sokoła wędrownego** – gatunku skrajnie zagrożonego wyginieciem. Od kilkunastu lat z powodzeniem PKN ORLEN, ANWIL, Unipetrol prowadzą programy restytucji i przywracają sokoła naturze. W 2019 roku do tego grona dołączyła Spolana, gdzie sokoly po raz pierwszy wychowały swoje pisklęta.

PKN ORLEN od 1999 roku uczestniczy w Programie Restytucji Sokola Wędrownego. Pierwszy lęg sokołów wędrownych na terenie Zakładu Produkcyjnego w Płocku odnotowano w 2002 roku. W 2019 roku w płockim Zakładzie wykluły się dwa pisklęta. Łącznie z płockiego gniazda do natury przywrócono już 47 ptaków. Również na terenie czeskiej Spolany w Neratovicach gniazdują sokoly wędrowne, które w 2019 roku wychowały swoje pierwsze dwa pisklęta. Łącznie, od 2011 roku na instalacjach czeskich spółek Grupy ORLEN wykluło się 25 młodych sokołów, z czego 23 w Unipetrolu w Litvínovie. W ANWILU, na kominie Elektrociepłowni, sokoly bytują od 1999 roku. W 2019 roku na terenie Zakładu we Włocławku wykluły się 3 pisklęta, a łącznie w ciągu 10 lat – 45 sokołów. W ramach całej Grupy ORLEN udało się odbudować populację sokoła wędrownego łącznie 117 osobnikami.

Do grupy gatunków, które wymagają specjalnej ochrony i działań dołączyły **pszczoły**. Spółki Grupy ORLEN dostrzegają niepokojący trend zamierania tych owadów i podejmują działania zarówno ochrony czynnej, jak i edukacyjne. Spółka ORLEN Deutschland zamieniła teren wokół swojej siedziby w 8 000 m² łąki i postawiła 2 ule. PKN ORLEN, wspólnie z Mazowieckim Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego, przy Zakładzie Produkcyjnym umiejscowił 16 uli, które obecnie zamieszkuje ponad 1 mln pszczół. Jakość miodu potwierdziły badania akredytowanego laboratorium. Na terenie czeskiej spółki Spolana również znajduje się pasieka licząca 5 uli, a miód z niej pochodzący otrzymał złoty medal jakości w konkursie Czech Honey.

Łącznie spółki Grupy ORLEN opiekują się 23 pszczelimi rodzinami, tj. ponad 1,5 milionem pszczół.

W zakresie działań edukacyjnych spółka ORLEN Eko przeprowadziła uczniowski projekt ekologiczny o nazwie „Be nice to bee”, którego celem było rozpowszechnienie wiedzy o pszczołach i innych zapylaczach. W ramach realizacji na terenie płockiego liceum powstał pszczeli ogródek. Współpraca PKN ORLEN i MODR zaowocowała także wspólną konferencją pn.: „Pszczola w życiu człowieka. Bioróżnorodność i ochrona”, w trakcie której dyskutowano o dostępnych metodach ochrony i wsparcia tego gatunku. Pracownicy PKN ORLEN przeprowadzili także cykl warsztatów pszczelarskich dla dzieci z płockich ośrodków edukacyjnych, w trakcie których można było własnoręcznie wykonać świece z pszczelego wosku. Powyższe działania pokazują, że Koncern rozumie konieczność ochrony przyrody i zdaje sobie sprawę z kluczowej roli jaką pełnią pszczoły w utrzymaniu globalnego ekosystemu.



W 2019 roku spółka PKN ORLEN wydała **broszurę ekologiczną**, w której przedstawia ważne informacje dotyczące wielu gatunków roślin i zwierząt bytujących w sąsiedztwie zakładu, w tym objętych ochroną. Broszura stanowi ciekawą lekturę nie tylko dla dorosłych, ale także dla dzieci, które odnajdą w niej puzzle i grę (https://www.orlen.pl/PL/Odpowiedzialny_Biznes/Strony/Aktualnosci.aspx).

Piękno otaczającej przyrody, krajobrazy środkowego odcinka Wisły oraz bogactwo gatunkowe flory i fauny zainteresowali mieszkańcy Płocka i okolic mogli oglądać w trakcie zorganizowanych przez PKN ORLEN **rejsów ornitologicznych po Wiśle**. Wisła jest miejscem występowania unikalnych siedlisk (wyspy, piaszczyste łąki, łągi), które są azylem dla rzadkich przedstawicieli świata roślin i zwierząt. Podczas wyprawy ORLEN zadbał o atrakcje dla najmłodszych organizując konkursy przyrodnicze z nagrodami. W sumie w rejsach wzięło udział około pół tysiąca okolicznych mieszkańców.



Spółki Grupy ORLEN, jak co roku, angażują się w działania na rzecz środowiska w ramach światowych akcji takich jak „Sprzątanie Świata”, **Dni Ziemi** czy **Europejski Tydzień Zrównoważonego Rozwoju**. W minionym roku w akcjach zbierania odpadów uczestniczyły spółki ANWIL, PKN ORLEN i ORLEN Projekt. ANWIL jako organizator akcji „Drzewko za butelkę” przy udziale 6,5 tysiąca dzieci z wrocławskich placówek oświatowych zebrał ponad 800 tysięcy butelek PET, które przekazał do recyklingu. Pracownicy spółki PKN ORLEN zadbałi o czystość terenu w okolicach Hydroelektrowni i miejsca odprowadzania oczyszczonych wód z Zakładu do Wisły oraz plaż jezior Łuba i Górskiego, a pracownicy ORLEN Projekt terenów leśnych w pobliżu Płocka zbierając odpady bytowe. Akcje te wiązały się z realizacją Programu Responsible Care, a w ich efekcie zebrano ponad 13 tysięcy litrów odpadów oraz opony i inne wielkogabarytowe odpady.

Spółki Grupy ORLEN są uczestnikami programu **Responsible Care** (Odpowiedzialność i Troska), który na całym świecie oparty jest na tych samych wytycznych, przy czym polski Program charakteryzuje się najbardziej rozwiniętym zakresem działań oraz liczbą realizowanych projektów w Europie. Działania te koordynowane są przez Sekretariat Programu „Odpowiedzialność i Troska” prowadzony przez ORLEN Eko pod nadzorem Polskiej Izby Przemysłu Chemicznego i Kapituły Programu „Odpowiedzialność i Troska”.

W Programie „OIT” uczestniczą: ANWIL (od 1995), Unipetrol (od 1996), PKN ORLEN (od 1997), Paramo (od 2001), IKS Solino (od 2002), Basell Orlen Polyolefins (od 2003), Unipetrol Doprava (od 2011), ORLEN Południe (od 2016).

Poza obowiązkowymi elementami prowadzenia Programu spółki Grupy ORLEN realizują autorskie projekty, m.in. Akcja „Drzewko za butelkę”, Konkurs fotograficzny „Złap zającą” i „Złap zającą – Junior”, Konkurs „Obserwatorzy przyrody”, Forum Ekologiczne Branży Chemicznej, Akcja „Pan Karp zarybia Wisłę”.

W roku 2019 spółki Grupy ORLEN kontynuowały realizację Programu Responsible Care. Wypełnione zostały wszystkie zobowiązania sprawozdawcze wynikające z uczestnictwa w Programie. Informacje w nich zawarte są wykorzystywane do zbilansowania i oceny kondycji ekologicznej oraz stopnia wdrażania Programu „OIT” przez przedsiębiorstwa branży chemicznej.

Istotnymi działaniami ochrony środowiska, ale także kształtowania proekologicznych postaw pracowników, są zielone **akcje wolontariatu pracowniczego**. W 2019 roku pracownicy PKN ORLEN wspólnie z leśnikami sadzili las, wykonali nasadzenia w formie ścieżki edukacyjnej dla uczniów płockiej szkoły podstawowej oraz stworzyli EkoMiasteczko na czas turnusu dla dzieci z rodzinnych domów dziecka. Współpraca z lokalną społecznością, a szczególnie angażowanie dzieci i młodzieży w akcje proekologiczne, to istotny element działań spółek. Wiosną i jesienią 2019 roku wolontariusze z PKN ORLEN posadzili łącznie blisko 2 500 szt. drzew i krzewów.

Na początku maja 2019 roku uczniowie szkoły podstawowej w Neratowicach wypuścili do Łaby 425 kg ryb. Akcję zorganizowała i sfinansowała czeska spółka Spolana przy okazji organizując konkursy poszerzające wiedzę na temat środowiska naturalnego. Współpraca Spolany z lokalną organizacją Czeskiego Związku Wędkarskiego sięga 2013 roku. Wspólnie wypuszczono już do rzeki 2 500 kg narybku. Grupa Unipetrol od 2010 roku, wraz z lokalnymi organizacjami rybackimi, dba o populację ryb w regionie Usti. Do rzeki Byliny trafiło już ponad 7 000 kg ryb. W 2019 roku, w ramach akcji „Pan Karp zarybia Wisłę”, spółka ANWIL wraz z uczniami szkół podstawowych wprowadziła do Wisły 147 kg narybku węgorza, a łącznie, od 2015 roku, do Wisły trafiło 620 kg ryb. Do tej pory do rzek zlokalizowanych w sąsiedztwie zakładów Grupy ORLEN wprowadzono blisko 8 tys. kilogramów narybku.

Unipetrol współpracuje i współfinansuje Centrum Ochrony Środowiska w Kralupach. W minionym roku wspólnie przeprowadził projekt, w którym mieszkańcy jako oczekiwane wskazali następujące działania: sadzenie drzew w miejscowości Most i rewitalizację obszaru stawu Pilařský w Litvinovie.



Ochrona bioróżnorodności

PKN ORLEN wykonała inwentaryzację przyrodniczą na terenie i wokół Zakładu Produkcyjnego w Płocku. Sarny, króliki, bobry czy sokoły wędrowne to znani mieszkańcom Płocka bywalcy najbliższego otoczenia Zakładu. Zaskoczeniem jest obecność, będącego pod ochroną, derkacza, dzięcioła czarnego, zimorodka, pazia królowej czy gronostaja. Podobne inwentaryzacje przeprowadziły spółki ANWIL, Unipetrol i Spolana. Wokół zbiornika wodnego w Spolanie żyje wiele chronionych i zagrożonych gatunków, między innymi wydry azjatyckie, cyranki zwyczajne i pstrągi łososiove, które są gatunkami bardzo wrażliwymi na jakość środowiska.

