



**Sprawozdanie
na temat
Informacji
Niefinansowych**

**Grupy ORLEN
i PKN ORLEN S.A.**

za 2021 rok

Spis treści



4	List Prezesa Zarządu
7	Informacja o Sprawozdaniu
8	INFORMACJE O ZASADACH I KONSTRUKCJI ORAZ METODYCE SPRAWOZDANIA
9	METODYKA RAPORTOWANIA
10	STANDARD RAPORTOWANIA
10	ISTOTNE ASPEKTY RAPORTOWANIA
15	Model biznesowy
16	JEDNOSTKA DOMINUJĄCA – PKN ORLEN S.A.
16	GRUPA ORLEN
25	GŁÓWNE AKTYWA PRODUKCYJNE GRUPY ORLEN
28	GŁÓWNE PRODUKTY I MARKI
30	STRATEGIA GRUPY ORLEN
39	STRATEGIA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU
41	MAPA INTERESARIUSZY
43	Informacja dotycząca kwalifikacji działalności zgodnie z Taksonomią
44	SKONSOLIDOWANE UJAWNIEŃ GRUPY ORLEN
46	ZASADY RACHUNKOWOŚCI
47	DZIAŁALNOŚCI KWALIFIKUJĄCE SIĘ DO SYSTEMATYKI TAKSONOMII
51	UJAWNIEŃ DODATKOWE
53	Spółeczeństwo
54	OPIS OBSZARU
58	KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI
60	OPIS STOSOWANYCH POLITYK
62	OPIS PROCEDUR NALEŻYTEJ STARANNOŚCI
90	OPIS ISTOTNYCH RYZYK ZWIĄZANYCH Z DZIAŁALNOŚCIĄ GOSPODARCZĄ ORAZ SPOSOBY ZARZĄDZANIA RYZYKAMI
93	Zagadnienia pracownicze i poszanowania praw człowieka
94	OPIS OBSZARU
96	KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI Z OBSZARU ZAGADNIEŃ PRACOWNICZYCH
101	OPIS STOSOWANYCH POLITYK
105	OPIS PROCEDUR NALEŻYTEJ STARANNOŚCI
120	OPIS ISTOTNYCH RYZYK ZWIĄZANYCH Z DZIAŁALNOŚCIĄ GOSPODARCZĄ ORAZ SPOSOBY ZARZĄDZANIA RYZYKAMI
125	Środowisko i klimat
127	OPIS OBSZARU
129	KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI
140	OPIS STOSOWANYCH POLITYK
143	OPIS PROCEDUR NALEŻYTEJ STARANNOŚCI
176	OPIS ISTOTNYCH RYZYK ZWIĄZANYCH Z DZIAŁALNOŚCIĄ GOSPODARCZĄ ORAZ SPOSOBY ZARZĄDZANIA RYZYKAMI
181	Bezpieczeństwo i higiena pracy
182	CREDO
182	OPIS OBSZARU
184	KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI
193	OPIS STOSOWANYCH POLITYK
195	OPIS PROCEDUR NALEŻYTEJ STARANNOŚCI
216	OPIS ISTOTNYCH RYZYK ZWIĄZANYCH Z DZIAŁALNOŚCIĄ GOSPODARCZĄ ORAZ SPOSOBY ZARZĄDZANIA RYZYKAMI
219	Przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu
220	OPIS OBSZARU
222	KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI
224	OPIS STOSOWANYCH POLITYK
226	OPIS PROCEDUR NALEŻYTEJ STARANNOŚCI
230	OPIS ISTOTNYCH RYZYK ZWIĄZANYCH Z DZIAŁALNOŚCIĄ GOSPODARCZĄ ORAZ SPOSOBY ZARZĄDZANIA RYZYKAMI
233	Zatwierdzenie Sprawozdania na temat Informacji Niefinansowych Grupy ORLEN i PKN ORLEN S.A. za 2021 rok

LIST PREZESA ZARZĄDU

Szanowni Państwo,

W Grupie ORLEN w 2021 roku zrealizowaliśmy i kontynuowaliśmy kluczowe dla dalszego dynamicznego rozwoju inwestycje i procesy akwizycyjne. Skutecznie realizowaliśmy założenia strategii, rozwijając i jednocześnie wykorzystując w pełni potencjał wszystkich spółek, a także obszarów działalności. To przyniosło oczekiwane efekty – wzrost wartości Grupy ORLEN i wzmocnienie naszej pozycji i rozpoznawalności na międzynarodowym rynku.

Koncentrowaliśmy się na finalizacji procesu połączenia Grupy LOTOS i PGNiG. Z perspektywy ostatnich wydarzeń za naszą wschodnią granicą decyzja o integracji kluczowych polskich spółek paliwowo-energetycznych i budowa silnego koncernu multienergetycznego nabrała szczególnego znaczenia. Jego powstanie jest nierozdzielnie związane z bezpieczeństwem energetycznym nie tylko Polski, ale całego regionu, w tym m.in. Litwy, Łotwy, Estonii, a także Czech i Słowacji.

Budowa koncernu multienergetycznego będzie wspierała transformację krajowego sektora energetyki w kierunku nisko- i zeroemisyjności, m.in. rozwoju OZE i paliw alternatywnych w transporcie. Nowy podmiot, który powstanie z połączenia PKN ORLEN, Grupy LOTOS, a także PGNiG, będzie zdolny do realizacji dużych inwestycji oraz pozyskiwania i wdrażania nowych technologii.

W minionym roku zrobiliśmy kolejny ważny krok w tym kierunku. Zgodnie ze strategią ORLEN2030, zwiększyliśmy i przyspieszyliśmy inwestycje w rozwój odnawialnych źródeł energii. Budujemy zieloną przyszłość PKN ORLEN przede wszystkim w oparciu o morską energetykę wiatrową, fotowoltaikę i biogaz. Projekt budowy morskiej farmy wiatrowej na Bałtyku wchodzi w decydującą fazę. Pod koniec 2021 roku należąca do Grupy ORLEN spółka Baltic Power rozpoczęła badania warunków środowiskowych i wietrzności na obszarze posiadanej koncesji. Prace przebiegają według ściśle określonego harmonogramu, a ich zwieńczeniem będzie uruchomienie farmy składającej się z ponad 70 turbin wiatrowych. Produkowana przez nie czysta energia będzie mogła zasilać około miliona gospodarstw domowych przez ponad 25 lat.

Wzmacniamy także kompetencje w rozwoju technologii wodorowych. Do końca 2030 roku chcemy zainstalować około 0,5 GW nowych mocy wytwórczych wodoru, uzyskiwanych z odnawialnych źródeł energii oraz przetwarzania

odpadów komunalnych. Realizujemy ten cel budując m.in. huby wodorowe, z których pierwszy powstał już w zeszłym roku w Trzebini, a także ogólnodostępne stacje tankowania wodoru.

Jesteśmy nowoczesnym koncernem, który kładzie mocny nacisk na innowacje. Nasz program ORLEN Skylight accelerator zbudował silną i rozpoznawalną markę nie tylko w Polsce, ale także na zagranicznych rynkach. Świadczy o tym duże zainteresowanie startupów, dla których jesteśmy atrakcyjnym partnerem biznesowym, umożliwiającym rozwój perspektywicznych projektów w obszarze energetyki, petrochemii czy sprzedaży detalicznej.

Cele biznesowe osiągamy także poprzez działalność sponsoringową. W ten sposób budujemy globalną rozpoznawalność marki ORLEN. Korzyści płynące ze wsparcia sportu i kultury zaprezentowaliśmy w ubiegłym roku w specjalnym raporcie. Była to pierwsza tego typu publikacja w Polsce opisująca projekty wspierane przez PKN ORLEN, efekty działalności sponsoringowej oraz wypracowane przez lata dobre praktyki w zakresie współpracy ze sportowcami, instytucjami kultury i partnerami społecznymi.

Wiemy, że liczy się nie tylko to, co osiągamy, lecz również to, w jaki sposób działamy. Dla PKN ORLEN niezmiennie priorytetem jest umiejętne łączenie działalności biznesowej z zasadami zrównoważonego rozwoju.

Z myślą o obecnych i przyszłych pokoleniach realizujemy szereg inicjatyw społecznych, w które mocno angażuje się Fundacja ORLEN. To właśnie Fundacja koordynuje nasze działania ukierunkowane na pomoc uchodźcom z Ukrainy, tak aby otrzymywali oni kompleksowe i bieżące wsparcie. Zrealizowaliśmy już szereg inicjatyw, od zapewnienia zakwaterowania, schronienia, czy ciepłego posiłku po wsparcie materialne. Co istotne w pomoc humanitarną angażują się nie tylko spółki z całej Grupy ORLEN, ale też pracownicy w ramach wolontariatu.

Niezmiennie dokładamy starań, aby nasi Interesariusze mieli pełną świadomość realizowanych przez nas przedsięwzięć, dlatego w Sprawozdaniu na temat Informacji Niefinansowych Grupy ORLEN i PKN ORLEN za 2021 rok prezentujemy kompleksowe działania we wszystkich obszarach naszej aktywności.



Daniel Obajtek
Prezes Zarządu,
Dyrektor Generalny



INFORMACJA O SPRAWOZDANIU

Wskaźniki GRI Standards

Wskaźniki GRI Standards opisane w tej sekcji:

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 102-45 Ujęcie w raporcie jednostek gospodarczych ujmowanych w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym

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 początku każdej sekcji niniejszego Sprawozdania zostały wymienione opisane w nich wskaźniki GRI)

GRI 103-1 Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń

Dodatkowo w rozdziale 1 pt. „List Prezesa Zarządu” został opisany wskaźnik **GRI 102-14** „Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla”

Informacje o zasadach i konstrukcji oraz metodyce sprawozdania

GRI 101 | GRI 102-45 | GRI 102-48 | GRI 102-49 | GRI 102-50 | GRI 102-51 | GRI 102-52

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 2021 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.
- **Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 r.** w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje, zmieniające rozporządzenie (UE) 2019/2088; **Rozporządzeniem delegowanym Komisji (UE) 2021/2139 z dnia 4 czerwca 2021 r.** uzupełniającym rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 poprzez ustanowienie technicznych kryteriów kwalifikacji służących określeniu warunków, na jakich dana działalność gospodarcza kwalifikuje się jako wnosząca istotny wkład w łagodzenie zmian klimatu lub w adaptację do zmian klimatu, a także określeniu, czy ta działalność gospodarcza nie wyrządza poważnych szkód względem żadnego z pozostałych celów środowiskowych; **Rozporządzeniem delegowanym Komisji (UE) 2021/2178 z dnia 6 lipca 2021 r.** uzupełniającym rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 przez sprecyzowanie treści i prezentacji informacji dotyczących zrównoważonej środowiskowo działalności gospodarczej, które mają być ujawniane przez przedsiębiorstwa podlegające art. 19a lub 29a dyrektywy 2013/34/UE, oraz określenie metody spełnienia tego obowiązku ujawniania informacji.
- **GRI Standards 2016, wersja Core, z uwzględnieniem GRI 403 Occupational Health and Safety 2018 i GRI 303 Water and Effluents 2018.** Sprawozdanie zawiera także wybrane wskaźniki sektorowe pochodzące z Electric Utilities Sector Disclosures (G4 EU) i Oil and Gas Sector Disclosures (G4 OG).

GRI Standards jest międzynarodowym standardem raportowania ekonomicznych, środowiskowych i społecznych wpływów przedsiębiorstwa. Jest to najczęściej stosowany standard raportowania ESG (*eng. Environmental, Social, Governance*) na świecie.

Zakres informacji zawartych w Sprawozdaniu odnosi się do oczekiwań **międzynarodowych ratingów ESG**. PKN ORLEN podejmuje także działania, żeby w coraz większym zakresie spełniać nieobowiązkowe wytyczne Komisji Europejskiej (komunikat KE 2019/C 209/01) i **Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)** w zakresie ujawniania informacji na temat klimatu.

W publikacji zostały pokazane działania ukierunkowane na realizację **Celów Zrównoważonego Rozwoju 2030**.

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 2021 roku. Poprzednie Sprawozdanie, za 2020 rok, zostało opublikowane w kwietniu 2021 roku. Sprawozdania na temat Informacji Niefinansowych są publikowane w cyklu rocznym i podlegają ciągłej ewolucji z uwagi na zmiany zachodzące zarówno w Grupie ORLEN, jak i w jej otoczeniu zewnętrznym.

Nie miały miejsca znaczące **zmiany w stosunku do poprzedniego Sprawozdania dotyczące zakresu lub metod pomiaru** zastosowanych w Sprawozdaniu, poza przedstawieniem po raz pierwszy ujawnień w zakresie udziału procentowego działalności kwalifikującej się do systematyki **Taksonomii** i działalności niekwalifikującej się do systematyki w łącznym obrocie, kapitale i wydatkach operacyjnych zgodnie z Załącznikiem nr II do Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2021/2178 wraz z informacjami jakościowymi, o których mowa w pkt. 1.2.1. Załącznika I „Zasady Rachunkowości” do Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2021/2178. Raportowanie za cały 2021 rok obejmuje Grupę Energa, która jest w Grupie ORLEN od 1 maja 2020 roku.

Niektóre aspekty działalności pozafinansowej zostały przedstawione na przykładach wybranych, kluczowych pod względem zakresu działalności spółek z Grupy ORLEN.

Metodyka raportowania

GRI 102-54

W listopadzie 2020 roku zostało przeprowadzone badanie opinii interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych Grupy ORLEN dotyczące kwestii zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialnego biznesu. W ramach badania została wykonana m.in. rewizja raportowanych aspektów działalności oraz mapy interesariuszy. Konsultacje z interesariuszami polegały na przeprowadzeniu badania ankietowego (metoda ankiety online) oraz indywidualnych wywiadów z przedstawicielami kluczowych i ważnych interesariuszy Grupy ORLEN. Celem konsultacji było poznanie ich opinii i oczekiwań dotyczących zakresu raportowania zintegrowanego oraz przyszłych działań Grupy ORLEN z obszaru odpowiedzialnego biznesu i zrównoważonego rozwoju. Badanie zostało wykonane zgodnie z międzynarodowym standardem AA1000SES, opisującym zasady dotyczące zarządzania relacjami z interesariuszami.

W ramach badania zostały ujęte wszystkie istotne dla Grupy ORLEN czynniki zewnętrzne, m.in. Europejski Zielony Ład, dążenie do osiągnięcia neutralności emisyjnej do 2050, COVID-19. W otoczeniu zewnętrznym Grupy ORLEN nie nastąpiły od tego czasu żadne znaczące zmiany, również działalność nie zmieniła się w istotnym zakresie (duże procesy akwizycyjne PGNiG i Grupa LOTOS są w dalszym ciągu w toku). W związku z tym w 2021 roku nie było konieczności ponownego przeprowadzania badania opinii interesariuszy. Lista istotnych aspektów raportowania pozostała bez zmian.

Przygotowanie treści Sprawozdania przebiegało w następujących etapach:

- potwierdzenie istotnych kwestii biznesowych i społecznej odpowiedzialności oraz ich wagi, adekwatnych dla Grupy ORLEN i PKN ORLEN, a także potwierdzenie mapy interesariuszy w ramach konsultacji i badania ankietowego przeprowadzonych podczas konsultacji zewnętrznych i wewnętrznych pod koniec 2020 roku;
- 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 2021 rok, w oparciu o zebrane dane zgodne z art. 49b i art. 55 ust. 2b-e Ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz.U. z 2021 r., poz. 217); z Rozporządzeniem (zestawienie sprawozdania Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 r., Rozporządzeniem delegowanym Komisji (UE) 2021/2139 z dnia 4 czerwca 2021 r. i Rozporządzeniem delegowanym Komisji (UE) 2021/2178 z dnia 6 lipca 2021 r. oraz GRI Standards, a także ujęcie wniosków oraz oczekiwań wynikających z międzynarodowych ratingów ESG i odniesienie się do wytycznych Task Force on Climate-related Financial Disclosures.



Standard raportowania

Niniejsze Sprawozdanie opiera się na standardzie **GRI Standards 2016, wersja Core z uwzględnieniem GRI 403 Occupational Health and Safety 2018 i GRI 303 Water and Effluents 2018**. W Sprawozdaniu zostały zaprezentowane wskaźniki pochodzące z 3 uniwersalnych standardów (Foundation, GRI 101), Wskaźniki profilowe (General Disclosures, 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). Sprawozdanie zawiera także wybrane wskaźniki sektorowe pochodzące z **Electric**

Utilities Sector Disclosures (G4 EU) i Oil and Gas Sector Disclosures (G4 OG). Wskaźniki opisane w niniejszym Sprawozdaniu zostały wymienione na początku każdej sekcji.

Szczegółowy opis wszystkich aspektów działalności finansowej i niefinansowej Grupy ORLEN zostanie przedstawiony w postaci Raportu Zintegrowanego Grupy ORLEN za 2021 rok w wersji on-line, który zostanie opublikowany w 2022 roku. Raport Zintegrowany poza standardem GRI Standards będzie uwzględniał wytyczne w zakresie raportowania zintegrowanego International Integrated Reporting Council, a także zostanie poddany weryfikacji przez niezależnego audytora w oparciu o standard ISAE3000.

Istotne aspekty raportowania

GRI 102-44 GRI 102-46 GRI 102-47 GRI 103-1

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:

IDENTYFIKACJA

Przedstawiciele Grupy ORLEN i jej otoczenia w listopadzie 2020 roku uczestniczyli w badaniu opinii polegającym na przeprowadzeniu ankiety on-line oraz wywiadów on-line z wybranymi interesariuszami, zrealizowanym w formule wyznaczonej przez międzynarodowy standard AA1000SES. 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 badaniu uczestniczyli pracownicy Grupy ORLEN i przedstawiciele organizacji branżowych i instytucji, środowiska akademickiego, partnerów społecznych i klientów. Badanie interesariuszy zostało poprzedzone wewnętrznym przeglądem istotnych aspektów raportowania.

PRIORYTYZACJA

W ramach badania interesariuszy zostały potwierdzone tematy ekonomiczne, społeczne i środowiskowe, które powinny zostać uwzględnione w raportowaniu.

Interesariusze również wypowiedzieli się na temat rodzaju informacji związanych z tematyką Zielonego Ładu, które są dla nich najistotniejsze oraz Celów Zrównoważonego Rozwoju 2030, w realizację których powinni zaangażować się PKN ORLEN z racji prowadzonej działalności.

WALIDACJA

Interesariusze uczestniczący w badaniu wskazali najważniejsze tematy do zaraportowania. Efektem badania było określenie 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 istotnych aspektów raportowania zostały wprowadzone poniższe zmiany w stosunku do roku poprzedniego:

- W ramach aspektów ekonomicznych zaszły następujące zmiany: aspekt „Poszerzenie oferty i budowanie lojalności klientów” został zmieniony na „Sprawna, wysokiej jakości obsługa i budowanie lojalności klienta”. „Bezpieczeństwo pracy i procesów przemysłowych” zostało przesunięte do aspektów społecznych. „Wpływ zmian w otoczeniu rynkowym i biznesowym”



i „Mega trendy przyszłości” przekształciły się w „Trendy i zmiany w otoczeniu rynkowym i biznesowym”. „Niskoemisyjność i ESG” zostały uwzględnione w ramach zagadnienia „Budowa koncernu multienergetycznego”, a także ujęte w nowych aspektach o tematyce środowiskowej. Do aspektów ekonomicznych zostało włączone „Znaczenie działalności firmy dla rozwoju gospodarki narodowej”.

- W zakresie aspektów społecznych zostały wdrożone następujące zmiany:
 - „Odpowiedzialny łańcuch dostaw” został przesunięty do grupy aspektów środowiskowych.
 - „Poszanowanie praw człowieka” oraz „Przestrzeganie standardów etycznych” zostały połączone w jeden aspekt.
 - „Zagadnienia pracownicze” nie znalazły się na liście tematów społecznych z tego względu, że są ujęte w ramach innych aspektów społecznych.
- Zestawienie aspektów środowiskowych uległo znacznemu rozszerzeniu. Są to: „Oddziaływanie na zasoby naturalne i bioróżnorodność”, „Wpływ na klimat, nisko- i zeroemisyjność działalności”, „Dostosowanie do wymo-

gów środowiskowych”, „Innowacje i działania proekologiczne”, „Odpowiedzialny łańcuch dostaw”.

Dla interesariuszy zewnętrznych Grupy ORLEN najważniejszymi tematami, które powinny być raportowane, są:

1. odpowiedzialność społeczna;
2. innowacyjność i działalność badawczo-rozwojowa;
3. wpływ na klimat, nisko i zeroemisyjność.

Dla pracowników Grupy ORLEN najważniejszymi tematami, które powinny być raportowane, są:

1. budowa koncernu multienergetycznego;
2. odpowiedzialność społeczna;
3. realizacja strategii i sytuacja finansowa.

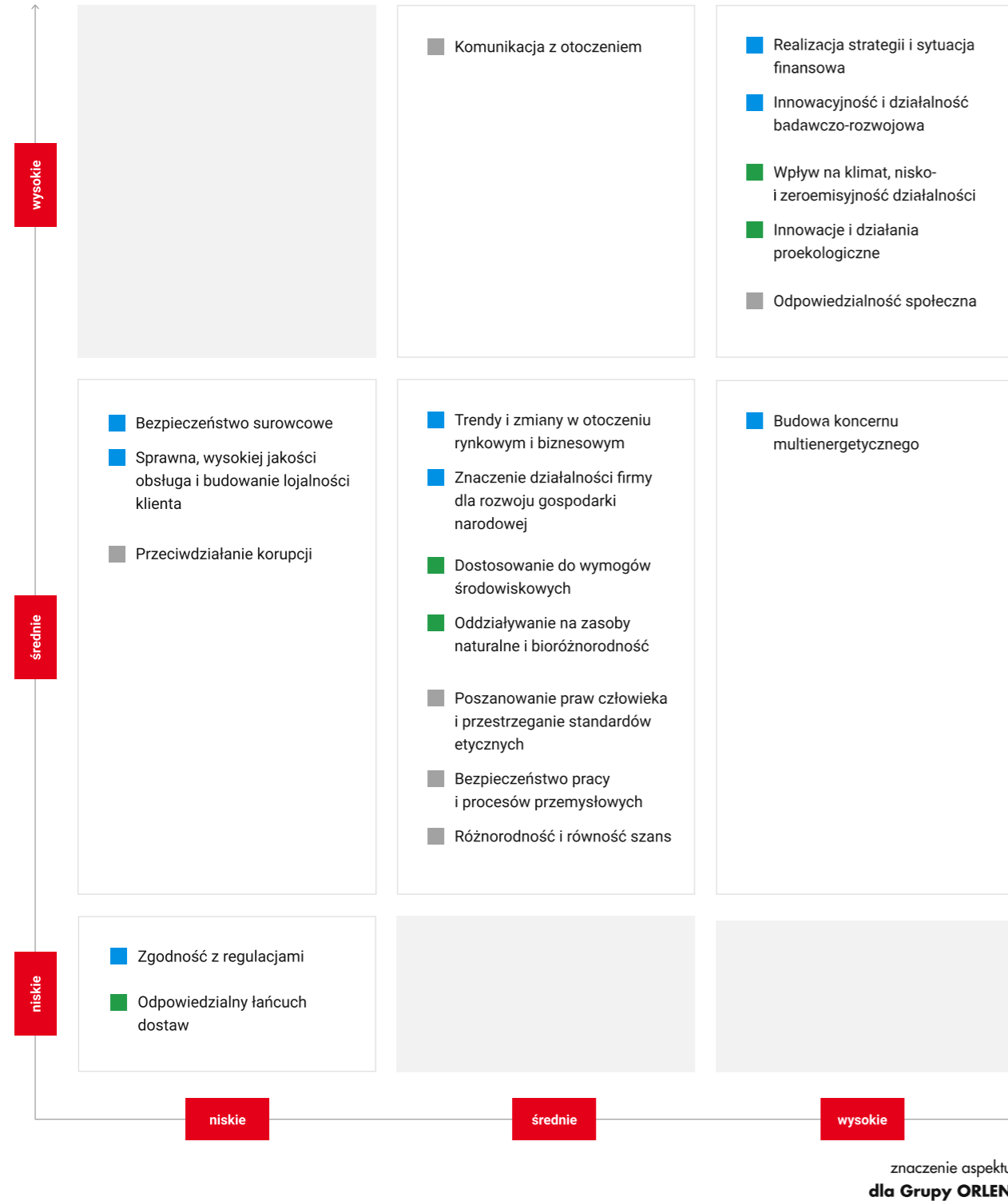
Efektem prac było przygotowanie ostatecznego kształtu listy istotnych aspektów raportowania Grupy ORLEN wraz z określeniem ich znaczenia dla Grupy ORLEN oraz jej otoczenia (tj. niskie, średnie i wysokie), która została przedstawiona na schemacie poniżej. Poniższe aspekty zostały ujęte w niniejszym Sprawozdaniu, a szczegółowo zostaną opisane w Raporcie Zintegrowanym Grupy ORLEN za 2021 rok.

Schemat 1.

ZNACZENIE POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW RAPORTOWANIA DLA GRUPY ORLEN I JEJ OTOCZENIA

Aspekty ekonomiczne Aspekty społeczne Aspekty środowiskowe

znaczenie aspektu dla otoczenia Grupy ORLEN





MODEL BIZNESOWY

Wskaźniki GRI Standards

Wskaźniki GRI Standards opisane w tej sekcji:

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 102-40 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

GRI 102-10 Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości

Jednostka dominująca – PKN ORLEN S.A.

GRI 102-1 | GRI 102-3 | GRI 102-5

Polski Koncern Naftowy ORLEN Spółka Akcyjna 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 PKN ORLEN 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.

Grupa ORLEN

GRI 102-2 | GRI 102-4 | GRI 102-6 | GRI 102-7 | GRI 102-45

Grupa ORLEN jest jedną z największych i najbardziej nowoczesnych spółek multienergetycznych w Europie Środkowej działającą na rynkach polskim, litewskim, czeskim, słowackim, niemieckim i kanadyjskim. Grupa ponadto posiada jednostki zlokalizowane na terenie Malty, Szwecji, Holandii, Węgier, Estonii i Łotwy oraz Chin.

Spółki Grupy ORLEN prowadzą działalność:

- Produkcyjną w segmencie energetycznym (wytwarzanie energii elektrycznej i ciepłej), oraz w segmentach rafineryjnym i petrochemicznym, obejmującą przerób ropy naftowej oraz wytwarzanie produktów i półproduktów rafineryjnych, petrochemicznych i chemicznych.
- Handlową: dystrybucja i sprzedaż energii elektrycznej i ciepłej, obrót energią elektryczną, hurtową i detaliczną sprzedaż paliw, produktów petrochemicznych, chemicznych i pozostałych produktów.
- Usługową: magazynowanie ropy naftowej i paliw, transport, usługi konserwacyjno-remontowe, laboratoryjne, ochrony, projektowe, administracyjne oraz ubezpieczeniowe i finansowe.

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.

Od 26 listopada 1999 roku akcje PKN ORLEN są notowane na rynku podstawowym Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie (GPW) w systemie notowań ciągłych.

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 wyznaczonych przez PKN ORLEN jako jednostkę dominującą Grupy.

- Związaną z poszukiwaniem, rozpoznawaniem i wydobyciem węglowodorów.

Dla celów zarządczych działalność Grupy ORLEN została podzielona na 5 segmentów operacyjnych: Energetyka, Rafineria, Petrochemia, Detal, Wydobycie, wspartych Funkcjami Korporacyjnymi.

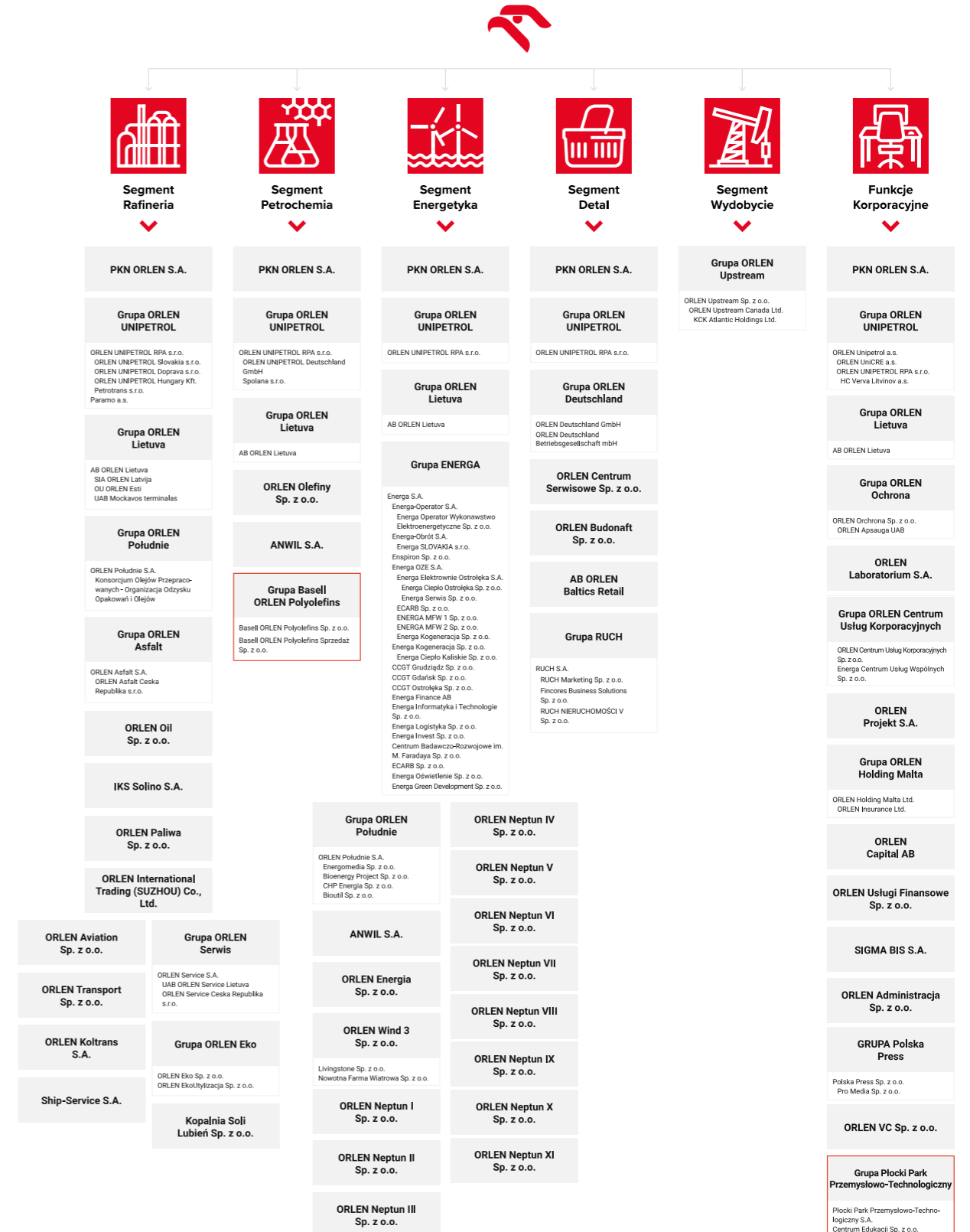
Na dzień 31 grudnia 2021 roku Skarb Państwa był właścicielem 27,52% akcji Jednostki Dominującej – PKN ORLEN i posiada zdolność wywierania na nią znaczącego wpływu.

Na dzień 31 grudnia 2021 roku w skład Grupy ORLEN wchodziło 106 spółek, jednostka dominująca i 105 spółek konsolidowanych metodą pełną, nad którymi mamy kontrolę.

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 2021 roku



Spółki wyceniane metodą praw własności

Zgodnie z przyjętą w listopadzie 2020 roku Strategią Grupy ORLEN kluczowym celem Koncernu jest bycie regionalnym liderem w zakresie transformacji energetycznej, budowa nowych mocy energetycznych ze źródeł odnawialnych oraz realizacja procesu dekarbonizacji, przy równoczesnym zachowaniu efektywności operacyjnej i siły finansowej w ramach tradycyjnych segmentów działalności. Grupa ORLEN, zdając sobie sprawę z występujących trendów rynkowych, konsekwentnie dywersyfikuje swoją działalność w kierunku koncernu multienergetycznego, czego elementem było przeprowadzenie skutecznego procesu akwizycji Grupy Energa w 2020 roku oraz kontynuacja prac w zakresie pozostałych celów akwizycyjnych, takich jak procesu połączenia PKN ORLEN i Grupy LOTOS oraz PGNiG. Rozumiejąc znaczenie segmentu detalicznego, Grupa ORLEN kontynuowała rozwój sieci stacji paliw w Polsce i za granicą, jak również rozpoczęła proces budowy obszaru detalu pozapaliwowego, czego wyrazem było nabycie w 2020 roku Grupy RUCH. Grupa ORLEN dąży również do kontynuacji strategicznego rozwoju w zakresie petrochemii i energetyki gazowej, jak również budowy nowych obszarów działalności, takich jak: nowa mobilność, technologie wodorowe, recycling, BIR i cyfryzacja.

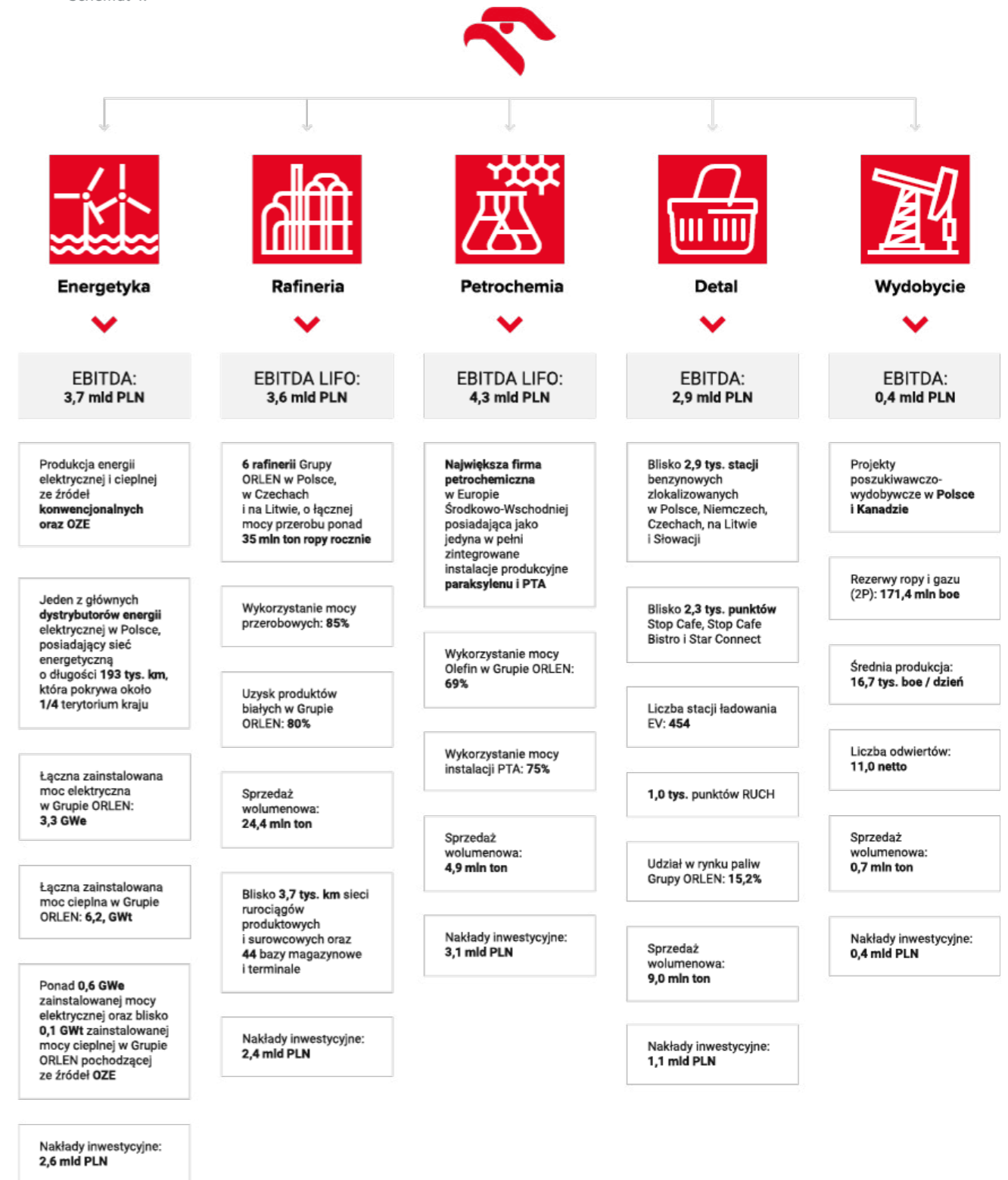
Schemat 3.
Najważniejsze liczby i wydarzenia 2021

WYNIKI	BEZPIECZEŃSTWO FINANSOWE
<ul style="list-style-type: none"> EBITDA LIFO¹⁾: 14,2 mld PLN Zysk netto: 11,2 mld PLN Przepływy z działalności operacyjnej: 13,3 mld PLN Nakłady inwestycyjne: 9,9 mld PLN Dywidenda za rok 2020: 1,5 mld PLN (3,50 PLN / akcję) 	<ul style="list-style-type: none"> Wskaźnik Dług netto / EBITDA: 0,62 Rating Agencji Moody's: Baa2 z perspektywą pozytywną Rating Agencji Fitch: BBB- z perspektywą pozytywną Emisja zielonych euroobligacji o wartości 500 mln EUR Emisja obligacji powiązanych z ratingiem ESG o wartości 1 mld PLN Umowa kredytowa z Europejskim Bankiem Inwestycyjnym na projekty wspierające zrównoważony rozwój w wysokości 180 mln EUR

¹⁾Przed odpisami aktualizującymi wartość aktywów trwałych w wysokości 0,8 mld PLN.

Skuteczny rozwój Grupy ORLEN nie jest możliwy bez zachowania pełnej efektywności operacyjnej i kosztowej. Grupa ORLEN nieustannie podejmuje działania usprawniające procesy zarządcze, optymalizujące model działania oraz konsolidujące posiadane aktywa. Efektem tej strategii jest konsekwentne wzmocnienie pozycji na rynkach macierzystych oraz stała ekspansja produktowa i geograficzna. W celu zapewnienia skutecznego zarządzania w Grupie ORLEN wdrożone zostały zasady zarządzania holdingowego, tj. rozwiązania zmierzające do realizacji wspólnych celów spółek tworzących Grupę ORLEN, które są definiowane przez Jednostkę Dominującą. Podstawę wdrożenia przedmiotowego rozwiązania stanowi Konstytucja Grupy Kapitałowej ORLEN, która zapewnia ujednolicenie zasad przekazywania informacji, skuteczny monitoring kluczowych decyzji biznesowych, a także ujednolicenie standardów organizacyjnych. Określone zostały w niej również podstawy prawne tworzenia spójnej strategii w ramach Grupy ORLEN. Skuteczny nadzór korporacyjny PKN ORLEN nad spółkami Grupy ORLEN wynika ze stałego, opartego o jednolite standardy, nadzoru nad działalnością operacyjną spółek, jak również nadzoru finansowego i formalno-prawnego.