6.6 OPIS ISTOTNYCH RYZYK ZWIĄZANYCH Z DZIAŁANOŚCIĄ GOSPODARCZĄ ORAZ SPOSOBY ZARZĄDZANIA RYZYKAMI

RYZYKA / PROCESY	OPIS RYZYKA	SPOSOBY MITYGACJI RYZYKA
ŚRODOWISKOWE		
Zmiany klimatu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dostosowanie do wymogów gospodarki niskoemisyjnej ▪ Ograniczenia rozwojowe wynikające z zasad zrównoważonego rozwoju i gospodarki obiegu zamkniętego ▪ Zakłócenia w dostawie wody do instalacji produkcyjnych 	<p>Wprowadzanie do obrotu biokomponentów lub biopaliw ciekłych. Zmniejszenie energochłonności procesów. Wykorzystywanie energii ze źródeł odnawialnych i niskoemisyjnych. Monitorowanie dostępności do wody. Zamknięte obiegi wody i wtórne wykorzystanie ścieków.</p>
Nowe trendy	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rosnące oczekiwania rynku / społeczeństwa w zakresie inwestycji w ochronie środowiska ▪ Krótkie terminy dostosowania się do nowych wymagań środowiskowych 	<p>Cykliczna weryfikacja zgodności aktów wewnętrznych z wymaganiami prawa oraz bieżący ich monitoring zmieniającego się otoczenia (regulacje, decyzje organów administracji publicznej itp.).</p>
Regulacje związane z ochroną środowiska	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nowe ostrzejsze wymagania, standardy, zabezpieczenia finansowe i techniczne ▪ Brak identyfikacji istotnych aspektów środowiskowych w działalności ▪ Brak wyników pomiarów i danych do sporządzenia wymaganej sprawozdawczości i/lub brak przekazania jej do organów administracji publicznej 	<p>Aktywne uczestnictwo w opiniowaniu nowych aktów prawnych europejskich i krajowych poprzez organizacje branżowe, komisje robocze, itp. Nadzór nad aktualnością decyzji organów administracji publicznej, monitorowanie procesu naliczania opłat za korzystanie ze środowiska, precyzyjne delegowanie obowiązków i odpowiedzialności za aspekty środowiskowe.</p>
Zanieczyszczenie środowiska gruntowo-wodnego	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zanieczyszczenie środowiska na skutek wypadku / awarii ▪ Wysokie koszty rekultywacji / remediacji 	<p>Monitorowanie stanu technicznego instalacji produkcyjnych i ich okresowe remonty, sporządzanie raportów zgodnie z obowiązującymi procedurami, tworzenie rezerw rekultywacyjnych.</p>
Zarządzanie uprawnieniami do emisji CO₂ i innych gazów	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Niespełnienie wymagań, wytycznych prowadzenia monitoringu w zakresie emisji CO₂ i innych gazów cieplarnianych ▪ Nieuzyskanie decyzji zezwalającej na emisję CO₂ i innych gazów cieplarnianych ▪ Limity i wzrost cen uprawnień do emisji CO₂ 	<p>Aktualizacja aktów wewnętrznych zgodnie z wymogami prawa, nadzór nad aktualnością decyzji organów administracji publicznej, monitorowanie środowiska i sporządzanie raportów zgodnie z obowiązującymi procedurami. Monitoring ciągły i bilansowanie emisji CO₂.</p>
Wpływ na środowisko	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Przebieg procesu produkcyjnego niezgodny z normami w zakresie ochrony środowiska ▪ Brak pojemności środowiskowej 	<p>Nadzór nad stanem technicznym obiektów i urządzeń. Monitorowanie procesów produkcyjnych. Inwestycje prośrodowiskowe. Włączanie się w programy ochrony powietrza w miastach. Ochrona akustyczna.</p>
Zarządzanie gospodarką ściekową i odpadami	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wytwarzanie odpadów niezgodnie z określonymi w decyzjach warunkami (rodzaj / ilość) ▪ Gospodarka obiegu zamkniętego ▪ Odprowadzanie ścieków niezgodnie z obowiązującymi pozwoleniami 	<p>Delegowanie odpowiedzialności w procesach zagospodarowania odpadów zgodnie z obowiązującą procedurą, monitorowania ilości i rodzajów odpadów w celu uzyskania niezbędnych zmian w decyzjach organów administracji publicznej. Intensyfikacja zagospodarowania odpadów w procesach odzysku i recyklingu (GOZ). Monitorowanie i korygowanie parametrów odprowadzanych ścieków</p>

Wskaźniki GRI Standards opisane w niniejszym rozdziale:

- GRI 103-2 Podejście do zarządzania i jego elementy w obszarach: środowiskowym, społecznym, praw człowieka, przeciwdziałaniu korupcji, HR ze wskazaniem istotnych tematów w ramach danego obszaru
- GRI 103-3 Ewaluacja podejścia do zarządzania
- GRI 302-1 Zużycie energii przez organizację z uwzględnieniem rodzaju surowców
- GRI 302-4 Redukcja zużycia energii
- GRI 303-1 Łączny pobór wody na jednostkę produkcji w podziale na źródła
- GRI 305-1 Łączne bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych według wagi
- GRI 306-1 Całkowita objętość ścieków według jakości i docelowego miejsca przeznaczenia
- GRI 306-2 Odpady według rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem
- GRI 307-1 Wartość pieniężna kar i całkowita liczba sankcji pozafinansowych za nieprzestrzeganie prawa oraz/lub regulacji dotyczących ochrony środowiska

7. OBSZAR ZAGADNIENI BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

7.1 CREDO



PO PIERWSZE
BEZPIECZEŃSTWO

**RAZEM DLA BEZPIECZEŃSTWA
BRAK TOLERANCJI DLA ZAGROŻENIA WYPADKAMI
BEZPIECZEŃSTWO PROCESOWE**

Dbałość o zdrowie i bezpieczeństwo osobiste pracowników i interesariuszy jest naturalnym i nieodłącznym elementem naszej kultury organizacyjnej i działalności biznesowej. W praktyce oznacza to realizację wszelkich działań mających na celu zapobieganie wypadkom, awariom przemysłowym, pożarom i innym, niepożądanym zdarzeniom. Takie podejście do zarządzania bezpieczeństwem w Grupie ORLEN wynika z przyjętej filozofii działania: „To ludzie są naszą największą wartością i należy im zapewnić bezpieczne warunki pracy”.

7.2 OPIS OBSZARU

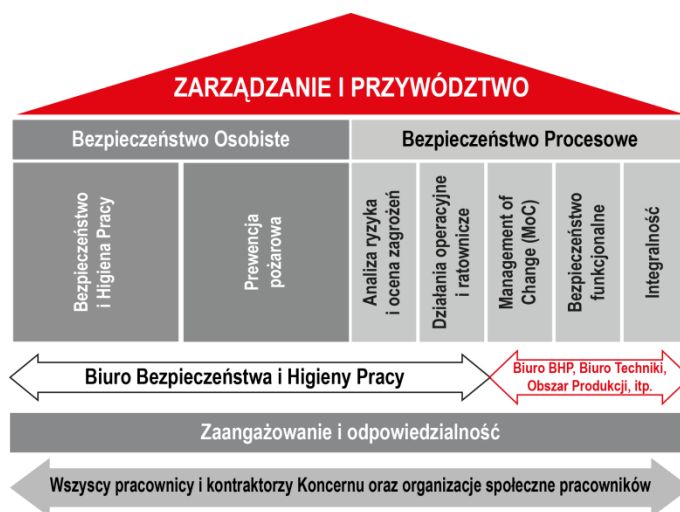
Cele i zadania w zakresie bezpieczeństwa osobistego i procesowego są zdefiniowane w **Strategii Bezpieczeństwa** i obejmują następujące kluczowe obszary:

Zarządzanie i przywództwo – kształtowanie kultury bezpieczeństwa pracy w Koncernie zgodnej z wartościami, kombinacja wartości indywidualnych i grupowych, postaw, postrzegania, kompetencji i zachowań.

Bezpieczeństwo osobiste – kształtowanie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy pracowników Koncernu, w tym system nadzoru nad kontraktorami, działania profilaktyczne zmierzające do zapewnienia bezpieczeństwa pożarowego Koncernu, oraz ustalenie norm i właściwych przedsięwzięć organizacyjnych.

Bezpieczeństwo procesowe – działania określające metody i środki służące ochronie ludzi i środowiska przed skutkami zdarzeń wypadkowych oraz awarii przemysłowych, potrzeby przed wprowadzeniem zmian technologicznych, procesowych lub organizacyjnych, działania organizacyjne i techniczne zapewniające bezpieczne prowadzenie procesu oraz bezpieczeństwo personelu jego obsługi, mające zapewnić niezawodność działania procesu, realizowanych na każdym jego etapie.

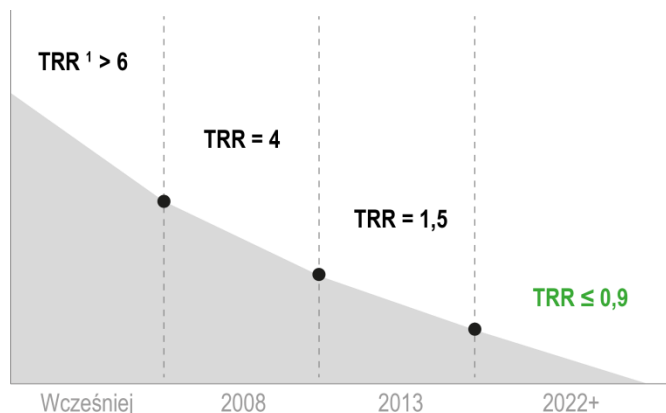
SCHEMAT 5. Struktura Strategii Bezpieczeństwa



Aktualizacja strategii Grupy ORLEN na lata 2019-2022 określa poniższe cele dotyczące Bezpieczeństwa Osobistego i Procesowego:



Brak tolerancji dla zagrożenia wypadkami
Zero wypadków przy pracy
Dalsza poprawa bezpieczeństwa procesowego



¹ Wskaźnik TRR – międzynarodowy wskaźnik wypadkowości w przedsiębiorstwach liczony jako liczba wypadków przy pracy w danym okresie / liczbę roboczogodzin przepracowanych w tym okresie * 1 000 000

7.3 KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI

Główne wskaźniki efektywności w obszarze zagadnień obszaru bezpieczeństwa osobistego i procesowego PKN ORLEN. oraz Grupy ORLEN w 2019 roku:

- Całkowity Wskaźnik Wypadkowości TRR i ilość zdarzeń awaryjnych T1 PSER

Bezpieczeństwo pracy, w tym:	j.m.	2019	2018
Wskaźnik wypadkowości TRR (Total Recordable Rate¹)			
Grupa ORLEN	[liczba]	0,90	1,03
PKN ORLEN	[liczba]	0,90	0,86
Ilości zdarzeń awaryjnych T1 PSER (Process Safety Events Rate²)			
Grupa ORLEN	[liczba]	0,09	0,07
PKN ORLEN	[liczba]	0	0,04

1) ang. Total Recordable Rate = międzynarodowy wskaźnik wypadkowości w przedsiębiorstwach: (ilość wypadków przy pracy w danym okresie / liczbę roboczogodzin przepracowanych w tym okresie) x 1 000 000.

2) ang. Tier1 Process Safety Events Rate = liczba zdarzeń o dużych skutkach w związku z uwolnieniem substancji do otoczenia x 1 000 000 / ilość roboczogodzin

- Wskaźnik Kultury Bezpieczeństwa

W celu stałego zwiększania efektywności działań w obszarze kultury bezpiecznej pracy w Grupie ORLEN funkcjonuje Wskaźnik Kultury Bezpieczeństwa (WKB), który jest oparty o reaktywny wskaźnik wypadkowości TRR oraz proaktywny element w postaci zarządzania zgłaszanymi zagrożeniami bezpieczeństwa pracy. Pozwala on na monitorowanie wypadkowości i proaktywnych działań w postaci systemów zgłaszania zagrożeń bezpieczeństwa pracy eliminujących u źródła możliwość zaistnienia wypadków.