Schemat 4.



SEGMENTY OPERACYJNE

Segment Rafineria

Grupa ORLEN zarządza aktywami produkcyjnymi zlokalizowanymi w Polsce, na Litwie oraz w Republice Czeskiej, będąc liderem produkcji paliw w tych krajach. Łączne moce przerobowe rafinerii Grupy przekraczają 35 mln ton w skali roku.

Pełna integracja instalacji rafineryjnych w PKN ORLEN i Grupie Unipetrol oraz infrastruktura rurociągową 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. W I kwartale 2023 roku PKN ORLEN zamierza oddać do użytku instalację Visbreakingu. Dzięki tej inwestycji Koncern podniesie efektywność przerobu ropy naftowej oraz zwiększy udział produktów wysokomarżowych.

Segment Petrochemia

Grupa ORLEN jest największą firmą petrochemiczną w regionie Europy Środkowo-Wschodniej, jedynym producentem monomerów i polimerów na rynku polskim oraz większości produktów petrochemicznych na rynku czeskim. W ramach Programu Rozwoju Petrochemii PKN ORLEN planuje zrealizować rozbudowę kompleksu Olefin w 2025 roku. Po realizacji tej inwestycji Zakład Produkcyjny w Płocku będzie jednym z największych i najnowocześniejszych kompleksów tego typu w Europie.

Pełna integracja instalacji petrochemicznych w PKN ORLEN i Grupie ORLEN Unipetrol oraz infrastruktura rurociągową łącząca PKN ORLEN z Grupą ANWIL i BOP stanowią istotny element przewagi konkurencyjnej.

Segment Energetyka

Grupa ORLEN jest znaczącym producentem energii elektrycznej i ciepłej, wykorzystywanej w dużej części na własne potrzeby produkcyjne, a także jednym z głównych dystrybutorów energii elektrycznej w Polsce. Jest również jednym z największych odbiorców gazu w Polsce i aktywnym uczestnikiem procesu liberalizacji rynku gazu. Grupa ORLEN aktualnie posiada bloki energetyczne w trzech krajach. W Polsce zlokalizowane są m.in. w Płocku, Włocławku, Ostrołęce, Elblągu, Kaliszu, Jedliczu oraz Trzebini, w Czechach w Litwinovie, Libiście, Kolinie i Pardubicach oraz na Litwie w Możejkach. Silną pozycję pod względem

udziału energii elektrycznej pochodzącej ze źródeł odnawialnych w energii wytworzonej ogółem Grupa ORLEN zawdzięcza głównie produkcji energii w hydroelektrowniach i elektrowniach wiatrowych należących do Grupy Energa i ORLEN Wind 3. Zielona energia powstaje również w instalacjach spalających biomasę (w spółce Energa Elektrownie Ostrołęka oraz Energa Kogeneracja) oraz w trzech farmach fotowoltaicznych.

Segment Detal

Grupa ORLEN jest zdecydowanym **liderem sprzedaży detalicznej paliw w Europie Centralnej**. Na koniec 2021 roku **łączna liczba stacji wyniosła 2 881 obiektów**.

W Polsce stacje paliw działają pod marką ORLEN w segmencie premium oraz Bliska w segmencie ekonomicznym (udział stacji ekonomicznych (r/r) spada), w Czechach i na Słowacji głównie pod wspólną marką Benzina ORLEN i Benzina Plus ORLEN, natomiast na Litwie pod marką ORLEN. Na rynku niemieckim spółka ORLEN Deutschland zarządza stacjami ekonomicznymi pod wspólną marką STAR ORLEN, a uzupełnieniem sieci jest kilkanaście stacji przymarketowych Famila. Na koniec 2021 roku łącznie w sieci Grupy ORLEN funkcjonowało: 454 stacje ładowania pojazdów elektrycznych (w tym: 215 to tzw. szybkie ładowarki), z czego na rynku niemieckim zlokalizowanych było 17 stacji ładowania, w tym 13 to superchargery. Na rynku czeskim ładowarki działały na 65 stacjach Koncernu a w sieci PKN ORLEN funkcjonowały 372 stacje ładowania samochodów elektrycznych.

Grupa ORLEN na koniec 2021 posiadała 1 028 aktywnych punktów detalicznych spółki RUCH. Spadek liczby punktów wynikał z optymalizacji i urentownienia działalności detalicznej spółki Ruch oraz z sytuacji epidemiologicznej. W czerwcu otwarto w Warszawie pierwszy punkt sprzedaży detalicznej w nowym formacie pod marką „ORLEN w Ruchu”. Kolejne punkty zostały uruchomione m.in. w Bydgoszczy, Lesznie i Tychach.

We wrześniu 2021 roku uruchomiono nową usługę „ORLEN Paczka”, która zastąpiła „Paczkę w Ruchu”. Dzięki nowej usłudze kurierskiej klienci e-commerce mogą odbierać zamówienia w większej ilości punktów: w maszynach paczkowych (obecnie ponad 300, docelowo będzie ich ponad 2 000) i na stacjach ORLEN (ponad 1 000), a także tak jak dotychczas w kioskach Ruch i punktach partnerskich. Zamówienia dostarczane są do punktu odbioru w ciągu 1-2 dni roboczych. Grupa ORLEN w kolejnych latach planuje dalej rozszerzać zasięg usługi „ORLEN Paczka”.

Segment Wydobycie

Grupa ORLEN prowadzi działalność poszukiwawczo-wydobywczą w Polsce za pośrednictwem spółki zależnej ORLEN Upstream Sp. z o.o. (W grudniu 2019 roku ORLEN Upstream dokonał transakcji zakupu przedsiębiorstwa FX Energy Poland Sp. z o.o.).

Działalność spółki w 2021 roku obejmowała wydobywanie oraz poszukiwanie złóż węgłowodórów. Obecne krajowe wydobywanie gazu odbywa się we współpracy z PGNiG S.A. (eksploatacja złóż w projekcie Płotki) oraz samodzielnie (eksploatacja złoża Bystrowice w projekcie Miocen od końca grudnia 2020 roku). Łączne wydobywanie Grupy ORLEN w Polsce osiągnęło średnioroczny poziom 1,1 tys. boe/d. Główne prace inwestycyjne w Polsce prowadzone były w trzech prowincjach naftowych.

Grupa ORLEN prowadzi działalność wydobywczą w Kanadzie za pośrednictwem spółki zależnej ORLEN Upstream Canada Ltd. („OUC”).

Główne aktywa wydobywcze spółki zlokalizowane są w rejonach Kakwa, Ferrier i Lochend położonych w prowincji Alberta w zachodniej Kanadzie. Są to aktywa związane głównie z niekonwencjonalnymi złożami węgłowodórów typu „tight oil” i „tight gas” eksploatowanymi przy użyciu otworów horyzontalnych i technologii hydraulicznego szczelinowania wielosekcyjnego. Wspomniane złoża są związane głównie z formacjami geologicznymi Montney (rejon Kakwa) i Cardium (rejon Ferrier i Lochend), które zaliczane są do najlepszych niekonwencjonalnych formacji naftowo-gazowych w Ameryce Północnej.

Na koniec 2021 roku zasoby 2P należące do spółek segmentu Wydobywania wyniosły ogółem około 171 mln boe ropy i gazu, a średnia produkcja łącznie w 2021 roku osiągnęła poziom 16,7 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 m.in.:

- 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.

KLUCZOWE SPÓŁKI

Grupa Energa

Energa S.A. jest jednostką dominującą Grupy Kapitałowej Energa. Została utworzona przez Skarb Państwa w dniu 6 grudnia 2006 roku w ramach Programu dla elektroenergetyki. Od 11 grudnia 2013 roku Energa S.A. jest notowana na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. 30 kwietnia 2020 roku dominującym akcjonariuszem Energi S.A. został PKN ORLEN, którego udział w kapitale zakładowym spółki na dzień 31 grudnia 2021 roku wyniósł 90,92%. Przedmiotem działalności Grupy Energa jest dystrybucja, wytwarzanie oraz obrót energią elektryczną i ciepłą.

Grupa ORLEN Unipetrol

Unipetrol a.s. jest jednostką dominującą Grupy ORLEN 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 jedynym, posiadającym 100% akcji właścicielem Unipetrol a.s.

Głównym przedmiotem działalności Grupy ORLEN 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 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 2020 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 2020 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 2020 roku był w całości objęty przez PKN ORLEN.

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

ZNACZĄCE ZMIANY W RAPORTOWANYM OKRESIE DOTYCZĄCE ROZMIARU, STRUKTURY, FORMY WŁASNOŚCI I ŁAŃCUCHA DOSTAW

GRI 102-10

Zmiany struktury Grupy ORLEN są elementem realizacji strategii zakładającej koncentrację na działalności podstawowej i przeznaczanie uwolnionego kapitału na rozwój w najbardziej perspektywicznych obszarach.

Zgodnie z przyjętą w 2020 roku Strategią Grupy ORLEN kluczowym celem Koncernu jest bycie regionalnym liderem w zakresie transformacji energetycznej, budowa nowych mocy energetycznych ze źródeł odnawialnych oraz realizacja procesu dekarbonizacji, przy równoczesnym zachowaniu efektywności operacyjnej i siły finansowej w ramach

tradycyjnych segmentów działalności. Grupa ORLEN, zdając sobie sprawę z występujących trendów rynkowych, konsekwentnie dywersyfikuje swoją działalność w kierunku koncernu multienergetycznego, czego elementem było przeprowadzenie skutecznego procesu akwizycji Grupy Energa w 2020 roku oraz kontynuacja prac w zakresie pozostałych celów akwizycyjnych, takich jak procesu połączenia PKN ORLEN i Grupy LOTOS oraz PGNiG. Rozumiejąc znaczenie segmentu detalicznego, Grupa ORLEN kontynuowała rozwój sieci stacji paliw w Polsce i za granicą, jak również rozpoczęła proces budowy obszaru detalu pozapaliwowego, czego wyrazem było nabycie w 2020 roku Grupy RUCH. Grupa ORLEN dąży również do kontynuacji strategicznego rozwoju w zakresie petrochemii i energetyki gazowej, jak również budowy nowych obszarów działalności, takich jak: nowa mobilność, technologie wodorowe, recycling, B+R i cyfryzacja.

Ropa naftowa

PKN ORLEN dostarcza ropę naftową do rafinerii w Płocku oraz trzech rafinerii z Grupy ORLEN zlokalizowanych odpowiednio w Litwinowie i Kralupach w Czechach oraz w Możejkach na Litwie. W 2021 roku w realizacji dostaw ropy naftowej drogą morską odnotowywano okresowe opóźnienia związane z zamknięciem portów spowodowane czynnikami zewnętrznymi (pogoda, awarie w terminalach).

W 2021 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 dwie na dostawy ropy drogą morską: umowa długoterminowa z Saudi Arabian Oil Company i umowa roczna z Exxon Mobil Sales And Supply LLC. Przedmiotowe umowy długoterminowe zapewniały PKN ORLEN blisko 75% dostaw ropy naftowej. Dostawcami surowca do wszystkich rafinerii Grupy ORLEN byli zarówno producenci, jak i inne firmy działające na międzynarodowym rynku naftowym. Surowiec dostarczany do Płocka pochodził przede wszystkim z Rosji i Arabii Saudyjskiej. Ponadto zrealizowano również dostawy z Kazachstanu, Nigerii, Norwegii, Stanów Zjednoczonych i Wielkiej Brytanii. Do rafinerii w Czechach ropę dostarczano z: Rosji, Azerbejdżanu, Kazachstanu, Libii, Norwegii oraz Stanów Zjednoczonych. Rafineria w Możejkach zaopatrywana była w ropę rosyjską, a ponadto zrealizowano dostawy z Kazachstanu i Stanów Zjednoczonych.

W 2021 roku udział firmy Rosneft Oil Company w dostawach ropy naftowej przekroczył 10% przychodów Grupy ORLEN.



Gaz ziemny

Rok 2021 na europejskich rynkach gazu był rokiem szczególnym za sprawą wzrostów cen surowca o nie-spotykanej dotąd skali. Były one efektem sumy czynników fundamentalnych o charakterze popytowym oraz podażowym. Po stronie popytu kluczowe znaczenie miała odbudowa globalnego zapotrzebowania na gaz ziemny po lockdownach wywołanych pandemią COVID-19. Wprowadzone przez rządy pakiety stymulacyjne przyczyniły się do ożywienia produkcji przemysłowej, co znalazło swoje ujście w zwiększonym zapotrzebowaniu na surowce energetyczne. Dodatkowo podczas wyjątkowo chłodnej zimy w latach 2020/2021 na wzrost konsumpcji gazu w Europie nałożył się rosnący popyt na ten surowiec w Azji. W jego wyniku w sezonie zimowym 2020/2021 do europejskich terminali LNG przytłpnięto około 40% mniej gazu skroplonego niż w trakcie zimy 2019/2020,

co przełożyło się na szybszy odbiór gazu z europejskich podziemnych instalacji magazynowych. Wskaźnik wypełnienia europejskich instalacji na dzień 1 kwietnia 2021 wynosił jedynie około 30%.

W tym samym czasie podaź gazu w Europie nie była wystarczająca do równoczesnego zaspokojenia rosnącego zapotrzebowania oraz odbudowy poziomu rezerw w instalacjach magazynowych. Nastąpił także istotny spadek dostaw z kierunku wschodniego. Pomimo dostępnych możliwości technicznych w zakresie zwiększenia dostaw gazu do Europy Zachodniej (przez punkt Velke Kapusany), dostawy realizowano na poziomie zbliżonym do umownego minimum. W efekcie łączny wolumen dostaw do Europy Zachodniej ścieżką ukraińską obniżył się w sezonie letnim o blisko 15% rok do roku. Dodatkowo istotnie ograniczone zostało wykorzystanie gazociągu jamalskiego. Wolumeny dostaw do Europy Zachodniej tą

ścieżką spadły w październiku 2021 roku o prawie 80% rok do roku. Także podaż LNG do krajów Europy Zachodniej w sezonie letnim 2021 spadła o blisko 20% rok do roku. Było to podyktowane możliwością uzyskania wyższych cen sprzedaży w destynacjach azjatyckich. Kumulacja tych zdarzeń doprowadziła do rekordowo wysokich cen gazu ziemnego w drugiej połowie 2021 roku.

Grupa ORLEN to podmiot posiadający największy potencjał konsumpcji gazu w Polsce i jeden z najwyższych w Republice Czeskiej i na Litwie.

Obszar gazu ziemnego w Grupie w Polsce został zintegrowany w PKN ORLEN, która realizuje dostawy surowca do pozostałych spółek Grupy. W 2021 roku rozpoczęto dostawy na potrzeby spółki Energa Obrót. 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 m³ rocznie.

W Grupie ORLEN gaz ziemny wykorzystywany jest przede wszystkim w następujących lokalizacjach:

- Zakład Produkcyjny PKN ORLEN w Płocku: dla potrzeb produkcji rafineryjnej, petrochemicznej, energii elektrycznej oraz ciepła.
- Zakład Produkcyjny ANWIL we Włocławku: dla potrzeb produkcji nawozów oraz ciepła.
- Zakłady Produkcyjne ORLEN Południe w Trzebini i Jedliczach: dla potrzeb produkcji rafineryjnej, energii elektrycznej oraz ciepła.
- Blok gazowo-parowy CCGT w Płocku: na potrzeby produkcji energii elektrycznej oraz ciepła.
- Blok gazowo-parowy CCGT we Włocławku: na potrzeby produkcji energii elektrycznej oraz ciepła.
- Zakłady Produkcyjne w Grupie ORLEN Unipetrol oraz Zakład Produkcyjny w Neratowicach (Spolana): na potrzeby produkcji rafineryjnej, petrochemicznej, energii elektrycznej, ciepła oraz produkcji nawozów.
- Zakład Produkcyjny w Możejkach: na potrzeby produkcji energii elektrycznej oraz ciepła.
- Energa Obrót: na potrzeby segmentu gospodarstw domowych oraz małych i średnich odbiorców biznesowych.

Zakupy gazu ziemnego dla Grupy ORLEN w Polsce opierają się głównie na zawartym w roku 2016 kontrakcie pomiędzy PKN ORLEN i PGNiG. Na bazie aneksów podpisanych w 2020 roku, niniejszy kontrakt będzie

obowiązywał do roku 2027 (z możliwością przedłużenia o 12 miesięcy). Dodatkowo zakupy dokonywane są na umowach uzupełniających, które zawarte zostały z głównymi dostawcami gazu w Polsce i Europie. Kolejnym źródłem gazu są zakupy realizowane 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 realizuje politykę zabezpieczania cen gazu ziemnego ze szczególnym uwzględnieniem obszarów, dla których jest to istotny czynnik kosztowy. Posiadane możliwości portfelowe i zrealizowane zabezpieczenia pozwoliły na ograniczenie wpływu niespotykanego wzrostu rynkowych cen gazu na wyniki spółek Grupy Kapitałowej.

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. Grupa ORLEN realizuje także szereg projektów poszukiwawczo-wydobywczych w celu pozyskania własnych źródeł gazu.

W 2021 roku nie występowały podmioty, których udział w dostawach gazu ziemnego przekroczył 10% przychodów Grupy ORLEN.

Węgiel kamienny

Główne paliwo wykorzystywane przez Grupę Energa do produkcji energii elektrycznej i ciepła to węgiel kamienny. Jednostki wytwórcze Grupy Energa zużyły w 2021 roku 1 259 tys. ton węgla kamiennego i 85 tys. ton biomasy (rok wcześniej wolumeny te wynosiły odpowiednio 826 tys. ton oraz 147 tys. ton). Zaopatrzenie Grupy Energa w węgiel kamienny było realizowane głównie przez trzech polskich dostawców, tj. Polską Grupę Górniczą, Lubelski Węgiel „Bogdanka” oraz Jastrzębską Spółkę Węglową.

Główne aktywa produkcyjne Grupy ORLEN

SEGMENT ENERGETYKA

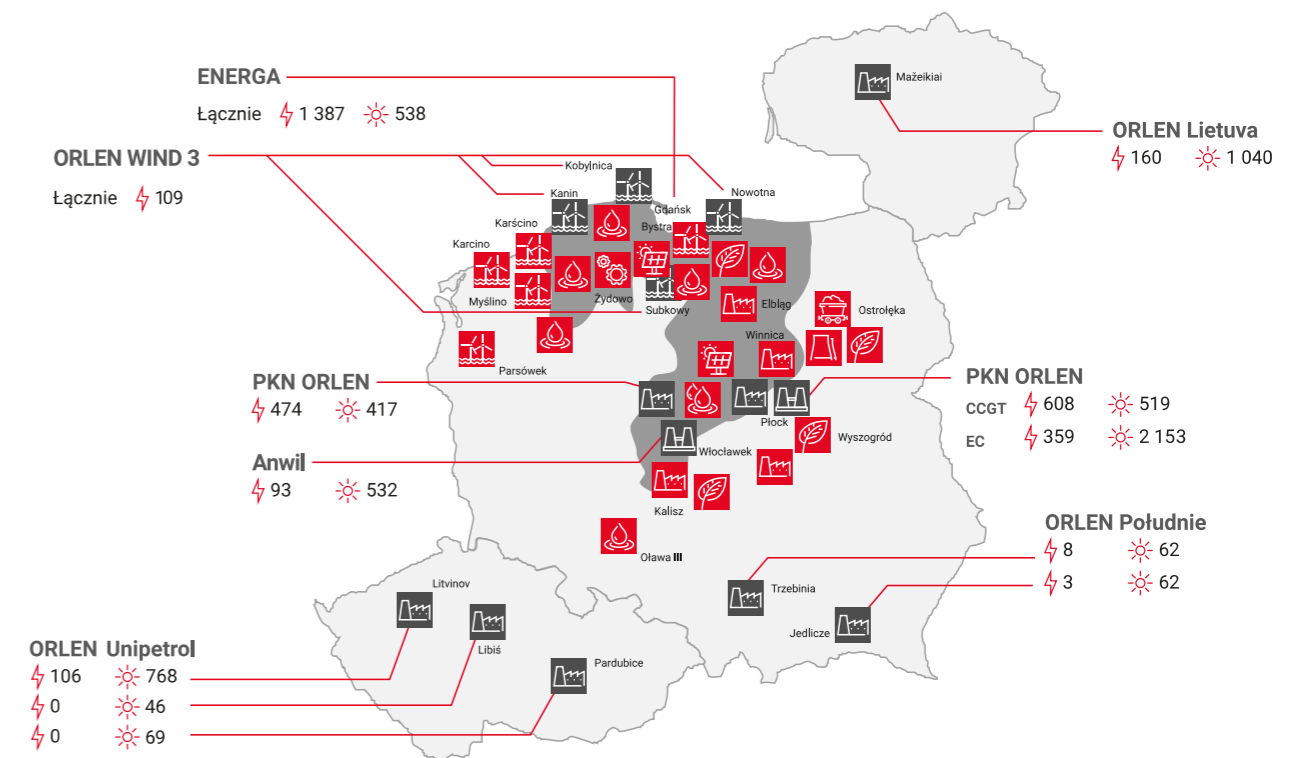
Główne aktywa produkcyjne Grupy ORLEN

Grupa ORLEN jest znaczącym producentem energii elektrycznej i ciepłej, wykorzystywanej w dużej części na własne potrzeby produkcyjne, a także jednym z głównych dystrybutorów energii elektrycznej w Polsce. Jest również jednym z największych odbiorców gazu w Polsce i aktywnym uczestnikiem procesu liberalizacji rynku gazu. Grupa ORLEN aktualnie posiada bloki energetyczne w trzech krajach. W Polsce zlokalizowane są m.in. w Płocku, Włocławku, Ostrołęce, Elblągu,

Kaliszu, Jedliczu oraz Trzebini, w Czechach w Litwinovie, Libišie, Kolinie i Pardubicach oraz na Litwie w Możejkach. Silną pozycję pod względem udziału energii elektrycznej pochodzącej ze źródeł odnawialnych w energii wytworzonej ogółem Grupa ORLEN zawdzięcza głównie produkcji energii w hydroelektrowniach i elektrowniach wiatrowych należących do Grupy Energa i ORLEN Wind 3. Zielona energia powstaje również w instalacjach spalających biomasę (w spółce Energa Elektrownie Ostrołęka oraz Energa Kogeneracja) oraz w trzech farmach fotowoltaicznych.

Schemat 5.

Aktywa energetyczne i ich parametry techniczne w Grupie ORLEN



Aktywa Grupy ENERGA

- Farma wiatrowa
- Elektrownia szczytowo-pompowa
- Farma fotowoltaiczna
- Elektrociepłownia
- Elektrownia systemowa
- Ciepłownia

- Mała elektrownia wodna
- Duża elektrownia wodna
- Biomasa
- Węgiel
- Dystrybucja energii elektrycznej
- Sprzedaż energii elektrycznej

Aktywa pozostałych spółek

- Elektrociepłownia
- CCGT
- Farma wiatrowa
- Moc ciepła (MWt)
- Moc elektryczna (MWe)

Konkurencja w Europie Środkowo-Wschodniej

Do największych konkurentów Grupy ORLEN w obszarze energetyki należą:

- Grupa Kapitałowa PGE Polska Grupa Energetyczna S.A jest największym zintegrowanym pionowo producentem energii elektrycznej oraz ciepła w Polsce. Dzięki połączeniu własnej bazy surowcowej, wytwarzania energii elektrycznej oraz sieci dystrybucyjnej Grupa PGE gwarantuje bezpieczne i niezawodne dostawy około 41 TWh energii elektrycznej rocznie do ponad 5,4 miliona gospodarstw domowych, przedsiębiorstw i instytucji. Ponadto Grupa PGE jest największym wytwórcą ciepła w kraju.
- Grupa Kapitałowa TAURON Polska Energia S.A. składająca się z TAURON Polska Energia S.A. mającej siedzibę w Katowicach i jej spółek zależnych. Grupa TAURON dostarcza około 52 TWh energii elektrycznej rocznie do ponad 5,6 milionów klientów końcowych, co sprawia, że jest największym dystrybutorem energii elektrycznej w Polsce. Jest też drugim co do wielkości sprzedawcą energii elektrycznej w kraju i największym dostawcą ciepła na Górnym Śląsku. Holding kontroluje około 30 proc. polskich zasobów energetycznego węgla kamiennego.
- Grupa Enea to wicelider polskiego rynku elektroenergetycznego w zakresie produkcji energii elektrycznej. Zarządza pełnym łańcuchem wartości na rynku energii elektrycznej: od paliwa, poprzez produkcję energii elektrycznej, dystry-

bucję, sprzedaż i obsługę klienta. Odpowiada za bezpieczne dostawy energii do 2,6 mln klientów. Do Enei Operator należy sieć dystrybucyjna w północno-zachodniej Polsce (ok. 1/5 powierzchni kraju). Grupa zatrudnia w całej Polsce ponad 17 tys. pracowników, którzy tworzą nowoczesny koncern energetyczny. Do Grupy Enea należą dwie ważne elektrownie systemowe: Elektrownia Kozienice i Elektrownia Połaniec. W ramach Grupy działa również Lubelski Węgiel Bogdanka – kopalnia jest głównym dostawcą surowca do należących do Grupy elektrowni. Działalność Grupy Enea obejmuje również energetykę ciepłą w zakładach w Białymstoku, Obornikach i Pile.

SEGMENT RAFINERIA

Główne aktywa produkcyjne Grupy 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 I kwartale 2023 roku PKN ORLEN zamierza oddać do użytku instalację Visbreakingu. Dzięki tej inwestycji Koncern podniesie efektywność przerobu ropy naftowej oraz zwiększy udział produktów wysokomarżowych.
- Pozostałe polskie rafinerie w **ORLEN Południe zlokalizowane w Trzebinii i Jedliczu** specjalizują się w produkcji biokomponentów, baz olejowych, olejów opałowych, parafin hydrowy rafinowanych oraz prowadzą regenerację olejów przepracowanych.

- Rafineria w **ORLEN Lietuva w Możejках** o mocach produkcyjnych 10,2 mln ton/rok jest jedynym tego typu zakładem na rynku państw bałtyckich (Litwa, Łotwa i Estonia).
- Rafinerie z **Grupy ORLEN Unipetrol zlokalizowane w Kralupach i Litwinowie** dysponują łącznymi mocami produkcyjnymi w wysokości 8,7 mln ton/rok.

Konkurencja w Europie Środkowo-Wschodniej

Do największych konkurentów Grupy ORLEN w obszarze rafinerii 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 Danube – jedna z największych rafinerii w Europie Środkowo-Wschodniej należąca do koncernu MOL, zlokalizowana w miejscowości Százhalombatta na Węgrzech.
- Rafineria Mozyr – wiodąca rafineria białoruska, położona w pobliżu granicy z Ukrainą.

SEGMENT PETROCHEMIA

Główne aktywa produkcyjne Grupy ORLEN

W obszarze produkcji petrochemicznej kluczową instalacją jest instalacja Olefin, która 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.

W ramach Programu Rozwoju Petrochemii PKN ORLEN planuje zrealizować rozbudowę kompleksu Olefin w 2025 roku. Po realizacji tej inwestycji Zakład Produkcyjny w Płocku będzie jednym z największych i najnowocześniejszych kompleksów tego typu w Europie.

- **Grupa ORLEN Unipetrol** posiada aktywa petrochemiczne o mocach produkcyjnych polimerów w wysokości około 600 tys. ton/rocznie (320 tys. ton polietylenu oraz około

280 tys. ton. polipropylenu). W 2020 roku została uruchomiona nowa instalacja Polietylenu III o mocy około 270 tys. ton/rocznie, która umożliwia 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 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 w 2023 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 Środkowo-Wschodniej

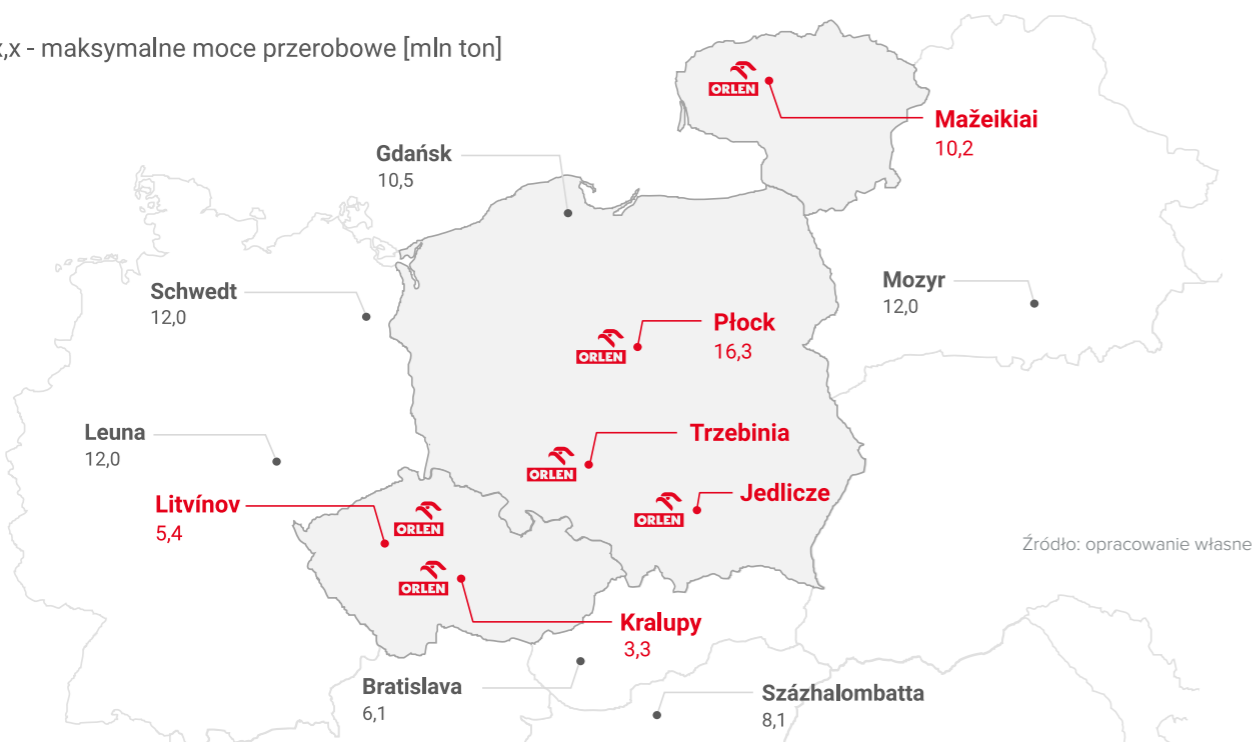
Do największych konkurentów Grupy ORLEN w obszarze petrochemii należą:

- Ineos Olefins & Polymers Europa o mocach produkcyjnych około 2 130 tys. ton/rok polietylenu (HPDE, LDPE, LLDPE), aktywa zlokalizowane w Belgii, Francji, Niemczech, Włoszech, Norwegii i Wielkiej Brytanii.
- Sabc – moce około 1 755 tys. ton/rok polietylenu (HPDE, LDPE, LLDPE), aktywa zlokalizowane w Niemczech, Holandii i Wielkiej Brytanii.
- Lyondell Basell Industries – największy producent polietylenu (HDPE, LDPE) o zdolnościach produkcyjnych około 2 165 tys. ton/rok (z uwzględnieniem 50% udziału w spółce Basell ORLEN Polyolefins Sp. z o.o. (BOP)), aktywa zlokalizowane w Niemczech, Francji i Polsce.
- Borealis z mocami produkcyjnymi około 2 000 tys. ton/rok polipropylenu, aktywa zlokalizowane w Belgii, Niemczech, Austrii i Finlandii.
- Total Petrochemicals – moce produkcyjne około 1 110 tys. ton/rok polipropylenu, aktywa zlokalizowane w Belgii i Francji.
- Indorama – największy producent PTA w Europie o mocach nominalnych 1 750 tys. ton rocznie, aktywa zlokalizowane w Portugalii, Hiszpanii oraz Holandii.
- Inovyn powstała z połączenia Ineos Chlor i Solvay i posiada moce produkcyjne 2 255 tys. ton/rok PCW.

Schemat 6.

Aktywa produkcyjne Grupy ORLEN i główni konkurenci w Europie Środkowo-Wschodniej / moce przerobowe [mln t]

x,x - maksymalne moce przerobowe [mln ton]



Główne produkty i marki

Schemat 7.
Nasze produkty



Produkty paliwowe

Benzyny silnikowe, oleje napędowy i grzewczy, gaz płynny, biopaliwa, paliwa żeglugowe, paliwa lotnicze, opałowe



Oleje

oleje bazowe, silnikowe, przekładniowe, hydrauliczne, oleje dla rolnictwa AGRO, przemysłowe



Pozostałe produkty rafineryjne

gacze, woski, parafiny, smary, nafty, alkilat, izomeryzaty, reformat, rozpuszczalniki, siarka, gliceryna techniczna



Gazy techniczne

Tlen, azot



Asfalty

Drogowe, przemysłowe, modyfikowane, wielorodzajowe



Olefiny

Etylen, propylen



Polimery

polietylen, polipropylen, polichlorek winylu (PCW), granulaty PCW, mieszanki na bazie PCW



Nawozy sztuczne

nawozy azotowe, saletra amonowa, siarczan amonu, CANWIL



Produkty chemiczne

Amoniak ciekły, ług sodowy, soda kaustyczna, podchloryn S, gips



Produkty na bazie soli

Sól jodowana, sól pekująca, tabletki solne, brykiety solne, sól przemysłowa, sól paszowa, sól odpadowa, solanka przemysłowa, sól spożywcza, sól kuchenna, pył solny, sól wypadowa



Pozostałe produkty petrochemiczne

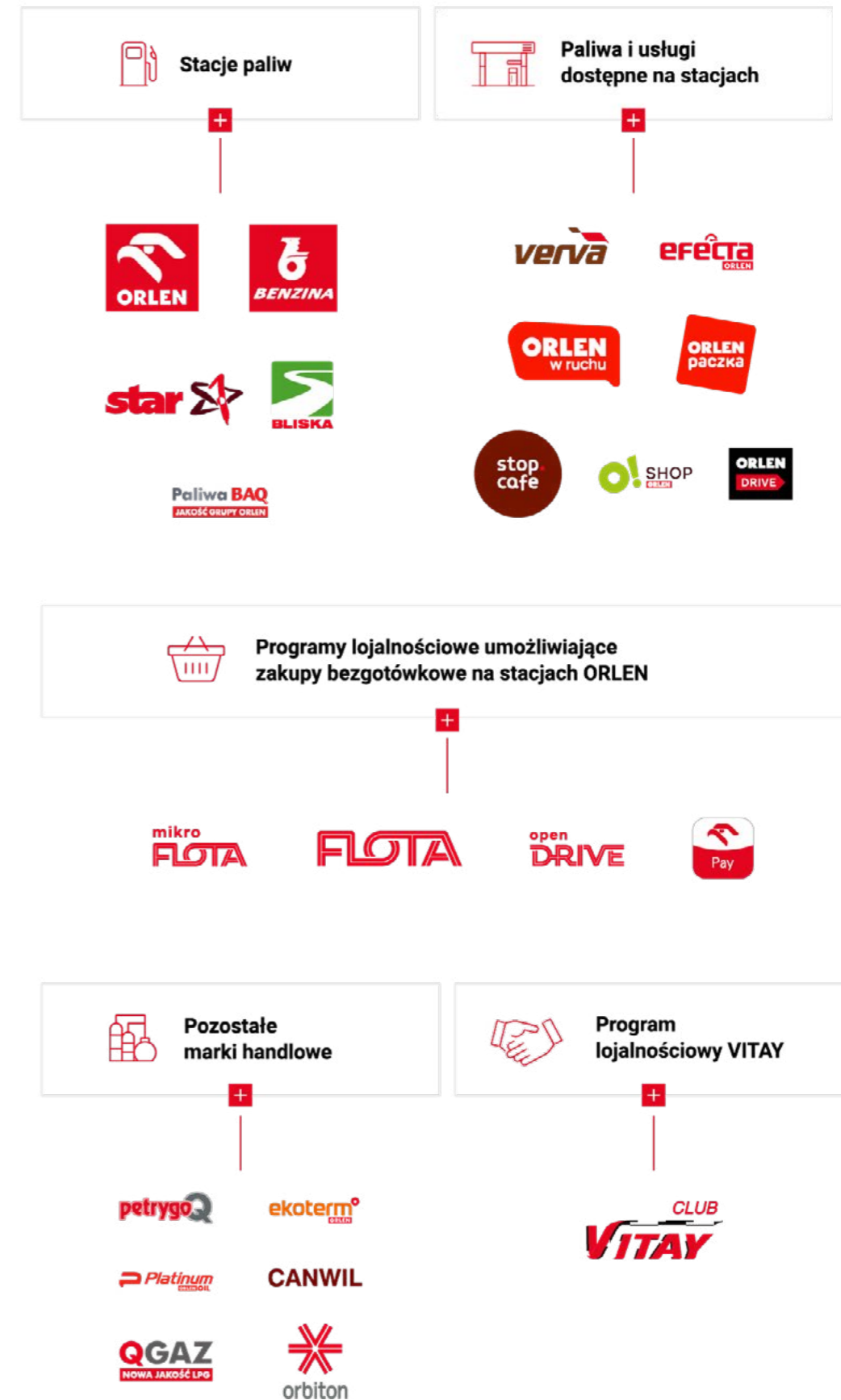
petrochemikalia (aceton, butadien techniczny, eter etylowo-terbutylowy, fenol techniczny, glikole, kwas tereftalowy PTA, tlenek etylenu skroplony, petrolent), węglowodory aromatyczne (paraksylen, benzen, toluen, frakcja benzenowo-toluenowa), rafinat



Energetyka

Energia elektryczna, energia cieplna, gaz, panele fotowoltaiczne, stacje ładowania pojazdów elektrycznych, oświetlenia uliczne, Usługa Cyfrowej Łączności Krytycznej TETRA, DSR (redukcja mocy na żądanie Operatora Sieci Przesyłowych)

Schemat 8.
Nasze marki



Strategia Grupy ORLEN

ZAŁOŻENIA STRATEGICZNE DO 2030 ROKU

Strategia Grupy ORLEN do 2030 roku wyznacza drogę do transformacji w kierunku koncernu multienergetycznego i lidera transformacji energetycznej w regionie. Rozwój Grupy ORLEN jest oparty na zdywersyfikowanym portfelu obecnych i przyszłych działalności, którego rozwój wytycza kierunek transformacji Grupy ORLEN do 2030 roku. Długoterminowa strategia

Grupy ORLEN wpisuje się w globalne trendy dotyczące rozwoju energetyki odnawialnej, produkcji zaawansowanych petrochemikaliów, z jednoczesną przebudową dotychczasowej działalności, w której innowacyjność i wykorzystanie nowych technologii wpisuje się w długofalowy cel osiągnięcia neutralności emisyjnej Grupy ORLEN do 2050 roku.