Wskaźnik Kultury Bezpieczeństwa	j.m.	2019	2018
Grupa ORLEN	%	100	100
PKN ORLEN	%	100	100

Wskaźnik Kultury Bezpieczeństwa jest liczony jako suma:

- iloczynu wartości procentowej realizacji celu dla całkowitego wskaźnika wypadkowości TRR (wskaźnika wypadkowości TRR spółki z kontraktorami) osiągniętej przez daną spółkę oraz wartości 0,7 (wagi poziomu wypadkowości w WKB),
- iloczynu wartości procentowej realizacji celu dla wskaźnika zgłaszania i realizacji zagrożeń WZZ osiągniętej przez daną spółkę oraz wartości 0,3 (wagi poziomu zgłaszania zagrożeń w WKB)

7.4 OPIS STOSOWANYCH POLITYK

Obszar bezpieczeństwa pracy w Grupie ORLEN jest regulowany przez przepisy krajowe, właściwe dla danego obszaru, rozporządzenia Unii Europejskiej, zharmonizowane normy krajowe oraz zasady wynikające z dobrych praktyk w zakresie bezpiecznej realizacji czynności operacyjnych. Na poziomie spółek Grupy ORLEN obszar ten jest regulowany przez jednolite standardy, wewnętrzne akty organizacyjne i instrukcje operacyjne.

System Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy wg PN-N-18001 – zakres certyfikacji obejmuje produkcję, a także magazynowanie i sprzedaż wyrobów rafineryjnych oraz petrochemicznych z wyłączeniem stacji paliw.

Strategia Bezpieczeństwa Grupy ORLEN do roku 2021 – nowa koncepcja zarządzania obszarem bezpieczeństwa Grupy ORLEN, oparta na budowaniu i rozwoju jednolitego standardu bezpieczeństwa wewnątrz Grupy ORLEN przy jednoczesnym zwiększeniu doskonałości operacyjnej oraz doskonałości prewencyjnej bezpieczeństwa osobistego i bezpieczeństwa procesowego. W strategii ujęto następujące obszary strategiczne: Zarządzanie i przywództwo, Bezpieczeństwo osobiste, Bezpieczeństwo procesowe.

Kompleksowy System Prewencji (KSP) – jest podstawowym elementem Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy na który składają się wewnętrzne akty organizacyjne z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, bezpieczeństwa pożarowego i chemicznego, ochrony radiologicznej, bezpieczeństwa technicznego oraz bezpieczeństwa procesowego. Między innymi: System Zarządzania Bezpieczeństwem Procesowym w PKN ORLEN, Instrukcja ochrony radiologicznej w Zakładzie Produkcyjnym w Płocku i Zakładzie PTA we Włocławku, Regulamin Ochrony Przeciwożarowej PKN ORLEN, Kompleksowy Plan Ratownictwa Chemicznego.

Jedynki bezpieczeństwa PKN ORLEN, stanowiące zbiór podstawowych zasad, których przestrzeganie jest wymagane wraz ze wszystkimi obowiązującymi przepisami i standardami.

Jedynki bezpieczeństwa dla własnych Stacji Paliw PKN ORLEN, stanowiące zbiór podstawowych zasad do stosowania na terenie własnych Stacji Paliw PKN ORLEN.

Jedynki bezpieczeństwa to postulaty, których opisy pokazują, jakie są oczekiwane przez spółki Grupy ORLEN codziennie postawy i zachowania pracowników oraz kontraktorów w pracy i poza nią. Przestrzeganie tych zasad jest wymagane: przez wszystkich pracowników, kontraktorów niezależnie od zajmowanego stanowiska oraz gości wraz ze wszystkimi obowiązującymi przepisami, instrukcjami i standardami. Osoby nieprzestrzegające tych zasad, w przypadkach ujawnienia takich faktów, narażają się na zastosowanie wobec nich działań dyscyplinujących.

Standardy Bezpieczeństwa, Standardy Techniczne i Wytyczne Grupy PKN ORLEN – ujednoczone wymagania z zakresu bezpieczeństwa pracy, bezpieczeństwa procesowego i bezpieczeństwa pożarowego, zawierające zidentyfikowane w spółkach Grupy ORLEN dobre praktyki, jak również standardy stosowane w rozpatrywanych obszarach w wiodących koncernach w branży.



7.5 OPIS PROCEDUR NALEŻYTEJ STARANNOŚCI

Zapewnienie najwyższych standardów bezpieczeństwa

Wszystkie działania w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy były ukierunkowane na zapewnienie najwyższych standardów bezpieczeństwa w Grupie ORLEN. W 2019 roku w Grupie ORLEN kontynuowano wdrażanie jednolitych standardów bezpieczeństwa w ramach projektu **Safety Plus**, który obejmuje wdrożenie 15 standardów bezpieczeństwa stanowiących najwyższe, funkcjonujące standardy bezpieczeństwa, zidentyfikowane w branży paliwowo-energetycznej. Realizacja projektu zostanie ukończona w 2021 roku.

15 standardów bezpieczeństwa w ramach projektu Safety Plus

- S1 | Zezwolenia na wykonywanie prac niebezpiecznych
- S2 | Izolacja źródeł energii
- S3 | Prace w przestrzeniach zamkniętych
- S4 | Prace na wysokości
- S5 | Bezpieczne wykonywanie prac ziemnych
- S6 | Postępowanie powypadkowe
- S7 | Dostosowanie maszyn i narzędzi pod względem bezpiecznej eksploatacji w środowiskach roboczych
- S8 | Organizacja ćwiczeń doskonalących działania ratownicze
- S9 | Pomiary substancji niebezpiecznych
- P1 | Zapobieganie wyciekom
- P2 | Poglębione analizy awarii przemysłowych
- P3 | Plany awaryjne: budowa / konstrukcja planów
- M1 | Przywództwo i rola kadry kierowniczej w kształtowaniu systemu bezpieczeństwa
- M2 | Zarządzanie podwykonawcami
- M3 | Zarządzanie prowadzeniem pojazdów

Realizowane były prace na rzecz doskonalenia w obszarze bezpieczeństwa procesowego **Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Procesowym w oparciu o standard OSHA 1910.119**. System pozwala na skuteczną realizację działań w obszarze doskonałości operacyjnej poprzez poprawę bezpieczeństwa technicznego instalacji procesowych, magazynowych i pomocniczych, a tym samym zapobieganie wystąpieniu wszelkich niepożądanych zdarzeń mogących potencjalnie wpłynąć na bezpieczeństwo pracowników i/lub prowadzonych procesów produkcyjnych. System Zarządzania Bezpieczeństwem Procesowym (SZBP) jako element ogólnego systemu zarządzania i organizacji PKN ORLEN został wprowadzony celem zapewnienia najwyższych standardów bezpieczeństwa w miejscach pracy oraz spełnienia wymagań krajowych art. 252 Ustawy Prawo Ochrony Środowiska z 27 kwietnia 2001 r. (tekst jednolity Dz. U. z 2017, poz. 519 z późniejszymi zmianami) w zakresie systemowego zarządzania bezpieczeństwem procesowym oraz dalszego zwiększenia skuteczności i efektywności działań na rzecz zapobiegania poważnym awariom przemysłowym.

W ramach utrzymywania i doskonalenia Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Procesowym (SZBP) w spółce, zgodnie z ustaleniami cyklu Deminga wymagana jest realizacja działań dotyczących:

1. weryfikacji istniejącego stanu,
2. przeprowadzenia sprawdzenia kompletności istniejących regulacji/zarządzeń wewnętrznych oraz opracowania i wdrożenia nowych regulacji/ zarządzeń,
3. potwierdzenia pełnego wdrożenia poszczególnych elementów systemu,
4. realizacji wymogów systemu w oparciu o regulacje/ zarządzenia i doskonalenia w niezbędnym zakresie.

Weryfikacji podlega spełnienie przez Spółkę wymogów 14 elementów Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Procesowym w zakresie istniejących uregulowań, którymi dany element został wdrożony i należą do nich:

1. **Kultura bezpieczeństwa**, czyli kształtowanie bezpieczeństwa oraz przywództwo w bezpieczeństwie w spółce poprzez decyzje i działania kadry kierowniczej ukierunkowane na zapewnienie jak najwyższego poziomu bezpieczeństwa pracownikom i prowadzonych procesów.
2. **Przywództwo w bezpieczeństwie**, czyli niezmiennie kluczowy aspekt w kształtowaniu systemu i kultury bezpieczeństwa – silne, nowoczesne przywództwo oraz rola, jaką odgrywa kadra kierownicza firmy, wpływająca na postawy i codzienne działania operacyjne razem z wysoko kwalifikowanymi załogami.
3. **Obowiązki i kompetencje** pracowników, czyli określenie, na wszystkich poziomach organizacji, obowiązków pracowników odpowiedzialnych za działania na wypadek awarii przemysłowej, a także środki podjęte w celu uświadomienia potrzeby ciągłego doskonalenia i zapobiegania, realizowane poprzez m.in. określenie programów szkoleniowych oraz zapewnienia szkoleń dla pracowników odpowiedzialnych za działania proaktywne i zapobiegawcze, oraz na wypadek awarii przemysłowej na wszystkich poziomach organizacji, oraz dla innych osób pracujących w zakładzie, w tym podwykonawców.
4. **Informacje** dotyczące bezpieczeństwa procesowego, które są wiedzą potrzebną do określenia i realizacji zadań służących do osiągnięcia celów organizacji, dlatego muszą być aktualne i dostępne, aby być pomocą w podejmowaniu różnych decyzji.
5. **Mechanizmy**, czyli określenie funkcjonowania mechanizmów umożliwiających systematyczną analizę zagrożeń poważną awarią przemysłową oraz prawdopodobieństwo jej wystąpienia a w konsekwencji ryzyka jej wystąpienia i uniknięcia.
6. **Projektowanie** w oparciu o standardy i wytyczne na wszystkich etapach życia instalacji, z uwzględnieniem możliwości i sposobów zmniejszenia prawdopodobieństwa wystąpienia zdarzenia awaryjnego.
7. **Instrukcje i procedury**, czyli określenie instrukcji bezpiecznego funkcjonowania instalacji, w których znajdują się substancje niebezpieczne, przewidziane dla normalnej eksploatacji instalacji, konserwacji i czasowych przerw w ruchu, a także instrukcje sposobu postępowania w razie konieczności dokonania zmian w procesie przemysłowym.
8. Nadzór nad **integralnością mechaniczną**, czyli stałe monitorowanie stanu technicznego aparatów i urządzeń dokonywane na drodze okresowych inspekcji, przeglądów oraz prób zgodnie z wymaganiami prawnymi, normami i standardami branżowymi.
9. **Praktyki bezpiecznej pracy**, czyli realizacja prac w obrębie instalacji z zachowaniem najwyższych standardów i wymagań celem zapewnienia bezpieczeństwa pracy na stanowiskach pracy, ciągłości prowadzonych procesów technologicznych i zapobiegania zdarzeniom awaryjnym.
10. **Zarządzanie zmianami i projektami**, czyli systemowe postępowanie w razie konieczności dokonania zmian w procesie przemysłowym, aby zidentyfikować, czy i w jaki sposób planowane zmiany mogą mieć wpływ na bezpieczeństwo procesowe.
11. **Zarządzenie kontraktorami**, czyli dokonanie i przestrzeganie ustaleń dotyczących bezpiecznego wykonywania prac na terenie PKN ORLEN przez pracowników tak, aby zagwarantowane było, jak najwyższe bezpieczeństwo na każdym etapie jej wykonywania.
12. **Reagowanie na awarie**, czyli określenie konieczności prowadzenia, z uwzględnieniem najlepszych dostępnych praktyk, monitoringu funkcjonowania instalacji, w których znajdują się substancje niebezpieczne, umożliwiającego podejmowanie działań korekcyjnych (korygujących) w przypadku wystąpienia zjawisk stanowiących odstępstwo od normalnej eksploatacji instalacji, w tym związanych ze zużyciem instalacji i korozją jej elementów.
13. **Analizy**, czyli prowadzenie systematycznej oceny zaistniałych zdarzeń awaryjnych i wykorzystywania nauki z zaistniałych zdarzeń awaryjnych mających miejsce zarówno w Grupie ORLEN, jak i na świecie, w tym określenie mechanizmów prowokujących konieczność i obowiązek takiej nauki (lessons learned).
14. **Auditowanie i ocena zgodności**, czyli systematyczna ocena i weryfikacja zgodności z wymaganiami systemu bezpieczeństwa procesowego oraz analiza jednego z podstawowych dokumentów (a jednocześnie systemowych zadań do realizacji podstawowego celu, jakim jest zapobieganie, prewencja i proaktywność), czyli „Programu Zapobiegania Awariom” oraz systemu zarządzania bezpieczeństwem, prowadzona



z punktu widzenia ich aktualności i skuteczności ze wskazaniem sposobu jej dokumentowania i zatwierdzania, a także wewnętrznych planów operacyjno-ratowniczych, które są wymagane dla zakładów o dużym i zwiększonym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej.



Doskonalenie kultury bezpieczeństwa pracy

W zakresie doskonalenia kultury bezpieczeństwa pracy w spółkach Grupy ORLEN zadaniem wiodącym było budowanie świadomości bezpiecznego wykonywania pracy i kreowanie proaktywnych postaw wśród pracowników oraz kontraktorów. Jednym z programów mającym na celu podniesienie kultury bezpieczeństwa osobistego jest realizowany w PKN ORLEN „System Wsparcia Pracowników”. Program stanowi dostosowaną do potrzeb Spółki formę realizowanego w przedsiębiorstwach produkcyjnych podejścia Behaviour-Based Safety (BBS). Metoda polega na wzmocnieniu bezpiecznych zachowań pracowników podczas wykonywanej pracy, a także promowanie dobrych praktyk BHP.

Ponadto w 2019 roku przeprowadzono III edycję wykładów przedmiotu „Bezpieczeństwo Techniczne” w zakresie studiów stacjonarnych i niestacjonarnych na kierunku Technologia Chemiczna. Była to kontynuacja zrealizowanego w latach 2017 - 2018 projektu Biura Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, Biura Techniki PKN ORLEN oraz Politechniki Warszawskiej, Filia w Płocku. Inicjatywa dotyczyła serii wykładów eksperckich, przeprowadzonych zgodnie z przyjętą przez PKN ORLEN ideą kształcenia przyszłej kadry inżynierskiej spółki w zakresie obszarów istotnych dla przemysłu przerobu ropy i energetyki oraz w ramach przyjętej strategii współpracy z uczelniami wyższymi.

System obowiązkowych szkoleń dla pracowników i kontraktorów z zakresu bezpieczeństwa

Zarówno dla pracowników, jak i kontraktorów Grupy ORLEN realizowane są **szkolenia obowiązkowe z zakresu bezpieczeństwa**. Mają na celu zapoznanie pracowników i kontraktorów ze standardami bezpieczeństwa obowiązującymi w spółkach Grupy ORLEN. Podczas szkoleń budowana jest świadomość pracowników i kontraktorów w zakresie właściwej oceny sytuacji, znajomości potencjalnego ryzyka i sposobów jego ograniczenia, przestrzegania procedur i zasad bezpieczeństwa, właściwego korzystania z systemów i środków ochrony, a także zgłaszania spostrzeżeń dotyczących potencjalnych sytuacji niebezpiecznych. Przedmiotowy system szkoleń zawiera również narzędzia stosowane do weryfikacji wiedzy wśród pracowników i kontraktorów.

W Grupie ORLEN funkcjonują systemy motywacyjne, informacyjne i edukacyjne, dedykowane pracownikom firm zewnętrznych. Zgodnie z tą ideą w 2019 roku w PKN ORLEN utworzono Centrum Szkoleniowe. Jest to koncepcja szkolenia pracowników firm zewnętrznych, realizujących prace na terenie zakładów produkcyjnych spółki, jak i nowozatrudnionych pracowników obszaru produkcji. Obejmuje ona również przeprowadzanie szczegółowej weryfikacji wiedzy teoretycznej i praktycznej pracowników w zakresie trzech bloków tematycznych: BHP, technika oraz zagrożenia lokalne występujące na terenie instalacji produkcyjnych. Weryfikacji praktycznej podlega wiedza i umiejętności z zakresu branży mechanicznej. Sprawdzenie przygotowania pracowników do realizacji prac odbywa się na specjalnie przygotowanym aparacie weryfikacyjnym.

System kontroli i audytów

W Grupie ORLEN przeprowadzane są systematyczne **audyty wewnętrzne spółek**. W roku 2019 zrealizowano 4 wizyty doradcze (audyty) oraz 6 reaudytów. Ich istotnym elementem są tzw. **Spacery Bezpieczeństwa („Safety Walks”)**, przeglądy stanu bezpieczeństwa na wizytowanych obiektach. Wyniki ich oceny oraz spostrzeżenia stanowią podstawę opracowywania i realizacji „Planów działań korygujących i doskonalących”, „Planów Poprawy Stanu BHP”. Ponadto w spółkach przeprowadzane są audyty wewnętrzne, audyty jednostek certyfikujących oraz jednostek zajmujących się doradztwem w zakresie zarządzania ryzykiem. Zgodnie opracowaną i przyjętą metodologią przeprowadzane są systematyczne **audyty obszarów bezpieczeństwa wśród kontraktorów** realizujących prace na rzecz Grupy ORLEN.

**WSPÓLNIE BUDUJEMY
BEZPIECZNY ORLEN**

Dni Bezpieczeństwa Pracy i Ochrony Zdrowia w Grupie ORLEN

Wspieramy m. in.:

- Prezentacje wystawców z branży BHP
- Spotkania Grupy Kapitałowej
- Konsultacje medyczne
- Strefa ergonomii i symulacji VR
- Warsztaty relaksacyjne – „Las w szkole”
- Konkursy z nagrodami
- Stoiska gastronomiczne

Zapraszamy **12 września 2019 r.**
Polegaj Zakładowej Strajki Polonijnej, godz. 10:00-14:00

Pracownicy Grupy ORLEN nie powinni dozwalać na wstąpienie do strefy zakazanej bez odpowiedniego uzgodnienia z Zarządzeniem 11 września 2019 r. w godz. 8:00-13:00 do nadzoru antyterrorystycznego przy Centrum Administracji Strategii i Doskonalenia w Internecie

**Świecąc przykładem...
dbam też o innych!**

Programy motywacyjne i kampanie informacyjne popularyzujące tematykę bezpieczeństwa pracy, propagujące zdrowy styl życia oraz promujące zasadę równowagi pomiędzy pracą i odpoczynkiem.

W Grupie ORLEN realizowane są działania mające na celu promowanie bezpiecznej realizacji pracy wśród pracowników i kontraktorów, między innymi konkurs „Bezpieczny Remont”, „Bezpieczny Wykonawca” i „Program Zachęt BHP”. Ponadto przeprowadzane są kampanie informacyjne popularyzujące tematykę bezpieczeństwa pracy, propagujące zdrowy styl życia oraz promujące zasadę równowagi pomiędzy pracą i odpoczynkiem. Jedną z takich inicjatyw są realizowane w Grupie ORLEN Dni Bezpieczeństwa Pracy i Ochrony Zdrowia. W 2019 roku zorganizowano miasteczka BHP a w nich m.in. symulatory VR (symulator jazdy miejskiej, symulator jazdy motocyklem itd.), stoiska firm z branży BHP prezentujące innowacyjne rozwiązania w zakresie bezpieczeństwa osobistego. Przygotowana została strefa konkursowa z licznymi konkursami i grami BHP, w których wszyscy mogli sprawdzić swoją wiedzę oraz wygrać nagrody. Stworzone zostały strefy medyczne, w których pracownicy mogli skontrolować swój stan zdrowia, organizowano ćwiczenia z pierwszej pomocy wraz z poradami fizjoterapeutów. Natomiast w strefie gastronomicznej dietetycy omawiali właściwości używanych produktów. Pracownikom przekazywano wskazówki i ciekawostki dietetyczne zachęcające do wybierania lepszych alternatyw spożywczych oraz próbowania własnych sił w kuchni.

W Grupie ORLEN przeprowadzany jest konkurs Dobre Praktyki BHP, dedykowany spółkom Koncernu. Celem Konkursu jest szerzenie dobrych praktyk w bezpieczeństwie, które promują pragmatyczne i nowoczesne podejście do bezpieczeństwa, a w tym m.in. wszelkie rozwiązania techniczne, jakościowe, profektywnościowe, komunikacyjne, organizacyjne i infrastrukturalne pomagając tym samym doskonalić i usprawniać elementy zarządzania bezpieczeństwem pracy jak również podnosić motywację pracowników. Udział w konkursie daje możliwość wymiany wiedzy i doświadczeń w zakresie kształtowania kultury bezpieczeństwa pomiędzy spółkami Grupy ORLEN.

Ponadto realizowany jest konkurs „Miliony roboczogodzin bez wypadku przy pracy pracownika i kontraktora w Grupie ORLEN”, również dedykowany spółkom Koncernu. W tym przypadku celem konkursu jest promowanie bezwypadkowej pracy. W 2019 roku odbyły się VII edycja konkursu „Dobre Praktyki BHP” oraz V edycja „Miliony roboczogodzin bez wypadku przy pracy pracownika i kontraktora w Grupie ORLEN”.



Identyfikacja i wdrażanie innowacji oraz dobrych praktyk

Prowadzona jest ciągła identyfikacja najlepszych stosowanych praktyk, poprzez wymianę doświadczeń pomiędzy spółkami Grupy ORLEN, jak również korzystanie z doświadczeń firm z branży ropy i gazu o światowym zasięgu. Wśród realizowanych projektów możemy wymienić System LOTO oraz System Wsparcia Pracowników.