Schemat 9.

Wartości Grupy ORLEN



NASZE ASPIRACJE W 2030 ROKU

W odpowiedzi na trendy i wyzwania stojące przed sektorem energetycznym, Grupa ORLEN będzie liderem zrównoważonej transformacji w Europie Środkowej. Grupa ORLEN w 2030 roku będzie:

- jednym z wiodących graczy w Europie, obecnym w ponad 10 krajach Europy wzdłuż całego łańcucha wartości z rocznym zyskiem EBITDA na poziomie około 26 mld PLN;
- liderem transformacji energetycznej w regionie, posiadającym największy portfel atrakcyjnych aktywów w energetyce odnawialnej i niskoemisyjnej, z możliwością przyszłej konwersji na wodór;
- dostawcą zintegrowanych usług dla klientów, zaspakajając potrzeby paliwowe, energetyczne i zakupowe w oparciu o obecne i nowe kanały oraz technologie cyfrowe;
- podmiotem odpowiedzialnym społecznie, dzięki inwestycjom w zrównoważony rozwój, transformację energetyczną, dekarbonizację, recykling i inicjatywy społeczne;
- stabilnym źródłem budowania wartości, w rezultacie prowadzenie odpowiedzialnej polityki finansowej, koncentracji na maksymalizacji zwrotu z inwestycji przy zachowaniu stabilnego bilansu.

STRATEGICZNA LOGIKA ROZWOJU GRUPY ORLEN

Do 2030 roku Grupa ORLEN planuje przeznaczyć na inwestycje łącznie 140 mld PLN. Rozwój Grupy jest oparty na zdywersyfikowanym portfelu inwestycji w obecne i przyszłe obszary aktywności Koncernu.

- Maksymalizacja wyników w segmentach i obszarach biznesowych, w których Grupa ORLEN zajmuje obecnie silną pozycję strategiczną, jednak w kolejnej dekadzie rynki te będą pod dużą presją: wydobywanie, rafineria, detal paliwowy i dystrybucja energii i gazu. Udział w puli inwestycyjnej tych kierunków strategicznych wyniesie około 35-45%.

Głównymi kierunkami inwestycji w tym polu strategicznym będą:

- wydobywanie: budowa portfela aktywów wydobywczych w gazie i rekonfiguracja obecnych aktywów;
 - rafineria: poprawa efektywności i konsolidacja aktywów rafineryjnych oraz dalszy rozwój biopaliw i biokomponentów;
 - detal paliwowy: rozbudowa sieci i oferty detalicznej;
 - dystrybucja energii i gazu: optymalizacja inwestycji w infrastrukturę energetyczną.
- Strategiczny rozwój. Największa część nakładów inwestycyjnych zostanie przeznaczona na segmenty, które w najlepszy sposób realizują ambicje strategicznego rozwoju spółki. Około 45-55 mld PLN zostanie zaalokowane w nowe, perspektywiczne obszary związane przede wszystkim z energetyką odnawialną i zaawansowaną petrochemią.

Głównymi kierunkami inwestycji w tym polu strategicznym będą:

- petrochemia: rozwój aktywów petrochemicznych (produkty bazowe, zaawansowane i polimery);
 - energetyka odnawialna: dynamiczny rozwój w morskiej i lądowej energetyce wiatrowej oraz fotowoltaice;
 - energetyka gazowa: rozwój aktywów w nowoczesnej energetyce gazowej;
 - detal pozapaliwowy: nowe kanały i zintegrowana oferta usług pozapaliwowych.
- Inwestowanie w przyszłość. Kierunki rozwoju, w których Grupa ORLEN zajmie pozycję strategiczną, by przygotować się do wyzwań rynkowych zidentyfikowanych jako mające znaczący wpływ po roku 2030: nowa mobilność, technologie wodorowe, recykling, BiRil i cyfryzacja, na które przypadnie 5-10% całkowitej wartości inwestycji.
- Głównymi kierunkami inwestycji w tym polu strategicznym są:
- nowa mobilność;
 - technologie wodorowe: zajęcie pozycji w produkcji, energetyce i transporcie opartych na wodorze;
 - recykling: rozwój technologii i budowa mocy w recyklingu oraz biomateriałach;
 - BiRil oraz cyfryzacja.

STRATEGICZNE KIERUNKI ROZWOJU SEGMENTÓW BIZNESOWYCH GRUPY ORLEN

Rozwój Koncernu w nowej strategii opiera się na głównych filarach zarządzania segmentami biznesowymi.

Energetyka:

głównym obszarem rozwoju: inwestycje w OZE i moce gazowe.

Kluczowym obszarem rozwoju Grupy ORLEN w najbliższej dekadzie będzie energetyka, oparta głównie o odnawialne źródła energii i wspierana mocami gazowymi. Do 2030 roku Koncern zamierza osiągnąć poziom ponad 2,5 GW mocy zainstalowanych w źródłach odnawialnych (liczonych wg udziałów Grupy ORLEN w zainstalowanych mocach). 1,7 GW zapewnią morskie farmy wiatrowe, natomiast 0,8 GW źródła lądowe – elektrownie wiatrowe i fotowoltaika. Grupa ORLEN zwiększy również z 1,1 GW do ponad 2,0 GW moc zainstalowaną w nowoczesnych elektrowniach gazowych. Uzupełnieniem mocy wytwórczych będzie rozbudowana, nowoczesna sieć dystrybucji Grupy ORLEN, dająca dostęp do szerokiego grona klientów i generująca stabilne zyski. Koncern będzie wdrażał również pilotażowe magazyny energii, umożliwiające optymalizację kosztów dystrybucji energii elektrycznej.

Petrochemia:

wzrost mocy petrochemicznych, produkty specjalistyczne i recykling.

W perspektywie 2030 roku segment petrochemiczny będzie generował około połowy zysków Grupy ORLEN pochodzących z przerobu ropy naftowej. Umocnienie pozycji wiodącego producenta petrochemii w Europie Środkowej będzie możliwe dzięki rozwojowi obecnego portfolio produktowego oraz wejściu w nowe obszary biznesowe. Koncern rozbuduje moce w olefinach i pozostałych produktach bazowych. Wzmocni także pozycję w perspektywnym obszarze polimerów, wydłużając łańcuch wartości i wchodząc w obszar compoundingu i koncentratów. Jednocześnie udział specjalistycznych, wysokomarżowych produktów, takich jak fenol i pochodne aromatów, zwiększy się w portfelu Grupy z obecnych 16% do około 25%. Nową gałęzią segmentu petrochemicznego będzie recykling oraz biomateriały. Do 2030 roku Grupa ORLEN osiągnie moce w recyklingu – przede wszystkim plastików – na poziomie do 0,4 mln ton. Będzie również wdrażać zaawansowane technologie gospodarki obiegu zamkniętego.

Rafineria:

utrzymanie pozycji regionalnego lidera z istotnymi inwestycjami w biopaliwa.

Do 2030 roku rafineria pozostanie ważnym segmentem działalności Grupy ORLEN. Fundamentem jego transformacji będzie zwiększenie efektywności energetycznej, pogłębienie przerobu ropy, integracja z Grupą LOTOS. Istotnym elementem będzie również zwiększenie produkcji biopaliw i paliw wodorowych. W perspektywie najbliższej dekady Koncern stanie się jednym z wiodących producentów biopaliw w regionie, w tym zaawansowanych biopaliw drugiej generacji, z mocami produkcyjnymi na poziomie 2 mln ton rocznie. W ramach realizacji strategii będą kontynuowane prace nad hubami wodorowymi we Włocławku i Płocku, a także realizowane działania pod kątem produkcji zielonego wodoru.

Detal:

ekspansja sieci sprzedaży detalicznej oraz rozbudowa segmentu pozapaliwowego.

Strategia zakłada dynamiczny rozwój segmentu detalicznego, opartego o rozbudowę sieci sprzedaży i znaczące poszerzenie oferty. Do 2030 roku w regionie pod polską marką ORLEN będzie działać co najmniej 3,5 tysiąca stacji. Grupa ORLEN będzie rozwijać swoją sieć przede wszystkim za granicą – udział stacji zagranicznych w całej sieci wzrośnie z 37% do 45%. Koncern zwiększa dostępność paliw alternatywnych, między innymi poprzez budowę do końca dekady co najmniej 1000 szybkich ładowarek elektrycznych oraz rozwój sprzedaży paliwa wodorowego i LNG/CNG. Grupa ORLEN będzie konsekwentnie pozyskiwać nowe grupy klientów, dzięki szerokiej, zintegrowanej ofercie pozapaliwowej. Na bazie sieci Ruch, Koncern rozwinie formaty sklepowo-gastronomiczne poza stacjami paliw, rozbuduje własną sieć punktów odbioru paczek i ofertę e-commerce. Integracja z Grupą Energa pozwoli na budowę centrów kompleksowej obsługi klientów detalicznych i biznesowych w obszarze sprzedaży paliw i energii elektrycznej oraz rozwiązań z zakresu energetyki rozproszonej. Realizacja działań zapisanych w strategii pozwoli na zwiększenie masy marży pozapaliwowej o 50% w stosunku do 2019 roku.

Wydobycie:

zrównoważony wzrost portfela z naciskiem na aktywa gazowe.

W strategii zakładamy ostrożny rozwój portfela aktywów wydobywczych ze szczególnym uwzględnieniem złóż gazowych oraz potencjalną odbudową istniejącego portfela aktywów wydobywczych po połączeniu z Grupą LOTOS. Grupa ORLEN będzie też rozwijać obecną działalność w Polsce. Rozwój segmentu wydobywania będzie realizowany przy ciągłej maksymalizacji wartości z aktywów i poprawie doskonałości operacyjnej.



Zrównoważony rozwój Grupy ORLEN

W Strategii Grupy ORLEN do 2030 roku przyjęto osiągnięcie długofalowego celu całkowitej neutralności emisyjnej Koncernu w 2050 roku. Do 2030 roku Koncern zredukuje emisje CO₂ o 20% z obecnych aktywów rafineryjnych i petrochemicznych oraz o 33% emisji CO₂ na MWh w obszarze energetyki. Grupa ORLEN przeznaczy 30 mld PLN na inwestycje na zrównoważony wzrost, w tym ponad 25 mld PLN na działania zmierzające do redukcji śladu węglowego. Największe inwestycje będą skupione wokół:

- dekarbonizacji i poprawy efektywności energetycznej;
- rozwoju energetyki odnawialnej;
- rozbudowy mocy w biopaliwach i biomateriałach;
- rozwoju w obszarze recyklingu;
- rozwoju w obszarze wodoru;
- budowy pozycji w paliwach alternatywnych, takich jak: elektromobilność, CNG/LNG.

Znaczące inwestycje w BiR i cyfryzację

Realizacja celów strategii będzie wymagała transformacji wewnątrz organizacji. Kluczowym obszarem będą badania i rozwój oraz innowacje, na które Koncern w ciągu dekady przeznaczy łącznie około 3 mld PLN, czyli około 3% wszystkich rozwojowych nakładów inwestycyjnych. Środki te zostaną przeznaczone m.in. na rozwój funduszu Corporate Venture Capital oraz działalność Centrum Badawczo-Rozwojowego Grupy ORLEN. Istotnym elementem zmiany będzie proces cyfryzacji, wspierający podniesienie efektywności produkcji i dystrybucji, ograniczenie śladu środowiskowego oraz wzmacnianie relacji z klientami. Grupa ORLEN wdroży nowy model zarządzania, dostosowany do skali działania i uwzględniający prowadzone procesy akwizycyjne. Będziemy organizacją opartą na wiedzy i wszechstronnych kompetencjach, inwestującą w rozwój talentów i kapitału ludzkiego.

Rozwój Grupy przy utrzymaniu stabilnych fundamentów finansowych

Strategia to również stabilne fundamenty finansowe prowadzonej działalności. Budowa wartości Grupy ORLEN jest oparta o rentowne inwestycje, zrównoważone źródła finansowania i stabilny bilans. Koncern planuje utrzymanie wskaźnika dług netto/EBITDA na poziomie nie wyższym niż 2,5x, dostosowując plany inwestycyjne do bieżących możliwości finansowania. Źródła finansowania będą zbilansowane dzięki uzupełnieniu bieżących przepływów finansowych dodatkową pojemnością dłużną. Grupa ORLEN wykorzystuje również

alternatywne źródła finansowania, takie jak *project finance*, finansowanie unijne związane z innowacjami i transformacją energetyczną oraz współfinansowanie wybranych projektów przez partnerów zewnętrznych. Inwestycje bezpośrednio wpisujące się w cel neutralności emisyjnej są współfinansowane m.in. poprzez obligacje zrównoważonego rozwoju i zielone obligacje emitowane na europejskim rynku kapitałowym.

Efektom finansowym strategii będzie dwupółkrotny wzrost wyniku EBITDA, do poziomu około 26 mld PLN w 2030 roku. Segmenty energetyki, petrochemii oraz rafinerii będą generowały po około 7 mld PLN zysku EBITDA, segment detaliczny około 5 mld PLN, natomiast segment wydobycia około 1 mld PLN.

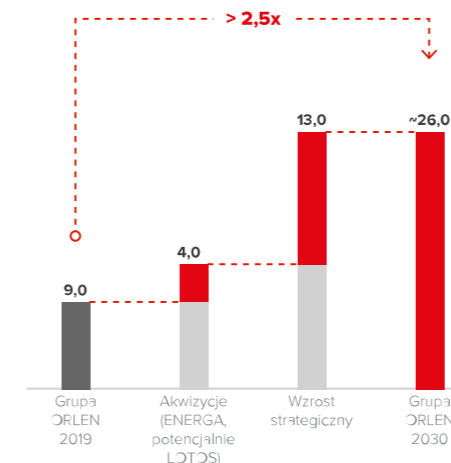


REALIZACJA CELÓW STRATEGII W 2021 ROKU

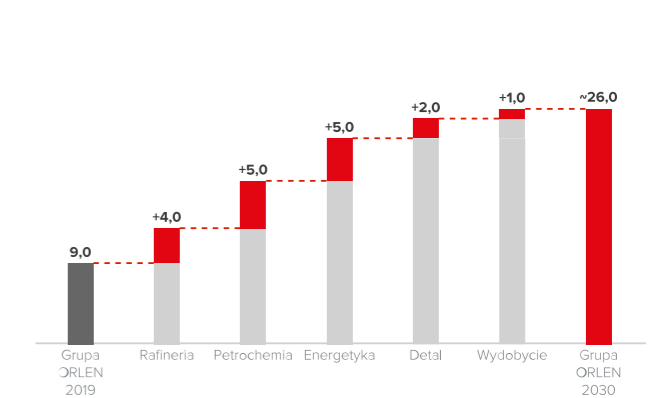
W 2021 roku, pomimo trwającej wciąż pandemii COVID-19, PKN ORLEN umocnił swoją pozycję i utrzymał wskaźniki finansowe na bezpiecznym poziomie. Koncern osiągnął rekordowy zysk operacyjny EBITDA LIFO w wysokości 14,2 mld PLN. Dodatni wkład w wypracowanie wyników w 2021 roku miały wszystkie segmenty biznesowe Koncernu.

Wypracowany zysk w połączeniu ze stabilną sytuacją finansową potwierdzoną bezpiecznym poziomem wskaźników zadłużenia pozwolił na wyższy o 0,9 mld PLN poziom nakładów inwestycyjnych. Grupa przeznaczyła na inwestycje

Wykres 2.
Wzrost EBITDA [mld PLN]

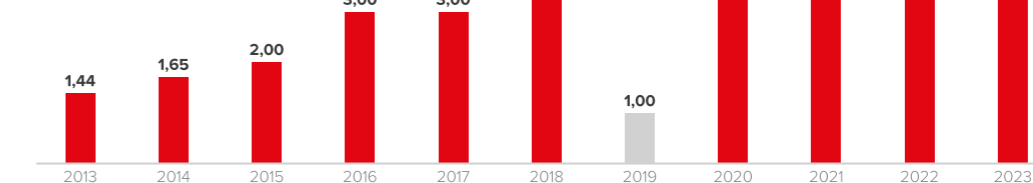


Wykres 3.
Wzrost EBITDA w segmentach operacyjnych [mld PLN]



Strategia zakłada powrót do wzrostowej ścieżki dywidendy.

Wykres 1.
Dywidendy [PLN/akcję]



9,9 mld PLN, a realizacje obejmowały m.in. budowę instalacji Visbreakingu w Płocku, rozbudowę zdolności produkcji instalacji olefin w Płocku, rozbudowę zdolności produkcyjnych nawozów w ANWILU, modernizację obecnych aktywów oraz przyłączenie nowych odbiorców w Grupie Energa, budowę instalacji glikolu propylenowego (Trzebinia), Centrum Badawczo-Rozwojowego (Płock), przygotowania do budowy farmy wiatrowej na Bałtyku, uruchomienie kolejnych 300 punktów alternatywnego tankowania (łącznie około 500). Zgodnie ze strategią ORLEN2030 w 2021 roku kontynuowano również procesy akwizycyjne.

PKN ORLEN, zgodnie z przyjętą w listopadzie 2020 roku

Strategią do 2030 roku, powrócił do ścieżki wypłaty dywidendy sprzed pandemii COVID-19, co oznacza wypłatę na poziomie min. 3,50 PLN na akcję wobec 1,0 PLN w 2020 roku i utrzymanie lub wzrost tego poziomu w kolejnych latach. Wypłata dywidendy na tym poziomie odzwierciedla dobrą bieżącą sytuację płynnościową i finansową Koncernu. W 2021 roku Koncern po raz kolejny został odznaczony tytułem The World's Most Ethical Company 2021 i Top Employer Polska 2021.

Tabela 1.
Realizacja celów strategii w 2021 roku

Wyszczególnienie	Wykonanie 2021	Strategia 2030 Średnia za lata 2021-2025	Odchylenie (2-3)
1	2	3	4
Cena ropy Brent [USD/bbl]	70,9	57,8	+13,1
Modelowa Marża Rafineryjna [USD/bbl]	2,4	4,1	-1,7
Dyferencjał Ural/Brent [USD/bbl]	1,9	1,48	+0,42
Modelowa Marża Petrochemiczna [EUR/t]	1 273	884	+389



Schemat 10.
Realizacja celów strategii w 2021 roku

GRUPA ORLEN 2021	Wyszczególnienie	GRUPA ORLEN 2030
FINANSE		
14,2 2021	EBITDA LIFO¹ [mld PLN]	~26 2030
0,62 2021	Net debt / EBITDA	max. 2,0-2,5x 2030
9,9 2021	CAPEX [mld PLN]	~140 Σ 2021-2030
3,50 2021	Dywidenda [PLN / akcje]	>3,50 2030

¹ Przed odpisami aktualizującymi wartość aktywów trwałych w wysokości 0,8 mld PLN.

GRUPA ORLEN 2021	Wyszczególnienie	GRUPA ORLEN 2030
OPERACJE		
~36 2021	Moc rafineryjna na kluczowych rynkach [mln t/rok]	~45 2030
~0,3 2021	Produkcja biopaliw, w tym 2G (spełniających NCW/NCR) [mln ton]	~2,0 2030
16% 2021	Udział specjalistycznych produktów petrochemicznych w portfelu	~25% 2030
0 2021	Moc zainstalowana w recyklingu [mln ton]	~0,3-0,4 2030
0,6 2021	Moc zainstalowana w OZE, w tym energetyce wiatrowej i słonecznej [GW]	>2,5 2030
1,1 2021	Moc zainstalowana w źródłach gazowych [GW]	>2,0 2030
2 881 2021	Liczba stacji paliw na rynkach Europy Środkowej [liczba]	>3 500 2030
215 2021	Liczba stacji szybkiego ładowania samochodów elektrycznych [liczba]	>1 000 2030
16,7 2021	Dzienne wydobycie węglowodorów [tys. boe / dzień]	~50 2030
0% 2021	Pokrycie własnego zapotrzebowania na gaz przez zintegrowane wydobycie	~20% 2030

GRUPA ORLEN 2021	Wyszczególnienie	GRUPA ORLEN 2030
ESG		
+3,1% 2021	Poziom realizacji celu redukcji o 20% emisji CO ₂ z aktywów rafineryjnych i petrochemicznych ¹	100% 2030
-1,7% 2021	Poziom realizacji celu redukcji o 33% emisji CO ₂ na wyprodukowaną 1 MWh ²	100% 2030
1,1 2021	Wskaźnik wypadkowości TRR	<1,5 2030

¹ Realizacja w 2021 roku uwzględnia również emisję aktywów energetycznych produkujących energię na potrzeby instalacji rafineryjnych i petrochemicznych.

² Realizacja w 2021 oszacowana w oparciu o jednostkowy wskaźnik emisyjności segmentu energetyki Grupy ORLEN (w kg/MWh energii) uwzględniający produkcję energii elektrycznej i ciepła.

Strategia zrównoważonego rozwoju

Zrównoważony rozwój zajmuje istotne miejsce w budowie koncernu multienergetycznego i realizacji ambitnej agendy Strategii 2030 Grupy ORLEN. Nowa strategia biznesowa jest odpowiedzią na zmieniające się otoczenie wynikające z globalnego kryzysu klimatycznego. Wzmacnia odporność modeli biznesowych na zmiany klimatu i ich konsekwencje w całym łańcuchu wartości. W ciągu najbliższej dekady Koncern przeznaczy ok. 30 mld PLN na inwestycje zrównoważonego rozwoju, w tym nowe modele biznesowe.

W 2021 roku Zarząd PKN ORLEN przyjął Strategię Zrównoważonego Rozwoju Grupy ORLEN na lata 2021-2023. Strategia Zrównoważonego Rozwoju wspiera osiągnięcie

celów biznesowych strategii Grupy ORLEN do 2030 roku i ogłoszonej w 2020 roku strategii dekarbonizacji, a także kompleksowo odnosi się do celów ESG i CSR, zapewniając solidny system zarządzania w wymiarze zrównoważonego rozwoju. Opierając się na historii udanego dialogu z interesariuszami i działaniach w zakresie CSR, w odnowionym podejściu Grupy ORLEN przywiązuje dużą wagę do potrzeb środowiskowych wyrażanych wspólnie w inicjatywach wielostronnych, takich jak Europejski Zielony Ład i Porozumienie paryskie. Strategia przewiduje realizację projektów doskonalących zarządzanie kwestiami klimatu, zgodnie z rekomendacjami TCFD (ang. Task Force on Climate-related Financial Disclosures).



Schemat 11.
Strategia Zrównoważonego Rozwoju 2021-2023

Strategia Zrównoważonego Rozwoju 2021-2023			
	ŚRODOWISKO (ENVIRONMENT)	SPOŁECZEŃSTWO (SOCIETY)	ŁĄD KORPORACYJNY (GOVERNANCE)
Filary	1 ORLEN dla klimatu	3 Zrównoważony łańcuch dostaw	5 Aspekty środowiskowe w zarz. ryzykiem
Projekty	<ul style="list-style-type: none"> Rozszerzenie katalogu wskaźników emisyjnych (środowiskowych) i wyznaczanie celów Polityka bioróżnorodności – usystematyzowanie podejścia Wypracowanie podejścia do emisji GHG Scope 3 (Zakres 3 emisji CO₂) – wyliczenie śladu węglowego w łańcuchu dostaw, emisje CO₂ u klientów (z silników) 	<ul style="list-style-type: none"> Polityka zakupowa uwzględniająca ESG, edukacja dostawców w obszarze ZR, integracja celów środowiskowych i społecznych w łańcuchu dostaw, rozszerzenie narzędzi IT Polityka inwestycyjna uwzględniająca Zrównoważony Rozwój 	<ul style="list-style-type: none"> Opracowanie polityki klimatycznej, identyfikacja ryzyka fizycznego i regulacyjnego dot. zmian klimatu Integracja ryzyk klimatycznych z systemem zarządzania ryzykiem Analiza scenariuszy odporności modelu biznesowego na zmiany klimatu – pod kątem Porozumienia paryskiego
	2 Zrównoważona gospodarka surowcowa	4 Odpowiedzialność społeczna	6 Integracja ESG w systemach korporacji
	<ul style="list-style-type: none"> Dalsza optymalizacja gospodarki wodnej Zbudowanie ekologicznej pozapaliwowej oferty dla klientów na stacjach w myśl „zielonej transformacji” Koncernu (np. jednowarstwowe opakowania, ekologiczna oferta gastronomiczna, ułatwienia w segregacji odpadów) Ekologiczne gadżety firmowe 	<ul style="list-style-type: none"> Rozwój społeczności lokalnych i budowanie ich zaangażowania Zapewnienie bezpiecznego i wspierającego miejsca pracy Budowanie świadomości społecznej, obywatelskiej, konsumenckiej i ekologicznej 	<ul style="list-style-type: none"> Wzmocnienie struktur zarządzania na rzecz ESG, w tym MBO, odpowiedzialność i cele zwłaszcza w zakresie zmian klimatu Zwiększenie transparentności polityki informacyjnej ESG i praca nad ratingami ESG, rozwój sprawozdawczości niefinansowej
ONZ Agenda 2030 UN SDGs			

Schemat 12.
Działania w obszarze zrównoważonego rozwoju w ramach Strategii 2030

Cel Strategii Zrównoważonego Rozwoju
Prowadzenie działalności biznesowej, zapewniające integrację celów biznesowych z celami społecznymi oraz środowiskowymi, uwzględniające długofalowe potrzeby interesariuszy.

PKN ORLEN zadeklarował cel osiągnięcia neutralności emisyjnej w 2050 roku. Do 2030 roku Koncern o 20% zredukuje emisje CO₂ z obecnych aktywów rafineryjnych i petrochemicznych oraz o 33% CO₂/MWh z produkcji energii elektrycznej.

Działania w obszarze zrównoważonego rozwoju w ramach Strategii 2030

- Dekarbonizacja**
Redukcja emisji CO₂ o 20% z obecnych aktywów i poprawa efektywności energetycznej przez:
 - Modernizację turbin, pieców tech. i sieci parowych
 - Odzysk ciepła (w tym nieskotemperaturowego)
 - Integrację ciepłą aktywów
 - Odzysk CO₂ z instalacji tlenku etylenu i glikolu
- Rozwój OZE**
Rozbudowa mocy w OZE w technologiach:
 - Wiatr na morzu
 - Wiatr na lądzie
 - PV
- Rozwój biopaliw**
Rozbudowa pozycji w biopaliwach przez:
 - Rozwój mocy produkcyjnych biopaliw
 - Zabezpieczenie wsadów bio przez hurt
- Wejście w recykling**
Budowa pozycji w recyklingu przez:
 - Rozwój nieorganiczny w recyklingu mechanicznym i chemicznym
- Wejście w biomateriały**
Budowa pozycji w biomateriałach przez:
 - Rozwój mocy w kwasie mlekowym i polilaktydach
 - Potencjalne uzupełnienie portfela oleochemikaliami i wiskozą

Environmental

Zarządzanie wpływem na klimat
Ochrona bioróżnorodności

Social

Budowanie zaangażowania i potencjału społecznego oraz wyrównywanie szans
Integracja ESG w łańcuchu dostaw

Governance

Ład korporacyjny dla ESG
Zarządzanie ryzykiem klimatycznym
Budowa odpornych modeli biznesowych
Rozszerzone raportowanie

Mapa interesariuszy

GRI 102-40 | GRI 102-42

Relacje z interesariuszami Grupy ORLEN oparte są o zasady odpowiedzialności i dialogu. W relacjach z interesariuszami Grupa ORLEN stawia na uczciwość, przejrzystość, wzajemny szacunek oraz profesjonalizm. W trosce o ich jakość dostosowywane są częstotliwość i kanały komunikacji do charakterystyki i aktualnych oczekiwań wybranej grupy interesariuszy. Szereg tego typu działań zaprezentowanych jest w tym Sprawozdaniu. Uczestnicy dialogu z interesariuszami (badanie ankietowe oraz wywiady w formule online), który odbył się w listo-

padzie 2020 roku, czyli przedstawiciele Grupy ORLEN i jej otoczenia, dokonali weryfikacji mapy interesariuszy. Mapa została zaktualizowana w następującym zakresie: jako oddzielna grupa interesariuszy zostało wyodrębnione „Środowisko”; do grupy interesariuszy kluczowych zostali przeniesieni: „Ajenci i franczyzobiorcy” i „Organizacje pozarządowe” oraz została uszczegółowiona nazwa grupy „Organizacje pozarządowe”, która po zmianach zgłoszonych przez interesariuszy brzmi: „Polskie i zagraniczne organizacje branżowe i konsumenckie”.

Schemat 13.
Mapa interesariuszy Grupy ORLEN





INFORMACJA DOTYCZĄCA KWALIFIKACJI DZIAŁALNOŚCI ZGODNIE Z TAKSONOMIĄ

i Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 r. w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje oraz zmieniające rozporządzenie (UE) 2019/2088 („Rozporządzenie 2020/852”) wprowadza obowiązek ujawnienia w skonsolidowanym oświadczeniu na temat informacji niefinansowych, informacji na temat tego, w jaki sposób i w jakim stopniu prowadzona działalność kwalifikuje się jako zrównoważona środowiskowo¹. Kryteria służące ustaleniu, czy dana działalność gospodarcza jest zrównoważona, zostały ustanowione w Rozporządzeniu Delegowanym Komisji (UE) 2021/2139 z dnia 4 czerwca 2021 r. uzupełniającym rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 poprzez ustanowienie technicznych kryteriów kwalifikacji służących określeniu warunków, na jakich dana działalność gospodarcza kwalifikuje się jako wnosząca istotny wkład w łagodzenie zmian klimatu lub w adaptację do zmian klimatu, a także określeniu, czy ta działalność gospodarcza nie wyrządza poważnych szkód względem żadnego z pozostałych celów środowiskowych („Techniczne kryteria kwalifikacji”). Obowiązek związany z ujawnieniem działalności kwalifikującej się do systematyki w skonsolidowanym oświadczeniu na temat informacji niefinansowych został doprecyzowany w Rozporządzeniu Delegowanym Komisji (UE) 2021/2178 z dnia 6 lipca 2021 r. uzupełniającym rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 przez sprecyzowanie treści i prezentacji informacji dotyczących zrównoważonej środowiskowo działalności gospodarczej, które mają być ujawniane przez przedsiębiorstwa podlegające art. 19a lub 29a dyrektywy 2013/34/UE, oraz określenie metody spełnienia tego obowiązku ujawniania informacji („Rozporządzenie 2021/2178”)².

¹ Zrównoważona środowiskowo działalność to, zgodnie z art. 3 Rozporządzenia 2020/852, działalność, która wnosi istotny wkład w realizację co najmniej jednego ze wskazanych w Rozporządzeniu celów środowiskowych, nie szkodzi pozostałym celom środowiskowym, spełnia minimalne gwarancje, w tym z zakresu praw człowieka oraz spełnia wymogi technicznych kryteriów kwalifikacji.

² Rozporządzenie 2020/852, Techniczne kryteria kwalifikacji oraz Rozporządzenie 2021/2178 określane dalej jako „Taksonomia”.

Zgodnie z art. 10 Rozporządzenia 2021/2178 ujawnia się udział procentowy działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki i działalności gospodarczej niekwalifikującej się do systematyki w łącznym obrocie, nakładach inwestycyjnych i wydatkach operacyjnych („kluczowe wskaźniki wyników”, „kluczowe wskaźniki”). Działalność kwalifikująca się do systematyki to działalność opisana w Technicznych kryteriach kwalifikacji, które obejmują działalności 13 sektorów gospodarki. Obowiązek ujawnienia informacji dotyczących działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki Taksonomii powstaje niezależnie od tego, czy ta działalność gospodarcza spełnia jakiegokolwiek lub wszystkie Techniczne kryteria kwalifikacji.



Skonsolidowane ujawnienia Grupy ORLEN

Zgodnie z art. 8 Rozporządzenia 2020/852 oraz art. 10 ust. 2 Rozporządzenia 2021/2178, PKN ORLEN jako niefinansowa jednostka dominująca ujawnia udział procentowy działalności gospodarczej Grupy ORLEN kwalifikującej się do systematyki Taksonomii i działalności gospodarczej niekwalifikującej się do tej systematyki w łącznym obrocie (przychodach), nakładach inwestycyjnych (CapEx) i wydatkach operacyjnych (OpEx) oraz niezbędne informacje jakościowe.

Grupa ORLEN dokonała kwalifikacji swojej działalności na podstawie opisu działalności zawartych w Załączniku I i II Technicznych kryteriów kwalifikacji oraz pomocniczo stosując zawarte w nich kody NACE³.

Kwalifikacja działalności do systematyki nie oznacza, że działalność ta jest zgodna z Technicznymi kryteriami kwalifikacji i będzie wносиła istotny wkład w realizację jednego z dwóch celów zawartych w Taksonomii. Ocena, czy kwalifikująca się do systematyki działalność Grupy ORLEN wnosi istotny wkład w realizację jednego z dwóch celów środowiskowych tj. łagodzenia zmian klimatu lub adaptacji do zmian klimatu zostanie dokonana w kolejnym okresie sprawozdawczym.

Przedstawione w niniejszej informacji działalności Grupy ORLEN nie wyczerpują całego spectrum działań o charakterze zrównoważonym podejmowanych w roku 2021.

Ze względu na specyficznie uregulowane w Taksonomii obszary zrównoważonego działania nie wszystkie działania mogą zostać przedstawione w niniejszej informacji.

Grupa ORLEN konsekwentnymi działaniami buduje pozycję regionalnego lidera transformacji energetycznej, wdrażając czyste, przyjazne środowisku technologie oraz energetykę opartą o nisko- i zeroemisyjne źródła wytwarzania. W roku 2021 Grupa ORLEN przyjęła Strategię Zrównoważonego Rozwoju Grupy ORLEN 2021-2023, która jest zintegrowana ze strategią biznesową ORLEN2030 i strategią dekarbonizacji do 2050 r. Grupa przyjęła zobowiązania osiągnięcia neutralności klimatycznej do 2050 roku i zamierza do tego czasu realizować cele klimatyczne określone przez warunki Porozumienia paryskiego oraz „Zielonym Ładem” przyjętym przez Unię Europejską.

Kluczowym obszarem rozwoju Grupy ORLEN w najbliższej dekadzie będzie energetyka, oparta głównie o odnawialne źródła energii. Do 2030 roku Grupa ORLEN zamierza osiągnąć poziom ponad 2,5 GW mocy zainstalowanych w źródłach odnawialnych (liczonych wg udziałów Grupy ORLEN w zainstalowanych mocach). 1,7 GW zapewnią morskie farmy wiatrowe, natomiast 0,8 GW źródła lądowe – elektrownie wiatrowe i fotowoltaika. Uzupełnieniem mocy wytwórczych będzie rozbudowana, nowoczesna sieć dystrybucji Grupy ORLEN, dająca dostęp do szerokiego

grona klientów i generująca stabilne zyski. Grupa ORLEN będzie wdrażać również pilotażowe magazyny energii, umożliwiające optymalizację kosztów dystrybucji energii elektrycznej.

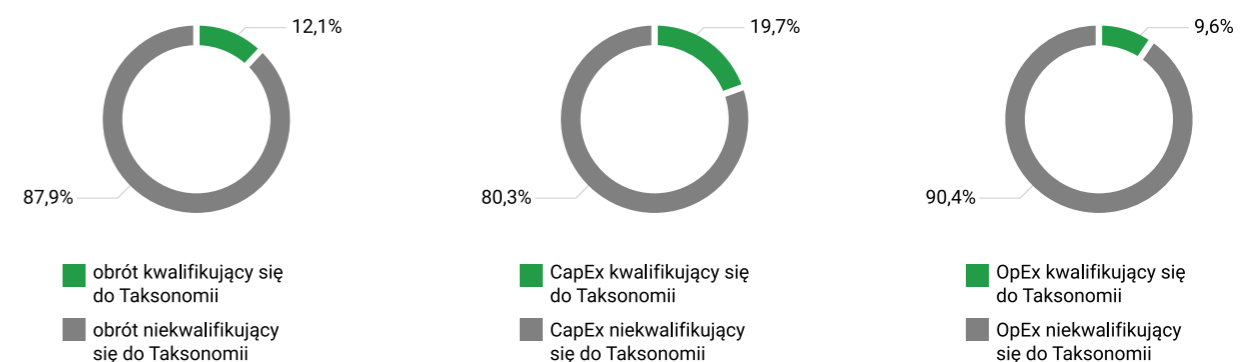
Grupa ORLEN realizuje strategię wodorową wspierającą redukcję emisji CO₂, rozwija infrastrukturę ładowania aut elektrycznych oraz inne projekty związane z ograniczeniem emisji GHG, jednak ze względu na obecny etap zaawansowania prac i nieznaczne nakłady poniesione w 2021 roku inicjatywy te nie zostały ujawnione w niniejszej informacji. Projekty te będą rozwijane i należy spodziewać się, że nakłady inwestycyjne ponoszone w kolejnym okresie zostaną ujęte w prezentowanych działalnościach zrównoważonych Grupy ORLEN.

Warto zwrócić uwagę, że Komisja Europejska przyjęła akt uzupełniający Taksonomię, który przewiduje techniczne kryteria kwalifikacji dla niektórych rodzajów działalności gospodarczej w sektorach gazu ziemnego i energetyki jądrowej.

Dodatkowo nadmienić należy, że lista działalności kwalifikujących się do Taksonomii będzie się poszerzać. Obecnie trwają prace nad technicznymi kryteriami kwalifikacji dla kolejnych czterech celów środowiskowych tj. zrównoważone wykorzystywanie i ochrona zasobów wodnych i morskich, przejście na gospodarkę o obiegu zamkniętym, zapobieganie zanieczyszczeniu i jego kontrola, ochrona i odbudowa bioróżnorodności i ekosystemów, co może oznaczać, że kolejne działalności Grupy ORLEN znajdą się na liście działalności kwalifikujących się do Taksonomii.

Wykres 4.

Udział działalności gospodarczej kwalifikującej się do Taksonomii i niekwalifikującej się do Taksonomii w całkowitym obrocie, CapEx i OpEx Grupy ORLEN



³ kody NACE są kodami prowadzenia działalności gospodarczej wprowadzonymi Rozporządzeniem (WE) Nr 1893/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 20 grudnia 2006 r. w sprawie statystycznej klasyfikacji działalności gospodarczej NACE Rev. 2 i zmieniającym rozporządzenie Rady (EWG) nr 3037/90 oraz niektóre rozporządzenia WE w sprawie określonych dziedzin statystycznych.