System Wsparcia Pracowników stanowi program behawioralny, którego celem jest wzmocnienie zachowań bezpiecznych i eliminacja zachowań ryzykownych. Realizacja tego projektu stanowi jedno z wielokierunkowych działań na rzecz podniesienia kultury bezpieczeństwa Koncernu.



System Lockout - Tagout – LOTO - Lockout - jest to planowo prowadzone działanie, które obejmuje odłączanie energii zasilającej od urządzeń przemysłowych i maszyn na czas wykonywania na nich prac konserwacyjnych lub

naprawczych. Lockout chroni pracowników przed ponownym włączeniem urządzenia, dopóki nie zostanie zdjęty. Tagout to zawieszka (tag) informująca i ostrzegająca, że dane urządzenie jest zablokowane na czas przeglądu i nie

może być załączone, dopóki zawieszka nie zostanie zdjęta. Wdrażany w celu wyeliminowania przypadkowego i niekontrolowanego załączenia maszyn lub uwolnienia niebezpiecznych energii podczas trwania lub wykonywania prac eksploatacyjnych, inwestycyjnych i remontowych oraz pracach serwisowo-konserwacyjnych tak, aby zapobiec wypadkom i zdarzeniom wynikającym z nieoczekiwanego uruchomienia lub ponownego zasilenia energią maszyn, urządzeń lub instalacji.

System analizy zdarzeń i ocena ryzyk

Zaistniałe w Grupie ORLEN zdarzenia wypadkowe oraz awaryjne poddawane są analizie oraz ocenie możliwości ponownego wystąpienia. Za pomocą „Alertów Bezpieczeństwa” realizowana jest komunikacja dotycząca zdarzeń potencjalnie wypadkowych i awaryjnych. W zakresie zdarzeń awaryjnych przeprowadzane są tzw. „Lesson Learned” z zastosowaniem list kontrolnych mających na celu identyfikację działań zapobiegawczych w różnych lokalizacjach Grupy ORLEN. Wdrożono narzędzia do analizowania potencjalnego ryzyka wystąpienia wypadków przy pracy i zdarzeń awaryjnych. W wyniku ich oceny realizowane są działania zapobiegawcze. W Grupie ORLEN przeprowadzane są analizy zagrożeń procesowych, między innymi metodą HAZOP, stosowaną do określania możliwości wystąpienia zagrożeń w zakładach przemysłowych. Polega na systematycznym przeglądzie założeń projektowych i procesu technologicznego pod kątem możliwych odchyśleń od przyjętych parametrów.

Safety Meeting

Elementem wciąż doskonalonym i koniecznym do dalszego rozwijania w skali Grupy ORLEN są interdyscyplinarne spotkania przedstawicieli obszarów bezpieczeństwa osobistego, procesowego i pożarowego, Biura Techniki oraz innych obszarów organizacji, w ramach tzw. „Safety Meeting”. W zakresie Safety Meeting analizowane są zdarzenia awaryjne, jakie zaistniały w Grupie ORLEN, tj. identyfikowane przyczyny zdarzeń oraz zbierane informacje o ich skutkach. Na podstawie zebranych informacji i dostępnych materiałów źródłowych jak np. Raporty z Zespołów Awaryjnych/ Technicznych i niezawodnościowych (wyjaśniających) formułowane są różnego rodzaju działania, które następnie adresowane są do właściwych obszarów spółek Grupy ORLEN. Celem tej aktywności jest wyciągnięcie wniosków oraz zminimalizowanie ryzyka wystąpienia podobnych zdarzeń w przyszłości. Wszelkie informacje analizowane

podczas spotkań są zbierane w wewnętrznej bazie danych dostępnej na Portalu Biura Bezpieczeństwa i Higieny Pracy.

Zakładowa Straż Pożarna

Podstawowym zadaniem Zakładowej Straży Pożarnej jest prowadzenie działań ratowniczo – gaśniczych na terenie obiektów PKN ORLEN, jak również na terenie całego kraju w ramach Krajowego Systemu Ratowniczo-Gaśniczego i Systemu Pomocy w Transporcie Materiałów Niebezpiecznych (SPOT), oraz nadzór nad przygotowaniem obiektów Spółki do prowadzenia działań ratowniczo - gaśniczych. Zakładowa Straż Pożarna prowadzi również działania ratownictwa chemicznego, technicznego, wykonuje prace uszczelniające, uczestniczy w posterunkach asekuracyjnych w czasie awaryjnych stanów instalacji, zabezpiecza prowadzone prace pożarowo niebezpieczne na terenie Zakładu Produkcyjnego w Płocku oraz realizuje zadania z zakresu prewencji przeciwpożarowej. Strażacy są wyspecjalizowani w gaszeniu pożarów w przemyśle rafineryjnym i petrochemicznym, prowadzenia działań ratowniczych związanych z awariami chemicznymi oraz prowadzeniu działań w zakresie ratownictwa wodnego, technicznego, przedmedycznego i wysokościowego. Od kilku lat aktywnie współpracują ze strażami pożarnymi działającymi w ramach Grupy ORLEN, podejmując działania na rzecz bezpieczeństwa w zakresie operacyjnym i prewencyjnym. Strażacy wyposażeni są między innymi w ponad 20 specjalistycznych samochodów gaśniczych, ratowniczych, wysokowydajne pompy i działka gaśnicze, łódzie ratownicze oraz specjalistyczny sprzęt ochrony zapewniający bezpieczeństwo pracowników. W 2019 roku zrealizowano działania w ramach doskonalenia i rozwoju obszaru bezpieczeństwa pożarowego Grupy ORLEN. Pracownicy Zakładowej Straży Pożarnej PKN ORLEN odbyli specjalistyczne kursy i szkolenia w zakresie m.in. prewencji, ratownictwa wysokościowego, wodno – nurkowego oraz dla operatorów bezzałogowych statków powietrznych (dronów).

Ćwiczenia pracowników i służb ratowniczo-gaśniczych

W spółkach Grupy ORLEN przeprowadzane są systematycznie ćwiczenia na wypadek zaistnienia zdarzenia awaryjnego. Dzięki tym działaniom pracownicy wiedzą jak zachować się w sytuacji zagrożenia. Są one również okazją do doskonalenia współpracy z państwowymi podmiotami ratowniczymi, zmierzającej do minimalizacji potencjalnych skutków awarii.

Rozwój obszaru Bezpieczeństwa Pożarowego Grupy ORLEN.

W 2019 roku rozpoczęto prace zmierzające do wdrożenia segmentowego zarządzania bezpieczeństwem pożarowym w Grupie ORLEN. Przeprowadzono wizyty referencyjne w Zakładowych Strażach Pożarnych Grupy ORLEN. Podczas spotkań zapoznano się z organizacją i wyposażeniem technicznym poszczególnych jednostek. Odbyły się spotkania specjalistów prewencji przeciwpożarowej realizujących zadania w spółkach Grupy ORLEN. Podczas spotkań opracowano wspólne zasady prowadzenia kontroli prewencyjnych i uzgodniono jednolite dokumenty pokontrolne.

Monitorowanie integralności majątku produkcyjnego i program utrzymania ruchu

Podstawą zachowania integralności środków trwałych są **terminowe czynności inspekcyjno–dozorowe**. Wykonywane są w trakcie zaplanowanych postojów remontowych i technologicznych w oparciu o wieloletni harmonogram. Dedykowanym programem określającym między innymi terminy wykonania testów i sprawdzeń funkcjonalności objęte są również automatyczne układy sterowania i zabezpieczeń. Równocześnie, we współpracy i pod nadzorem Urzędu Dozoru Technicznego (UDT), prowadzone jest wdrażanie programu **RBI (Risk Based Inspection)** dla obiektów w Płocku. Wartością dodaną programu jest ciągle zwiększanie dostępności i bezpieczeństwa instalacji przy zachowaniu integralności majątku produkcyjnego. Dodatkowo funkcjonuje **program Autonomicznego Utrzymania Ruchu (AUR)** dzięki któremu możliwe jest zapewnienie wyższego poziomu niezawodności i bezpieczeństwa instalacji produkcyjnych.

Zarządzanie Bezpieczeństwem Wykonawców Zewnętrznych

Opracowany i wdrożony został model systemu zarządzania bezpieczeństwem wykonawców zewnętrznych, którego istotą jest realizacja wyznaczonych celów głównych: **ZERO WYPADKÓW, ZERO POŻARÓW, ZERO TOLERANCJI DLA NIEAKCEPTOWALNEGO RYZYKA**.

Wynikają z nich następujące zrealizowane w 2019 roku cele cząstkowe:

- zapewnienie wykonawcom profesjonalnie przygotowanych do realizacji zadań,
- ustalenie jasnych reguł,
- zwiększenie świadomości pracowników spółki oraz wykonawców zewnętrznych i ich pracowników,
- zapewnienie wykonywania prac w sposób bezpieczny i prawidłowy,
- potwierdzenie odbycia szkolenia dla ściśle określonych miejsc,
- komunikowanie zagrożeń i szybka reakcja na nie.

Współpraca z organami administracji publicznej oraz innymi firmami branży paliwowo-energetycznej w zakresie doskonalenia obszaru bezpieczeństwa osobistego i procesowego

W 2019 roku podjęto różnokierunkową współpracę w zakresie doskonalenia systemu zarządzania bezpieczeństwem PKN ORLEN. Zorganizowano eksperckie warsztaty pod hasłem „Polubmy się”, z organami administracji publicznej, tj.: Mazowieckim Wojewódzkim Inspektoratem Ochrony Środowiska w Warszawie, Wojewódzkim Inspektoratem Ochrony Środowiska (Delegatura w Płocku), Miejskim Centrum Zarządzania Kryzysowego w Płocku, Powiatowym Centrum Zarządzania Kryzysowego w Płocku, Komendą Miejską Państwowej Straży Pożarnej w Płocku, Komendą Miejską Policji w Płocku, Strażą Miejską w Płocku, Wojewódzką Stacją Pogotowia Ratunkowego i Transportu Sanitarnego w Płocku, Wójtem Gminy Stara Biała w sprawie zapewnienie bezpieczeństwa w Zakładzie Produkcyjnym PKN ORLEN w Płocku oraz wzajemnej współpracy, w tym w zakresie komunikowania się w przypadku wystąpienia niepożądanych zdarzeń awaryjnych. Ponadto PKN ORLEN zawarł porozumienie z firmą PERN. Celem porozumienia jest efektywna współpraca i aktywna integracja inicjatyw firm w dziedzinie przeciwdziałania zdarzeniom kryzysowym w obszarze bezpieczeństwa (wypadkom, awariom, katastrofom, pożarom).

Efekty zrealizowanych działań w obszarze bezpieczeństwa Grupy ORLEN zostały docenione przez niezależne gremia eksperckie. Spółki PKN ORLEN i ORLEN Upstream zostały laureatami Konkursu „Pracodawca Organizator Pracy bezpiecznej”, zorganizowanego przez Państwową Inspekcję Pracy „Pracodawca - organizator pracy bezpiecznej”. Natomiast Kartami Lidera Bezpiecznej Pracy przez Forum Liderów Bezpiecznej Pracy zostały wyróżnione spółki PKN ORLEN, ORLEN Laboratorium oraz ORLEN Upstream. PKN ORLEN po raz kolejny został wyróżniony Złotą Kartą Lidera Bezpiecznej Pracy przez Forum Liderów Bezpiecznej Pracy.



ORLEN Upstream otrzymał I nagrodę w konkursie „Pracodawca – Organizator Pracy Bezpiecznej” od Głównego Inspektora Pracy.

7.6 OPIS ISTOTNYCH RYZYK ZWIĄZANYCH Z DZIAŁALNOŚCIĄ GOSPODARCZĄ ORAZ SPOSOBY ZARZĄDZANIA RYZYKAMI

RYZYKA / PROCESY	OPIS RYZYKA	SPOSOBY MITYGACJI RYZYKA
BHP		
Wypadki przy pracy i inne zagrożenia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Brak identyfikacji istotnych ryzyk na poszczególnych stanowiskach pracy ▪ Uszczerbek na zdrowiu / śmierć na terenie zakładu produkcyjnego 	<p>Wprowadzenie systemu zgłaszania zagrożeń BHP z uwzględnieniem zakresów odpowiedzialności, nadzór nad procesem identyfikowania zagrożeń podczas oceny ryzyka zawodowego, wprowadzenie postępowania w przypadku wypadku przy pracy. Wprowadzenie systemu zgłaszania zdarzeń potencjalnie wypadkowych i trybu postępowania z tymi zgłoszeniami.</p>
Ochrona / bezpieczeństwo przeciwpożarowe	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pożar ▪ Uszczerbek na zdrowiu/śmierć w wyniku pożaru 	<p>Wprowadzenie instrukcji BHP i bezpieczeństwa pożarowego, przeprowadzanie kontroli w zakresie ochrony przeciwpożarowej, powołanie Komisji Bezpieczeństwa Procesowego.</p>
Zarządzanie chemikaliami	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wypadki / awarie podczas transportu / przeladunku substancji chemicznych 	<p>Realizowanie zapisów KSP z uwzględnieniem delegowania odpowiedzialności, wprowadzenie Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Procesowym w PKN ORLEN.</p>
Działania pracowników i podwykonawców	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Działania pracowników i podwykonawców prowadzące do naruszenia prawa w zakresie BHP 	<p>Weryfikowanie i opiniowanie umów z podwykonawcami pod kątem posiadanych certyfikatów bezpieczeństwa i klauzul bezpieczeństwa, wdrożenie Kompleksowego Systemu Prewencji. Funkcjonowanie rozbudowanego systemu szkoleń, w tym uruchomienie w Centrum Szkoleniowego w PKN ORLEN. Realizacja programów informacyjnych, edukacyjnych i motywacyjnych.</p>

Wskaźniki GRI Standards opisane w niniejszym rozdziale:

- GRI 103-2 Podejście do zarządzania i jego elementy w obszarach: środowiskowym, społecznym, praw człowieka, przeciwdziałaniu korupcji, HR ze wskazaniem istotnych tematów w ramach danego obszaru

8. OBSZAR ZAGADNIENI PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI I ŁAPOWNICTWU

8.1 CREDO

Dążymy do zapewnienia uczciwego i transparentnego modelu prowadzenia działalności Grupy ORLEN gwarantującego zaufanie, bezpieczeństwo, wolną konkurencję oraz wartość dla wszystkich interesariuszy.

8.2 OPIS OBSZARU

Działania z zakresu przeciwdziałania korupcji i łapownictwu są realizowane przez **Biuro Kontroli i Bezpieczeństwa** we współpracy z **Biurem Kontroli Finansowej, Zarządzania Ryzykiem i Zgodnością** oraz **Biurem Audytu**.

Biuro Kontroli i Bezpieczeństwa odpowiada między innymi za:

- Bezpieczeństwo gospodarcze, fizyczne, techniczne oraz teleinformatyczne.
- Opracowanie rozwiązań i standardów, których celem jest poprawa skuteczności systemu kontroli wewnętrznej.
- Realizację Polityki antykorupcyjnej w Grupie ORLEN poprzez monitorowanie procesów biznesowych oraz analizowanie informacji i raportowanie o nieprawidłowościach oraz nadużyciach.
- Koordynację postępowań karnych prowadzonych przez organy ścigania i wymiar sprawiedliwości, w których PKN ORLEN występuje w jakimkolwiek charakterze.
- Realizację zaawansowanych analiz bezpieczeństwa oraz procesów kontrolnych.

Biuro Kontroli Finansowej, Zarządzania Ryzykiem i Zgodnością:

- Koordynuje proces zarządzania ryzykiem korporacyjnym i zapewnia wsparcie metodologiczne podczas procesów samooceny ryzyk i testowania mechanizmów kontrolnych dla PKN ORLEN i spółek Grupy ORLEN.
- Administruje narzędziem informatycznym dostarczającym informację na temat zidentyfikowanych ryzyk i strategii zarządzania nimi, wspólnie z Biurem Kontroli i Bezpieczeństwa odpowiada za przygotowanie planów i realizację kontroli doraźnych i rozpoznawczych w PKN ORLEN i spółkach Grupy ORLEN oraz raportowanie wyników kontroli do Zarządu PKN ORLEN.

Dział Kontroli Finansowej działający w strukturach Biura Kontroli Finansowej, Zarządzania Ryzykiem i Zgodnością:

- Ujawnia nieprawidłowości oraz nadużycia o charakterze gospodarczym.
- Bada zgodności postępowania pracowników PKN ORLEN i spółek Grupy ORLEN z obowiązującym porządkiem prawnym, formułuje polecenia pokontrolne, które definiują konieczne do podjęcia działania mające na celu usunięcie nieprawidłowości lub usprawnienie działalności kontrolowanego obszaru,
- Szacowanie skutków ewentualnych nadużyć i nieprawidłowości oraz określenia sposobów ich usunięcia, ze wskazaniem osób za nie odpowiedzialnych,
- ocena wewnętrznych aktów organizacyjnych.

Ponadto **Dział Kontroli Finansowej** odpowiada za:

- Przygotowanie projektu planu kontroli finansowych.
- Realizację rocznego planu kontroli finansowych, kontroli doraźnych i rozpoznawczych w PKN ORLEN i spółkach Grupy ORLEN oraz raportowanie do Zarządu informacji nt. realizowanych kontroli finansowych w danym roku.
- Monitorowanie wdrożenia rekomendacji z przeprowadzonych kontroli finansowych w PKN ORLEN i spółkach Grupy ORLEN oraz raportowanie do Zarządu PKN ORLEN na zasadach obowiązujących w wewnętrznych aktach organizacyjnych spółki,
- Szacowanie skutków ewentualnych nadużyć i nieprawidłowości oraz określenia sposobów ich usunięcia, ze wskazaniem osób za nie odpowiedzialnych.
- Ocena wewnętrznych aktów organizacyjnych.

Biuro Audytu:

- Inicjuje działania zapobiegawcze w celu redukcji ryzyka realizacji celów Koncernu, zwiększenia wydajności procesów biznesowych oraz poprawy skuteczności systemu kontroli wewnętrznej w Koncernie poprzez dostarczanie rekomendacji konkretnych rozwiązań i standardów.
- Zapewnia stały rozwój systemu kontroli funkcjonalnej w celu zwiększenia wydajności procesów biznesowych.
- Identyfikuje nieefektywności stosowanych procesów, procedur i rozwiązań strukturalnych w Koncernie.
- Monitoruje wdrożenie rekomendacji z przeprowadzonych audytów w PKN ORLEN oraz spółkach Grupy ORLEN.
- Współpracuje z Dyrektorem Biura Kontroli i Bezpieczeństwa w zakresie działań spółki wobec postępowań prowadzonych przez organy ścigania oraz uprawnione instytucje zewnętrzne, w celu właściwego zabezpieczenia interesów spółki w tych postępowaniach.

8.3 KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI

W 2019 roku Biuro Kontroli i Bezpieczeństwa uruchomiło systemowe szkolenia, które w obszarach biznesowych o największym ryzyku nadużyć realizowane są corocznie w postaci szkoleń stacjonarnych, e-learningu dostępnego dla wszystkich zatrudnionych w Grupie ORLEN oraz nowozatrudnionych pracowników. Szkolenia dotyczyły odpowiedzialności karnej i dyscyplinarnej za popełnienie przestępstw korupcyjnych,

rozpoznawania ich znamion, sposobu postępowania pracowników w przypadku podejrzenia korupcji, możliwości i kanałów zgłaszania nieprawidłowości, sposobu postępowania w przypadku przyjmowania lub wręczania upominków oraz budowania bezpiecznych relacji z kontrahentami. W 2019 roku łącznie w Grupie ORLEN **przeszkolono 4057 osób**, w tym zarządy Spółek.

8.4 OPIS STOSOWANYCH POLITYK

Do funkcjonujących polityk i wewnętrznych aktów organizacyjnych służących przeciwdziałaniu korupcji i łapownictwu należą między innymi:

Wartości i Zasady Postępowania – dokument opisujący standardy etycznego postępowania pracowników PKN ORLEN, w tym działania związane z sytuacjami dotyczącymi przyjmowania lub oferowania korzyści materialnych.

Polityka i Procedura Zarządzania Ryzykiem Korporacyjnym – dokument określający zasady Zarządzania Ryzykiem Korporacyjnym w PKN ORLEN oraz role i zadania poszczególnych osób funkcjonujących w tym procesie.

Zasady prowadzenia kontroli oraz postępowań weryfikacyjnych w PKN ORLEN – dokument opracowano na podstawie obowiązującego Regulaminu Organizacyjnego PKN ORLEN, w celu określenia zasad przeprowadzania kontroli i postępowań weryfikacyjnych przez Biuro Kontroli i Bezpieczeństwa.

Zasady oraz instrukcje przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu w Grupie Kapitałowej ORLEN – określają szczegółowy sposób postępowania w zakresie przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu w Grupie ORLEN. Zasady są skierowane do wszystkich pracowników spółek, na wszystkich stanowiskach, którzy mają bezpośredni kontakt z klientem, dokumentami finansowymi bądź uczestniczą w realizacji transakcji.

Zasady zarządzania ryzykiem regulacyjnym w Grupie ORLEN – regulują procesy zarządzania ryzykiem regulacyjnym wynikającym z obowiązujących lub projektowanych aktów prawnych, z wyłączeniem ryzyk podatkowych.

Anonimowy System Zgłaszania Nieprawidłowości (ASZN) – w ramach systemu identyfikowane są potencjalne nieprawidłowości i nadużycia, które mogą być zgłaszane poprzez wskazane kanały informacyjne.

Zasady Nadzoru Właścicielskiego oraz przypisania Spółek, w których PKN ORLEN posiada akcje lub udziały do Członków Zarządu PKN ORLEN sprawujących nadzór biznesowy nad Spółkami – zawierają instrukcję doboru kandydatów na stanowiska członków organów spółek Grupy ORLEN oraz zasady ustalania i rozliczania Indywidualnych Zadań Premiowych dla członków zarządów spółek Grupy ORLEN. Uwzględniają objęcie pełnym nadzorem właścicielskim Fundację ORLEN.