Zasady rachunkowości

W celu obliczenia proporcji obrotu, nakładów inwestycyjnych i wydatków operacyjnych kwalifikujących się do systematyki Taksonomii zastosowano te same zasady rachunkowości, które mają zastosowanie do sporządzania skonsolidowanych rocznych sprawozdań finansowych Grupy ORLEN. Przy kalkulacji wskaźników dla Grupy uwzględniono odpowiednie wyłączenia konsolidacyjne, stosowane w ramach sporządzania sprawozdań finansowych. W prezentacji kluczowych wskaźników wyłączono sprzedaż wewnątrzgrupową i obrót wynikający ze zużycia własnego. Zaznaczyć należy, że żadna część przychodów, CapEx i OpEx nie została policzona podwójnie.

W odniesieniu do obrotu podstawę do wyliczenia kluczowego wskaźnika stanowiły skonsolidowane przychody Grupy ORLEN za rok 2021, ujawnione w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym w pozycji Przychody ze sprzedaży, opisane w Notach 13.1, 13.2, 13.3.

W odniesieniu do nakładów inwestycyjnych podstawę do wyliczenia kluczowego wskaźnika stanowiły nakłady inwestycyjne Grupy ORLEN obejmujące zwiększenie rzeczowych aktywów trwałych, wartości niematerialnych, nieruchomości inwestycyjnych oraz aktywów z tytułu praw do użytkowania wraz z kapitalizacją kosztów finansowania zewnętrznego oraz zmniejszenie z tytułu otrzymanych/należnych kar za nieterminowe wykonanie kontraktu, ujęte w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym za rok 2021 i opisane w Nocie 11 Przychody, koszty, wyniki finansowe, zwiększenia aktywów trwałych. Grupa ORLEN w mianowniku CapEx nie ujmuje otrzymanych nieodpłatnie praw majątkowych, które zostały zaprezentowane w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym w Nocie 14.2.2 Prawa majątkowe.

Różnica pomiędzy wartością CapEx wykazaną w skonsolidowanym sprawozdaniu Grupy ORLEN, a mianownikiem wskaźnika CapEx wynika z ujęcia w mianowniku CapEx zwiększenia środków trwałych i wartości niematerialnych z tytułu nabycia nowych jednostek (bez wartości firmy) na dzień objęcia kon-

trolu. Wartość firmy nie jest uwzględniona w CapEx, ponieważ zgodnie z MSR 38 nie jest zdefiniowana jako składnik wartości niematerialnych. Informacje dotyczące nabycia istotnych jednostek zależnych opisane zostały w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym w Nocie 7.3 Rozliczenie transakcji nabycia akcji i udziałów zgodnie z MSSF 3 Połączenia jednostek, w Nocie 14.1 Rzeczowe aktywa trwałe oraz w Nocie 14.2 Wartości niematerialne.

W odniesieniu do wydatków operacyjnych podstawę do wyliczenia kluczowego wskaźnika stanowiły wydatki operacyjne Grupy ORLEN obejmujące bezpośrednio nieskapitalizowane koszty dotyczące badań i rozwoju, działań związanych z renowacją budynków, leasingiem krótkoterminowym, konserwacją i naprawami oraz wszelkie inne bezpośrednio wydatki związane z bieżącą obsługą rzeczowych aktywów trwałych. Ustalając bezpośrednio wydatki związane z bieżącą obsługą składników rzeczowych aktywów trwałych wzięto pod uwagę koszty utrzymania, w szczególności koszty konserwacji i naprawy maszyn, koszty materiałów konserwacyjnych, koszty IT dedykowane do utrzymania ruchu, koszty serwisu. Wartość OpEx uwzględnia koszt usług konserwacji i napraw świadczonych również wewnątrz Grupy ORLEN.

Działalności kwalifikujące się do systematyki Taksonomii

Lista działań kwalifikujących się do objęcia systematyką Taksonomii została określona w wyniku kompleksowego przeglądu działalności Grupy ORLEN. Jednostka Dominująca Grupy ORLEN sprawowała nadzór nad procesem przygotowania kluczowych wskaźników, weryfikując dane finansowe związane z działalnościami kwalifikowanymi, aby nie doszło do podwójnego przypisania jakiegokolwiek wartości do kluczowych wskaźników.

Taksonomia wymaga interpretacji zarówno w odniesieniu do działalności kwalifikujących się do jej systematyki, jak i ustalenia kluczowych wskaźników wyników dla tych działalności.

Interpretacja działalności gospodarczej przedstawiona przez Komisję Europejską⁴ kładzie nacisk na rezultat, wskazując, że działalność gospodarcza ma miejsce, gdy zasoby takie jak kapitał, towary, praca, techniki wytwarzania lub produkty pośrednie są łączone w celu wytworzenia określonych towarów lub usług. Biorąc to pod uwagę, kwalifikowane do systematyki Taksonomii są działalności gospodarcze, w wyniku których wytwarzane są produkty lub usługi. Grupa ORLEN przy ustalaniu kluczowego wskaźnika obrotów brała pod uwagę działalności, które generują przychód ujęty w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym za rok 2021.

Przy ustalaniu nakładów inwestycyjnych i wydatków operacyjnych zostały także uwzględnione nakłady i wydatki związane z wytwarzaniem produktów przetwarzanych w dalszych procesach wytwórczych, w wyniku których powstają produkty końcowe objęte Taksonomią.

Jednocześnie należy dodać, że w Grupie ORLEN istnieją inne działalności objęte systematyką Taksonomii, jednakże związane z nimi dane finansowe są poniżej określonych przez Grupę ORLEN progów istotności związanych z ujawnieniami dotyczącymi Taksonomii i działalności te nie są ujęte w kluczowych wskaźnikach. Działalności te sumarycznie stanowią 0,03% przychodów, 0,62% CapEx oraz 1,01% OpEx Grupy ORLEN.

⁴ Draft Commission notice on the interpretation of certain legal provisions of the Disclosures Delegated Act under Article 8 of EU Taxonomy Regulation on the reporting of eligible economic activities and assets.

KLUCZOWY WSKAŹNIK ZWIĄZANY Z OBROTEM

Kluczowy wskaźnik wyników związany z obrotem ustalono dzieląc przychody netto ze sprzedaży produktów lub świadczenia usług związanych z działalnością gospodarczą Grupy ORLEN podlegającą systematyce Taksonomii przez skonsolidowane przychody Grupy ORLEN. Jednostka Dominująca Grupy ORLEN sprawowała nadzór nad procesem przygotowania kluczowych wskaźników, weryfikując dane finansowe związane z działalnościami kwalifikowanymi, aby nie doszło do podwójnego przypisania jakiegokolwiek wartości do kluczowych wskaźników.

Tabela 2.

Wartość obrotu kwalifikującego się do systematyki Taksonomii w podziale na działalności

Kwalifikująca się działalność gospodarcza (numer, nazwa)	Opis działalności w Grupie ORLEN	Obrót w mln zł ⁵
3.11 Produkcja sadzy	Produkcja sadzy	52,5
3.14 Produkcja podstawowych chemikaliów organicznych	Produkcja chemikaliów o wysokich wartościach oraz związków aromatycznych	5 376,2
3.15 Produkcja amoniaku	Produkcja amoniaku	376,8
3.17 Produkcja tworzyw sztucznych w formach podstawowych	Produkcja polichlorku winylu w formach podstawowych oraz granulatów, produkcja polietylenu i polipropylenu	5 090,7
4.1 Produkcja energii elektrycznej z wykorzystaniem technologii fotowoltaicznej	Działalność w zakresie eksploatacji źródeł opartych na technologii fotowoltaicznej, sprzedaż energii	3,1
4.3 Produkcja energii elektrycznej z energii wiatrowej	Działalność w zakresie eksploatacji źródeł opartych na technologii wiatrowej, budowa morskich farm wiatrowych, produkcja energii elektrycznej przy wykorzystaniu energii wiatrowej	326,4
4.5 Produkcja energii elektrycznej z energii wodnej	Eksploatacja elektrowni przepływowych i zbiornikowych, produkcja energii elektrycznej z energii wodnej	264,9
4.9 Przesył i dystrybucja energii elektrycznej	Dystrybucja energii elektrycznej, budowa/rozbudowa i przebudowa sieci dystrybucyjnej energii elektrycznej	4 116,7
4.10 Magazynowanie energii elektrycznej	Eksploatacja elektrowni szczytowo- pompowej; produkcja i sprzedaż energii elektrycznej; eksploatacja magazynu energii w postaci baterii litowo-jonowych oraz kwasowo-ołowiowych	78,1
4.13 Wytwarzanie biogazu i biopaliw wykorzystywanych w transporcie oraz wytwarzanie biopłynów	Produkcja estrów metylowych; budowa instalacji do produkcji biogazu i biopaliw wykorzystywanych w transporcie	2,9
4.15 Dystrybucja w systemach ciepłowniczych/chłodniczych	Eksploatacja i modernizacja sieci ciepłowniczych; dystrybucja energii cieplnej	68,8
4.20 Kogeneracja energii cieplnej/chłodniczej i energii elektrycznej z bioenergii	Kogeneracja energii cieplnej/chłodniczej i energii elektrycznej wytworzonej z biomasy; eksploatacja biogazowni	97,4
7.6 Montaż, konserwacja i naprawa systemów technologii energii odnawialnej	Montaż instalacji fotowoltaicznych	20,7
Suma działalności kwalifikującej się do Taksonomii		15 875,1
Działalność niekwalifikująca się do Taksonomii		115 465,9
Suma		131 341,0

W przychodach ze sprzedaży energii uwzględniono sprzedaż praw majątkowych oraz gwarancji pochodzenia.

⁵ Przedstawione wartości dotyczą działalności kwalifikującej się do systematyki związanej z łagodzeniem zmian klimatu.

Kluczowy wskaźnik związany z obrotem dla działalności kwalifikującej się do Taksonomii wynosi 12,1% a odsetek obrotu (przychodów) dla działalności niekwalifikującej się do Taksonomii wynosi 87,9 %.

Największy udział we wskaźniku związanym z obrotem ma: działalność związana z produkcją podstawowych chemikaliów organicznych 4,1%; działalność związana z produkcją tworzyw sztucznych w formach podstawowych 3,9%; działalność związana z dystrybucją i przesyłem energii elektrycznej 3,1 %.

Kluczowy wskaźnik związany z obrotem został obliczony na podstawie danych finansowych dotyczących sprzedaży odbiorcom zewnętrznym produktów i usług zakwalifikowanych do Taksonomii.



KLUCZOWY WSKAŹNIK ZWIĄZANY Z NAKŁADAMI INWESTYCYJNYMI

Kluczowy wskaźnik związany z nakładami inwestycyjnymi ustalono dzieląc sumę nakładów inwestycyjnych związanych z działalnościami kwalifikującymi się do systematyki Taksonomii przez całkowite nakłady inwestycyjne Grupy ORLEN.

Ustalając proporcję nakładów inwestycyjnych związanych z działalnościami kwalifikującymi się do Taksonomii w całkowitej wartości nakładów inwestycyjnych Grupy ORLEN uwzględniono nakłady inwestycyjne związane z działalnościami opisanymi w Tabeli 2, w tym również nakłady inwestycyjne, ponoszone na własne potrzeby wskazane w pkt 7.6.

W przypadku gdy te same rzeczowe aktywa trwałe lub wartości niematerialne wykorzystywane były także w celu wytwarzania produktów lub usług nieobjętych systematyką Taksonomii lub w celu zaspokajania potrzeb wewnętrznych dokonywano dezagregacji nakładów inwestycyjnych. Ustalając wartość nakładów inwestycyjnych (licznik), wzięto pod

uwagę stopień wykorzystania aktywów lub wartości niematerialnych. W przypadku gdy dane aktywa wykorzystywane były do różnych działalności objętych systematyką, wartości związane z nakładami inwestycyjnymi były alokowane do licznika tylko raz. Zaznaczyć należy, że żadna część przychodów, CapEx i OpEx nie została policzona podwójnie. Grupa ORLEN prowadzi działalność również poza terytorium Polski. Wszystkie wykonywane działalności poddano ocenie w analogiczny sposób, jak w przypadku działalności prowadzonych na terenie Polski.

Kluczowy wskaźnik nakładów inwestycyjnych związanych z działalnością kwalifikującą się do systematyki Taksonomii wynosi 19,7%. Największy udział w tym wskaźniku mają: nakłady inwestycyjne związane z produkcją podstawowych chemikaliów organicznych 14,7%, przesyłem i dystrybucją energii elektrycznej 1,4%, produkcją tworzyw sztucznych w formach podstawowych 1,2%, produkcją energii elektrycznej z wykorzystaniem technologii fotowoltaicznej 1%. Odsetek nakładów dla działalności niekwalifikującej się do Taksonomii wynosi 80,3%.

KLUCZOWY WSKAŹNIK ZWIĄZANY Z WYDATKAMI OPERACYJNYMI

Kluczowy wskaźnik związany z wydatkami operacyjnymi ustalono dzieląc sumę wydatków operacyjnych związanych z działalnościami kwalifikującymi się do systematyki Taksonomii przez wydatki ogółem.

Ustalając proporcję wydatków operacyjnych związanych z działalnościami kwalifikującymi się do Taksonomii w całkowitej wartości wydatków operacyjnych Grupy ORLEN uwzględniono wydatki operacyjne związane z działalnościami opisanymi w Tabeli 3.

Tabela 3.

Wartość nakładów inwestycyjnych (CapEx) oraz wydatków operacyjnych (OpEx) z tytułu produktów lub usług powiązanych z działalnością gospodarczą kwalifikującą się do systematyki Taksonomii

Kwalifikująca się działalność gospodarcza (numer, nazwa)	Opis działalności w Grupie ORLEN	CapEx w mln zł ⁶	OpEx w mln zł ⁷
3.11 Produkcja sadzy	Produkcja sadzy	10,4	3,0
3.14 Produkcja podstawowych chemikaliów organicznych	Produkcja chemikaliów o wysokich wartościach oraz związków aromatycznych	1 575,1	82,6
3.15 Produkcja amoniaku	Produkcja amoniaku	39,3	6,6
3.17 Produkcja tworzyw sztucznych w formach podstawowych	Produkcja polichlorku winylu w formach podstawowych oraz granulatów, produkcja polietylenu i polipropylenu	129,4	73,1
4.1 Produkcja energii elektrycznej z wykorzystaniem technologii fotowoltaicznej	Działalność w zakresie eksploatacji źródeł opartych na technologii fotowoltaicznej, sprzedaż energii	110,9	0,1
4.3 Produkcja energii elektrycznej z energii wiatrowej	Działalność w zakresie eksploatacji źródeł opartych na technologii wiatrowej, budowa morskich farm wiatrowych, produkcja energii elektrycznej przy wykorzystaniu energii wiatrowej	4,1	18,9
4.5 Produkcja energii elektrycznej z energii wodnej	Eksploatacja elektrowni przepływowych i zbiornikowych, produkcja energii elektrycznej z energii wodnej	11,1	12,5
4.9 Przesył i dystrybucja energii elektrycznej	Dystrybucja energii elektrycznej, budowa/rozbudowa i przebudowa sieci dystrybucyjnej energii elektrycznej	146,4	8,2
4.10 Magazynowanie energii elektrycznej	Eksploatacja elektrowni szczytowo-pompowej; produkcja i sprzedaż energii elektrycznej; eksploatacja magazynu energii w postaci baterii litowo-jonowych oraz kwasowo-ołowiowych	2,1	2,1
4.13 Wytwarzanie biogazu i biopaliw wykorzystywanych w transporcie oraz wytwarzanie biopłynów	Produkcja estrów metylowych; budowa instalacji do produkcji biogazu i biopaliw wykorzystywanych w transporcie	58,2	<0,1
4.15 Dystrybucja w systemach ciepłowniczych/chłodniczych	Eksploatacja i modernizacja sieci ciepłych; dystrybucja energii cieplnej	7,4	12,4
4.20 Kogeneracja energii cieplnej/chłodniczej i energii elektrycznej z bioenergii	Kogeneracja energii cieplnej/chłodniczej i energii elektrycznej wytworzonej z biomasy; eksploatacja biogazowni	16,2	3,9
7.6 Montaż, konserwacja i naprawa systemów technologii energii odnawialnej	Montaż instalacji fotowoltaicznych	4,0	<0,1
Suma działalności kwalifikującej się do Taksonomii		2 114,6	223,4
Działalność niekwalifikująca się do Taksonomii		8 612,4	2 108,4
Suma		10 727,0	2 331,8

^{6,7} Przedstawione wartości dotyczą działalności kwalifikującej się do systematyki związanej z łagodzeniem zmian klimatu.

Przy ustalaniu kluczowego wskaźnika OpEx związanego z działalnością podlegającą systematyce Taksonomii zastosowano te same zasady dezagregacji oraz alokacji, jak przy ustalaniu nakładów inwestycyjnych.

Kluczowy wskaźnik wydatków operacyjnych związanych z działalnością kwalifikującą się do systematyki Taksonomii wynosi 9,6%. Największy udział w tym wskaźniku mają wydatki operacyjne związane z produkcją podstawowych chemikaliów organicznych 3,5%, produkcją tworzyw sztucznych w formach podstawowych 3,1%. Odsetek kosztów operacyjnych związanych z działalnością niekwalifikującą się do systematyki Taksonomii wynosi 90,4%.



Ujawnienie dodatkowe

Grupa ORLEN posiada wspólne przedsięwzięcia wyceniane metodą praw własności, takie jak Basell ORLEN Polyolefins Sp. z o.o. oraz Baltic Power sp. z o.o.

Kluczowy wskaźnik związany z nakładami inwestycyjnymi nie uwzględnia nakładów inwestycyjnych poniesionych przez Grupę ORLEN w 2021 roku w wysokości 78 mln zł na przygotowanie budowy morskiej farmy wiatrowej w Baltic Power sp. z o.o.

Ujawnienia w zakresie dodatkowych kluczowych wskaźników wyników związanych z inwestycjami wycenianymi metodą praw własności nie są wymagane.



SPOŁECZEŃSTWO

Cele Zrównoważonego Rozwoju 2030

Cele Zrównoważonego Rozwoju 2030, do których odnoszą się działania realizowane przez PKN ORLEN i Grupę ORLEN w 2021 roku w obszarze społecznym:



Wskaźniki GRI Standards

Wskaźniki GRI Standards opisane w tej sekcji:

GRI 102-9 Opis łańcucha dostaw

GRI 102-12 Ekonomiczne, środowiskowe i społeczne deklaracje, zasady i inne inicjatywy zewnętrzne, przyjęte lub popierane przez organizację

GRI 103-1 Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń

GRI 103-2 Podejście do zarządzania i jego elementy

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 415-1 Całkowita wartość finansowa i rzeczowa darowizn na rzecz partii politycznych, polityków i instytucji o podobnym charakterze według krajów

GRI 417-1 Rodzaj informacji o produktach i usługach wymaganych na mocy procedur oraz procent znaczących produktów i usług podlegających takim wymogom informacyjnym

Opis obszaru

GRI 102-12 | GRI 103-1 | GRI 103-2 | GRI 103-3



Naszym priorytetem jest zrównoważony rozwój, który rozumiemy jako troskę o środowisko naturalne i 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. W naszych relacjach z interesariuszami stawiamy na uczciwość, przejrzystość, wzajemny szacunek oraz profesjonalizm. Jesteśmy dumni, że działając w taki sposób, dbamy o wizerunek naszego kraju poza jego granicami.

Ponieważ naszą siłą napędową jest odpowiedzialny i zrównoważony rozwój, przyjęliśmy jesienią 2021 roku nową Strategię Zrównoważonego Rozwoju Grupy ORLEN 2021-2023, która zastąpiła „Strategię CSR Grupy ORLEN do 2022 roku”. Nowa Strategia nie tylko wyznacza ambitne cele z zakresu zrównoważonego rozwoju i CSR, jest również ściśle powiązana z nową Strategią Biznesową Koncernu do 2030 roku, wdrożoną jesienią 2020 roku, która zakłada budowę koncernu multienergetycznego i rozwinięcie nowych kierunków działalności. Poprzez tę strategię realizujemy ambitne cele Porozumienia Paryskiego, Agendy 2030 ONZ i Europejskiego Zielonego Ładu. Odpowiadamy również na rosnące oczekiwania inwestorów, dla których coraz bardziej istotne stają się rankingi i raporty ESG pokazujące realne zaangażowanie firm w działania z zakresu zrównoważonego rozwoju.

Wierzymy, że działania, które podejmujemy dzisiaj, pomogą zadbać o naszą planetę i społeczeństwo w przyszłości.

Odpowiedzialność społeczna w PKN ORLEN to świadome i kompleksowe zarządzanie m.in. działaniami społecznymi oraz środowiskowymi, które traktowane są priorytetowo. Kompetencje zarządzania działaniami w zakresie 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 przede wszystkim za organizowanie programów społecznych oraz prowadzenie działań charytatywnych;

- kształtowanie relacji ze społecznościami lokalnymi;
- tworzenie, koordynację oraz promocję ogólnopolskich i regionalnych programów społecznych angażujących pracowników w charakterze wolontariuszy;
- promowanie postaw prospołecznych;
- kontynuację prac nad utrzymaniem platformy współpracy i wymiany doświadczeń w zakresie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw w obrębie Grupy ORLEN.

Za tworzenie i wdrażanie strategii marketingu sportowego, sponsoringu społecznego, 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 2021 roku kontynuowana była realizacja **Strategii CSR Grupy ORLEN do 2022 roku** w pięciu kluczowych obszarach odpowiedzialności: Społeczeństwo, Środowisko, Pracownicy, Klienci, Partnerzy biznesowi. Określenie tych obszarów pozwoliło na wyznaczenie zadań odpowiadających na potrzeby konkretnych grup interesariuszy. Grupa ORLEN stara się jak najlepiej wywiązywać z roli odpowiedzialnego przedsiębiorcy i pracodawcy, członka społeczności oraz dobrego sąsiada. Grupa ORLEN jest otwarta na otaczający świat, okazuje wrażliwość na potrzeby ludzi oraz chęć niesienia pomocy. Realizowane działania odpowiadają na potrzeby lokalnych społeczności i niosą za sobą realne zmiany w życiu ludzi, do których są kierowane. Grupa ORLEN stara się, aby ich zasięg był jak największy, a akcje dobroczynne docierały w miejsca, gdzie pomoc jest niezbędna. W 2022 roku kontynuowane będą działania CSR w ramach nowej, przyjętej we wrześniu 2021 roku **Strategii Zrównoważonego Rozwoju Grupy ORLEN 2021-2023**.

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 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 została podpisana „Deklaracja wspierania idei zrównoważonego rozwoju branży chemicznej”.
- W 2014 roku PKN ORLEN podpisał „Deklarację polskiego biznesu na rzecz zrównoważonego rozwoju” i tym samym stał się 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 na stacjach ORLEN 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). 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 swoich działań.



Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności

Tabela 4.

DO GŁÓWNYCH WSKAŹNIKÓW EFEKTYWNOŚCI W OBSZARZE SPOŁECZNYM NALEŻĄ:

GRI 308-1 | GRI 414-1

Wyszczególnienie:	j.m.	2021	2020
Programy stypendialne Fundacji ORLEN – stypendyści¹	[liczba]	651	556
Programy grantowe Fundacji ORLEN*			
Program „Moje miejsce na Ziemi” ² – złożone wnioski	[liczba]	1 294	2 855
Program „Moje miejsce na Ziemi” – wnioski nagrodzone grantami	[liczba]	185	300
Program „Moje miejsce na Ziemi” – szacowana liczba beneficjentów	[liczba]	464 758	771 310
Program „Moje miejsce na Ziemi” – wolontariusze zaangażowani w realizację nagrodzonych projektów	[liczba]	2 116	4 264
Program „Moje miejsce na Ziemi” – osoby z niepełnosprawnościami zaangażowane w realizację nagrodzonych projektów	[liczba]	880	2 562
Program „ORLEN dla Strażaków” ³ – złożone wnioski	[liczba]	2 802	4 048
Program „ORLEN dla Strażaków” – wnioski nagrodzone grantami	[liczba]	267	185
Program „Czuwamy! Pamiętamy!” ⁴ – złożone wnioski	[liczba]	203	302
Program „Czuwamy! Pamiętamy!” – wnioski nagrodzone grantami	[liczba]	34	33
Projekty prozdrowotne dla pracowników			
Dodatkowe badania profilaktyczne ⁵	[liczba]	570	-
Projekty zdrowotne dla społeczności lokalnych			
Program kompleksowej profilaktyki, diagnostyki i leczenia nowotworów oraz chorób układu oddechowego mieszkańców Płocka i powiatu płockiego ⁷ , w tym:			
Miasteczko Zdrowia – konsultacje i badania	[liczba]	2 000	-
Program grantowy „Zdrowie dla Płocka” – złożone wnioski ⁸	[liczba]	111	68
Program grantowy „Zdrowie dla Płocka” – wnioski nagrodzone grantami	[liczba]	23	28

* W 2021 roku zanotowano ogólne zmniejszenie liczby wniosków ze względu na sytuację epidemiczną w kraju oraz w związku z przełożeniem realizacji wielu projektów oraz spotkań i warsztatów stacjonarnych. Dla przykładu w programie „Moje miejsce na Ziemi” w 2021 roku przyznanych zostało więcej grantów dla mniejszych organizacji, na większą kwotę – 20 tysięcy złotych, niż w latach ubiegłych. Pomoc została skierowana do organizacji z mniejszych miejscowości (70% wszystkich wniosków), stąd potencjalnie mniej wniosków o granty zostało złożonych przez duże organizacje.

- 1 programy stypendialne Fundacji ORLEN:** „Dla Orłów” – program skierowany do dzieci pracowników PKN ORLEN oraz spółek Grupy ORLEN, „Mam pasję powyżej średniej” – 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” dla niepełnosprawnych sportowców.
- 2 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, ekologia, ochrona zwierząt czy zrównoważony rozwój.
- 3 program grantowy „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 m.in. na sprzęt przeciwpożarowy, ratownictwa wodnego i przeciwpowodziowego, sprzęt ratownictwa drogowego i technicznego, ratownictwa medycznego, ratownictwa chemicznego, ekologicznego oraz wysokościowego.
- 4 program grantowy „Czuwamy! Pamiętamy!”** – program skierowany do organizacji pozarządowych i instytucji samorządowych z całej Polski. W ramach inicjatywy wnioskodawcy mogą otrzymać darowiznę na rewitalizację miejsc historycznych ważnych dla lokalnej społeczności.
- 5 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. W 2020 roku w związku z pandemią COVID-19 powyższa forma działań prozdrowotnych została zastąpiona webinarium dotyczącymi „Budowania odporności w czasie pandemii”, w których wzięło udział ok. 160 osób.



Wyszczególnienie:	j.m.	2021	2020
Projekty informacyjne			
Bezpłatny System Informacji dla Mieszkańców Regionu Płockiego – użytkownicy ⁹	[liczba]	Ponad 1 000 (1 070)	ponad 1 000
Program wolontariatu pracowniczego			
Akcje wolontariatu	[liczba]	105	51
Liczba wolontariuszy	[liczba]	Ponad 2 000	ponad 1 000
Szacowana liczba beneficjentów akcji wolontariatu	[liczba]	6 928	ponad 2 800
Projekty sponsoringowe na rzecz mieszkańców Płocka	[liczba]	28	34
Angażowanie klientów w projekty charytatywne ¹⁰			
Punkty programu Vitay przekazane przez klientów na cele charytatywne	[liczba]	34 841 600 zebrana kwota 174 596 zł	136 097 525 (w tym na samą walkę z COVID-19: 76 749 000)
Dostawcy PKN ORLEN, którzy mają obowiązek zapoznania się z: „Kodeksem postępowania dla dostawców PKN ORLEN”, „Polityką antykorupcyjną GK ORLEN” oraz „Zasadami przyjmowania i wręczania upominków w PKN ORLEN S.A” i ich zaakceptowania.	[%]	100	100

- 6 Strefa Zdrowia** – w maju 2019 roku pracownicy PKN ORLEN w Płocku, Warszawie i Włocławku 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). W 2020 roku w związku z pandemią COVID-19 powyższa forma działań prozdrowotnych została zastąpiona webinarium dotyczącymi „Budowania odporności w czasie pandemii”, w których wzięło udział ok. 160 osób.
- 7 Program kompleksowej profilaktyki, diagnostyki i leczenia nowotworów oraz chorób układu oddechowego mieszkańców Płocka i powiatu płockiego** – program zainicjowany przez PKN ORLEN, realizowany przez Narodowy Instytut Onkologii w partnerstwie z Instytutem Gruźlicy i Chorób Płuc. Głównymi celami programu są: wczesne diagnozowanie chorób onkologicznych i pulmonologicznych, promowanie przyjętych standardów leczenia, a także działania edukacyjno-społeczne motywujące do wprowadzenia zmian w stylu życia.
- 8 Program grantowy „Zdrowie dla Płocka”** – program grantowy skierowany do organizacji pozarządowych i instytucji samorządowych działających na terenie Płocka oraz powiatów płockiego, gostynińskiego, sierpeckiego. W ramach inicjatywy wnioskodawcy mogą otrzymać darowiznę m.in. na organizację szkoleń, warsztatów, wykładów dotyczących profilaktyki zdrowotnej.
- 9 Bezpłatny System Informacji dla Mieszkańców 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 czasowych utrudnieniach związanych z działalnością zakładu produkcyjnego w Płocku.
- 10 Angażowanie klientów w projekty charytatywne** – umożliwienie klientom przekazywania punktów zebranych w programie lojalnościowym VITAY na cele społeczne charytatywne.

Opis stosowanych polityk

Do funkcjonujących polityk i wewnętrznych aktów organizacyjnych dotyczących zagadnień społecznych należą m.in.:

- **Kodeks etyki Grupy Kapitałowej ORLEN** – określa wartości, zasady postępowania i normy, które wyznaczają standardy etyczne dla wszystkich pracowników Grupy ORLEN, w oparciu o znowelizowane podejście do rozumienia wartości ORLEN: Odpowiedzialność, Rozwój, Ludzie, Energia, Niezawodność, a także aktualną skalę i strategię działania, zakres wymagań otoczenia Koncernu oraz najlepszych praktyk z zakresu etyki biznesowej. Ponadto jest dokumentem wspierającym realizację strategii biznesowej ORLEN 2030.
- **Strategia CSR Grupy ORLEN do 2022 roku** – wyznacza kierunki działań z zakresu społecznej odpowiedzialności. Strategia CSR jest realizowana w pięciu kluczowych obszarach odpowiedzialności: Społeczeństwo, Środowisko, Pracownicy, Klienci, Partnerzy biznesowi.
- **Strategia Zrównoważonego Rozwoju Grupy ORLEN 2021-2023** – nowa Strategia Zrównoważonego Rozwoju Grupy ORLEN 2021-2023 jest zintegrowana ze strategią biznesową ORLEN 2030 i strategią dekarbonizacji do 2050 roku. Ta synergia działań pozwala na realizację ambitnej agendy biznesowej na najbliższą dekadę, wzmocnienie wyników finansowych Grupy ORLEN, a także budowanie długoterminowej wartości dla wszystkich interesariuszy. Strategia Zrównoważonego Rozwoju realizuje również ambitne cele Porozumienia Paryskiego, Agendy 2030 ONZ i Europejskiego Zielonego Ładu. W jej ramach wyróżniono trzy filary ESG: środowisko, społeczeństwo i ład korporacyjny.
- **Polityka dobroczynności** – jest ważnym narzędziem realizacji nowej strategii Zrównoważonego Rozwoju Grupy ORLEN 2021-2023. Określa ona cztery priorytety zaangażowania dobroczynnego: **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 utrzymaniem 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 z niepełnosprawnościami, 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, oraz i za pośrednictwem Fundacji ORLEN, Fundacji ANWIL, Fundacji ORLEN Unipetrol oraz Fundacji Energa.

- **Biuro Relacji z Otoczeniem w 2021 roku rozpoczęło prace nad aktualizacją „Polityki dobroczynności Polskiego Koncernu Naftowego ORLEN S.A.”**, celem dostosowania jej do nowej strategii Zrównoważonego Rozwoju Grupy ORLEN 2021-2023 oraz zmieniającej się struktury Grupy ORLEN.

W ramach dążenia do synergii działań społecznych w Grupie ORLEN, w 2021 roku wprowadzono Standard organizacyjny w zakresie nadzoru nad fundacjami, w których fundatorem bądź jednym z fundatorów jest PKN ORLEN lub spółki należące do Grupy ORLEN. Standard został oparty na „Zasadach nadzoru nad fundacjami, w których fundatorem jest PKN ORLEN lub Spółki należące do Grupy Kapitałowej ORLEN”, zatwierdzonych przez Zarząd PKN ORLEN w dniu 17 grudnia 2020 roku.

- **Zasady postępowania PKN ORLEN w relacjach ze społecznościami lokalnymi** – dokument stanowi zbiór zasad regulujących współpracę 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 Politykę zakupową oraz stanowiący narzędzie realizacji celów w niej opisanych.
- **Kodeks postępowania dla dostawców** – zaktualizowany dokument został zaimplementowany w całej Grupie ORLEN w 2021 roku. Jest spójny z założeniami i celami określonymi w strategii ORLEN 2030 i zawiera zestaw kryteriów obowiązujących przy wyborze dostawców rozdzielonych na pięć kluczowych kategorii: Odpowiedzialność, Rozwój, Ludzie, Energia, Niezawodność. Dokument stanowi wsparcie dla dostawców w budowaniu świadomości i rozwoju najlepszych praktyk z zakresu zasad odpowiedzialnego biznesu i zrównoważonego rozwoju.
- **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.
- **Polityka różnorodności** – celem wydania dokumentu jest promowanie wartości, zasad, norm i zwyczajów wpisujących się w równe traktowanie pracowników oraz zwiększenie świadomości i zrozumienia znaczenia różnorodności, a także tworzenie warunków dla otwartego i tolerancyjnego miejsca pracy. W PKN ORLEN różnorodność rozumiana jest nie tylko jako przeciwdziałanie dyskryminacji. Jest to celowe działanie na rzecz uznania odmiennych punktów widzenia czy doświadczeń i docenienie różnorodności jako wartości samej w sobie.
- **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.
- **Polityka bezpieczeństwa żywności** – deklaracja zapewnienia najwyższej jakości produktów żywnościowych i usług gastronomicznych, troski o zdrowie i bezpieczeństwo klientów, a także zaspokojenie gustów kulinarnych poprzez nieustanne doskonalenie standardów i Dobrych Praktyk Gastronomicznych obrotu żywnością w oparciu o system bezpieczeństwa żywności HACCP.

Opis procedur należytej staranności

GRI 102-9 | GRI 102-12 | GRI 203-1

REALIZACJA STRATEGII CSR

W 2021 roku kontynuowano realizację **Strategii CSR Grupy ORLEN do 2022 roku**, która została stworzona w oparciu o strategię biznesową koncernu, wewnętrzny kodeks etyczny „Wartości i zasady postępowania PKN ORLEN S.A.” 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 ONZ oraz Programu Dostępność Plus. Strategia CSR jest realizowana w pięciu kluczowych obszarach odpowiedzialności: **Społeczeństwo, Środowisko, Pracownicy, Klienci, Partnerzy biznesowi**.

W celu jak najlepszej realizacji Strategii CSR wyznaczone są priorytety działań. W latach 2019-2021 nacisk został położony na realizację projektów związanych z **ochroną środowiska, wzmocnieniem bezpieczeństwa**, w tym bezpieczeństwa na drogach, a także **promocją i ochroną zdrowia**. Koncern angażuje się także w projekty związane z profilaktyką zdrowotną (w tym działania na rzecz walki z COVID-19) czy edukacją w zakresie aktywnego i zdrowego stylu życia. Pracownikom i kontrahentom zapewnione są najlepsze możliwe warunki BHP, doskonalone jest bezpieczeństwo procesów produkcyjnych w celu zapewnienia bezpiecznych warunków społecznościom lokalnym. Także 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 swojej działalności.

Jesienią 2021 roku przyjęto nową **Strategię Zrównoważonego Rozwoju Grupy ORLEN 2021-2023**, która zastąpiła „Strategię CSR Grupy ORLEN do 2022 roku”. W jej ramach wyróżniono trzy filary ESG: środowisko, społeczeństwo i ład korporacyjny. Biuro Relacji z Otoczeniem w filarze społecznym będzie kontynuować działania wspierające potencjał lokalnych społeczności z poszanowaniem praw, oferując różnego rodzaju programy edukacyjne (w tym promujące m.in. odpowiedzialną konsumpcję), sportowe i kulturalne, a także budować świadomość społeczną i ekologiczną wśród interesariuszy. W trosce o środowisko naturalne kontynuowane będą działania w zakresie budowania ekologicznej oferty pozapaliwowej dla klientów na stacjach poprzez m.in. wprowadzanie ekologicznych opakowań, rozszerzenie oferty wegetariańskiej i recykling odpadów.

OBSZAR „SPOŁECZEŃSTWO”

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

W 2021 roku kontynuowano realizację programów o zasięgu ogólnopolskim pozwalających dotrzeć do społeczności lokalnych, m.in.: **programy grantowe Moje Miejsce na Ziemi, Czuwamy! Pamiętamy! i ORLEN dla Strażaków** oraz **program lojalnościowy dla strażaków z jednostek Ochotniczej Straży Pożarnej** zarejestrowanych w Krajowym Systemie Ratowniczo-Gaśniczym. Fundacja ORLEN przeprowadziła kolejne edycje programów stypendialnych, m.in.: **Dla Orłów** – dla dzieci pracowników PKN ORLEN i spółek Grupy ORLEN, dla mieszkańców Płocka i powiatu



płockiego, **BONA FIDE** skierowanych do studentów. W 2021 roku miała miejsce również II edycja programu grantowego **Zdrowie dla Płocka**, skierowanego do organizacji pozarządowych i instytucji samorządowych działających na terenie Płocka oraz powiatów sąsiadujących: płockiego, sierpeckiego i gostynińskiego.

W 2021 roku zwiększone zostało zaangażowanie w obszarze zdrowia. Odpowiadając na potrzeby mieszkańców Płocka, PKN ORLEN kontynuował realizację umowy z Narodowym Instytutem Onkologii im. Marii Skłodowskiej Curie dotyczącej pionierskiej w skali kraju współpracy pn. **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 oraz pod patronatem Ministerstwa Zdrowia. Głównym założeniem projektu jest podjęcie inicjatyw prozdrowotnych i zdrowotnych dotyczących chorób układu oddechowego i chorób nowotworowych oraz wdrożenie programów edukacyjnych, które mają podnieść świadomość na temat czynników tych chorób. Program ma również na celu uświadomić mieszkańcom Płocka i okolic konieczność wprowadzenia zmian w swoim stylu życia, które mogą znacząco zmniejszyć ryzyko zachorowania.