Zasady zarządzania ryzykiem utraty atrybutów bezpieczeństwa informacji – zawierają informacje i wytyczne dotyczące przebiegu procesu zarządzania ryzykiem utraty atrybutów bezpieczeństwa.

Polityka antykorupcyjna w Grupie ORLEN - deklaracja realizacji celów biznesowych w sposób transparentny, uczciwy i etyczny. Celem Polityki jest zwiększenie świadomości pracowników, kształtowanie pożądaných postaw i zachowań, a także usprawnienie procedur i nadzoru nad procesami biznesowymi. W dokumencie podkreślono znaczenie szkolenia i zwiększania świadomości pracowników oraz odpowiedzialności zarządów spółek za tworzenie warunków do przeciwdziałania i zwalczania korupcji w Grupie ORLEN.

Kodeks Postępowania dla Dostawców – określa standardy etyczne, które muszą spełniać dostawcy Grupy ORLEN, reguluje również działania związane z przeciwdziałaniem korupcji oraz promuje wysokie standardy etycznego prowadzenia działalności.

Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania – dokument opisujący standardy działania dotyczące zapewnienia jakości, ograniczania wpływu na środowisko, BHP, bezpieczeństwo informacji i bezpieczeństwo żywności.

Regulamin prowadzenia kontroli finansowej przez Biuro Kontroli Finansowej, Zarządzania Ryzykiem i Zgodnością – określa organizację kontroli finansowej planowej, doraźnej i rozpoznawczej; podstawowe zasady prowadzenia kontroli finansowych; prawa i obowiązki Kontrolera oraz kontrolowanych komórek organizacyjnych; zasady prowadzenia kontroli finansowej w spółkach Grupy ORLEN; sposób realizacji kontroli finansowej; polecenia i zalecenia pokontrolne; zasady i tryb monitorowania poleceń i zaleceń pokontrolnych; sprawozdawczość.

Standardy prowadzenia kontroli finansowych w PKN ORLEN – określają ramy w zakresie zarządzania, wykonywania i zapewniania wysokiej jakości działalności kontrolnej. Celem wprowadzenia stosowania Standardów jest zapewnienie i utrzymanie profesjonalnego poziomu kontroli finansowych przeprowadzanych przez Dział Kontroli Finansowej w Biurze Kontroli Finansowej, Zarządzania Ryzykiem i Zgodnością PKN ORLEN oraz ustandaryzowanie podejścia do przygotowania, prowadzenia i dokumentowania kontroli finansowych oraz oceny ich wyników.

Regulamin przeprowadzania w PKN ORLEN audytów, zadań doradczych oraz analizy działalności biznesowej – określa zasady przeprowadzania audytów, projektów doradczych oraz analiz działalności biznesowej w PKN ORLEN, spółkach Grupy ORLEN oraz innych podmiotach, w zakresie dopuszczalnym przez przepisy prawa.

Zasady przyjmowania i wręczenia upominków w PKN ORLEN – określają sposób postępowania pracowników PKN ORLEN w przypadku przyjmowania lub wręczenia upominków.

Zasady zintegrowanej weryfikacji bezpieczeństwa kontrahentów – określają sposób postępowania pracowników, który ma ograniczyć poziom ryzyka w związku z nawiązywaniem stosunków gospodarczych z kontrahentami.

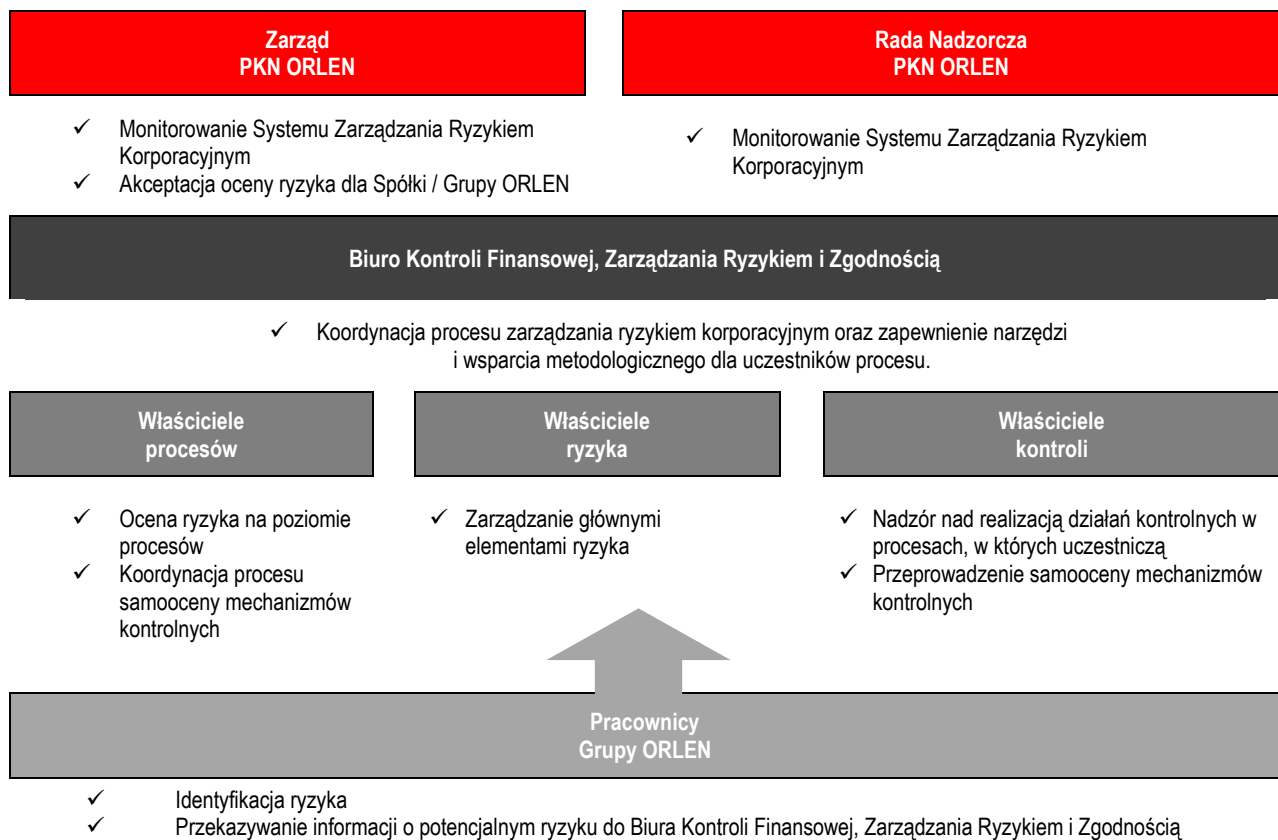
Zasady monitorowania bezpieczeństwa procesów biznesowych – regulują sposób postępowania odpowiednich komórek organizacyjnych PKN ORLEN w celu ograniczenia ryzyka nadużyć w procesach biznesowych, w których identyfikowane są średnie lub wysokie ryzyka nadużyć.

8.5 OPIS PROCEDUR NALEŻYTEJ STARANNOŚCI

PKN ORLEN w myśl dobrych praktyk spółek notowanych na GPW posiada skuteczne systemy kontroli funkcjonalnej, zarządzania ryzykiem oraz nadzoru zgodności działalności z prawem (compliance), a także funkcję audytu i kontroli wewnętrznej. Równoległe funkcjonowanie wszystkich wyżej wymienionych elementów umożliwia sprawowanie stałego i skutecznego nadzoru w zakresie przeciwdziałania korupcji.

PKN ORLEN posiada strukturalnie zorganizowany system kontroli zarządczej, na który składają się kompleksowe procedury. Do zarządzania nimi wykorzystywany jest specjalnie przygotowany system informatyczny zapewniający ich spójność poprzez wieloobszarowe uzgodnienia oraz akceptację na każdym poziomie w organizacji.

SCHEMAT 6. Kluczowe role w Systemie Zarządzania Ryzykiem Korporacyjnym.



PKN ORLEN w celu minimalizacji wystąpienia ryzyk nadużyć oraz korupcji wykorzystuje popularny „**Model Trzech Linii Obrony/Prewencji**” (ang. *Three Lines of Defence*). Na pierwszej linii obrony znajduje się zarządzanie ryzykiem przez pracowników i jednostki biznesowe oraz mechanizmy kontrolne dotyczące procesów operacyjnych, na drugiej funkcje compliance, natomiast na trzeciej – audyt i kontrola wewnętrzna, wspierające poprawne funkcjonowanie wskazanych prewencji.

Pierwsza linia obrony/prewencji – Zintegrowany System Zarządzania Ryzykiem Korporacyjnym

Proces zarządzania ryzykiem jest procesem ciągłym, który ze względu na zmieniające się nieustannie otoczenie gospodarcze jest aktualizowany.

Druga linia obrony/prewencji – Funkcja Compliance

Funkcja compliance w PKN ORLEN realizowana jest w oparciu o cztery płaszczyzny:

- System ERM wspierający proces oceny ryzyk finansowych i operacyjnych w odniesieniu do uzyskanej skuteczności mechanizmów kontrolnych oraz obowiązującej Polityki i Procedury ERM,
- funkcję audytu i kontroli wewnętrznej, w zakresie zgodności przebiegu procesów z regulacjami wewnętrznymi,
- badanie zgodności ze zintegrowanymi systemami zarządzania (ISO),
- zarządzanie ryzykiem braku zgodności z wymaganiami regulacji prawnych, standardów i norm etycznych w oparciu o wymagania dokumentacji Systemu Compliance PKN ORLEN, ze szczególnym ukierunkowaniem na ryzyka związane z sektorem działalności spółki.

Funkcjonujący w Spółce Zintegrowany System Zarządzania uwzględnia wyniki audytów, przeglądów, zgłaszanych reklamacji i skarg, dodatkowo podejmowane są działania zapobiegawcze/korygujące wynikające ze zidentyfikowanych w ramach powyższych procesów niezgodności. Wszystkie wymienione działania mają na celu zapewnienie zgodności z przyjętymi normami odniesienia, tj.: ISO 9001 (systemem zarządzania jakością), ISO 14001 (systemem zarządzania środowiskowego), PN-N-18001 (systemem zarządzania BHP) oraz ISO 27001 (systemem zarządzania bezpieczeństwem informacji), Systemem Certyfikacji Biomasy i Biopaliw ISCC, Systemem Zakładowej Kontroli Produkcji oraz Systemem Zarządzania Bezpieczeństwem Żywności.

Z dokonanych przeglądów przygotowany jest raz w roku kompleksowy raport określający stan Zintegrowanego Systemu Zarządzania w organizacji, który prezentowany jest Zarządowi spółki oraz publikowany na wewnętrznym portalu komunikacyjnym – Intranecie.

Na bieżąco prowadzona i raportowana do Zarządu PKN ORLEN jest analiza stanu dostosowania i przygotowania (poziom zgodności) Koncernu do obowiązujących lub projektowanych aktów prawnych, które w razie potrzeby inicjują działania mające na celu dostosowanie Koncernu do wymagań prawa krajowego i UE.