Działania zrealizowane w ramach programu w 2021 roku:

- Kontynuowano działalność infolinii pulmonologicznej i onkologicznej dla mieszkańców i kadry medycznej z Płocka i okolic. Konsultanci informowali o działaniach z zakresu profilaktyki onkologicznej, jak również zgodnie z zaleceniami umawiali konsultacje i wizyty u specjalistów z instytutów (zapewniana jest pomoc nawigatorów dla zgłaszających się osób w procesie diagnostyki / leczenia).
- Aktualizowano na bieżąco stronę programu www.zdrowiedla-plocka.pib-nio.pl, która zawiera szereg przydatnych informacji o programie, prowadzonych działaniach, profilaktyce, leczeniu.

- Kontynuowano działalność Punktu Pomocy Pałącym i Punktu Porad Dietetycznych, który umożliwia dostęp do konsultacji lekarza, pielęgniarki, psychologa, dietetyka, oraz uruchomiono punkt z poradami fizjoterapii oddechowej, w którym specjalista pomagał dobrać odpowiednie do wieku i stanu zdrowia zestawy podstawowych ćwiczeń oddechowych.
- Zrealizowano szkolenia on-line dla lekarzy i pielęgniarek – uczestnicy szkoleń otrzymali certyfikat.
- 8 sierpnia 2021 roku dla **mieszkańców Płocka oraz powiatów płockiego, gostynińskiego i sierpeckiego** zorganizowano trzecią edycję **Miasteczka Zdrowia**. Miasteczko odwiedziło **ponad 1300 płocczan i mieszkańców pobliskich okolic, co zaowocowało przeprowadzeniem blisko 2000 badań i konsultacji lekarskich**. W ramach wydarzenia mogli oni skorzystać m.in. z badań (EKG, mammografii, morfologii) i konsultacji ze specjalistami w dziedzinach kardiologii, podoskopii i laryngologii. Dla uczestników Miasteczka Zdrowia Narodowy Instytut Onkologii i Instytut Gruźlicy i Chorób Płuc w ramach bieżącej współpracy udostępniły szereg punktów konsultacyjnych: pulmonologiczny, onkologiczny, dietetyczny, dermatologiczny, punkt pomocy pałącym, rehabilitacja Post-COVID-19 oraz informacyjny punkt o Europejskim kodeksie walki z rakiem.
- W 2021 roku odbyła się II edycja programu grantowego **Zdrowie dla Płocka**, skierowanego do organizacji pozarządowych i instytucji samorządowych działających na terenie Płocka oraz powiatów sąsiadujących – płockiego, sierpeckiego i gostynińskiego. Wnioski złożyło 111 organizacji. Granty opiewające łącznie na 300 tys. zł trafiły do 23 organizacji, a środki zostały wykorzystane m.in. na organizację zajęć sportowych, spotkań z dietetykami i wykładów dotyczących zapobiegania zachorowaniom. Beneficjentami zostały m.in. kluby sportowe, szkoły podstawowe oraz koła gospodyń wiejskich.

Strategia CSR jest realizowana w pięciu kluczowych obszarach odpowiedzialności:



Społeczeństwo



Środowisko



Pracownicy



Klienci



Partnerzy biznesowi

OGÓLNOPOLSKA KAMPANIA SPOŁECZNA #DOBRYKIEROWCA

W 2021 roku przeprowadzono trzecią edycję kampanii #DobryKierowca, która miała na celu promowanie zasad bezpieczeństwa na drodze. W ramach tych działań promowano cechy dobrego kierowcy, takie jak: niepijanie alkoholu, ustępowanie pierwszeństwa osobom zbliżającym się do przejścia dla pieszych, dbanie o bezpieczeństwo dzieci w samochodzie i nieprzekraczanie dozwolonej prędkości. Do ich przestrzegania zachęcali Robert Kubica oraz czołowi sportowcy ORLEN Team.



KAMPANIA ZRÓWNOWAŻONEJ OFERTY GASTRONOMICZNEJ STOP CAFE

W ramach kształtowania postaw proekologicznych przeprowadzono kampanię promującą zrównoważoną ofertę gastronomiczną STOP CAFE, która zachęcała klientów do podejmowania właściwych wyborów konsumenckich i dokonywania świadomych zakupów.

GALA „ORLEN DLA STRAŻAKÓW”

W 2021 roku odbyła się uroczysta gala podsumowująca tegoroczną edycję programu „ORLEN dla Strażaków” w Teatrze Wielkim – Operze Narodowej. Celem programu jest wsparcie jednostek Państwowej Straży Pożarnej i Ochotniczych Straży Pożarnych poprzez



267
jednostek PSP i OSP
otrzymało darowiznę

dofinansowanie lub sfinansowanie zakupu sprzętu, niezbędnego w realizacji zadań tych jednostek, w szczególności do walki z pożarami, klęskami żywiołowymi i innymi miejscowymi zagrożeniami na terenie ich działania. Podczas uroczystości wręczono symboliczne czeki przedstawicielom OSP i PSP. Darowiznę otrzymało 267 jednostek. Wnioski złożyły 2 802 jednostki.

DOMY DOBREJ ENERGII

W 2021 roku zrealizowany został projekt społeczny „Domy Dobrej Energii” wspólnie z Fundacją ORLEN i Spółką Energa S.A. Zamontowane zostały panele fotowoltaiczne na dachach dwóch Rodzinnych Domów Dziecka w Szczawinie Kościelnym k.Płocka i w Gostyninie. Dzięki temu placówki zyskały możliwość produkcji zielonej energii na własne potrzeby oraz ograniczania wpływu na środowisko naturalne. PKN ORLEN wraz z Fundacją ORLEN aktywnie udzielały wsparcia rzeczowego i finansowego w ramach zwalczania epidemii COVID-19. Pomoc kierowana była w szczególności do służb medycznych, szpitali oraz służb mundurowych odpowiedzialnych za ratowanie życia i zdrowia zakażonych osób, a także do personelu oraz podopiecznych Domów Pomocy Społecznej.

Za pośrednictwem Fundacji ORLEN wsparło m.in.: Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Wojewódzka Stacja Pogotowia Ratunkowego i Transportu Sanitarnego w Płocku, Komendę Główną Policji w Warszawie, Mazowiecki Szpital Specjalistyczny im. dr. Józefa Psarskiego w Ostrołęce, Domy Pomocy Społecznej.

W ramach walki z COVID-19 w programie lojalnościowym VITAY funkcjonowała możliwość przekazania zebranych punktów na nagrodę „Pomoc szpitalom w walce z pandemią koronawirusa”, która została wprowadzona do katalogu 1 kwietnia 2020 roku i kontynuowana w 2021 roku (realizacja pomysłu jednego z klientów VITAY, który podzielił się nim na profilu PKN ORLEN).



W 2021 roku realizowano również **projekty społeczne, których celem było 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. W wydarzenia angażowali się wolontariusze Fundacji ORLEN.

W 2021 roku po raz drugi zorganizowany został projekt „Świąteczna Paczka dla płockich seniorów”. Wigilijne i bożonarodzeniowe potrawy trafiły do 3 800 potrzebujących. Akcja „Świąteczna paczka dla płockich seniorów” spotkała się z ciepłym i serdecznym przyjęciem najstarszych mieszkańców Płocka. Paczki zostały rozwiezione w dniach 23-24 grudnia, tak aby seniorzy otrzymali świeże potrawy na święta. Po raz 26. w Płocku odbył się Turniej Płock ORLEN Polish Open, który od 1995 roku umieszczony jest w kalendarzu International Tennis Federation i stanowi integralną część światowego cyklu współzawodnictwa tenisistów na wózkach UNIQLO Wheelchair Tennis Tour. Płock ORLEN Polish Open jest imprezą sportową propagującą jednocześnie niezwykle aspekt społeczny – powrót ludzi szczególnie dotkniętych przez los do normalnego życia w środowisku ludzi aktywnych. PKN ORLEN był również Sponsorem Głównym konferencji regionalnych organizowanych przez Fundację „Szansa dla



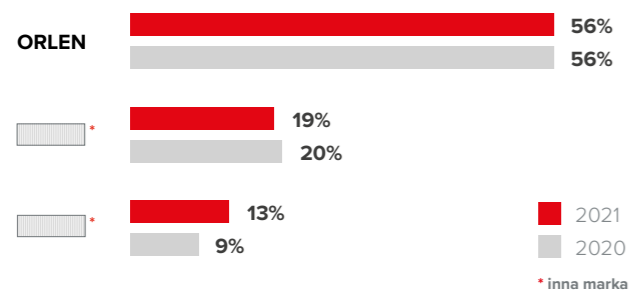
niewidomych”, które w październiku odbyły się w Krakowie, we Wrocławiu i Opolu. 16 konferencji regionalnych pod hasłem „Dostępność na serio” miało na celu lokalną promocję integracji osób niewidomych i słabowidzących, propagowanie nowoczesnej rehabilitacji oraz zwrócenie uwagi społeczeństwa na problemy osób niepełnosprawnych.

Wsparcie sportu, kultury, sponsoring społeczny

PKN ORLEN jest największym sponsorem polskiego sportu wspierającym sport zawodowy i amatorski. Jest też zdecydowanym liderem w gronie firm postrzeganych jako najczęściej angażujące się w działalność sponsoringową. Przemysłana polityka sponsoringowa PKN ORLEN przynosi korzyści na trzech płaszczyznach: w wymiarze biznesowym, sportowym i społecznym.

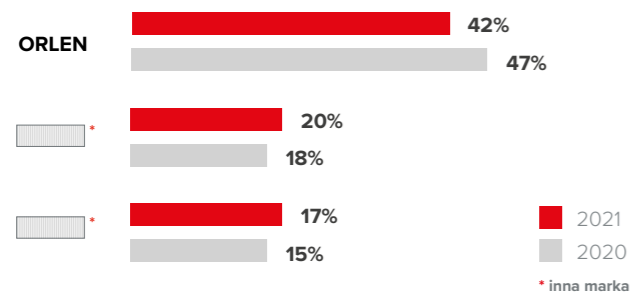
Wykres 5.

Najaktywniejsi sponsorzy – działalność sponsoringowa OGÓLEM



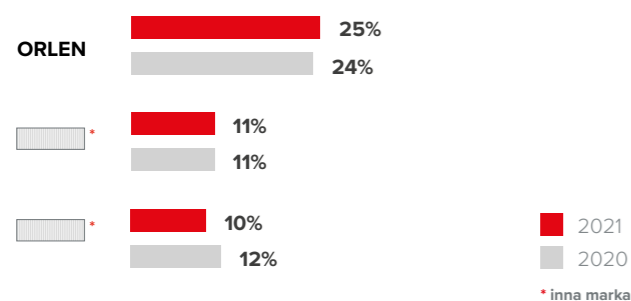
Wykres 6.

Najbardziej znani sponsorzy SPORTU



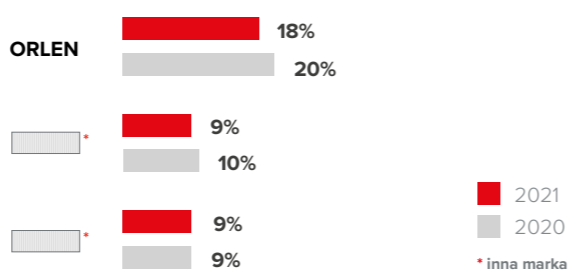
Wykres 7.

Najbardziej znani sponsorzy KULTURY I SZTUKI



Wykres 8.

Najbardziej znani sponsorzy CSR



Źródło: Sponsoring Monitor. Badanie monitorujące działania sponsoringowe PKN ORLEN.

Flagowym projektem PKN ORLEN w zakresie sponsoringu sportu jest współpraca z zespołem Formuły 1 – **Alfa Romeo F1 Team ORLEN** oraz wsparcie startów Roberta Kubicy. Ma to silny związek z ekspansją zagraniczną i budową rozpoznawalności marki ORLEN w ramach budowy międzynarodowego koncernu multienergetycznego.

W 2021 roku jednym z kluczowych projektów wspierających zwiększanie rozpoznawalności marki ORLEN na rynkach zagranicznych były starty Roberta Kubicy z zespołem **ORLEN Team WRT** w mistrzostwach Europy wyścigów długodystansowych. Zespół, w którym występował Polak, zakończył sezon na pierwszym miejscu, zdobywając mistrzowski tytuł w klasyfikacji pojazdów prototypowych.

W zakresie motorsportu PKN ORLEN jest obecny także w wielu innych dyscyplinach. W barwach funkcjonującego od 23 lat **ORLEN Teamu** występują zawodnicy reprezentujący: cross country, rajdy samochodowe, żużel, motorowodną Formułę 1, akrobacje lotnicze, wyścigi motocyklowe i motoparalotniarstwo. Spółka wspiera jedyny profesjonalny zespół rajdowy cross country w Polsce, którego członkowie uczestniczą w najtrudniejszym i najbardziej wymagającym rajdzie świata – Rajdzie Dakar. W 2021 roku Jakub Przygoński, Maciej Gienza i Kamil Wiśniewski brali udział w jego 44. edycji, którą Przygoński ukończył na 4. miejscu w kategorii samochodów osobowych. Z kolei Bartosz Zmarlik zdobył tytuł Indywidualnego

wicemistrza świata na żużlu oraz Indywidualnego mistrza Polski, Mikołaj „Miko” Marczyk został II wicemistrzem Europy, Kacper Wróblewski sięgnął po tytuł II wicemistrza Polski w klasie 2. w cyklu RSMP oraz zajął 4. miejsce w klasyfikacji generalnej RSMP, a Bartłomiej Marszałek zakończył sezon na 7. miejscu w indywidualnej klasyfikacji generalnej Mistrzostw Świata F1 H2O.

W 2021 roku PKN ORLEN prowadził szereg **inicjatyw na rzecz promowania bezpieczeństwa w ruchu drogowym** w ramach kampanii #DobryKierowca, w które zaangażowani byli zawodnicy ORLEN Team. Na torze w Modlinie zorganizowano piknik motoryzacyjny wspierający komunikację zmian przepisów w ruchu drogowym, a na kanałach społecznościowych PKN ORLEN przeprowadzono kampanię informacyjną, z udziałem Roberta Kubicy, Mai Włoszczowskiej, Kacpra Wróblewskiego i Bartosza Zmarzlika. Zorganizowano także warsztaty z zakresu doskonalenia techniki bezpiecznej jazdy, w których uczestniczyło niemal 700 osób, w tym pracownicy PKN ORLEN i mieszkańcy Płocka.

Mikołaj „Miko” Marczyk i Kacper Wróblewski byli także ambasadorami świątecznej akcji **ORLEN Team dla Instytutu Pomnik – Centrum Zdrowia Dziecka**. Przez cały grudzień mali pacjenci wcielali się w rolę kierowców rajdowych na dwóch symulatorach, które stały w szpitalu, a w czasie gry mogli też ścigać się z kierowcami ORLEN Team.



Ponad 30 utytułowanych sportowców w Grupie Sportowej ORLEN

PKN ORLEN od lat jest sponsorem strategicznym **Polskiego Komitetu Olimpijskiego** i Polskiej Reprezentacji Olimpijskiej, zapewniając długofalowe wsparcie w przygotowaniach do najważniejszej sportowej imprezy na świecie. W 2021 roku odbyły się Igrzyska XXXII Olimpiady Tokio 2020. W Japonii Polskę reprezentowało 210 sportowców – 100 zawodniczek i 110 zawodników, którzy wystartowali w 28 dyscyplinach. Polska Reprezentacja Olimpijska przywozła z Tokio 14 olimpijskich krążków – 4 złote, 5 srebrnych i 5 brązowych, ostatecznie zajmując w klasyfikacji medalowej wysokie 17. miejsce. Najwięcej, bo aż 9 krążków, wywalczyli lekkoatleci, z czego aż 5 sportowców z Grupy Sportowej ORLEN.

Uwielbiana przez Polaków królowa sportu jest jedną z wiodących dyscyplin, których rozwój wspiera PKN ORLEN. Koncern współpracuje z **Polskim Związkiem Lekkiej Atletyki**, a do Grupy Sportowej ORLEN, skupiającej zawodników



W 2021 roku po raz pierwszy w historii w Polsce, w Bydgoszczy odbyły się **mistrzostwa Europy w paralelkoatletyce**, których sponsorem głównym był PKN ORLEN.

To piąta największa impreza sportowa na świecie w ruchu paraolimpijskim pod względem liczby uczestników. Podczas wydarzenia rywalizowało około **1,3 tys. zawodników reprezentujących 40 krajów**.

indywidualnych otrzymujących wsparcie finansowe od PKN ORLEN, należało ponad 30 utytułowanych sportowców, w tym aż 16 lekkoatletów. W 2021 roku Reprezentacja Polski w lekkoatletyce odniosła wiele sukcesów podczas najważniejszych międzynarodowych wydarzeń sportowych, m.in. zdobyła 10 medali podczas Halowych Mistrzostw Europy w Toruniu, złoty medal w Drużynowych Mistrzostwach Europy w Chorzowie, 5 medali, w tym 2 złote i 3 srebrne podczas Mistrzostw Świata Sztafet w Chorzowie czy 9 medali na Igrzyskach Olimpijskich w Tokio.

Współpraca z PZLA obejmowała również szkolenie dzieci i młodzieży. Dzięki programowi „Lekkoatletyka dla każdego!” ponad 16 tys. najmłodszych mogło rozwijać swoje zainteresowania sportowe. Wsparciem objęto również 16 Okręgowych Związków Lekkiej Atletyki.

PKN ORLEN kontynuuje również współpracę z **Polskim Komitetem Paraolimpijskim**, wspierając zawodników z niepełnosprawnościami w rywalizacji na arenach sportowych. W 2021 roku odbyły się XVI Letnie Igrzyska Paraolimpijskie w Tokio 2020. Do stolicy Japonii przyleciało 89 polskich sportowców. Polska Reprezentacja Paraolimpijska przywozła 25 medali, w tym 7 złotych, 6 srebrnych i 12 brązowych, co ostatecznie pozwoliło na zajęcie 17. miejsca w klasyfikacji medalowej. Fundacja ORLEN przyznała 22 stypendia medalistom Igrzysk Paraolimpijskich w Tokio w ramach programu Pełnia Życia.

Od blisko dekady PKN ORLEN angażuje się w rozwój **polskiej siatkówki**. Wspiera reprezentację Polski w siatkówce halowej i plażowej we wszystkich kategoriach wiekowych, a także program szkoleń siatkarskich dla najbardziej utalentowanej młodzieży, co przekłada się na odnoszone przez drużyny sukcesy. W 2021 roku najważniejszym sprawdzianem dla polskiej reprezentacji mężczyzn był udział w Igrzyskach Olimpijskich w Tokio, w których drużyna zakończyła rywalizację w ćwierćfinale. Podczas Mistrzostw Europy Mężczyzn reprezentacja Polski zajęła 3. miejsce, a Ligę Narodów Mężczyzn zakończyła na 2. pozycji. Z kolei męska Reprezentacja Polski w siatkówce plażowej wywalczyła 3. miejsce w Mistrzostwach Europy oraz 1. miejsce w turnieju World Tour. Wielki sukces odniosła polska reprezentacja siatkarki do lat 19, zdobywając złoty medal mistrzostw Świata.

PKN ORLEN kontynuował współpracę z firmą Lang Team w zakresie organizacji wyścigów kolarskich dla zawodowców i amatorów. W 2021 roku odbył się **ORLEN Wyścig Narodów** – rywalizacja młodych kolarzy w barwach narodowych – oraz **ORLEN Lang Team Race**, w tym **ORLEN Tour de Pologne Amatorów** – trzy wyścigi kolarskie dla amatorów.

W strategii sponsoringu sportowego PKN ORLEN ważny jest też **efektywny system szkolenia dzieci i 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 młode siatkarskie talenty dzięki programowi Szkolne Ośrodki Siatkarskie, w który zaangażowanych jest ok. 10 tys. dzieci i młodzieży. PKN ORLEN wspiera także młodych kartingowców startujących w zawodach zarówno w Polsce, jak i Europie, a dwóch z nich trenowało w ramach Sauber Karting Academy powered by ORLEN. Koncern uczestniczy także w programie Szkolny Klub Sportowy (SKS), zainicjowanym przez Ministerstwo Sportu i Turystyki, który po wielu latach powrócił do polskich szkół.

PKN ORLEN wsparł również **projekty aktywizujące i kształtujące nawyk aktywności sportowej wśród najmłodszych** poprzez realizację zawodów sportowych lub sportowych zajęć połączonych z zabawą. Był zaangażowany m.in. w organizację finału programu „Czwartki lekkoatletyczne”, w ramach którego w zawodach sportowych uczestniczyło niemal 2 tys. dzieci z całej Polski, oraz projekty „Hoop Spoot” oraz „Z podwórka na bieżnię”, w których uczestniczyło łącznie ok. 7,3 tys. dzieci.

W 2021 roku ORLEN został partnerem głównym Muzeum Sportu i Turystyki w Warszawie. W ramach współpracy w muzeum powstała tematyczna strefa motosportu, w której zobaczyć



7,3 tys. dzieci uczestniczyło w projektach „Hoop Spoot” oraz „Z podwórka na bieżnię”



można m.in. motocykl żużlowego mistrza świata Bartosza Zmarlika, kombinezony zawodników ORLEN Team: Roberta Kubicy, Jakuba Przygońskiego czy Bartłomieja Marszałka.

PKN ORLEN wspiera także **sport profesjonalny w Płocku**. Jest sponsorem strategicznym drużyny piłki ręcznej ORLEN Wisła Płock oraz drużyny piłki nożnej klubu Wisła Płock. Zaangażowanie się w sponsoring tych zespołów ma nie tylko wymiar biznesowy, lecz także projekt ten jest związany ze społeczną odpowiedzialnością, a współtworzony jest z płocką społecznością. PKN ORLEN pozostaje Sponsorem Generalnym SPR Wisły Płock na sezon 2021/2024 oraz Sponsorem Strategicznym Wisły Płock na sezon 2021/2022. Wsparcie drużyn piłki ręcznej i nożnej to wyraz przywiązania PKN ORLEN do spraw Płocka i regionu oraz zrozumienia potrzeb lokalnej społeczności.

Grupa Energa, która należy do Grupy ORLEN od 2020 roku, również od lat angażuje się we wsparcie sportu na szczeblach zawodowym i amatorskim. W 2021 roku po raz kolejny realizowano projekt sportowo-edukacyjny **Drużyna Energii**, zachęcający dzieci i młodzież do wykonywania regular-

nych ćwiczeń fizycznych. Kontynuowana była współpraca w ramach sponsoringu Reprezentacji Polski w **Amp Futbolu**, co było przyczynkiem do wsparcia **mistrzostw Europy w Amp Futbolu**, które odbyły się w Krakowie. Wsparcie otrzymały też akademie sportowe: w dziedzinie piłki nożnej m.in. **Akademia Beniaminka Krosno** i **Akademia Gryfa Słupsk**, a także **Gdyńska Akademia Koszykówki**. Wsparcie otrzymali Klub Sportowy Błoczek Team na organizację V Gali Zapasów oraz I Memoriału Zapaśniczego im. Marszałka Macieja Płażyńskiego w Pelplinie. Dofinansowano także budowę żeglarskiego kompleksu zabawowego na terenie portu jachtowego w Łebie, dostosowanego do potrzeb dzieci z niepełnosprawnościami.

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

PKN ORLEN jako narodowy koncert wspiera **inicjatywy na rzecz ochrony dziedzictwa narodowego**. W 2021 roku m.in. kontynuował współpracę z **Teatrem Wielkim**

– **Operą Narodową, Narodowym Instytutem Fryderyka Chopina**. PKN ORLEN był Mecenasem **XVIII Międzynarodowego Konkursu Pianistycznego im. Fryderyka Chopina**, który jest wizytówką Polski na świecie i od niemal stu lat budzi pozytywne skojarzenia z Polską oraz skutecznie promuje polską kulturę. Jego ubiegłoroczna edycja cieszyła się największą popularnością w historii. Do konkursu zgłosiła się rekordowa liczba pianistów z całego świata, a transmisje koncertów śledziły miliony odbiorców z jego różnych zakątków. Przyznano 6 nagród, w tym 4. nagrodę ex aequo dla Polaka Jakuba Kuszlika. W konkursie zwyciężył Kanadyjczyk Bruce (Xiaoyu) Liu. W 2021 roku również Fundacja ORLEN wsparła m.in. Narodowy Instytut Fryderyka Chopina. Dzięki darowiźnie zostały nabyte bezcenne listy Fryderyka Chopina do George Sand i Therese Schumann. Wsparcie otrzymał także zabytkowy kompleks we Fromborku, który wykorzystana darowiźnie na renowację i konserwację części zespołu katedralnego znajdującego się na jego terenie. Dodatkowo infrastruktura obiektu zostanie dostosowana do potrzeb osób z niepełnosprawnościami.

Kolejny już raz PKN ORLEN wsparł **Wielkanocny Festiwal Ludwiga van Beethovena** oraz **Międzynarodowy Festiwal Muzyki Europy Środkowo-Wschodniej „Eufonie”**. PKN ORLEN został również partnerem **Jubileuszu 50-lecia odbudowy Zamku Królewskiego w Warszawie** oraz objął mecenatem **wystawę „Beksiński w Warszawie”** – największą czasową wystawę obrazów Zdzisława Beksińskiego, jaka kiedykolwiek została zorganizowana.

PKN ORLEN jest partnerem strategicznym udziału Polski w **wystawie światowej Expo 2020 Dubai**. Jest to wydarzenie promujące dorobek gospodarczy, kulturalny i naukowy poszczególnych państw, z udziałem prawie 200 krajów i organizacji międzynarodowych. PKN ORLEN został także mecenasem projektu **„Chopin na Expo 2020 Dubai”**, w ramach którego w polskim pawilonie codzienne odbywają się recitale fortepianowe. Ponadto dzięki wsparciu PKN ORLEN 11 listopada w Dubai Millenium Amphitheatre odbył się uroczysty koncert z okazji Dnia Niepodległości Polski z udziałem Martína Garcíi Garcíi, laureata XVIII Międzynarodowego Konkursu Pianistycznego im. Fryderyka Chopina, który wystąpił wraz z orkiestrą Filharmonii Narodowej.

PKN ORLEN był partnerem głównym **XII Festiwalu Filmowego Niepokorni, Niezłomni, Wyklęci**, prezentującego dzieła audiowizualne poświęcone polskiej historii, skupiającego instytucje kultury, artystów ze świata filmu, muzyki oraz sztuki.

PKN ORLEN zaangażował się po raz kolejny w ogólnopolską kampanię **BohaterON – włącz historię**, sponsorując V edycję projektu. Kampania miała na celu upamiętnienie i uhonorowanie uczestników Powstania Warszawskiego oraz promocję historii Polski XX wieku. Statuetkę Srebrnego BohaterONa w kategorii organizacja non profit otrzymała Fundacja ORLEN. Wyróżnienie zostało przyznane m.in. za program „Czuwamy! Pamiętamy!” – inicjatywę, która umożliwia rewitalizację miejsc pamięci. Do tej pory zrealizowane zostały trzy edycje programu, które pozwoliły na odnowienie ponad 60 historycznych miejsc pochówku lub bohaterskiej śmierci naszych rodaków. Ponadto koncertem wsparł akcję **Paczka Ochronna dla Powstańca**, w ramach której przekazano seniorom – Powstańcom Warszawskim łącznie 1,4 tys. paczek ze środkami ochronnymi, w tym: płyny dezynfekujące, maseczki, rękawiczki. Dzięki darowiźnie od Fundacji ORLEN mieli zapewniony ciepły obiad, pomoc psychologiczną oraz domowe wizyty lekarskie.

Dzięki wsparciu PKN ORLEN w Warszawie odbył się **koncert CUD ŻYCIA – Andrei Bocellego**. Uroczysta premiera miała miejsce w TVP1. Koncert obejrzało 3 mln widzów. PKN ORLEN był również mecenasem koncertu przebojów Krzysztofa Krawczyka z cyklu **„To, co najpiękniejsze”** oraz wsparł organizację **koncertu z okazji 82. rocznicy wybuchu II wojny światowej** na placu przed Muzeum II Wojny Światowej w Gdańsku.

PKN ORLEN został w 2021 roku sponsorem **filmu dokumentalnego o siostrze matce Róży Czackiej**, niewidomej założycielce Zgromadzenia Sióstr Franciszkanek, twórczyni ośrodka dla dzieci niewidomych w Laskach.

Natomiast do najważniejszych działań Grupy Energa na rzecz ochrony dziedzictwa narodowego i propagowania postaw patriotycznych należało m.in. wsparcie projektu Muzeum II Wojny Światowej w Gdańsku pod nazwą **„Widowisko muzyczne w rocznicę obchodów wybuchu II wojny światowej”**. W ramach promowania kultury Grupa Energa kontynuowała współpracę z Polską Filharmonią Bałtycką, była organizatorem festiwalu EnergaCamerimage oraz wsparła projekty takie jak np. Gdański Festiwal Muzyczny, Festiwal Kół Gospodyń Wiejskich „Polska od kuchni” czy koncert charytatywny dla społeczności powiatu ostrowskiego „Wieczór dla duszy”.

Niezmiernie ważnym obszarem wsparcia w ramach sponsoringu społecznego są organizacje ratownicze, które na co dzień ratują życie i zdrowie Polaków. PKN ORLEN od wielu lat wspiera działalność m.in.: Górskiego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego, Mazurskiego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego oraz Wodnego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego w Płocku i Legionowie.

Współpraca ze społecznościami lokalnymi

W 2021 roku prowadzona była aktywna współpraca ze społecznościami lokalnymi – głównie w Płocku i miejscach prowadzenia działani biznesowych. Od wielu lat jest realizowany **program ORLEN dla Płocka**, w ramach którego w 2021 roku, przeprowadzono 28 projektów. Kontynuowana była współpraca z ratownikami płockiego WOPRU – po raz piąty, zorganizowane zostało **strzeżone kąpielisko nad Jeziorem Górskim koło Płocka**, z którego w okresie wakacji skorzystało blisko 40 tys. wypoczywających. Po raz 6. odbyły się **bezpłatne lekcje pływania** dla dzieci kl. IV – VIII oraz osób dorosłych w wieku 40+, w których uczestniczyło 100 mieszkańców Płocka. PKN ORLEN jako sponsor wspiera **zawodników Sekcji Piłki Siatkowej Wisły Płock**, uczestniczących w rozgrywkach młodzieżowych (ok. 50 dziewczynek i 20 chłopców) oraz seniorów (14 zawodników). Działalność szkoleniowa klubu przyczynia się do popularyzacji sportu, a w szczególności piłki siatkowej wśród młodych płocczan, a także osób dorosłych.

PKN ORLEN został sponsorem Klubu Szachowego

Hetman Płock, w ramach którego stworzono jak najlepsze warunki do szkolenia, podnoszenia poziomu sportowego dzieci, młodzieży, juniorów, seniorów z Klubu. Projektem objętych jest 24 zawodników drużyny seniorów oraz 32 junio-

row. Seniorzy w 2021 roku w Drużynowych Mistrzostwach Polski w Ekstralidze Szachowej zajęli wysokie 6. miejsce. PKN ORLEN został sponsorem głównym zawodów sportowych **Rykowski Ultra Trail 2021** rozgrywanych na terenie Gostynińsko-Włocławskiego Parku Krajobrazowego w Łącku k. Płocka. Nazwy poszczególnych dystansów biegowych: 36 km (Szybkie Badyle), 72 km (Roncza Łania) i 108 km (Rogacz) oddają charakter i szacunek do zwierząt żyjących w okolicznych lasach. W imprezie wystartowało 536 zawodników z całej Polski. Na terenie Stada Ogierów w Łącku k. Płocka odbyły się sponsorowane przez PKN ORLEN **Ogólnopolskie Zawody Dzieci i Młodzieży w skokach przez przeszkody**, w których wystartowało 70 zawodników. PKN ORLEN objął mecenatem w sezonie teatralnym 2021/2022 **Teatr Dramatyczny w Płocku**. Rocznie placówkę odwiedza ponad 65 tys. widzów. W każdym sezonie odbywa się ok. ośmiu premier. Wśród nich prezentowane są najlepsze pozycje polskiej i światowej literatury klasycznej, dramaturgia współczesna, farsy i komedie oraz bajki dla dzieci. Spektaklom towarzyszą wystawy, dyskusje, spotkania warsztatowe czy lekcje teatralne połączone ze zwiedzaniem teatru. PKN ORLEN wsparł **obchody 41. rocznicy powstania NSZZ „Solidarność” Regionu Płockiego**. Został mecenasem stałej wystawy **„Uczył nas wolności. Jan Paweł II w Płocku” w Muzeum**

Diecezjalnym w Płocku oraz sponsorem koncertu z okazji jubileuszu 200-lecia Muzeum Mazowieckiego w Płocku.

W 2021 roku 250 tys. lampek led rozświetliło Wzgórze Tumskie dzięki zorganizowanym po raz piąty **Płockim Ogrodom Świata**. Iluminacja przyniosła zwiedzającym w bajkowy świat pełen kolorowych zwierząt i rozświetlonych drzew.

W 2021 roku zrealizowano dwa **spotkania prozdrowotne** z członkami kół gospodyń wiejskich w dwóch gminach powiatu płockiego: Wyszogród i Łąck. Była to kontynuacja zainicjowanego w 2019 roku programu wspierającego Program Kompleksowej Profilaktyki, Diagnostyki i Leczenia Nowotworów oraz Chorób Układu Oddechowego Mieszkańców Płocka i Powiatu Płockiego w prowincjonalnych miejscowościach. Elementem spotkań były prelekcje na żywo dotyczące tematów związanych z szeroko pojętą profilaktyką onkologiczną i chorób układu oddechowego oraz podstawowe badania i porady w czterech punktach diagnostyki medycznej. W ramach spotkania funkcjonowało stoisko zielarskie i punkt płockiego oddziału NFZ informujący o turnusach rehabilitacyjnych dla osób dotkniętych skutkami COVID-19. W punkcie można było uzyskać Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego (EKUZ).

Komunikację ze społecznością lokalną w Płocku i okolicach realizowano m.in. za pośrednictwem platformy internetowej **Bezpłatny System Informacji dla Mieszkańców Regionu Płockiego**. Poprzez SMS oraz e-mail spółka informowała m.in. o testach systemów bezpieczeństwa, postojach remontowych instalacji, programach pomocowych i wolontariacie Fundacji ORLEN. Ze względu na obostrzenia związane z pandemią od marca 2020 roku liczba komunikatów z zaproszeniami na wydarzenia sportowe i kulturalne była porównywalna z rokiem poprzednim, ale mniejsza niż w roku 2019. W roku 2021 wysłano 53 wiadomości tekstowe do ponad 1000 (1070) użytkowników systemu.

Aby zachęcić pozostałe spółki Grupy ORLEN do wzmocnienia bezpośrednich relacji z interesariuszami zewnętrznymi, zorganizowano spotkanie on-line z ich przedstawicielami o możliwościach, które daje bezpłatny system Informacji SMS i e-mail dla mieszkańców regionu płockiego. Podczas spotkania osoby zajmujące się komunikacją i CSR w spółkach Grupy Kapitałowej zaznajomiły się z możliwościami, jakie niesie ze sobą platforma komunikacyjna oraz dowiedziały się o możliwościach rozwoju systemu wewnątrz Grupy przy uwzględnieniu potrzeb i specyfiki każdej ze spółek.

Kontynuowano współpracę w ramach płockiego Systemu Wypożyczenia Roweru Miejskiego. PKN ORLEN wyposażył Płocki Rower Miejski w dodatkowe 250 rowerów w 25 lokalizacjach, które są w pełni kompatybilne z istniejącym sys-

temem miejskim. To oznacza, że pojazdy pobrane z innych lokalizacji w Płocku można pozostawić w dowolnych terminalach ORLEN na terenie miasta i odwrotnie. Do końca listopada 2021 roku ze stacji rowerowych ORLEN skorzystało ponad 65 tys. osób.

Rozbudowując system wypożyczenia roweru miejskiego, spółka przeprowadziła w Płocku kampanię edukacyjną **„Kodeks Rowerowy”**, dotyczącą zasad bezpiecznej jazdy na rowerze, skierowaną do młodzieży. Aby zachęcić młodych użytkowników rowerów do zwrócenia uwagi na bezpieczeństwo, w płockich szkołach zorganizowano konkurs na hasła promujące bezpieczną jazdę. Nagrodą dla uczniów były karty zakupowe na sprzęt sportowy o łącznej wartości ponad 10 tys. zł. Partnerami projektu została Komenda Miejska Policji oraz Wojewódzki Ośrodek Ruchu Drogowego. W konkursie zgłoszono 200 haseł. Stronę konkursową odwiedziło ponad 14 tys. osób.

W 2021 roku PKN ORLEN uznał, że nagrodzone w konkursie hasła można wykorzystać w komunikacji, aby przypomnieć zasady bezpiecznej jazdy na rowerze mieszkańcom, a szczególnie młodzieży, która najliczniej korzysta z tego typu pojazdów. Dlatego też na billboardach zlokalizowanych w 20 najbardziej ruchliwych miejscach w Płocku przeprowadzono outdoorową kampanię edukacyjną dot. bezpiecznej jazdy rowerzystów, umieszczając hasła wybrane spośród 200 sentencji zgłoszonych przez dzieci w konkursie „Kodeks Rowerowy”. Zdaniem uczestników projekt uaktywnił w szkołach dyskusję na lekcjach o kształtowaniu pozytywnych zachowań na drodze, co przełożyło się na pobudzenie wyobraźni nieletnich. Pozytywny odbiór kampanii zauważono wśród lokalnej społeczności oraz w ocenie Policji i władz samorządowych.

PKN ORLEN od wielu lat zaangażowany jest w projekty społeczne służące rozwojowi rynku lokalnego, a szczególnie edukacji młodych mieszkańców Płocka i okolic. Spółka poprzez liczne projekty sponsoringowe wspiera podstawówki, licea, uczelnie oraz przyznaje stypendia. Wsłuchując się w potrzeby lokalnej społeczności, prowadzi dialog z interesariuszami podczas spotkań oraz realizuje anonimowe badania. Uznając, że jedno z nich może być inspirujące dla płockiej kadry pedagogicznej, postanowiono przedstawić jego wyniki w postaci raportu oraz w formule bezpłatnego webinarium **„Inspirujemy do rozwoju”**, które dotyczyło anonimowego badania inspiracji do rozwoju wśród młodzieży. Projekt posłużył zaprezentowaniu badań, które zostały zrealizowane w szkołach w powiecie płockim wśród pełnoletnich uczniów uczęszczających do klas III i IV, a więc znajdujących się u progu dojrzałości i podejmowania ważnych decyzji dotyczących



przyszłości. Wyniki zaprezentowano i omówiono najpierw pod koniec 2020 roku podczas specjalnej transmisji webinaru poprzez utworzoną stronę www.ornen-inspirujemydorozwoju.pl, a następnie w 2021 roku zaprezentowano w postaci raportu z opinią ekspertów z dziedzin socjologii i pedagogiki. Według specjalistów analizujących badanie, jego wyniki umożliwiły poznanie i przedstawienie płockim pedagogom opinii na temat życiowych autorytetów młodzieży, ich zainteresowań, wartości cenionych u innych ludzi, planów na przyszłość, źródeł inspirujących do rozwoju, a także barier ich ograniczających. Natomiast w ocenie pedagogów jego wyniki prowadzą do wielu odpowiedzi, dzięki którym płockiej kadrze pedagogicznej może być łatwiej w budowaniu lepszych relacji z młodzieżą, a także wypracowaniu metod i form sprzyjających rozwijaniu kompetencji uczniów. Ponadto odpowiedzi ankietowanych to także cenna wiedza dla pedagogów szkolnych, którzy mogą rozwijać dotychczasowy model pracy w oparciu o zdefiniowane w badaniu potrzeby i rekomendacje. Anonimowy sondaż został zrealizowany po raz pierwszy wśród pełnoletnich uczniów uczęszczających do szkół znajdujących się w Płocku oraz powiecie płockim – w Gąbinie, Wyszogrodzie i Drobinie. Ankieterzy odwiedzili w roku szkolnym 2019/2020 11 placówek ogólnokształcących, 12 techników, a także szkoły branżowe. W rezultacie odpowiedzi zebrano od niemal 1300 uczniów z 25 placówek. Tylko podczas webinarium live uczestniczyło około 100 przedstawicieli z ponad 20 płockich placówek edukacyjnych, a raport został pobrany przez internautów około 1000 razy.

Działalność charytatywna Grupy Energa w roku 2021 skupiła się m.in. na przeprowadzonej w październiku VIII edycji akcji **Aktywni charytatywni**, w ramach której udzielono wsparcia organizacjom i instytucjom zajmującym się opieką i leczeniem osób w podeszłym wieku (2 placówki) oraz domom dziecka (14 placówek). We współpracy z Fundacją ORLEN w ramach projektu **Domy Dobrej Energii** na dachach placówek opiekuńczo-wychowawczych (4 placówki) zamontowano panele fotowoltaiczne spółki Energa Obrót. W 2021 roku Fundacja **Kropelka Energii** pozyskała aż 279 litrów krwi od 620 osób. Dodatkowo, dzięki Grupie Energa oraz XII edycji akcji **Świeć się z Energa** przekazano zwycięskim miastom sprzęt AGD o wartości 200 000 zł. W okresie przedświątecznym przeprowadzono po raz drugi projekt **Paczki pełne dobrej energii**, w ramach którego podopieczni placówek zajmujących się pomocą społeczną, pacjenci gdańskich szpitali oraz osoby w kryzysie bezdomności

otrzymali paczki świąteczne. Z kolei pracownicy z Grupy Energa na zimę 2021/2022 przekazali 374 pary zimowych butów na rzecz podopiecznych Towarzystwa Pomocy im. św. Brata Alberta w Gdańsku.

W 2021 roku PKN ORLEN także aktywnie wspierał **fundacje, których jest założycielem, fundatorem i/lub członkiem**, w tym Fundację ORLEN, 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.



279 litrów krwi oddanych na rzecz Fundacji Kropelka Energii w 2021 r.

W 2021 roku Muzeum Przemysłu Naftowego i Gazowniczego im. Ignacego Łukasiewicza w Bóbrce obchodziło jubileusz 60-lecia, którego PKN ORLEN był sponsorem. Celem projektu było uczczenie rocznicy powstania muzeum w Bóbrce oraz promocja i rozpowszechnianie wiedzy na temat początków przemysłu naftowego na świecie oraz światowego dziedzictwa naftowego ze szczególnym uwzględnieniem roli Polski w tej dziedzinie. W ramach obchodów odbyły się: międzynarodowa konferencja „Pierwsze zakłady wydobywania i przeróbki ropy naftowej – kandydaci na Listę Światowego Dziedzictwa UNESCO” z udziałem gestorów muzeów ze Stanów Zjednoczonych, Kanady, Niemiec, Rumunii oraz wystawa „Muzealnictwo naftowe na świecie”.

Dla zdiagnozowania sytuacji w Grupie ORLEN przeprowadzono wewnętrzne badania ankietowe wśród spółek dotyczące ich relacji ze społecznościami lokalnymi. Wynikiem analiz jest raport danych z badania, który posłuży do opracowania działań mających na celu uspołnienie relacji i stworzenie wspólnych standardów dla wszystkich spółek.



OBSZAR „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. Dąży do rozwoju działalności w oparciu o innowacyjne, niskoemisyjne technologie i produkty 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.

PKN ORLEN uczestniczy także od 1999 roku w **odbudowie krajowej populacji sokoła wędrownego**, współpracując ze Stowarzyszeniem „SOKÓŁ”. Drapieżnik jest wpisany do Polskiej Czerwonej Księgi Zwierząt, jako gatunek CR – skrajnie zagrożony. Pierwszy lęg sokołów wędrownych odnotowano w maju 2002 roku. Do końca 2021 roku, przez 19 lat na terenie Zakładu Produkcyjnego PKN ORLEN w Płocku sokoły wychowały w budce lęgowej usytuowanej na kominie już 54 pisklęta – w tym 4 z adopcji. Współpracujący z firmą ornitologów podkreślają, że dzięki wzmożonym działaniom wielu firm, instytucji oraz osób prywatnych udało się w Polsce przywrócić ten gatunek naturze.

W 2021 roku PKN ORLEN wspólnie z partnerem projektu – Mazowieckim Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego w Płocku,

uruchomił proces **odbudowy zagrożonej wyginieciem pszczoły rasy kampinoskiej**. ORLEN dostrzega problem wymierania pszczoł i aktywnie je chroni. Pracownicy spółki są zaangażowani w projekt, którego głównym celem jest m.in. zwiększenie świadomości mieszkańców Płocka oraz okolicznych terenów wiejskich na temat znaczenia pszczoł dla ludzi, a także wzbogacenie środowiska naturalnego w rodziny pszczoły. W tym celu w sąsiedztwie zakładu produkcyjnego PKN ORLEN w Płocku utworzono pasieki pszczoły, w których są hodowane pszczoły, w tym także od 2021 roku zagrożona w naszym kraju wyginieciem rasa kampinoska. To jedna z linii pszczoł środkowoeuropejskich. Gatunek ten jest objęty programem ochrony zasobów genetycznych już od lat siedemdziesiątych ubiegłego wieku. Płock jest zaledwie trzecim miejscem w Polsce, w którym powstaje stado zachowawcze współpracujące z wiodącym, znajdującym się w głównej pasiece hodowlanej Krajowej Rady Izby Rolniczych w Parzniewie. W ramach projektu zakupiono sprzęt pszczelarski, a w budynku MODR w Płocku utworzono pracownię pszczelarską.



W 2020 roku na terenie stacji paliw ORLEN przy ul. Chemików 7 w Płocku zasiano pierwszą **łąkę kwietną** (750 m²). W maju 2021 roku kontynuowano te działania i dzięki współpracy z Fundacją Łąka, która posiadała kolejną (150 m²) na terenie Szkoły Podstawowej w Maszewie Dużym k. Płocka, była możliwość wzmocnienia działań w zakresie bioróżnorodności. Również w maju 2021 roku dla pracowników Grupy ORLEN została zainicjowana akcja „Posiej z nami łąkę!” – tuż przy zakładzie produkcyjnym w Płocku (ul. Długa) oraz odbyły się warsztaty przeprowadzone przez Fundację Łąka. Uczestnicy dowiedzieli się m.in., dlaczego trawnik warto zastąpić łąką, gdzie ją siać i jak przygotować teren oraz jakie rośliny są odpowiednie do jej założenia. Następnie wszyscy przystąpili do siania łąki (1350 m²). Na koniec każdy otrzymał paczkę z nasionami, by móc wykorzystać zdobytą wiedzę i założyć łąkę w swoim najbliższym otoczeniu. Akcja „Posiej z nami łąkę!” oraz założenie pozostałych łąk zostały przeprowadzone w ramach projektu

„Kwitnąca stacja” realizowanego przez Fundację Łąka i finansowanego przez Fundację ORLEN, przy wsparciu Biura Ochrony Środowiska PKN ORLEN.

W liczne inicjatywy środowiskowe angażują się również spółki z Grupy ORLEN, m.in. Grupa Energa, ANWIL, ORLEN Unipetrol, w których są prowadzone akcje zarybiania rzek, sprzątania nabrzeży akwenów, hodowle pszczoł w sąsiedztwie zakładów produkcyjnych, czy opieka nad sokołami wędrownymi.

W okresie od września do listopada 2021 roku Fundacja ORLEN zrealizowała program **Planeta Energii** – kontynuację projektu edukacyjnego tworzonego od 2010 roku przez spółkę Energa S.A., którego celem jest promowanie postaw proekologicznych wśród uczestników. Program zorganizowano w formie mobilnej strefy nauki odwiedzającej 50 miejscowości w Polsce, udział wzięło ponad 30 tys. osób.

Więcej informacji na temat działalności proekologicznej Grupy ORLEN znajduje się w niniejszym Sprawozdaniu w sekcji pt. „Środowisko i klimat”.

OBSZAR „PRACOWNICY”

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

PKN ORLEN sukcesywnie realizuje politykę zarządzania potencjałem pracowników Grupy ORLEN, w której określone są 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 m.in. z umacnianiem kultury organizacyjnej, zarządzaniem segmentowym, rozwojem pracowników, wynagradzaniem i świadczeniami pracowniczymi, budowaniem wizerunku pracodawcy oraz zarządzaniem efektywnością. 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. Wśród istotnych zagadnień realizowanych w 2021 były aktywności związane z budowaniem wizerunku atrakcyjnego pracodawcy poprzez m.in. zwiększenie zasięgu realizowanych programów stażowych, realizację programu ambadorskiego, obecność w social mediach oraz budowanie relacji ze środowiskiem akademickim. Za wdrażanie najlepszych praktyk rynkowych w zakresie procesów i rozwiązań kadrowych od 10 lat PKN ORLEN uzyskuje certyfikację TOP Employer, plasującą ORLEN w gronie najlepszych pracodawców w kraju.

Dla PKN ORLEN ważne jest dawanie szans zatrudnienia **osobom z niepełnosprawnościami**. W 2021 roku PKN ORLEN z kilkoma spółkami Grupy ORLEN kontynuował udział w programie PFRON Praca – Integracja, którego celem było zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami. Udział w programie zainicjowany został już w roku 2019, natomiast w roku 2020 i 2021 prowadzona była rekrutacja pracowników (osób niepełnosprawnych).

PKN ORLEN widzi również potrzebę **budowania świadomości swoich pracowników na temat niepełnosprawności**. W tym celu organizowane są spotkania informacyjno-konsultacyjne. Projekt polega na organizowaniu cyklicznych szkoleń oraz indywidualnych konsultacji w zakresie tematyki niepełnosprawności, skierowany jest do wszystkich pracowników PKN ORLEN. Celem projektu jest budowanie świadomości pracowników na temat niepełnosprawności, budowanie wizerunku pracodawcy

otwartego i zapewniającego równe szanse wszystkim pracownikom w myśl przyjętych w PKN ORLEN wartości i zasad postępowania. W roku 2021 zrealizowano sześć spotkań, w tym warsztaty oraz spotkania indywidualne (z uwagi na trwającą pandemię spotkania w większości realizowane były w formie on-line).

Działania PKN ORLEN na rzecz osób niepełnosprawnych zostały zauważone i docenione. W 2021 roku PKN ORLEN został wyróżniony tytułem **Pracodawca z Sercem**. Tytuł Pracodawcy z sercem przyznawany jest przez komisję składającą się z 5 przedstawicieli pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnością i przyznawany jest przedsiębiorcy lub podmiotowi publicznemu za wyjątkowe osiągnięcia, aktywną postawę i bezinteresowne działanie na rzecz osób niepełnosprawnych. Wyróżnienie PKN ORLEN otrzymał za zrealizowane działania. Obejmowało ono ocenę odpowiedzialności i zaangażowania społecznego biznesu, jak również poszerzenia wiedzy na temat korzyści dla obu stron wynikających z zatrudnienia osób z niepełnosprawnością. Celem kampanii jest burzenie stereotypów i barier społecznych związanych z dyskryminacją osób z niepełnosprawnością oraz sztucznymi podziałami w społeczeństwie, a także zwiększanie szansy na znalezienie pracy przez osoby z niepełnosprawnością.

PKN ORLEN kładzie duży nacisk na promowanie ekspertów pracujących w firmie – w 2021 roku kontynuowana była **I edycja programu Ambasador marki pracodawcy**, którego celem jest wzmocnienie wizerunku atrakcyjnego pracodawcy poprzez m.in. komunikowanie mocnych stron PKN ORLEN jako pracodawcy oraz budowanie marek osobistych pracowników, pokazanie ludzi, którzy tworzą Grupę ORLEN. Jest to program wizerunkowy realizowany w ramach kampanii wewnętrznej i zewnętrznej. Swoim zakresem obejmował grupę profesjonalistów oraz młode talenty w ramach współpracy z Politechniką Warszawską. Ambasadorowie pełnili rolę mentorów dla studentów kierunków inżynierskich. W 2021 roku miała miejsce rekrutacja do II edycji programu ambadorskiego, w ramach którego kolejna grupa Ambasadorów profesjonalistów rozpocznie swoją aktywność od 2022 roku.

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.



W 2021 roku w Grupie ORLEN ukonstytuowała się Europejska Rada Zakładowa. Rada stanowi kolejną formę prowadzenia dialogu zbiorowego, tym razem na poziomie europejskim, jako że trwający rozwój Grupy Kapitałowej ORLEN umożliwia powoływanie mechanizmów angażujących pracowników w szeroko rozumiane sprawy zbiorowe, nie tylko na poziomie krajowym, ale także międzynarodowym.

Grupa ORLEN zapewnia pracownikom świadczenia socjalne obejmujące dofinansowanie wypoczynku lub leczenia sanatoryjnego, opieki nad dzieckiem, wypoczynku dzieci i młodzieży, wyprawek szkolnych. Dzieci pracowników otrzymują również upominki świąteczne. Pracodawca finansowo wspiera rodziny o niskich dochodach. Pracownicy mają również możliwość uzyskania dofinansowania zajęć sportowo-rekreacyjnych i kulturalno-oświatowych czy turnusu rehabilitacyjnego dla niepełnosprawnego dziecka. Istnieje również możliwość otrzymania bezwrotnej 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.

Każdy pracownik Grupy ORLEN znajdujący się w trudnej sytuacji życiowej może również zwrócić się o **pomoc finansową do Fundacji ORLEN**. Bezwrotna darowizna finansowa może być przyznana m.in. na leczenie i rehabilitację pracownika lub jego dziecka czy współmałżonka. Fundacja ORLEN oferuje również możliwość zbierania **1% podatku bez żadnych dodatkowych opłat**.

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, 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 Grupie ORLEN obowiązuje jednolity standard abonamentowej opieki medycznej.

W związku z sytuacją epidemiczną w kraju na rzecz pracowników zorganizowano:

- akcję szczepień przeciwko COVID-19 na terenie całego kraju;
- akcję badania poziomu przeciwciał SARS-CoV-2 w Płocku, Warszawie i Włocławku.

W ramach działań profilaktycznych realizowane były **dla pracowników webinaria dotyczące zdrowego stylu życia**. W ramach działalności Klubu Honorowych Dawców Krwi przy PKN ORLEN odbyły się **akcje zbiórki krwi i osoba od ozdowieńców**, którzy przebyli COVID-19. Akcje przeprowadzono w mobilnych ambulansach w miejscach pracy w lokalizacjach: Płock, Warszawa i Trzebinia.

PKN ORLEN dba o **zdrowie psychiczne pracowników**, oferując pracownikom wsparcie psychologiczne w miejscu pracy. Wsparcie realizowane jest przez Pracownię Psychologii Pracy, która znajduje się w strukturach firmy, a jej zadaniem jest m.in. świadczenie wsparcia i pomocy psychologicznej pracownikom i członkom ich najbliższej rodziny podczas trudnych sytuacji – nie tylko zawodowych, ale również osobistych. Dbanie o dobrą kondycję psychiczną pracowników jest ważne zarówno dla organizacji, jak i dla pracownika, ponieważ przekłada się na realizację zadań, a przede wszystkim na samopoczucie pracowników.

W 2021 roku PKN ORLEN był partnerem głównym kampanii organizowanej przez Pracodawców RP – „Zrozum. Poczuj. Działaj!”, mającej na celu zwrócenie uwagi pracodawców na potrzebę wspierania pracowników w walce z problemami psychicznymi.

Więcej informacji znajduje się w sekcji pt. „Zagadnienia pracownicze i poszanowania praw człowieka”.

W 2021 roku kontynuowany był **program wolontariatu pracowniczego**, realizowany przez Fundację ORLEN. Pracownicy zrealizowali ponad 100 akcji i poświęcili na wolontariat łącznie ponad 14 000 godzin. Wolontariusze rozwolili seniorom obiady i zakupy spożywcze, przygotowali paczki dla podopiecznych Domu Pomocy Społecznej czy pomagali w schronisku dla zwierząt. Z okazji jubileuszu 20-lecia powstania fundacji wolontariusze w ciągu trzech dni posadzili ponad 20 tysięcy drzew w Nadleśnictwie Łąck koło Płocka. Fundacja zrealizowała również drugą edycję wydarzenia pod hasłem Tydzień Wolontariatu. Był to czas poświęcony na inspirację do działania, a przede wszystkim na realizację kilku projektów na rzecz środowiska i zwierząt. W trakcie wydarzenia powstał materiał wideo z zaproszonymi wolontariuszami – do obejrzenia na kanale YouTube PKN ORLEN.



OBSZAR „KLIENCI”

GRI 417-1

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

PKN ORLEN aktywnie angażuje się w akcje ukierunkowane na zwiększenie bezpieczeństwa również w ruchu drogowym. W 2021 roku przeprowadzono trzecią edycję kampanii **#DobryKierowca**, która miała na celu promowanie zasad bezpieczeństwa na drodze. W ramach kampanii promowano zasady bezpiecznej jazdy i cechy, którymi odznacza się dobry kierowca: nigdy nie prowadzi po alkoholu, ustępuje pierwszeństwa osobom zbliżającym się do przejścia dla pieszych, dba o bezpieczeństwo dzieci w samochodzie i nie przekracza dozwolonej prędkości. Do ich przestrzegania zachęcali Robert Kubica oraz czołowi sportowcy Orlen Team.

Koncern aktywnie realizuje działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa, wspierając służby ratunkowe. 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. W 2021 roku wydano 3 757 kart lojalnościowych BIZNESTANK, co pozwoliło na zakup 21,4 mln litrów paliwa. Od początku trwania współpracy (2018 rok) wydano łącznie 107,8 tys. kart BINZESTANK.

Na początku 2020 roku nawiązano współpracę z dowództwem **Wojsk Obrony Terytorialnej** w zakresie objęcia kartami lojalnościowymi, uprawniającymi do rabatu na zakup paliwa na stacjach paliw ORLEN, żołnierzy ochotników należących do Wojsk Obrony Terytorialnej. Wojska Obrony Terytorialnej funkcjonują jako odrębny rodzaj sił zbrojnych od początku 2017 roku. Dziś w WOT pełni służbę ponad 25 tys. żołnierzy. WOT opiera swój potencjał na żołnierzach ochotnikach. Dzięki temu, że szkolenia odbywają się głównie w dni wolne od pracy – służba w WOT daje możliwość pogodzenia życia rodzinnego i zawodowego ze służbą. Misją WOT jest obrona i wspieranie lokalnych społeczności. W czasie pokoju to zadanie realizowane jest m.in. w formie przeciwdziałania i zwalczania skutków klęsk żywiołowych oraz prowadzenia działań ratowniczych w sytuacjach kryzysowych. Na czas walki z epidemią COVID-19 Wojska Obrony Terytorialnej zmieniły model funkcjonowania formacji ze szkoleniowego na przeciwkryzysowy. Karty rabatowe zostały uruchomione 1 maja 2020 roku i do końca 2021 roku wydano ich łącznie 32 000 sztuk, w 2021 roku z użyciem kart żołnierze WOT zakupili 5 mln litrów paliwa.

Na koniec 2021 roku uruchomiono akcję społeczną „Dziękujemy” dla służb mundurowych na granicy polsko-białoruskiej. W ramach akcji zorganizowano strefy kawowo-wypoczynkowe dostosowane do potrzeb żołnierzy. Celem akcji jest (nadal trwa) nie tylko promocja postaw patriotycznych, ale także docenienie funkcjonariuszy służb mundurowych, którzy codziennie z narażeniem życia dbają o nasze wspólne bezpieczeństwo. Do tej pory ze stref skorzystało ok. 3 000 żołnierzy.

Rozwój oferty i udogodnienia dla klientów

Rozwój segmentu detalicznego jest oparty na rozbudowie sieci sprzedaży i znaczącym poszerzeniu oferty dla klientów. Do 2030 roku w Europie Środkowo-Wschodniej pod marką ORLEN planowane jest działanie ponad 3,5 tys. stacji. Koncern będzie zwiększać dostępność paliw alternatywnych, m.in. poprzez budowę co najmniej 1000 szybkich ładowarek elektrycznych oraz rozwój sprzedaży paliwa wodorowego i LNG/CNG.

Grupa ORLEN zarządza największą w Europie Środkowo-Wschodniej siecią ponad **2,8 tys. stacji paliw**, zlokalizowanych w **Polsce, Czechach, Niemczech, Słowacji i na Litwie**. Na koniec 2021 roku w ramach sieci funkcjonowało ponad 2 tys. punktów sprzedaży pozapaliwowej Stop Cafe/star Connect/ORLEN w ruchu. Grupa ORLEN konsekwentnie przystosowywała sieć stacji do sprzedaży paliw alternatywnych. Do dyspozycji klientów na koniec 2021 roku były 454 stacje ładowania samochodów elektrycznych, zlokalizowane głównie w Polsce, 2 stacje wodorowe oraz 44 stacje CNG. U uruchomiono **400 automatów paczkowych w ramach usługi ORLEN Paczka**, wprowadzono także nowy format sprzedaży detalicznej poza stacjami paliw **ORLEN w ruchu**. Ponadto została sfinalizowana transakcja kupna **100% udziałów spółki transportowej OTP**, największego przewoźnika drogowego paliw płynnych w Polsce.



Konsekwentnie będą pozyskiwane nowe grupy klientów dzięki szerokiej, zintegrowanej ofercie pozapaliwowej. Opublikowana w listopadzie 2020 roku Strategia ORLEN 2030 zakłada **intensyfikację sprzedaży detalicznej, m.in. poprzez rozwój nowoczesnych kanałów komunikacji, digitalizację formatów sprzedaży w oparciu o sieć RUCH**. RUCH to kioski w bardzo dobrych lokalizacjach, ale też rozbudowane usługi kurierskie. Uruchomienie potencjału RUCHU, rozwijanie formatów sklepo-gastronomicznych poza stacjami paliw, rozbudowa własnej sieci punktów odbioru paczek pozwoli szybciej rozwijać biznes detaliczny. Dzięki RUCH **pozyskanych zostało 4500 punktów odbioru paczek**.

PKN ORLEN rozwija również **usługi ORLEN Pay i mFLOTA ORLEN** umożliwiające płatności za paliwo bezpośrednio przy dystrybutorze. Ich najnowsze wersje pozwalają m.in. na zakup e-biletu autostradowego za przejazdy po płatnych odcinkach autostrad państwowych (A2 Konin Wschód – Stryków i A4 Bielany Wrocławskie – Gliwice Sośnica) dla pojazdów oraz zespołów pojazdów o dopuszczalnej masie całkowitej poniżej 3,5 tony.

Od ponad 4 lat oferta gastronomiczna Stop Cafe na stałe posiada linię produktów dla wegan i wegetarian, ponadto oferta ta jest stale rozszerzana. A nowa linia zup i dań obiadowych stop.cafe wprowadzona w 2021 roku oparta na świeżych składnikach, wysokiej jakości produktach przygotowanych bez użycia konserwantów zyskuje coraz szerszą grupę odbiorców.

Od ponad 12 lat we wszystkich punktach Stop Cafe na stacjach ORLEN klienci mogą zakupić **kawę z certyfikatem Fairtrade** – największego globalnego systemu Sprawiedliwego Handlu. Uczestnicząc w handlu na zasadach Fairtrade, wspieramy rozwój społeczności rolniczych z krajów globalnego Południa.

W trosce o środowisko PKN ORLEN pracuje nad **optymalizacją jakości opakowań oraz akcesoriów i wymianią ich na wersję biodegradowalną** (podlegającą biochemicznemu rozkładowi), m.in.: plastikowe słomki zostały już zastąpione papierowymi; opakowania wielomateriałowe do żywności zostały zastąpione jednomateriałowymi (głównie papierowymi); trwa proces wycofywania plastikowych sztuczków na rzecz drewnianych; jednorazowe, plastikowe opakowania m.in. na sałatę czy dania obiadowe są zastępowane opakowaniami z pulpy trzciniowej. 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**. Blisko 1480 stacji posiada toalety dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Na 1204 stacjach paliw wydzielone są specjalne miejsca parkingowe dla osób niepełnosprawnych. Obniżony podjazd dla osób niepełnosprawnych jest na 1504 stacjach. Sukcesywnie rozszerzane 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 specjalny kod QR. W 2021 roku w celu dalszego usprawnienia obsługi rozszerzony został program Mobilnego Kasjera oraz tzw. Szybki Pas. W sieci PKN ORLEN są trzy stacje w koncepcji ORLEN Drive, na których kierowcy, również niepełnosprawni, mogą liczyć na kompleksową obsługę w zakresie tankowania paliwa i zakupu produktów gastronomicznych bez konieczności wychodzenia z auta. W ostatnich latach ponad 30 tys. pracowników stacji paliw ORLEN zostało przeszkolonych z obsługi osób z niepełnosprawnościami. System szkoleń został opracowany we współpracy z Fundacją INTEGRACJA.

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 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. Od 1 stycznia 2021 roku spółki Grupy ORLEN są zobowiązane do zgłaszania do tzw. Poison Centres mieszanin niebezpiecznych zgodnie z zapisami i terminami zawartymi w załączniku VIII rozporządzenia CLP. Zgłoszenia dokonywane będą za pośrednictwem narzędzia informatycznego opracowanego przez Europejską Agencję Chemikaliów (ECHA). W celu dokonania zgłoszenia niezbędne będzie wygenerowanie kodu UFI dla każdej zgłaszanej mieszaniny. Kod UFI będzie naniesiony na opakowanie lub/i umieszczony w karcie charakterystyki.



OBSZAR „PARTNERZY BIZNESOWI”

GRI 415-1 | GRI 102-9

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

W 2021 roku PKN ORLEN zwiększał dostępność programu **ORLEN W PORTFELU**, pierwszego w Polsce długoterminowego programu skierowanego do inwestorów indywidualnych. Jego celem jest poszerzenie wiedzy inwestorów indywidualnych o rynku kapitałowym i bezpiecznym inwestowaniu. Do programu dołączyło w 2021 roku 4 000 uczestników, których jest już ponad 13 800, a ponad 220 000 osób skorzystało z części edukacyjnej portalu orlenwportfelu.pl.

Do kluczowych aktywności zrealizowanych w 2021 roku zaliczyć można: przeprowadzenie trzeciej edycji egzaminów Akademii Inwestowania oraz zakończenie drugiej i rozpoczęcie trzeciej serii „Praktycznie o inwestowaniu”. Ze względu na pandemiczne większość spotkań, eventów odbyła się online. PKN ORLEN w ramach programu współpracuje z 6 biurami maklerskimi, które prowadzą 60% indywidualnych rachunków inwestycyjnych w Polsce.

Współpraca z nauką i start-upami

W maju 2021 roku PKN ORLEN otworzył własne **Centrum Badawczo-Rozwojowe w Płocku**. Inwestycja została zrealizowana w ramach Programu Rozwoju Petrochemii. Projekt o wartości około 184 mln zł wpisuje się w strategię ORLEN 2030 zakładającą wzrost zaangażowania w badania, rozwój i innowacje. Dla PKN ORLEN jest to ważny krok na drodze do efektywniejszego opracowywania nowych technologii i produktów, budowania własnego know-how, a także uzyskiwania patentów dla nowatorskich rozwiązań. Najważniejszą częścią kompleksu jest zaplecze badawczo-testowe, w którego skład wchodzi Hala Odwzorowań i Pilotaży o powierzchni blisko 2 tys. m². Zaawansowana konstrukcyjnie oraz technologicznie powierzchnia umożliwia elastyczną zabudowę instalacji badawczych i pilotowych o wysokości dochodzącej nawet do 15 metrów. W ten sposób nowe technologie oraz rozwiązania wprost z fazy naukowych doświadczeń będą mogły wkroczyć w etap testowania w okolicznościach bliskich realnym warunkom produkcji.

Centrum Badawczo-Rozwojowe będzie także funkcjonować jako nowoczesna platforma współpracy pomiędzy PKN ORLEN a start-upami, wynalazcami, instytutami czy

uczelniami. Sieć współpracy PKN ORLEN już teraz obejmuje wszystkie uczelnie techniczne w Polsce działające w obszarze zainteresowań PKN ORLEN, m.in. Politechnikę Warszawską z jej filią w Płocku, Politechnikę Gdańską, Uniwersytet Warszawski, Instytuty Badawcze oraz instytuty Sieci Badawczej Łukasiewicz.

Istotnym celem inwestycji jest również promocja nauki. Znajdująca się na terenie kompleksu ścieżka edukacyjna nawiązuje do nauk ścisłych i działalności Grupy ORLEN. W ramach realizacji projektów badawczych planowane jest zaangażowanie studentów i młodych naukowców, którzy będą mogli zdobywać doświadczenie i nowe kompetencje. W połowie 2021 roku uruchomiono program akceleratorny **ORLEN Skylight accelerator** skierowany do młodych technologicznych spółek z całego świata posiadających gotowe do wdrożeń pilotażowych, skalowania czy komercjalizacji innowacyjnych rozwiązania w ramach posiadanej infrastruktury produkcyjnej, logistycznej i sprzedażowej PKN ORLEN, ale także w nowych obszarach, w których możliwe jest potencjalne zaangażowanie i generowanie nowych źródeł przychodów. W 2021 roku uruchomione zostały trzy rundy akceleratorne, w ramach których zgłoszono blisko 60 wyzwań z kluczowych obszarów biznesowych PKN ORLEN. Do programu zgłoszenia przesłało ponad 200 start-upów z Polski i zagranicy. W rezultacie tych działań 11 start-upów uzyskało pozytywną rekomendację do realizacji wdrożeń pilotażowych w 2022 roku.

W PKN ORLEN są testowane oraz wdrażane pomysły i produkty wpisujące się w plany długoterminowego rozwoju Grupy ORLEN w zakresie nowych rozwiązań i technologii dekarbonizacyjnych, digitalizacji i efektywności operacyjnej, zrównoważonego rozwoju i gospodarki obiegu zamkniętego, w przyszłościowych obszarach: energetyka, petrochemia, rafineria oparta na alternatywnych surowcach, detal, logistyka. Przełomowym rozwiązaniem intensyfikującym rozwój własnych technologii, z wykorzystaniem krajowej myśli technicznej jest uruchomiony program **współpracy z Narodowym Centrum Badań i Rozwoju**, który w ciągu najbliższych lat będzie pozyskiwał technologie do przeskalowania i wdrażania w partnerstwie z największą polską agencją promującą projekty naukowo-techniczne i innowacyjne państwa. Wszystkie narzędzia innowacji i rozwoju ukierunkowane są na szybkie testowanie i implementację do różnorodnych segmentów biznesowych PKN ORLEN. Są najczęściej wykorzystywane do współpracy z najlepszymi polskimi uczelniami i naukowcami, wspierającymi realizację celów strategicznych Grupy ORLEN.



We współpracy z polskimi naukowcami realizowane są m.in. takie projekty B+R:

- **Katalizator uwodornienia PTA** – we Włocławku uruchomiono pierwszą demonstracyjną instalację bocznikową w Zakładzie PTA (kwasu tereftalowego). Dzięki niej innowacyjne rozwiązania wprost z fazy naukowych doświadczeń będą testowane w realnych warunkach przemysłowych przed pełnym wdrożeniem ich w zakładzie produkcyjnym. Wyzwanie umożliwi pracownikom udział w opracowaniu pierwszej polskiej formułacji katalizatora. W obszarze katalizy realizowane są doktoraty wdrożeniowe.
- **Nowoczesny system monitoringu korozji „Kormon”** – pierwszy na świecie innowacyjny system dualnych czujników, które pozwolą na jednoczesną ocenę szybkości korozji i podatności na pęknięcie oraz kruchość wodorową poprzez ciągły pomiar stężenia wodoru. W obszarze korozyjności realizowane są doktoraty wdrożeniowe.
- **Program GOZ** – recykling tworzyw sztucznych – analizowana jest możliwość wykorzystania innowacyjnej technologii Hydro-PRTSM przy wdrażaniu projektów recyklingu chemicznego tworzyw sztucznych. Pozyskane w ten sposób surowce wykorzystane zostaną do wytwarzania produktów petrochemicznych i rafineryjnych. W obszarze recyklingu tworzyw realizowany jest doktorat wdrożeniowy.
- **NEON (tj. New Orlen)** – wspólne przedsięwzięcie – PKN ORLEN oraz Narodowe Centrum Badań i Rozwoju przeznaczą 200 mln zł w ramach programu grantowego na innowacyjne projekty badawczo-rozwojowe z zakresu wykorzystania biomasy, dekarbonizacji, gospodarki obiegu zamkniętego oraz przemysłu 4.0. Udział w nich będą mogły wziąć jednostki naukowe, przedsiębiorstwa oraz ich konsorcja. Rezultaty najlepszych prac znajdą zastosowanie w działalności koncernu, wspierając jego zrównoważony rozwój. Pierwsze konkursy zostaną ogłoszone już w 2022 roku.

W Grupie ORLEN uruchomiony został **Program Digitalizacji**, którego celem jest promowanie w organizacji rozwiązań opartych na najnowszych technologiach oraz wsparcie projektów z największym potencjałem ekonomicznym i środowiskowym. O tym, jak rozwiązania digitalizacyjne wspierają dekarbonizację, jest mowa w opublikowanym w grudniu 2021 roku **eksperckim raporcie PKN ORLEN pt. „Nie ma dekarbonizacji bez digitalizacji. Zrównoważony rozwój potrzebuje technologii cyfrowych”**. Raport jest 14. odsłoną serii publikacji „Napędzamy przyszłość”, w ramach których PKN ORLEN jako największa firma w Europie Środkowo-Wschodniej inicjuje debatę na najważniejsze tematy ze sfery gospodarczej, ekonomicznej oraz społecznej.

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, lecz także dbają o środowisko naturalne. Kryteria CSR i ESG 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 poznania i zaakceptowania wymogów w zakresie przestrzegania praw człowieka, prowadzenia działalności zgodnie z regulacjami prawnymi, zapewnienia bezpiecznych i godnych warunków pracy, stosowania najwyższych standardów etycznych, a 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 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 poznania 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 2021 roku w PKN ORLEN zostało zrealizowanych prawie 4 tys. postępowań przetargowych. Spółka współpracowała z ponad 9 tys. dostawców. W ramach całej Grupy ORLEN współpracowano z **ponad 25 tys. 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, które zostały opracowane m.in. 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 **Projekt Centralizacji Zakupów w ramach Grupy ORLEN**. Głównym celem projektu jest przekształcenie organizacji zakupowej w centralną organizację dla Grupy ORLEN. Model centralizacji, zgodny ze światowymi standardami (benchmark 15 firm z branży Oil & Gas), zakłada stworzenie organizacji centralnej hybrydowej, w której funkcja zakupowa realizowana będzie głównie centralnie w PKN ORLEN (ok. 80% wydatków). Realizacja projektu znacząco zwiększy efektywność funkcji zakupowej, przede wszystkim dzięki odejściu od rozproszonej struktury organizacyjnej.

Inspirowanie do odpowiedzialności

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 2021 roku PKN ORLEN prezentował swoje działania w raportach opracowywanych przez partnerów, na konferencjach krajowych, takich jak **Forum Wizja Rozwoju**, **Forum Ekonomiczne w Karpaczu** oraz w trakcie spotkań z interesariuszami. W 2021 roku wspólnie z interesariuszami promowane były działania z zakresu CSR i zrównoważonego rozwoju:

- Ekspertki z PKN ORLEN brały aktywny udział w **Circular Week 2021**. To seria wydarzeń promujących rozwiązania w zakresie zrównoważonego rozwoju oraz ekonomii cyrkularnej. Celem Circular Week jest promowanie idei gospodarki obiegu zamkniętego, wspieranie zrównoważonych modeli biznesowych i nawiązanie współpracy pomiędzy interesariuszami. Czwarta edycja Circular Week odbyła się w dniach 11-17 października i zgromadziła ponad 3 tys. uczestników z całej Europy. W trakcie

wydarzenia odbyło się 50 paneli eksperckich, szkoleń, spotkań oraz webinarów, podczas których zaprezentowano rozwiązania dotyczące kluczowych wyzwań ekonomii cyrkularnej: rozszerzonej odpowiedzialności producenta, zapobiegania marnotrawieniu żywności, rozwoju biogospodarki, wyzwań stojących przed branżą modową czy przyszłości surowców wtórnych.

- Ważnym elementem zachęty do odpowiedzialnego działania jest edukacja przez zabawę. W 2021 roku wyprodukowano 3 tys. sztuk rodzinnej **gry edukacyjnej Wyprawa po skarb**, która przybliży działania prośrodowiskowe PKN ORLEN i zachęca do zachowań proekologicznych w życiu codziennym. Zwycięzca gry otrzymuje nasioną łąki kwietnej, które może wysiać w przydomowym ogródku. Ciekawym rozwiązaniem gry są elementy pop-up. Jako przestrzenne elementy zostały przedstawione: stacja paliw PKN ORLEN z bateriami fotowoltaicznymi na dachu, farma wiatrowa, stacja do ładowania pojazdów elektrycznych i zielone elementy krajobrazu. Na planszy uwzględniono również bioróżnorodność okolic zakładu produkcyjnego w Płocku, w tym gatunki zagrożone, których ochronę PKN ORLEN wspiera (sokół wędrowny i lokalne gatunki pszczoły miodnej).
- **Drzewko za butelkę** – od 21 do 24 września 2021 roku w Płocku i Warszawie zbierane były od pracowników określone rodzaje odpadów, tj. zużyte baterie, przeterminowane leki i elektrośmieci. Za przyniesione odpady uczestnik otrzymał sadzonkę drzewka – symbol akcji realizowanej w ramach programu Odpowiedzialność i Troska.



■ **Tydzień Wolontariatu Fundacji ORLEN** – w ramach Tygodnia Wolontariatu, który trwał od 14 do 20 czerwca, zorganizowano szereg akcji na rzecz środowiska i zwierząt, m.in. wysiewanie łąki kwietnej czy sprzątanie brzegów rzek. Był to czas dzielenia się inspiracjami i doświadczeniami dotyczącymi wolontariatu pracowniczego. Zaproszeni do studia wolontariusze opowiadali o realizowanych działaniach i planach kolejnych inicjatyw. Materiał jest dostępny na kanale YouTube PKN ORLEN.