Kontrola Finansowa

Dział Kontroli Finansowej prowadzi kontrole finansowe, których celem jest ujawnianie nieprawidłowości oraz nadużyć o charakterze gospodarczym, badanie zgodności postępowania pracowników komórek organizacyjnych PKN ORLEN i spółek Grupy ORLEN z obowiązującym porządkiem prawnym, wewnętrznymi aktami organizacyjnymi i ustalonymi normami oraz zasadami wiedzy fachowej, szacowanie skutków ewentualnych nadużyć i nieprawidłowości oraz określenia sposobów ich usunięcia, ze wskazaniem osób za nie odpowiedzialnych, a także ocena wewnętrznych aktów organizacyjnych. Badana sfera działalności oceniana jest przede wszystkim z punktu widzenia kryteriów legalności, celowości, gospodarności, rzetelności, sprawności organizacyjnej i prawidłowości działania. Przy ocenie brany jest pod uwagę interes PKN ORLEN oraz spółek Grupy ORLEN.

Niezależność Działu Kontroli Finansowej zapewniona jest poprzez odpowiednią podległość funkcjonalną w strukturze organizacyjnej spółki.

Działania kontroli finansowej realizowane są w oparciu o roczne plany kontroli zatwierdzone przez Prezesa Zarządu PKN ORLEN. Niezależnie od przyjętego planu kontroli Dział Kontroli Finansowej może również realizować kontrole doraźne i rozpoznawcze, prowadzone na podstawie wniosków zgłaszanych do Dyrektora Biura Kontroli Finansowej, Zarządzania Ryzykiem i Zgodnością przez Członków Zarządu PKN ORLEN i poszczególne obszary biznesowe.

Na podstawie ustaleń zawartych w Raportach z kontroli finansowych wydawane są polecenia pokontrolne, które definiują i priorytetyzują działania, jakie należy podjąć w celu usunięcia nieprawidłowości lub usprawnienia działalności kontrolowanego obszaru. Prowadzony jest proces monitorowania realizacji poleceń pokontrolnych, który ma charakter ciągły, aż do momentu uzyskania potwierdzenia wdrożenia działań naprawczych.

Dwa razy w roku przygotowywane są dla Zarządu PKN ORLEN sprawozdania z przeprowadzonych kontroli finansowych oraz monitoringu stopnia wdrożenia poleceń pokontrolnych.

Trzecia linia obrony / prewencji – funkcja audytu wewnętrznego i kontroli wewnętrznej

Funkcja audytu realizowana jest przez Biuro Audytu, którego celem jest między innymi dokonywanie niezależnej, bezstronnej i obiektywnej oceny systemów kontroli funkcjonalnej oraz analizy procesów biznesowych zgodne z przepisami prawa powszechnie obowiązującego i wewnętrznymi aktami organizacyjnymi.

Działania Biura Audytu są realizowane zgodnie z Międzynarodowymi Standardami Praktyki Audytu Wewnętrznego (*ang. The Institute of Internal Auditors – the IIA*).

Niezależność Biura Audytu jest zapewniona poprzez odpowiednią podległość funkcjonalną i administracyjną w strukturze organizacyjnej spółki. Biuro Audytu realizuje zadania (audyty, projekty doradcze oraz analizy biznesowe) w oparciu o roczny plan audytów zaakceptowany przez Zarząd spółki. Roczny plan jest przedstawiany Komitetowi Audytu Rady Nadzorczej spółki, w celu jej zaopiniowania, a następnie bezpośrednio przekazywany do Rady Nadzorczej, w celu jego zatwierdzenia.

W ramach realizowanych zadań na bieżąco weryfikowana jest zgodność procesów z regulacjami wewnętrznymi. Biuro Audytu może również realizować audyty w trybie doraźnym zlecane przez Radę Nadzorczą lub Zarząd spółki.

Biuro Audytu prowadzi bieżący monitoring wydanych rekomendacji, z którego dwa razy w roku przygotowuje sprawozdanie, wskazując stopień ich wdrożenia. Adresatami raportu z monitoringu jest Zarząd spółki oraz Komitet Audytu Rady Nadzorczej spółki, dokonujący bieżącej oceny sposobu funkcjonowania całej organizacji.

Biuro Kontroli i Bezpieczeństwa na podstawie bieżącego monitoringu wydanych zaleceń i poleceń pokontrolnych przygotowuje sprawozdanie o stopniu i zakresie wdrożenia zaleceń. Realizowane zadania mają charakter odpowiednio działań prewencyjnych oraz detekcyjnych. Uzupełnieniem tych działań są czynności realizowane przez spółkę ORLEN Ochrona posiadającą odpowiednie umocowanie organizacyjne, jak również niezbędne narzędzia, w tym między innymi możliwość wspierania się usługami wywiadowni gospodarczych i detektywów. W domniemanych przypadkach korupcji ma także miejsce ścisła współpraca z organami ścigania, w tym z policją i CBA. Równoległe funkcjonowanie wszystkich wskazanych elementów umożliwia sprawowanie stałego i skutecznego nadzoru w zakresie przeciwdziałania korupcji.

Od 2018 roku w Grupie ORLEN funkcjonuje **koordynator do spraw antykorupcyjnych**. Koordynator współpracuje także bezpośrednio z Zarządami spółek Grupy ORLEN, w których nie ma wydzielonych komórek organizacyjnych do spraw bezpieczeństwa. W 2020 roku planowane jest zaktualizowanie Zasad anonimowego zgłaszania nieprawidłowości o rozwiązania wprowadzone między innymi dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ochrony osób zgłaszających przypadki naruszenia prawa Unii COM/2018/218. W ten sposób spełniane są wymagania prawne wynikające z regulacji UE, obowiązku zachowania należytej staranności i standardów antykorupcyjnych GPW.

W PKN ORLEN oraz w spółkach Grupy ORLEN objętych Systemem Zarządzania Ryzykiem Korporacyjnym (ERM) w zależności od specyfiki spółki są identyfikowane i oceniane następujące **ryzyka z obszaru przeciwdziałania korupcji i łapownictwu**:

- Defraudacji i nadużyć.
- Naruszenia standardów etyki lub ich niewłaściwego wdrożenia.
- Nadużycia klientów, pracowników lub agentów w procesie sprzedaży.

W 2019 roku systemem ERM objęte były: PKN ORLEN, ANWIL, Grupa ORLEN Lietuva, Grupa Unipetrol, ORLEN Deutschland GmbH, ORLEN Paliwa i ORLEN Centrum Usług Korporacyjnych, co stanowi blisko 10% spółek wchodzących w skład Grupy ORLEN.

W 2019 roku w ramach corocznego procesu samooceny ryzyk i testowania mechanizmów kontrolnych w PKN ORLEN przeprowadzono ocenę **552** ryzyk, poprzez przetestowanie **999** mechanizmów kontrolnych w **176** procesach biznesowych. W spółkach Grupy ORLEN dokonano oceny **633** ryzyk oraz **1807** mechanizmów kontrolnych w **169** procesach.¹

¹Dane nie obejmują: Grupy ORLEN Lietuva i Spółki ORLEN Deutschland GmbH. Proces samooceny w tych spółkach jest realizowany w 2020 roku.

8.6 OPIS ISTOTNYCH RYZYK ZWIĄZANYCH Z DZIAŁALNOŚCIĄ GOSPODARCZĄ ORAZ SPOSOBY ZARZĄDZANIA RYZYKAMI

RYZYKA / PROCESY	OPIS RYZYKA	SPOSOBY MITYGACJI RYZYKA
PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI I ŁAPOWNICTWU		
Defraudacja i inne nadużycia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Przyjmowanie korzyści majątkowych od potencjalnych dostawców ▪ Konflikt interesów przy zawieraniu transakcji ▪ Ujawnianie informacji poufnych ▪ Falszowanie informacji zarządczych lub innych dokumentów 	<p>Ograniczony dostęp do ofert oraz informacji w nich zawartych, monitorowanie potwierdzania bezstronności wobec potencjalnych dostawców, nadzór nad ścieżką akceptacyjną wyboru dostawcy.</p> <p>Dostęp do Informacji stanowiących Tajemnicę Spółki i wszelkich poufnych danych jest regulowany wewnętrznymi aktami organizacyjnymi i ograniczony tylko do uprawnionych osób. Podlega on również bieżącemu monitoringowi.</p> <p>Wprowadzono procedury weryfikacji dokumentacji i informacji zarządczych przez różne komórki merytoryczne spółki.</p>
Działania pracowników prowadzące do naruszenia prawa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Udział w zawieraniu nielegalnych transakcji bądź zatajenie informacji o nielegalnych transakcjach przez pracowników ▪ Zawarcie umów w sytuacjach, w których przepisy prawa nie pozwalają na kontynuowanie procesu 	<p>Weryfikowanie poprawności zaciągniętych zobowiązań z posiadanymi pełnomocnictwami, nadzór nad umowami z dostawcami i poziomem zabezpieczeń interesów Grupy ORLEN przez upoważnionych pracowników.</p> <p>Opiniowanie i akceptowanie umów przez obszary biznesowe w dedykowanym systemie.</p>
Nadużycia klientów, pracowników	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kradzież paliw przez pracowników / klientów ▪ Wydanie produktów i/lub nieuprawnionym osobom, do nieautoryzowanych pojazdów 	<p>Cykliczne przeprowadzanie kontroli stacji paliw i terminali, weryfikacja i monitorowanie raportów dotyczących spełnienia wymogów przez stacje paliw.</p> <p>Automatyczny proces blokowania i odblokowywania zleceń sprzedaży dla klientów z opóźnionymi spłatami oraz przekroczonym limitem kredytowym w oparciu o obowiązującą Instrukcję w PKN ORLEN.</p>

Wskaźniki GRI Standards opisane w niniejszym rozdziale:

- GRI 103-2 *Podjęcie do zarządzania i jego elementy w obszarach: środowiskowym, społecznym, praw człowieka, przeciwdziałaniu korupcji, HR ze wskazaniem istotnych tematów w ramach danego obszaru*
- GRI 103-3 *Ewaluacja podejścia do zarządzania*
- GRI 205-1 *„Procent i całkowita liczba jednostek biznesowych poddanych analizie pod kątem ryzyka związanego z korupcją oraz zidentyfikowane ryzyka”*

9. ZATWIERDZENIE SPRAWOZDANIA NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH GRUPY ORLEN I PKN ORLEN

Niniejsze Sprawozdanie na temat Informacji Niefinansowych Grupy ORLEN i PKN ORLEN S.A. za 2019 rok zostało zatwierdzone przez Zarząd Jednostki Dominującej w dniu 18 marca 2020 roku.

.....
Daniel Obajtek
Prezes Zarządu

.....
Armen Artwich
Członek Zarządu

.....
Adam Burak
Członek Zarządu

.....
Patrycja Klarecka
Członek Zarządu

.....
Zbigniew Leszczyński
Członek Zarządu

.....
Michał Róg
Członek Zarządu

.....
Jan Szewczak
Członek Zarządu

.....
Józef Węgrecki
Członek Zarządu