■ **Pan Karp Zarybia Wisłę** – konkurs odbył się pod hasłem „Płynie, wiję się Wisła”. Konkurs jest przeznaczony dla dzieci z przedszkoli i szkół z trzech grup wiekowych z miejscowości położonych nad rzeką Wisłą (ANWIL).

■ **Wracam Bezpiecznie do Domu** – na przełomie września i października 2021 roku odbyło się spotkanie z dziećmi z Miejskiego Przedszkola nr 10 w Płocku. Tematem przewodnim było bezpieczeństwo w ruchu drogowym (ORLEN Serwis).

■ **Biblioteka dla pracowników CUK** (ORLEN Centrum Usług Korporacyjnych) – pod koniec września 2020 roku ORLEN Centrum Usług Korporacyjnych uruchomił biblioteczkę dla pracowników. Projekt opiera się na prostym systemie wymiany książek. To rozwiązanie dla tych, którzy posiadają już przeczytane tytuły i chcieliby je udostępnić innym, przy okazji wymieniając je na inną pozycję literacką. Projekt był kontynuowany w 2021 roku.

■ W 2021 roku wspólnie z Komendą Miejską Policji w Płocku, przy zastosowaniu rządowego programu innowacyjnego GovTech Polska, rozpoczęte zostały prace nad pilotażowym projektem ogólnopolskiej platformy edukacyjnej **Bezpieczna przyszłość na drodze**, która przyczyni się do zmiany postaw młodych kierujących w zakresie bezpiecznej jazdy i znajomości przepisów prawa drogowego w grupie docelowej młodzieży ubiegającej się o prawo jazdy z Płocka i okolic. Projekt umożliwi przyszłym kierowcom poszerzenie wiedzy dotyczącej bezpiecznej jazdy, zmodyfikuje negatywne postawy i zachowania na drodze, a w konsekwencji przyczyni się do podniesienia bezpieczeństwa w ruchu drogowym.

Realizacja Polityki dobroczynności

Zgodnie z **Polityką dobroczynności** w 2021 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. 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 wychowanków ponad 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, np. poprzez uczestniczenie w wolontariacie. W 2021 roku Fundacja wraz z partnerami: Fundacją BKG im. J.K. Steczkowskiego, Fundacją Energa, Fundacją LOTOS i Fundacją LOTTO im. Haliny Kono-packiej, zrealizowała **IV edycję programu stypendialnego 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 2021 roku Fundacja ORLEN kontynuowała cztery 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. W 2021 roku kontynuowany był, zainicjowany rok wcześniej, program grantowy **Zdrowie dla Płocka**, skierowany do organizacji pozarządowych i instytucji samorządowych działających na terenie Płocka oraz powiatów sąsiadujących – płockiego, sierpeckiego i gostyńskiego. W ramach programu organizacje mogą otrzymać dofinansowanie do 20 tysięcy złotych na projekty związane z profilaktyką zdrowotną. W IV edycji programu Moje Miejsce na Ziemi Fundacja ORLEN środki na realizację zaproponowanego projektu w wysokości od 5 do 20 tys. złotych otrzymały m.in. stowarzyszenia koła gospodyń wiejskich, szkoły, biblioteki, kluby sportowe czy parafie. Inicjatywy mające na celu rozwój lokalnych społeczności oceniają niezależni eksperci. W 2021 roku Fundacja dofinansowała 185 projektów.

Od 20 lat PKN ORLEN wraz z Fundacją ORLEN wspierają jednostki państwowej i ochotniczej Straży Pożarnej. W 2021 roku 267 jednostek zostało wspartych łączną kwotą 2 mln złotych. Fundusze te zostały przeznaczone na zakup niezbędnego strażakom sprzętu. Dzięki systematycznemu wsparciu Fundacji ORLEN, w ciągu ostatnich dwóch dekad jednostki strażackie udało się wyposażyć w sprzęt niezbędny do walki z pożarami, klęskami żywiołowymi, sprzęt ratownictwa drogowego, technicznego, medycznego, chemicznego, ekologicznego czy wysokościowego.

Fundacja ORLEN podejmuje również działania mające na celu edukację lokalnych społeczności. W ramach tych starań zrealizowała ona pierwszą edycję Akademii Fundacji ORLEN, cyklu warsztatów skierowanych do beneficjentów



programów grantowych Fundacji ORLEN. W ramach cyklu przeprowadzono 12 warsztatów on-line, których celem było zwiększenie kompetencji niezbędnych do profesjonalnego prowadzenia organizacji. W pierwszej edycji projektu przeszkolono przedstawicieli ponad 80 organizacji. Fundacja stworzyła również edukacyjną **grę planszową Próba Ognia**, która jest skierowana do Młodzieżowych Drużyn Pożarniczych działających przy jednostkach OSP. Celem projektu jest zwiększenie kompetencji pożarniczych, umiejętności działania pod presją czasu, a także zdolności współpracy i rywalizacji wśród młodzieży. W 2021 roku do jednostek OSP przekazano ponad 140 egzemplarzy gry. Projekt będzie kontynuowany w 2022 roku.

W 2021 roku Fundacja rozwijała **program wolontariatu pracowniczego**. Siedemnastoletnia tradycja wolontariatu pracowniczego w Grupie ORLEN pokazuje, że zainteresowanie działalnością prospołeczną rośnie. Każdy pracownik spółek Grupy ORLEN może zgłosić pomysł i otrzymać grant w wysokości 3 000 zł oraz uzyskać dzień wolny na realizację swojej inicjatywy. W ramach programu wolontariatu pracowniczego organizowane są takie inicjatywy jak Tydzień Wolontariatu lub konkurs na Wolontariat Roku, który został przeniesiony na 2022 rok.

Fundacja ORLEN realizuje również swoje cele statutowe, udzielając **darowizn** innym podmiotom. W 2021 roku w ramach programu darowizn Fundacja ORLEN udzielała wsparcia rzeczowego oraz finansowego podmiotom odpowiedzialnym za zwalczanie pandemii. Pomoc kierowana była w szczególności do służb medycznych, szpitali oraz mundurowych, odpowiedzialnych za ratowanie życia i zdrowia zakażonych osób, a także do personelu oraz podopiecznych Domów Pomocy Społecznej.

W działaniach społecznych PKN ORLEN i Fundacji ORLEN biorą udział także **uczestnicy programu lojalnościowego VITAY**.

W 2021 roku nie były przekazywane darowizny na rzecz partii politycznych, polityków i instytucji o podobnym charakterze. Zgodnie z Polityką Dobroczynności, PKN ORLEN pozostawia bez rozpoznania wnioski złożone przez związki zawodowe, organizacje pracodawców, samorządy zawodowe, kluby sportowe będące spółkami prawa handlowego oraz partie polityczne i utworzone przez nie fundacje lub stowarzyszenia.

W Grupie ORLEN funkcjonują także inne fundacje korporacyjne – Fundacja ANWIL, Fundacja Energa i Fundacja ORLEN Unipetrol.

Fundacja ANWIL, działająca od 2014 roku, wspiera realizację projektów mających na celu m.in. podniesienie poziomu wykształcenia mieszkańców Włocławka, przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu i ekonomicznemu, poprawę stanu środowiska naturalnego, zachowanie dziedzictwa historycznego, a także ochronę i promocję zdrowia. W ciągu 7 lat na działalność statutową Fundacja przeznaczyła ponad 8,5 mln zł. Dzięki tym środkom beneficjenci (szkoły, przedszkola, uczelnie wyższe, organizacje pozarządowe, koła gospodyń wiejskich, ochotnicze straże pożarne i inne podmioty działające na rzecz dobra publicznego) zrealizowali 583 projekty. Wolontariusze – pracownicy spółki ANWIL – w ramach programu wolontariatu pracowniczego ANWIL Pomaga, zaangażowali się w 83 akcje wolontariackie, skierowane do działających na terenie miasta Włocławka oraz ościennych gmin organizacji pozarządowych, placówek opiekuńczych, opiekuńczo-wychowawczych i wychowawczo-oświatowych, szkół oraz zespołów szkół, organizacji sportowych, ośrodków nauki, kultury i sztuki. Dodatkowo ufundowano łącznie 283 stypendia dla zdolnej młodzieży i studentów w ramach dwóch programów stypendialnych: Primi inter Pares (dla uczniów VIII klas szkół podstawowych i uczniów szkół ponadpodstawowych) oraz Młodzi z ANWILEM dla studentów ostatnich lat kierunków ścisłych. W 2021 roku Fundacja zrealizowała m.in. program Bądź zdrow, którego celem jest promocja zdrowia, V edycję Uczę się z ANWILEM (promocja nauk ścisłych) oraz projekt Wybieram sport – skreślam nudę (II edycja), którego założeniem jest aktywizacja fizyczna i promocja sportowego trybu życia. Ponadto w 2021 roku Fundacja wsparła lokalną społeczność w walce z pandemią COVID-19, przeznaczając na ten cel dodatkowo 400 tys. zł. Z programu skorzystało 13 podmiotów, w tym Wojewódzki Szpital Specjalistyczny we Włocławku, na którego rzecz Fundacja przekazała blisko 300 tys. zł.

Działająca od 2009 roku **Fundacja Energa** w 2021 roku pomogła w sumie 674 osobom, w tym 521 fizycznym i 153 prawnym na łączną kwotę ponad 6,2 mln zł. Jedną trzecią tych środków (ponad 2 mln) przeznaczono na leczenie, operacje i rehabilitacje. W ubiegłym roku wsparcie otrzymała rekordowa liczba pracowników spółki Energa S.A., bo aż 71 osób (o 16 więcej niż w 2020 roku) na łączną kwotę 884 tys. zł. Także w 2021 Fundacja Energa przekazała ok. 100 tys. zł na pomoc dla kilkuletniej Hani Kołek – była to operacja rąk. Dzięki finansowemu wsparciu Fundacji Energa udało się przeprowadzić operację w Paley European Institute w Warszawie. W ramach programu Fundacja Energa udzieliła wsparcia organizacjom pożytku publicznego oraz podmiotom działającym na rzecz ochrony zdrowia, mienia i ratownictwa medycznego, przekazując im pomoc o wartości ponad 1,2 mln zł.



Wsparcie otrzymały m.in.

- Regionalny Szpital w Kołobrzegu (na zakup środków ochrony osobistej);
- Szpital Powiatowy w Jarocinie (na zakup sprzętu medycznego);
- Fundacja Kropelka Energii (na organizację akcji poboru krwi);
- Ochotnicze Straże Pożarne (zakup sprzętu strażackiego);
- Copernicus Podmiot Leczniczy (wsparcie na walkę z COVID-19);
- Wojewódzki Specjalistyczny Zespół Zakładów Opieki Zdrowotnej Chorób Płuc i Gruźlicy Wolica (refundacja doposażenia karetki w sprzęt, doposażenie punktu szczepień i sfinansowanie zakupu defibrylatora na Izbę Przyjęć);
- Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Sanatorium Uzdrowskowie w Sopocie (zakup rezonansu stochastycznego);
- Włocławskie Wodne Ochotnicze Pogotowie Ratunkowe (zakup samochodu do transportu osób i sprzętu ratowniczego).

Ponadto Fundacja Energa przekazała wsparcie finansowe dla Fundacji Cokolwiek Uczyniście. Organizacja ta przeznaczyła środki na zakup paczek dla biednych rodzin i osób samotnych, które mają polskie korzenie i aktualnie mieszkają na terenie Wileńszczyzny.

Działająca w Czechach **Fundacja ORLEN Unipetrol** prowadzi program stypendialny, który jest przeznaczony dla uczniów szkół średnich i wyższych o profilu przyrodniczym i technicznym, a także program grantów dla szkół średnich i nauczycieli, w którym fundacja pomaga szkołom w zakupie wyposażenia technicznego i realizacji projektów prowadzonych przez studentów w ramach kół naukowych

i warsztatów. Fundacja prowadzi również projekt Bajkowy dzień z chemią, którego celem jest przybliżenie tajemnic chemii uczniom szkół podstawowych i liceów ogólnokształcących poprzez zabawę oraz zaprezentowanie chemii jako nowoczesnej i atrakcyjnej dziedziny nauki.

ORLEN Unipetrol od 2002 roku jest partnerem strategicznym Uniwersytetu Chemii i Techniki w Pradze. Od początku współpracy wsparł uczelnię kwotą blisko 30 mln CZK, która została przeznaczona na cele edukacyjne i rozwojowe. ORLEN Unipetrol współpracuje również z gminami wokół zakładów produkcyjnych (Litvínov, Kralupy nad Vltavou i Neratovice). W 2021 roku przekazano 27 gminom ponad 3,2 mln CZK.

PKN ORLEN kontynuował swoje niemal już 19-letnie wspieranie działalności **Fundacji Fundusz Grantowy dla Płocka**. Koncern jest jednym z założycieli i fundatorów pierwszej tego typu w kraju unikatowej inicjatywy opartej na współpracy sektorowej i kształtowaniu partnerskich relacji biznesu z samorządem. Fundacja wspiera finansowo lokalne organizacje pozarządowe, oferując im możliwość realizowania zadań ciekawych, interdyscyplinarnych, wykraczających poza ramy konkursów miejskich. Finansując płockie instytucje, uczestniczy w projektach służących podniesieniu poziomu życia mieszkańców Płocka w każdej dziedzinie, począwszy od sportu poprzez opiekę społeczną po edukację i kulturę. Pieniądze przekazywane są na inicjatywy mieszkańców wpisujące się w Strategię Zrównoważonego Rozwoju Miasta Płocka oraz Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ. W dotychczasowej działalności Fundusz Grantowy wsparł ponad 430 projektów na kwotę powyżej 5,9 mln zł. Tylko w 2021 roku liczba beneficjentów projektów wspartych finansowo przez fundację wyniosła ponad 51 tys. osób.

Opis istotnych ryzyk związanych z działalnością gospodarczą oraz sposoby zarządzania ryzykami

Ryzyka społeczne			
Ryzyka / Procesy	Opis ryzyka	Sposoby mitygacji ryzyka	Tendencja rozwoju ryzyka
A. 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.	↔
B. 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 S.A. 	Nadzorowanie procesu ustalania metodologii przeprowadzania akcji promocyjnych, zatwierdzanie przez upoważnione obszary kluczowych działań.	↔
C. 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. Systematyczne dokonywanie ocen dostawców usług.	↔

Kolor podkreślenia nazwy ryzyka
Istotność ryzyka dla organizacji

krytyczna wysoka średnia niska bardzo niska

Kolor strzałek
Poziom ryzyka uwzględniający zastosowane mechanizmy kontroli

krytyczny wysoki średni niski bardzo niski

Tendencja rozwoju ryzyka
Rok do roku

↓ Ryzyko maleje ↑ Ryzyko rośnie ↔ Ryzyko stabilne

Efekty zastosowania mechanizmów kontroli w procesie zarządzania ryzykami – pozycjonowanie ryzyk na mapie ryzyka





ZAGADNIENIA PRACOWNICZE I POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA

Cele Zrównoważonego Rozwoju 2030

Cele Zrównoważonego Rozwoju 2030, do których odnoszą się działania realizowane przez PKN ORLEN i Grupę ORLEN w 2021 roku w obszarze pracowniczym i poszanowania praw człowieka:



Wskaźniki GRI Standards

Wskaźniki GRI Standards opisane w tej sekcji:

- 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 103-1** Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń
- GRI 103-2** Podejście do zarządzania i jego elementy
- GRI 103-3** Ewaluacja podejścia do zarządzania
- GRI 401-1** Łączna liczba nowo zatrudnionych 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
- GRI 412-2** Szkolenie pracowników w zakresie polityk lub procedur dotyczących praw człowieka

Opis obszaru



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.

DZIAŁANIA ZWIĄZANE Z ZAGADNIENIAMI PRACOWNICZYMI I POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA REALIZOWANE SĄ GŁÓWNIEM W OBSZARZE KADR ORAZ PRZEZ RZECZNIKA DS. ETYKI

GRI 103-1 | GRI 103-2 | GRI 103-3

Obszar Kadr odpowiada m.in. 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;

- opracowanie, aktualizację oraz stosowanie Polityki wynagradzania członków zarządów i rad nadzorczych spółek Grupy Kapitałowej ORLEN;
- funkcjonowanie jednolitych standardów i procedur w zakresie Etyki w Koncernie;
- budowanie wizerunku atrakcyjnego pracodawcy.

Rzecznik ds. Etyki – stoi na straży przestrzegania zapisów Kodeksu etyki Grupy ORLEN, gwarantuje pracownikom, pracodawcy i wszystkim interesariuszom możliwości swobodnego zgłaszania przypadków ich naruszenia. Ponadto uwrażliwia pracowników na kwestie etyki biznesowej i standardów etycznych oraz wzmacnia w świadomości pracowników znaczenie ich własnej roli w procesie budowania etycznej 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 w PKN ORLEN wartościami i zasadami postępowania, w szczególności:

- Udziela stałego wsparcia pracownikom PKN ORLEN w zakresie zgłaszanych pytań i wątpliwości odnośnie do kwestii etycznych, w szczególności w zakresie relacji pracowniczych.
- Gwarantuje wszystkim interesariuszom, w szczególności pracownikom, możliwości anonimowego i swobodnego zgłaszania naruszeń zapisów Kodeksu etyki Grupy ORLEN w ramach funkcjonujących procedur i kanałów komunikacji.
- 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 dla Komitetu Kapitału Ludzkiego wraz z propozycjami rozwiązań na rzecz poprawy kultury korporacyjnej.

Dodatkowo do zadań Rzecznika ds. Etyki należy prowadzenie działań edukacyjnych upowszechniających zapisy Kodeksu etyki, obejmujące: wykłady dla kadry zarządzającej z zakresu etyki, szkolenia promujące wartości i zasady dla wszystkich pracowników PKN ORLEN, szkolenia podczas Programu Adaptacji dla nowych pracowników w celu zapoznania z zapisami Kodeksu etyki oraz z założeniami i funkcjonowaniem systemu etycznego w PKN ORLEN i Grupie ORLEN, a także blok szkoleniowy dla stażystów.

Podążając za światowymi trendami w zakresie zgodności z wymaganiami etyki, w strukturze Obszaru Kadr funkcjonuje **Zespół ds. Etyki**. Jego główne zadania obejmują:

- koordynację całości kwestii etycznych, opartych o zapisy Kodeksu etyki, w zgodności ze założeniami strategii ORLEN 2030 i wizją rozwoju Grupy ORLEN;
- opracowywanie, wdrażanie i aktualizacja polityk, procedur i narzędzi zgodnych ze standardami etycznymi w Grupie ORLEN;
- prowadzenie działań komunikacyjnych promujących kulturę korporacyjną opartą o etykę i wartości ORLEN oraz zachowania zgodne z przyjętymi normami i zasadami postępowania;

- współpracę z komórkami organizacyjnymi PKN ORLEN oraz spółkami Grupy ORLEN w zakresie etyki, w szczególności wdrożenia Kodeksu etyki oraz standardów etycznych.

W ramach funkcjonowania Zespołu ds. Etyki swoje zadania realizuje Rzecznik ds. Etyki. Autonomiczna i społeczna funkcja Rzecznika ds. Etyki pozostają niezmiennie. Zespół ds. Etyki i Rzecznik ds. Etyki mają za zadanie zwiększyć zaangażowanie pracowników w budowanie kultury korporacyjnej, opartej o etykę i wartości, poprzez wzmocnienie działań komunikacyjnych i szkoleniowych oraz wdrożenie spójnych standardów etycznych w PKN ORLEN i spółkach Grupy ORLEN.

Rzecznicy ds. Etyki funkcjonują w spółkach Grupy ORLEN zatrudniających powyżej 100 pracowników. W spółkach zatrudniających poniżej 100 pracowników za kwestie etyczne odpowiada pracodawca.



Na koniec 2021 roku w PKN ORLEN oraz spółkach Grupy ORLEN było **18** Rzeczników ds. Etyki.

Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności z obszaru zagadnień pracowniczych

Tabela 5.

GLÓWNE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI W OBSZARZE ZAGADNIEŃ PRACOWNICZYCH PKN ORLEN I GRUPY ORLEN W LATACH 2020-2021

GRI 102-8 GRI 102-41 GRI 401-1 GRI 405-1

WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI W OBSZARZE ZAGADNIEŃ PRACOWNICZYCH	j.m.	Grupa ORLEN		PKN ORLEN	
		2021	2020	2021	2020
Stan zatrudnienia, w tym:	[osoby]	35 424	32 960	5 878	5 727
PKN ORLEN	[osoby]	5 878	5 727	5 878	5 727
Grupa ENERGA	[osoby]	8 888	9 731	-	-
Grupa Unipetrol	[osoby]	4 876	4 930	-	-
Grupa ORLEN Serwis	[osoby]	2 326	2 441	-	-
Grupa Polska Press	[osoby]	1 827	-	-	-
Grupa ORLEN Ochrona	[osoby]	1 707	1 394	-	-
ANWIL	[osoby]	1 610	1 485	-	-
Grupa ORLEN Lietuva	[osoby]	1 467	1 446	-	-
Pozostałe	[osoby]	6 845	5 806	-	-
Stan zatrudnienia wg płci, w tym:					
Kobiety	[%]	29	27	24	23
Mężczyźni	[%]	71	73	76	77
Stan zatrudnienia wg rodzaju wykonywanej pracy, w tym:					
Pracownicy umysłowi	[%]	54	52	60	61
Pracownicy fizyczni	[%]	46	48	40	39
Stan zatrudnienia wg wykształcenia, w tym:					
Wyższe	[%]	46	45	67	68
Średnie	[%]	37	37	30	29
Zawodowe	[%]	15	16	3	3
Podstawowe	[%]	2	2	0	0
Pracownicy objęci zbiorowymi układami pracy, w tym:					
Spółki polskie	[%]	65	70	100	100
Spółki zagraniczne	[%]	85	86	-	-
Związki zawodowe – uzwiązkowanie	[%]	48	48	49	48
Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych (dane dot. PKN i spółek – wspólna działalność socjalna), w tym:	[osoby]	32 579	32 126	15 803	15 502
Pracownicy	[osoby]	13 689	14 068	5 601	5 844
Byli pracownicy	[osoby]	7 709	7 710	5 134	5 101
Członkowie rodzin	[osoby]	11 181	10 348	5 068	4 557

WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI W OBSZARZE ZAGADNIEŃ PRACOWNICZYCH*	j.m.	Grupa ORLEN		PKN ORLEN	
		2021	2020	2021	2020
Średnia ilość godzin szkoleniowych na pracownika, w tym:					
Kobiety	[liczba]	19,5	23,4	42,6	34,8
Mężczyźni	[liczba]	20,4	25,2	34,6	28,5
Menedżer	[liczba]	29,0	38,5	50,8	42,2
Niemenedżer	[liczba]	18,8	23,7	34,5	28,3

Tabela 6.

SKŁAD CIAŁ NADZORCZYCH I KADRY PRACOWNICZEJ W PODZIALE NA KATEGORIE PRACOWNIKÓW WEDŁUG PŁCI, WIEKU ORAZ INNYCH WSKAŹNIKÓW RÓŻNORODNOŚCI W LATACH 2020-2021

SKŁAD CIAŁ NADZORCZYCH I KADRY PRACOWNICZEJ	j.m.	Grupa ORLEN		PKN ORLEN	
		2021	2020	2021	2020
Zarządy Spółek Grupy ORLEN wg płci, w tym:					
Kobiety	[%]	14	15	13	13
Mężczyźni	[%]	86	85	87	87
Rady Nadzorcze Grupy ORLEN wg płci, w tym:					
Kobiety	[%]	31	36	44	40
Mężczyźni	[%]	69	64	56	60
Zarząd – struktura ze względu na wiek, w tym:					
<30 lat	[%]	1	1	0	0
30-50	[%]	66	70	75	75
>50	[%]	34	29	25	25
Rada Nadzorcza – struktura ze względu na wiek, w tym:					
<30 lat	[%]	3	1	0	0
30-50	[%]	69	70	44	50
>50	[%]	28	29	56	50
Pracownicy – struktura zatrudnienia wg wieku, w tym:					
<30 lat					
Menedżerowie	[%]	1	1	1	0
Niemenedżerowie	[%]	99	99	99	100
30-50					
Menedżerowie	[%]	12	12	13	13
Niemenedżerowie	[%]	88	88	87	87
>50					
Menedżerowie	[%]	11	11	16	15
Niemenedżerowie	[%]	89	89	84	85
Pracownicy – struktura zatrudnienia wg płci, w tym:					
Kobiety					
Menedżerowie	[%]	9	8	10	10
Niemenedżerowie	[%]	91	92	90	90
Mężczyźni					
Menedżerowie	[%]	11	11	13	13
Niemenedżerowie	[%]	89	89	87	87

Tabela 7.

POZOSTAŁE DANE DOTYCZĄCE PRACOWNIKÓW ZA LATA 2020-2021

WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI W OBSZARZE ZAGADNIEN PRACOWNICZYCH	j.m.	Grupa ORLEN		PKN ORLEN	
		2021	2020	2021	2020
Liczba pracowników w podziale na rodzaj umowy oraz płeć, w tym:					
Umowa na czas nieokreślony					
Kobiety	[liczba]	8 771	7 603	1 175	1 082
Mężczyźni	[liczba]	22 333	21 034	3 964	3 829
Umowa na czas określony					
Kobiety	[liczba]	1 035	923	169	205
Mężczyźni	[liczba]	2 488	2 696	456	484
Umowa na okres próbny					
Kobiety	[liczba]	195	136	19	25
Mężczyźni	[liczba]	402	375	50	67
Umowa na zastępstwo					
Kobiety	[liczba]	147	137	30	20
Mężczyźni	[liczba]	53	56	15	15
Liczba pracowników w podziale na rodzaj umowy oraz region, w tym:					
Umowa na czas nieokreślony					
Czechy	[liczba]	4 829	4 827	0	0
Kanada	[liczba]	43	43	0	0
Niemcy	[liczba]	211	191	0	0
Litwa	[liczba]	2 124	2 126	0	0
Polska	[liczba]	23 886	21 450	5 138	4 911
Pozostałe	[liczba]	11	0	1	0
Umowa na czas określony					
Czechy	[liczba]	472	495	0	0
Kanada	[liczba]	3	3	0	0
Niemcy	[liczba]	7	4	0	0
Litwa	[liczba]	48	36	0	0
Polska	[liczba]	2 992	3 081	625	689
Pozostałe	[liczba]	1	0	0	0
Umowa na okres próbny					
Czechy	[liczba]	97	122	0	0
Kanada	[liczba]	1	0	0	0
Niemcy	[liczba]	22	23	0	0
Litwa	[liczba]	22	24	0	0
Polska	[liczba]	453	342	69	92
Pozostałe	[liczba]	2	0	0	0
Umowa na zastępstwo					
Czechy	[liczba]	0	0	0	0
Kanada	[liczba]	1	2	0	0
Niemcy	[liczba]	0	1	0	0
Litwa	[liczba]	3	0	0	0
Polska	[liczba]	196	190	45	35
Pozostałe	[liczba]	0	0	0	0

WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI W OBSZARZE ZAGADNIEN PRACOWNICZYCH	j.m.	Grupa ORLEN		PKN ORLEN	
		2021	2020	2021	2020
Liczba pracowników w podziale na wymiar etatu oraz płeć, w tym:					
Pełny					
Kobiety	[liczba]	9 971	8 658	1 376	1 320
Mężczyźni	[liczba]	25 123	24 043	4 465	4 384
Niepełny					
Kobiety	[liczba]	177	141	17	12
Mężczyźni	[liczba]	153	118	20	11
Liczba nowo zatrudnionych pracowników w podziale na wiek, płeć i region, w tym:					
Wiek					
<30	[liczba]	1 298	1 068	165	193
30-50	[liczba]	1 733	1 765	253	340
>50	[liczba]	384	400	21	21
Płeć					
Kobiety	[liczba]	1 162	934	130	165
Mężczyźni	[liczba]	2 253	2 299	309	389
Regiony					
Czechy	[liczba]	586	871	0	0
Kanada	[liczba]	3	6	0	0
Niemcy	[liczba]	61	43	0	0
Litwa	[liczba]	353	350	0	0
Polska	[liczba]	2 401	1 963	439	554
Pozostałe	[liczba]	11	0	0	0
Wskaźnik fluktuacji*	[%]	9,5	9,8	4,9	9,7
Rotacja pracowników [%]**	[%]	9,5	7,7	4,9	4,8
Wiek					
<30	[%]	17,3	12,7	4,1	3,7
30-50	[%]	7,4	5,9	3,3	3,2
>50	[%]	10,4	9,1	9,2	9,4
Płeć					
Kobiety	[%]	10,7	10,2	5,0	4,8
Mężczyźni	[%]	9,0	6,8	4,9	4,8
Regiony					
Czechy	[%]	11,7	10,9	-	-
Kanada	[%]	6,3	8,3	-	-
Niemcy	[%]	17,5	12,3	-	-
Litwa	[%]	16,8	13,6	-	-
Polska	[%]	8,4	6,5	4,9	4,8
Pozostałe	[%]	35,7	-	-	-

* Wskaźnik fluktuacji – udział % nowo zatrudnionych 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-zleceń nie jest znaczący i są one zawierane w miarę potrzeb.



GLÓWNE WSKAŹNIKI SATYSFAKЦИИ I ZAANGAŻOWANIA W PKN ORLEN I GRUPIE ORLEN

W PKN ORLEN badanie zaangażowania i satysfakcji realizujemy w cyklu trzyletnim. Ostatnie pełne badanie zostało zrealizowane w 2019 roku, kolejne jest zaplanowane na 2022 rok. **Wskaźnik zaangażowania w ostatnim badaniu z cyklu wyniósł dla PKN ORLEN 64%, natomiast wskaźnik satysfakcji ogólnej pracowników 77%.**

W 2021 roku realizowane było badanie nastrojów pracowników dotyczące obszarów funkcjonowania zawodowego, wsparcia menedżerskiego i działań organizacji podejmowanych w ostatnim roku w następstwie pandemii COVID-19.

Pytania w ankiecie dotyczyły tych aspektów środowiska pracy, które w dobie pandemii zyskują na znaczeniu i mają największy wpływ na budowanie zaangażowania pracowników. Wyniki uzyskane we wszystkich badanych kategoriach środowiska pracy plasują się na wysokim poziomie i w większości powyżej stosowanych benchmarków. Szczególnie ważny jest duży wzrost satysfakcji pracowników z elementów przywództwa, tj. udzielania informacji zwrotnej przez przełożonych, doceniania i wyrażania uznania.

W ramach pulse check dodatkowo zostały zbadane podstawowe wskaźniki związane z zaangażowaniem i satysfakcją pracowników:

- Wskaźnik zaangażowania, który wyniósł 74%, co w porównaniu do ostatniego badania z 2019 roku oznacza wzrost o 10 pkt. procentowych. Uzyskany wynik kształtuje się zdecydowanie powyżej średnich wyników na rynku polskim w latach 2019-2020 (średnio w Polsce: 51%).
- Wskaźnik satysfakcji ogólnej, który wyniósł 76%.



Opis Stosowanych Polityk

Do funkcjonujących polityk i wewnętrznych aktów organizacyjnych dotyczących zagadnień pracowniczych należą m.in.:

Kodeks etyki – określa wartości, zasady postępowania i normy, które wyznaczają standardy etyczne dla wszystkich pracowników Grupy ORLEN, w oparciu o znowelizowane podejście do rozumienia wartości ORLEN: Odpowiedzialność, Rozwój, Ludzie, Energia, Niezawodność, a także aktualną skalę, strategię działania i zakres wymagań otoczenia Grupy ORLEN oraz najlepszych praktyk z zakresu etyki biznesowej. Są w nim zawarte zapisy dotyczące m.in.: poszanowania różnorodności, w tym sprawiedliwego traktowania wszystkich pracowników bez względu na wiek, płeć, zajmowane stanowisko, wyznanie, narodowość czy światopogląd, równych szans rozwoju i doskonalenia zawodowego, a także odpowiedzialności za budowanie etycznego, bezpiecznego i przyjaznego miejsca pracy. Zawiera on również zapisy o etycznych i odpowiedzialnych postawach wobec wszystkich interesariuszy, w tym: pracowników, konsumentów, partnerów biznesowych oraz społeczności lokalnych. Ponadto jest dokumentem wspierającym realizację strategii biznesowej ORLEN 2030.

Zakładowe Układy Zbiorowe Pracy (ZUZP) oraz regulaminy pracy – uzgadniane między pracodawcami a pracownikami reprezentowanymi przez organizacje związkowe stanowią podstawowe źródła prawa pracy w poszczególnych spółkach Grupy ORLEN. Odgrywają znaczącą rolę w kształtowaniu treści stosunków pracy i wzajemnych zobowiązań pracodawców, pracowników i organizacji związkowych. Dodatkowo ustalają odpowiednio organizację i porządek w procesie pracy oraz zasady wynagradzania i przyznawania innych świadczeń pracownikom.

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 m.in. z umacnianiem kultury organizacyjnej, zarządzaniem segmentowym, rozwojem pracowników, wynagradzaniem i świadczeniami pracowniczymi, zarządzaniem efektywnością.

Polityka zarządzania wiekiem 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 kompe-

tencyjnym 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 i wynagradzania członków zarządów w spółkach Grupy ORLEN oraz członków organów nadzorujących zgodnie z przepisami Ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami. W celu zachowania wspólnej polityki HR w Grupie ORLEN kluczowe wskaźniki efektywności, w tym „Efektywność zatrudnienia i kosztów pracy” adresowane są dodatkowo w systemie ustalania i rozliczania celów członków zarządów spółek Grupy ORLEN. Realizacja wskaźnika rozumiana jest jako m.in. realizacja budżetu kosztów osobowych i zatrudnienia uwzględniająca rekomendacje segmentowe, efektywne realizowanie polityki wynagrodzeniowej 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. Proces ustalania i rozliczania celów, a także przyznawania premii, jest na bieżąco standaryzowany w sposób umożliwiający spójność i transparentność obiegu dokumentów.

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.

Polityka wellbeingowa – zawiera najważniejsze rozwiązania, których celem jest poprawa jakości życia i szeroko pojętego dobrostanu pracownika z podziałem na poszczególne wymiary: wellness, komfort pracy, satysfakcja zawodowa, work-life balance (równowaga praca-życie), otoczenie zewnętrzne. Wellbeing w organizacji jest ciągłym i dynamicznym zarządzaniem poczuciem dobrostanu pracownika poprzez uwzględnienie jego potrzeb w każdym z wymiarów.

Polityka ekspacka – określa zasady oddelegowania pracowników do zagranicznych spółek Grupy ORLEN w zakresie zatrudniania, ustalania warunków umów i przysługujących benefitów dla ekspatów w PKN ORLEN i pozostałych spółkach Grupy ORLEN.

Dobre praktyki w zakresie mobilności pracowników GK ORLEN – pozwalające na wykorzystanie kompetencji dostępnych w koncernie. Mobilność w Grupie ORLEN służy wspieraniu realizacji kluczowych celów biznesowych, kształtowaniu kultury organizacyjnej zintegrowanej z obowiązującymi w PKN ORLEN wartościami i zasadami postępowania ORLEN oraz efektywnemu wykorzystaniu kompetencji i potencjału pracowników. Mobilność wpisuje się również w strategiczne plany Grupy ORLEN w zakresie długofalowego budowania kapitału ludzkiego o bogatym doświadczeniu zawodowym.

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 Kodeksem Etyki.

Pracowniczy Program Emerytalny – gwarantuje pracownikom PKN ORLEN dodatkowe środki finansowe do wykorzystania po zakończeniu aktywności zawodowej i przejściu na emeryturę. W Programie składka podstawowa jest finansowana przez pracodawcę, pracownik ma możliwość finansowania składki dodatkowej.

Pracowniczy Plan Oszczędnościowy – program emerytalno-oszczędnościowy, który umożliwia Pracownikowi PKN ORLEN zaoszczędzenie dodatkowych środków finansowych na emeryturę na korzystnych warunkach rynkowych.

Pracowniczy Plan Kapitałowy – program mający na celu długoterminowe oszczędzanie środków z przeznaczeniem na cele emerytalne, z możliwością wcześniejszej wypłaty lub wypłaty po osiągnięciu przez zatrudnionego 60. roku życia. Oszczędności zebrane na rachunkach PPK stanowią w pełni prywatny i dziedziczny kapitał finansowy pracownika. Środki do PPK zasilane są z trzech źródeł: przez pracownika, pracodawcę oraz Państwo.

Wypłata na życzenie – świadczenie, które umożliwia pracownikom szybki i łatwy dostęp do wynagrodzenia przed ustalonym dniem wypłaty.

Benefit prawny – usługa obejmuje dostęp do nielimitowanych porad prawnych w sprawach osobistych udzielanych mailowo i telefonicznie z zakresu m.in. prawa rodzinnego oraz cywilnego, zakupu i wynajmu nieruchomości, jak również reklamacji konsumenckich, relacji z bankami i ubezpieczycielami, zdarzeń drogowych, spraw urzędowych w ramach postępowań administracyjnych i szereg innych.

Kafeteria – internetowa platforma do zarządzania ofertą benefitową według indywidualnych potrzeb Pracownika. Z szerokiej oferty dostępnych benefitów można skorzystać za punkty otrzymane od pracodawcy.

Akademia Finansów Osobistych – cykl praktycznych szkoleń, mających na celu rozwijanie świadomości finansowej pracowników i przekazanie wiedzy dotyczącej planowania, zarządzania budżetem domowym oraz budowania zdrowych nawyków finansowych.

Program MyCar – benefit samochodowy, który jest alternatywą dla samochodu służbowego. Jest to miesięczne pieniężne świadczenie przeznaczone na zakup lub wynajem samochodu prywatnego do celów służbowych stanowiące równowartość raty leasingu samochodu służbowego. Dodatkowo w przypadku benefitu samochodowego przysługuje karta zakupowa umożliwiająca dokonywanie zakupów paliw, towarów pozapaliwowych i usług na stacjach paliw ORLEN w ramach przyznanego limitu.

ORLEN Pasja – program, który powstał w odpowiedzi na potrzeby pracowników chcących realizować i rozwijać swoje hobby oraz pozazawodowe zainteresowania. Dzięki oferowanemu przez firmę dofinansowaniu mogą oni realizować aktywności, które często potrzebują wsparcia.

Platformy Master Benefit i Car Platform – benefity samochodowe wspierające możliwość abonamentowego wynajmu samochodów.

Czekolada rabatów – zbiór rabatów zawartych w pakiecie „Komfort” naszych korzyści. Jej celem jest stworzenie pracownikom warunków sprzyjających poczuciu bezpieczeństwa i stabilności oraz równowadze pomiędzy życiem zawodowym i osobistym. To wirtualna przestrzeń dla pracowników, w której dostępne są rabaty na usługi i produkty firm, z którymi PKN ORLEN współpracuje, m.in. na: sprzęt komputerowy, produkty ubezpieczeniowe PZU, produkty Apple, abonament komórkowy, produkty bankowe, zniżki na zakup okularów.

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.

Wsparcie psychologiczne w miejscu pracy – w strukturach firmy znajduje się Pracownia Psychologii Pracy, której zadaniem jest m.in. świadczenie wsparcia i pomocy psychologicznej pracownikom ich najbliższym członkom rodziny, znajdującym się w trudnych sytuacjach – nie tylko zawodowych, ale również osobistych. Od początku pandemii w Pracowni Psychologii Pracy dodatkowo w ramach wsparcia zdrowia psychicznego pracowników uruchomiony został stały dyżur psychologa. Pracownicy mogli skorzystać z pomocy psychologicznej w ramach Telefonu Zaufania, który był dodatkowym wsparciem obok pomocy oferowanej w ramach działalności Pracowni Psychologii Pracy. Telefon Zaufania był obsługiwany przez zewnętrznego psychologa. Pracownia zapewnia natychmiastowe wsparcie w zdarzeniach losowych.

Zarządzenie w sprawie programu Pracodawca Przyjazny Rodzinie oraz działań związanych z jubileuszami pracy, zakończeniem pracy zawodowej i jubileuszami urodzin byłych pracowników określa zasady funkcjonowania programu Pracodawca Przyjazny Rodzinie, 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 (...) lat.

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 i 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 m.in.:

Kodeks etyki – określa wartości, zasady postępowania i normy, które wyznaczają standardy etyczne dla wszystkich pracowników Grupy ORLEN, w oparciu o znowelizowane podejście do rozumienia wartości ORLEN: Odpowiedzialność, Rozwój, Ludzie, Energia, Niezawodność, a także aktualną skalę, strategię działania i zakres wymagań otoczenia Grupy ORLEN oraz najlepszych praktyk z zakresu etyki biznesowej. Są w nim zawarte zapisy dotyczące m.in. poszanowania różnorodności, w tym sprawiedliwego traktowania wszystkich pracowników bez względu na wiek, płeć, zajmowane stanowisko, wyznanie, narodowość czy światopogląd, równych szans rozwoju i doskonalenia zawodowego, a także odpowiedzialności za budowanie etycznego, bezpiecznego i przyjaznego miejsca pracy. Zawiera on również zapisy o etycznych i odpowiedzialnych postawach wobec wszystkich interesariuszy, w tym: pracowników, konsumentów, partnerów biznesowych oraz społeczności lokalnych. Ponadto jest dokumentem wspierającym realizację strategii biznesowej ORLEN 2030.

Polityka różnorodności – celem wydania dokumentu jest promowanie wartości, zasad, norm i zwyczajów wpisujących się w równe traktowanie pracowników oraz zwiększenie świadomości i zrozumienia znaczenia różnorodności, a także tworzenie warunków dla otwartego i tolerancyjnego miejsca pracy. W PKN ORLEN różnorodność rozumiana jest nie tylko jako przeciwdziałanie dyskryminacji. Dla naszej firmy to celowe działania na rzecz uznania odmiennych punktów widzenia czy doświadczeń i docenienie różnorodności jako wartości samej w sobie.

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

Regulamin przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i wszelkim formom molestowania w PKN ORLEN

– określa zasady postępowania w sytuacji zgłoszenia zachowań noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji oraz molestowania, a także precyzuje prawa i obowiązki przysługujące pracownikom w takiej sytuacji.

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 przez 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. Dostawcy są w ten sposób wspierani 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.

Opis procedur należytej staranności

ZAGADNIENIA PRACOWNICZE

Zatrudnienie

W 2021 roku polityka zatrudnienia w Grupie ORLEN koncentrowała się na zapewnieniu najwyższej jakości specjalistów zarówno do realizacji bieżących zadań operacyjnych, jak i projektów strategicznych. Przejęcie w roku 2021 GK Polska Press (1 827 osób) i ORLEN Transport (180 osób) oraz zwiększenie skali działalności w obszarach obejmujących m.in. energetykę, sprzedaż i informatykę wpłynęło na wzrost zatrudnienia w Grupie ORLEN o 2 047 osób (r/r) do poziomu **35 424**.

Średnioroczne zatrudnienie w Grupie ORLEN w 2021 roku wyniosło 34 508 osób i zwiększyło się o 1 716 osób (r/r).

Polityka wynagrodzeń

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, m.in. za pracę zmianową, ratownictwo chemiczne czy tzw. dodatku ekspackiego. Za szczególne osiągnięcia pracodawca może przyznać pracownikowi nagrodę z Funduszu Nagród Pracodawcy.

W spółkach Grupy ORLEN obowiązują spójne zasady przyznawania nagród z Funduszu Nagród Pracodawcy (dokument formalny), a proces przyznawania nagród zgodnie z zasadami

procedowany jest poprzez scentralizowany informatyczny system SSEGK, dla spółek zintegrowanych narzędziowo.

Ponadto komponenty nowej strategii Grupy ORLEN zostały zaadresowane w Kartach Celów na 2021 rok we wszystkich spółkach Grupy ORLEN. Koncepcja procesu ustalania celów na 2021 rok uwzględniała fakt, że Grupa ORLEN się rozrasta, konieczność podjęcia działań zmierzających do standaryzacji mechanizmów procesu wyznaczania i rozliczania celów w nowo przejmowanych spółkach, a także potrzebę zindywidualizowania zakresu wyznaczanych celów.

W 2021 roku doszło do uzgodnienia ZUZP ze związkami zawodowymi w spółce ORLEN Ochrona, który zacznie obowiązywać od kwietnia 2022 roku. Ponadto w spółkach litewskich ORLEN Lietuva i ORLEN Service Lietuva uzgodniono ze stroną społeczną nowe terminowe ZUZP (dotychczasowe obowiązywały do końca 2021 roku). Dodatkowo wprowadzono Regulaminy wynagradzania w spółkach CCGT Ostrołęka i Energa Green Development.

W 2021 roku w PKN ORLEN zostało zawarte porozumienie płacowe na 2021 rok, które zakładało podwyżki obligatoryjne płacy zasadniczej dla pracowników z kategorią zaszeregowania 1 – 7 w wysokości 150 zł. Ponadto uzgodniono nagrody świąteczne w łącznej wysokości 3 000 zł. W Grupie ORLEN zostały zawarte porozumienia płacowe w każdej ze spółek. Były one dostosowane do możliwości finansowych poszczególnych spółek, także uzależnione od pozycji danej spółki na rynku wynagrodzeń.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto (obejmujące m.in. płacę zasadniczą, premie, nagrody, ryczałty i nadgodziny) w Grupie ORLEN w 2021 roku wyniosło 8 867 zł.

Tabela 8.

Grupy stanowisk	Stosunek wynagrodzenia ogółem kobiet do mężczyzn w PKN ORLEN	
	2021	2020
Referent	94,9%	97%
Specjalista	103,6%	106%
Kierownik	110,4%	111%
Kierownik Projektu	99,6%	102%
Sprzedaż	100,6%	103%

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (ZUZP)

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy to umowa społeczna będąca źródłem prawa pracy, zawierana w drodze rokowań pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi. Stanowi on swoistego rodzaju konstytucję HR, która sankcjonuje motywacyjny i spójny system wynagradzania i premiowania, tworzy standardy indywidualnych relacji pracownik – pracodawca oraz normuje partnerstwo w relacjach pracodawca – organizacje związkowe.

ZUZP reguluje kompleksowo koncepcję zarządzania relacjami wynikającymi ze stosunku pracy, zgodnie z obowiązującym prawem oraz z najlepszymi praktykami rynkowymi. Układ stanowi element integracji i ujednolicenia stosunków społecznych, wspierając realizację procesów biznesowych. Jest skutecznym i obiektywnym narzędziem regulacji polityki zarządzania kadrami, ze szczególnym uwzględnieniem systemów zatrudniania, awansowania i wynagradzania, dzięki zastosowaniu transparentnych rozwiązań w zakresie taryfikatora stanowisk pracy, tabeli wynagrodzeń zasadniczych oraz systemu premiowego. ZUZP daje także możliwość prowadzenia efektywnego oraz otwartego dialogu ze stroną społeczną, ponieważ przewiduje uregulowanie istotnych zagadnień dotyczących współpracy ze związkami zawodowymi.

Kwestia wolności zrzeszania się pracowników w związkach zawodowych oraz prawo do rokowań zbiorowych zostały uwzględnione w ZUZP PKN ORLEN, zgodnie z którym m.in. pracodawca:

- Uznaje związki zawodowe działające w PKN ORLEN za reprezentantów wszystkich pracowników w sprawach ich zbiorowych praw i interesów, w granicach zakreślonych powszechnie obowiązującymi przepisami prawa.
- Zobowiązuje się do respektowania zasad swobody działalności i równości związków zawodowych oraz do niedyskryminowania pracowników ze względu na przynależność związkową lub jej brak.

Ponadto w ZUZP określono podstawowe zasady negocjowania corocznego wzrostu płac, współdziałania pracodawcy ze związkami zawodowymi w sprawach dotyczących restrukturyzacji, a także rokowań w sprawach dotyczących układu.

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 2021 roku zespół projektowy składający się z przedstawicieli różnych obszarów oraz spółek kontynuował projekt, którego celem jest standaryzacja procesów kadrowych w Grupie ORLEN. Rok 2021 to okres, w którym kontynuowano proces digitalizacji obsługi kadrowej i płacowej pracowników PKN ORLEN i spółek Grupy ORLEN. Ponadto realizowano dalszy rozwój aplikacji wspierającej proces adaptacji w Grupie ORLEN. Wprowadzony w PKN ORLEN system kafeteryjny podlegał dalszemu rozwojowi. Został też wdrożony w kolejnych spółkach Grupy. Narzędzie do planowania i rozliczania czasu pracy – KCP, wdrożono w kolejnych spółkach Grupy ORLEN, co pozwoliło na dalsze wystandaryzowanie i usprawnienie procesu obsługi czasu pracy w Koncernie. Ponadto wdrożono elektroniczną listę obecności, aplikację wspierającą planowanie urlopów oraz przygotowano dodatkowe wnioski kadrowe w systemie SelfService pracowniczym zarówno w PKN ORLEN, jak i części spółek Grupy. Ciągły rozwój funkcji kadrowych połączony z digitalizacją procesów wpływa na udoskonalanie realizowanych procesów HR-owych, zapewniając ich jakość oraz transparentność. Sytuacja pandemiczna w 2020 roku pokazała, że digitalizacja jest jak najbardziej właściwym kierunkiem rozwoju funkcji HR i pozwoliła bardzo szybko dostosować się Grupie ORLEN do nowych potrzeb i wymogów, w tym pracy w trybie home office. W 2021 roku został powołany zespół projektowy, który ma za zadanie przygotowanie koncepcji i zasad wdrożenia w Koncernie pracy w modelu hybrydowym / zdalnym.

Wszystkie procesy rekrutacyjne, działania wizerunkowe, jak również pełną ofertę szkoleń i rozwoju realizowano w formie zdalnej, umożliwiając pracownikom stały dostęp do szkoleń, kursów i działań rozwojowych. Komunikacja procesów i kampanii rekrutacyjnych realizowana była z wykorzystaniem social mediów, strony orlen.pl oraz na wydarzeniach organizowanych on-line. Aktywności związane z dzieleniem się wiedzą i promowaniem wizerunku pracodawcy (obecność na Uczelniach – Dni Wiedzy z ORLENEM) realizowane były w formie zdalnej.



Polityka zarządzania potencjałem pracowników

W 2021 roku, w związku z nowo przyjętą Strategią ORLEN 2030, również w obszarze HR określono filary strategii HR Grupy ORLEN na lata 2020-2030. Wśród nich znalazły się zadania takie jak budowanie kompetencji przyszłości w zakresie nowych zawodów i nowych obszarów biznesowych, up/re-skilling, zarządzanie zmianą i różnorodnością, zarządzanie unikatową wiedzą, wdrażanie dobrych praktyk jako wzmocnienie zarządzania segmentowego HR, zaawansowane rozwiązania cyfrowe (automatyzacja i digitalizacja procesów HR). W związku z tym jednym z głównych zadań było opracowanie nowego Modelu Kompetencji dla Grupy ORLEN, wykorzystywanego do realizacji zarządzania kompetencjami. Ważnym obszarem działania była dalsza implementacja kultury informacji zwrotnej poprzez wdrażanie w Grupie ORLEN procesu Rozmowy Rozwojowej oraz budowanie zaangażowania i dobrostanu pracowników. Konsekwentnie wdrażana była w Grupie ORLEN polityka zarządzania wiekiem oraz kontynuowano wdrażanie standardu procesu rekrutacyjnego w Grupie ORLEN.

Rozwój i szkolenia

GRI 404-2

W 2021 roku zrealizowano szereg projektów mających na celu edukację menedżerów i pracowników w zakresie etyki oraz poszanowania wartości firmowych. Były to szkolenia dotyczące polityki antykorupcyjnej, czasu pracy i prawa pracy oraz przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji. Niezwykle ważnym projektem były szkolenia z nowo przyjętego Kodeksu etyki, którymi objęto wszystkich menedżerów PKN ORLEN oraz pracowników. Realizowane były także spotkania edukacyjne dla osób zainteresowanych problematyką niepełnosprawności, w tym w kontekście aktywności zawodowej.

Mając na uwadze światowe trendy dziedzinie kompetencji i zawodów przyszłości, realizowane były wykłady dla pracowników na temat różnorodności w życiu organizacji, innowacyjności i zmian w tradycyjnych modelach biznesowych, filozofii lean management oraz efektywności osobistej i posługiwania się social mediami. W obszarze budowania dobrostanu pracowników zrealizowane zostały wykłady w zakresie radzenia sobie w sytuacjach trudnych emocjonalnie. Szczególną grupą pracowników, dla której przygotowano zostały odrębne działania rozwojowe, były kobiety

powracające po urlopach macierzyńskich i wychowawczych. W trakcie wykładów omawiane były aspekty związane z powrotem do pracy po długiej nieobecności oraz budowanie nowego sposobu funkcjonowania w domu i w pracy.

W 2021 roku rozwijane były kompetencje w zakresie innowacyjności i pracy projektowej. Realizowane były także szkolenia ogólnodostępne dotyczące budowania współpracy, komunikacyjności, innowacyjności i kreatywności, efektywności osobistej, reagowania w sytuacjach trudnych, planowania i organizacji pracy, radzenia sobie ze stresem.

Ważnym elementem działań edukacyjnych w 2021 roku były szkolenia rozwijające kompetencje w zakresie mentoringu i coachingu dla menedżerów oraz umiejętności dzielenia się wiedzą wśród pracowników. Dodatkowo przygotowane zostały materiały do samodzielnego wykorzystania w formie manuali oraz szkoleń e-learningowych. Kompetencje mentoringowe będą rozwijane także w kolejnych latach, jako istotne dla wymiany wiedzy i budowania otwartości na feedback oraz zaangażowania.

W ramach rozwoju form on-line, biblioteka szkoleń e-learningowych została wzbogacona o materiały w zakresie komunikacji, zarządzania projektami, radzenia sobie ze stresem, organizacji i planowania, budowania relacji biznesowych. W ramach zasobów platformy została wyodrębniona sekcja z materiałami do praktycznego zastosowania w obszarze dzielenia się wiedzą i technik mentoringowych w ujęciu mentoringu partnerskiego.

W roku 2021 przeprowadzona została kolejna edycja tzw. Rozmowy Rozwojowej, której celem jest opracowanie indywidualnych planów rozwoju pracowników w oparciu o diagnozę potrzeb rozwojowych i w kontekście wymagań biznesowych stojących przed danym obszarem biznesowym. Istotą Rozmowy jest partnerstwo i wzajemna informacja zwrotna, stąd ważnym elementem działań rozwojowych była edukacja w zakresie umiejętności udzielania informacji zwrotnej oraz kształtowanie postawy feedbacku na co dzień. Rozmowa, poza formą diagnozy potrzeb rozwojowych, jest narzędziem rozwoju kultury otwartości i dialogu.

Kontynuowany był także **program rozwoju kadry menedżerskiej**, w ramach którego poza kompetencjami dotyczącymi zarządzania zespołem ważne miejsce zajmują tematyka kształtowania angażującego przywództwa, zarządzania przez wartości, wzmacniania efektywności i budowania wielopłaszczyznowej współpracy oraz innowacyjności w zespole. Program obejmuje wszystkich menedżerów, w tym nowo awansowanych.

Kontynuowane były także działania rozwojowe dla menedżerów w zakresie mentoringu oraz udzielania i przyjmowania informacji zwrotnej, a także z przeciwdziałania mobbingowi, prawa pracy oraz etyki w zarządzaniu i biznesie. Programy te są wyrazem szczególnej dbałości o zarządzanie poprzez etykę i poszanowanie wartości firmowych.

Realizowano również działania podnoszące kompetencje menedżerów PKN ORLEN w zakresie prowadzenia procesów rekrutacji, ze szczególnym uwzględnieniem wykorzystania kompetencji i potencjału kandydatów wewnętrznych.

Pracownicy korzystali z **różnorodnej i szerokiej oferty działań rozwojowych**. Uczestniczyli w szkoleniach specjalistycznych (otwartych i zamkniętych) projektowanych ściśle pod kątem potrzeb merytorycznych danego obszaru lub pracownika, a także w 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**, m.in. projekty edukacyjne oraz szereg szkoleń obligatoryjnych, a wśród nich szkolenia z bezpiecznej jazdy samochodem służbowym, których celem było doskonalenie technik bezpiecznej jazdy 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 w formie szkoleń stacjonarnych oraz e-learningowych.

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.

Polityka różnorodności

W 2021 roku w PKN ORLEN została przyjęta wewnętrznym aktem organizacyjnym Polityka różnorodności Dokument jest usankcjonowaniem realizowanych od wielu lat działań na rzecz promowania idei różnorodności. Firma licznymi działaniami w powyższym zakresie potwierdza swoją otwartość, mając jednocześnie świadomość potencjału tkwiącego w różnorodności.

W PKN ORLEN kwestie związane z zarządzaniem różnorodnością uregulowane są w poniższych dokumentach obowiązujących w spółce:

- Regulamin Pracy dla PKN ORLEN;
- Kodeks etyki Grupy Kapitałowej ORLEN;
- Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników PKN ORLEN;
- Polityka zarządzania potencjałem Pracowników Grupy Kapitałowej ORLEN;
- Strategia CSR dla PKN ORLEN (zapisy w zakresie zarządzania rozwojem i różnorodnością);
- Polityka określająca warunki i zasady pracy osób niepełnosprawnych w PKN ORLEN;
- Polityka zasad udzielania pomocy pracownikom PKN ORLEN w sytuacjach kryzysowych;
- Polityka wellbeingowa w PKN ORLEN S.A.
- Odrębny wewnętrzny akt organizacyjny w sprawie programu Pracodawca Przyjazny Rodzinie.

Celami działań związanych z zarządzaniem różnorodnością są:

- równe traktowanie pracowników w zatrudnieniu oraz zakaz dyskryminacji;
 - poszanowanie dla różnorodności;
 - zarządzanie różnicami kulturowymi;
 - otwartość na zatrudnianie osób wykluczonych społecznie lub zagrożonych marginalizacją na rynku pracy, ułatwianie im zatrudnienia w spółkach Grupy ORLEN i tym samym podnoszenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych;
 - wspieranie inicjatyw pracowniczych związanych z praktykami równościowymi w firmie;
 - polityka wynagradzania i premiowania;
 - standardy zatrudniania i wynagradzania oddelegowanych pracowników, tj. ekspatów i inpatów;
 - dostosowanie miejsc pracy do potrzeb pracowników (np. osób z niepełnosprawnościami, matek karmiących);
 - wsparcie dla grup osób znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej;
 - działania wspierające godzenie życia zawodowego i prywatnego (tzw. Programy Work-Life Balance).
- Ponadto polityka różnorodności w PKN ORLEN realizowana jest poprzez następujące działania:
- Organizacja szkoleń obejmujących tematykę zarządzania różnorodnością.
 - Przeprowadzanie kampanii informacyjnych dotyczących budowania świadomości nt. niepełnosprawności w miejscu pracy, z uwzględnieniem spotkań informacyjno-konsultacyjnych dla pracowników PKN ORLEN

i spółek z Grupy ORLEN, dyżurów ze specjalistą w tym zakresie, wolontariatu pracowniczego.

- Uwzględnianie aspektów dot. różnorodności w procesach i narzędziach HR (m.in.: rekrutacja, szkolenia i rozwój, wynagradzanie) oraz kształtowaniu kultury organizacyjnej.
- Warsztaty dla ekspertów z zakresu zarządzania różnicami kulturowymi.
- Cykliczne przeprowadzanie wśród pracowników badania zaangażowania i satysfakcji z pracy.
- Powołanie zespołu koordynującego przeciwdziałanie mobbingowi (Komisja Antymobbingowa powoływana przez pracodawcę do rozpatrywania skarg na wypadek zaistnienia w spółce zachowań mobbingowych).
- Powołanie funkcji Rzecznika ds. Etyki, do którego można zgłaszać naruszenia Kodeksu etyki Grupy Kapitałowej ORLEN (czyli dotyczące także dyskryminacji i mobbingu).
- Powołanie Komitetu Kapitału Ludzkiego, który opiniuje, zatwierdza / przekazuje do zatwierdzenia przez Zarząd PKN ORLEN i monitoruje przestrzeganie zapisów Kodeksu etyki Grupy Kapitałowej ORLEN, w szczególności rozpatruje istotne naruszenia, podejmuje działania naprawcze, wydaje wytyczne, a także rozpatruje istotne zagadnienia dotyczące kwestii etycznych.
- Podpisanie Deklaracji współpracy pomiędzy Państwowym Funduszem Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych i PKN ORLEN, co zainicjowało działania mające na celu zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami w Grupie ORLEN.

Polityka zarządzania wiekiem

W 2021 roku kontynuowane były działania związane z polityką zarządzania wiekiem, której celem jest przeciwdziałanie negatywnym skutkom zmian demograficznych na rynku pracy poprzez m.in. budowanie świadomości kadry menedżerskiej dotyczącej zarządzania wiekiem, kształtowanie różnorodności międzypokoleniowej, dbałość o transfer wiedzy i umiejętności oraz działania employer brandingowe w zakresie kształtowania relacji z otoczeniem, w szczególności z lokalnym rynkiem pracy, z uczelniami i szkołami. Istotne było wdrożenie tego samego standardu w zakresie implementacji Polityki w całej Grupie ORLEN.

Dialog społeczny i świadczenia socjalne

GRI 401-2

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.

W 2021 roku w Grupie ORLEN ukonstytuowała się Europejska Rada Zakładowa. Rada stanowi kolejną formę prowadzenia dialogu zbiorowego, tym razem na poziomie europejskim, jako że trwający rozwój Grupy ORLEN umożliwia powoływanie mechanizmów angażujących pracowników w szeroko rozumiane sprawy zbiorowe, nie tylko na poziomie krajowym, ale także międzynarodowym.

Grupa ORLEN zapewnia pracownikom **świadczenia socjalne** obejmujące dofinansowanie wypoczynku lub leczenia sanatoryjnego, opieki nad dzieckiem, wypoczynku dzieci i młodzieży, wyprawek szkolnych. Dzieci pracowników otrzymują również upominki świąteczne.

Pracodawca finansowo wspiera rodziny o niskich dochodach. Pracownicy mają możliwość uzyskania dofinansowania zajęć sportowo-rekreacyjnych i kulturalno-oświatowych czy turnusu rehabilitacyjnego dla niepełnosprawnego dziecka. 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. Według stanu na 31 grudnia 2021 roku PKN ORLEN prowadzi wspólną działalność socjalną z 24 podmiotami. Świadczenia w ramach Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFŚS) przysługują

wszystkim pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. Zakres świadczeń socjalnych z ZFŚS, które mają zapewnione byli pracownicy 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, turnus rehabilitacyjny dla niepełnosprawnego dziecka, pobyt w domach pomocy, pożyczki na cele mieszkaniowe oraz dodatkowo: wsparcie osób o niskich dochodach i jubileusz urodzin od 70. roku życia co 5 lat, a od 95. co roku w formie pieniężnej.

W Grupie ORLEN funkcjonuje ujednolicona oferta grupowego ubezpieczenia na życie dla wszystkich pracowników, którzy zadeklarowali chęć przystąpienia do ubezpieczenia. W większości podmiotów Grupy pracodawca pokrywa częściowo pracownikom składkę ubezpieczenia.

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, 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 Grupie ORLEN obowiązuje jednolity standard abonamentowej opieki medycznej.

W związku z sytuacją epidemiczną w kraju na rzecz pracowników zorganizowano:

- akcję szczepień przeciwko COVID-19 na terenie całego kraju;
- akcję badania poziomu przeciwciał SARS-CoV-2 w Płocku, Warszawie i Włocławku.



W ramach działań profilaktycznych realizowane były **dla pracowników webinaria dotyczące zdrowego stylu życia**.

W ramach działalności Klubu Honorowych Dawców Krwi przy PKN ORLEN odbyły się akcje zbiórki krwi i osocza od ozdrowieńców, którzy przeżyli COVID-19. Akcje przeprowadzono w mobilnych ambulansach w miejscach pracy w lokalizacjach: Płock, Warszawa i Trzebinia.

PKN ORLEN jako odpowiedzialny i świadomy pracodawca na potrzeby pracowników patrzy holistycznie oferuje im nie tylko pakiet benefitów dopasowany do wszystkich etapów życia pracownika oraz indywidualnych potrzeb, ale również troszczy się o ich **zdrowie psychiczne**. W strukturach firmy działa Pracownia Psychologii Pracy, której zadaniem jest m.in. zapewnienie wsparcia i pomocy psychologicznej pracownikom i członkom ich najbliższej rodziny znajdującym się w trudnych sytuacjach – zarówno zawodowych, jak i osobistych. Od początku pandemii w Pracowni Psychologii Pracy został uruchomiony dyżur psychologa. Pracownicy mogli skorzystać z pomocy psychologicznej w ramach Telefonu Zaufania, który był dodatkowym wsparciem obok pomocy oferowanej w ramach działalności Pracowni Psychologii Pracy. PKN ORLEN dokłada wszelkich starań, aby dbać o dobrostan psychiczny pracowników w sposób ciągły, ponieważ nie jest on cechą stałą i może ulegać zmianie pod wpływem różnych zdarzeń życiowych.

Działania wizerunkowe

Wśród istotnych zagadnień realizowanych w 2021 roku były aktywności związane z budowaniem wizerunku atrakcyjnego pracodawcy poprzez m.in. zwiększenie zasięgu realizowanych programów stażowych, realizację programu ambasadorskiego, obecność w social mediach oraz budowanie relacji ze środowiskiem akademickim.

W 2021 roku kontynuowana była I edycja **programu Ambasador marki pracodawcy**, którego celem jest wzmacnianie wizerunku atrakcyjnego pracodawcy poprzez m.in. komunikowanie mocnych stron PKN ORLEN jako pracodawcy oraz budowanie marek osobistych pracowników, pokazanie ludzi, którzy tworzą Grupę ORLEN. Program opiera się na promowaniu realizowanych przez ambasadorów projektów, w tym również dbaniu o wizerunek i reputację marki pracodawcy, wskazując jednocześnie na kluczowe obszary ich działalności, procesy i innowacje, dzięki czemu pokazuje wkład pracowników w realizację strategii firmy. Działania realizowane w ramach programu to przede wszystkim docieranie do potencjalnych kandydatów, budowanie zadowolenia, dumy i podniesienie poziomu identyfikacji z pracodawcą zatrudnionych pracowników oraz świadomości pracowników w zakresie szeroko



rozumianej oferty ORLEN. Udział w programie ambasadorskim daje wiele korzyści długoterminowych związanych z rozwojem marki osobistej, możliwościami rozwoju kariery, większą rozpoznawalnością oraz szansą na pogłębienie wiedzy. Ambasadorami są pracownicy, stażyści programów stażowych oraz partnerzy, czyli przedstawiciele uczelni, kół naukowych i organizacji studenckich. Wszystkie osoby zaangażowane w program ambasadorski są dumne z pracy, powszechnie znane i uznane przez współpracowników

i środowisko pracy. W ramach współpracy z Politechniką Warszawską ambasadorowie pełnili rolę mentorów dla studentów kierunków inżynierskich. W 2021 roku miała miejsce rekrutacja do II edycji programu ambasadorskiego, w ramach którego kolejna grupa ambasadorów profesjonalistów rozpocznie aktywność od 2022 roku.

Ponadto w ramach działań wizerunkowych promowane były rozwiązania i praktyki stosowane w PKN ORLEN zarówno przy wykorzystaniu social mediów, współpracy

z firmami zewnętrznymi – działania employer brandingowe w ramach raportu Well.hr oraz współpracy przy programie Dream Employer – promowanie pracowników, rozwiązań i najlepszych praktyk stosowanych w PKN ORLEN poprzez udział w webinarach, podcastach, debatach, udzielanie komentarzy eksperckich. Realizowane były kampanie rekrutacyjne do programów stażowych, jak również kampanie wizerunkowe, np. cykl wywiadów z pracownikami i stażystami wywodzącymi się z kierunków związanych z chemią. Celem projektu było promowanie pracowników z doświadczeniem w perspektywnych obszarach i jednocześnie pozycjonowanie specjalistów i stażystów z różnych spółek i kierunków okołochemicznych. Pracownicy i stażyści opowiadali o swojej ścieżce kariery, wskazując, co robią w swojej codziennej pracy w celu przekazania na rynek komunikatu, iż można znaleźć w PKN ORLEN ciekawą i rozwojową pracę po zakończeniu studiów.

PKN ORLEN nieprzerwanie dba o budowanie wizerunku pracodawcy w social mediach – z sukcesem buduje sieć obserwujących na profilu LinkedIn, a z końcem roku uruchomiony został profil karierowy na Facebooku.

Polityka kształcenia i pozyskiwania przyszłych kadr

PKN ORLEN konsekwentnie realizuje działania ukierunkowane na zaspokojenie potrzeb związanych z pozyskaniem oraz utrzymaniem kadry pracowniczej. Działania te są skierowane do określonych grup docelowych, istotnych 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 ważne jest również dawanie szansy zatrudnienia osobom z niepełnosprawnościami. W 2021 roku PKN ORLEN z kilkoma spółkami Grupy ORLEN z sukcesem zrealizował założenia **programu PFRON Praca – Integracja**, którego celem było zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami. Udział w programie zainicjowany został w roku 2019, natomiast w latach 2020 i 2021 prowadzona była rekrutacja pracowników (osób niepełnosprawnych).

Z tytułu zobowiązania na PFRON za 2021 rok, PKN ORLEN przekazał kwotę wysokości 7 932 428 zł. W ubiegłym roku było zatrudnionych 38 osób z niepełnosprawnościami, w tym: 6 osób ze znacznym, 27 z umiarkowanym i 5 z lekkim stopniem niepełnosprawności.

PKN ORLEN widzi również potrzebę budowania świadomości swoich pracowników w tematyce niepełnosprawności. W tym celu organizowane są spotkania informacyjno-konsultacyjne. Projekt polega na organizowaniu cyklicznych szkoleń oraz indywidualnych konsultacji w zakresie tematyki niepełnosprawności. Skierowany jest do wszystkich pracowników PKN ORLEN. Celem projektu jest przybliżenie pracownikom tematu niepełnosprawności, budowanie wizerunku pracodawcy otwartego i zapewniającego równe szanse wszystkim pracownikom w myśl przyjętych w PKN ORLEN wartości i zasad postępowania. W roku 2021 zrealizowano 6 spotkań, w tym warsztaty oraz spotkania indywidualne (z uwagi na trwającą pandemię spotkania w większości odbywały się w formie on-line).

Działania PKN ORLEN na rzecz osób niepełnosprawnych zostały zauważone i docenione. W 2021 roku PKN ORLEN został wyróżniony tytułem **Pracodawca z Sercem**. Tytuł ten przyznawany jest przez Komisję składającą się z 5 przedstawicieli Pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnością. Otrzymuje go przedsiębiorca lub podmiot publiczny za wyjątkowe osiągnięcia, aktywną postawę i bezinteresowne działanie na rzecz osób niepełnosprawnych. PKN ORLEN otrzymał wyróżnienie za zrealizowane działania. Pod ocenę były brane odpowiedzialność i zaangażowanie społeczne biznesu, jak również poszerzania wiedzy na temat korzyści dla obu stron wynikających z zatrudnienia osób z niepełnosprawnością. Celem kampanii jest burzenie stereotypów i barier społecznych związanych z dyskryminacją osób z niepełnosprawnością oraz sztucznymi podziałami w społeczeństwie, a także zwiększanie szansy na znalezienie pracy przez osoby z niepełnosprawnością.

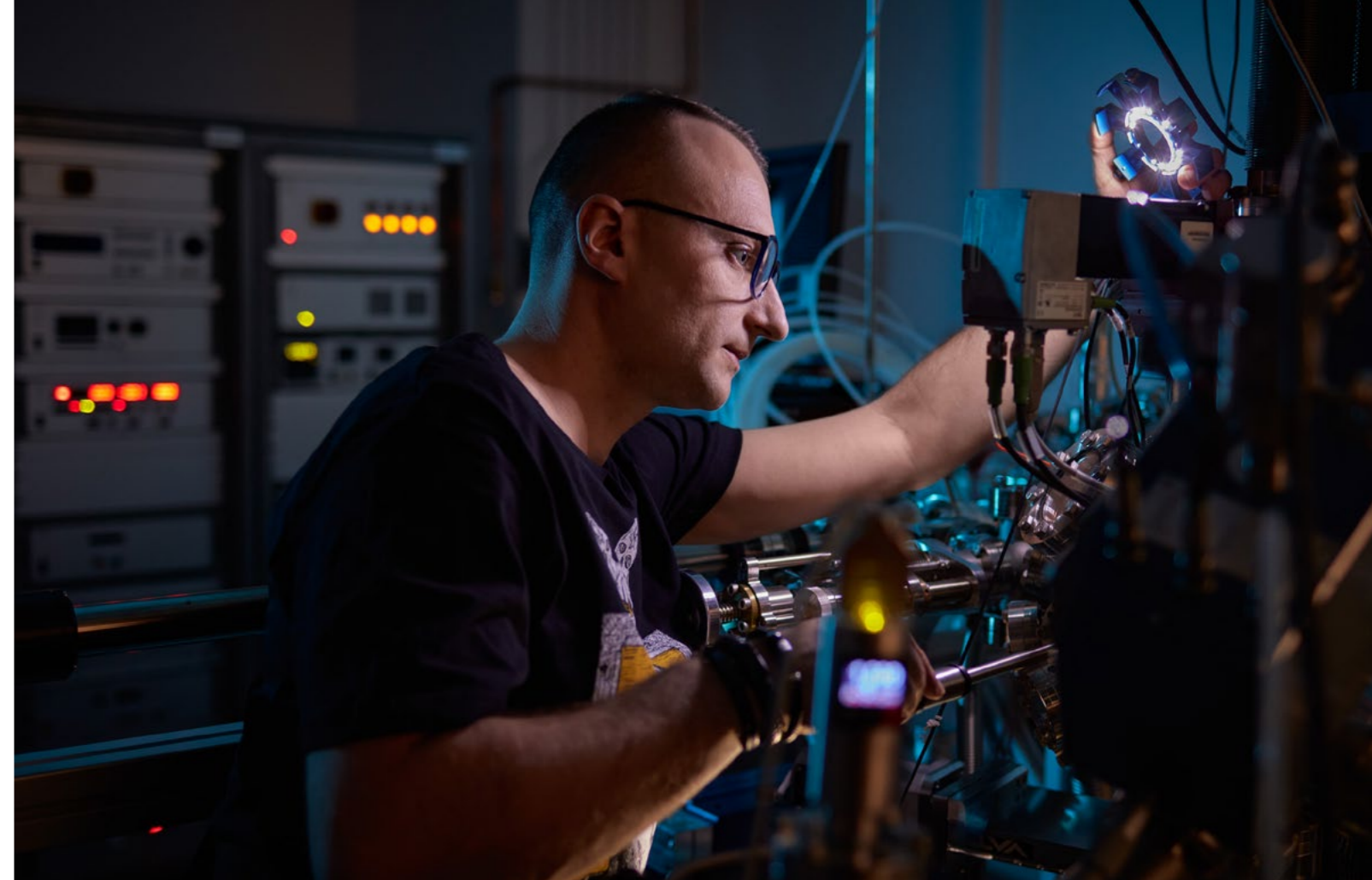
PKN ORLEN, widząc potrzebę zbudowania zaplecza kadrowego w profesjach istotnych dla potrzeb branży, ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki spółek z Grupy ORLEN, angażuje się we współpracę ze szkołami branżowymi. Uczniom udzielane jest wsparcie merytoryczne podczas zajęć praktycznych, mogą uczestniczyć 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 przygotowujących jest do pracy zawodowej co najmniej kilkudziesięciu absolwentów uczelni wyższych i osób kończących edukację. W 2021 roku staże w PKN ORLEN odbywały 43 osoby w ramach programów **Kierunek ORLEN**, jak również w programie **#Energia dla przyszłości** realizowanym we współpracy z Ministerstwem Klimatu i Środowiska oraz spółkami PGE Polską Grupą Energetyczną S.A., Polskim

Górnictwem Naftowym i Gazownictwem S.A. i Polskimi Sieciami Elektroenergetycznymi S.A. Kontynuowana była również współpraca z Fundacją im. Leśława Pagi, w ramach programu **Akademia Energii**, który skierowany jest do młodych osób wiążących swoją przyszłość zawodową z branżą energetyczną. W 2021 roku po raz pierwszy był realizowany **program stażowy Bezpieczny staż** we współpracy z Fundacją Samodzielni Robinsonowie. Program adresowany jest do wychowanków domów dziecka, rodzin zastępczych, ma na celu umożliwienie podopiecznym Fundacji zdobycie doświadczenia zawodowego, podniesienie kwalifikacji zawodowych oraz umiejętności społecznych, a w konsekwencji zwiększenie ich szans na zatrudnienie na otwartym rynku pracy.

Praktyki grupowe i projektowe zrealizowało w sumie 125 uczniów i studentów, w większości w obszarze produkcji oraz rozwoju i technologii, a także w innych obszarach biznesowych.

W 2021 roku kontynuowano współpracę z uczelniami i szkołami. W związku z dobiegającymi terminami obowiązywania umów podpisano nowe porozumienia o współpracy dotyczące praktyk grupowych z Mazowiecką Uczelnią Publiczną w Płocku oraz Zespołem Szkół Centrum Edukacji w Płocku. Zainicjowano również współpracę z innymi uczelniami, w efekcie czego podpisano ramowe porozumienie o współpracy z Akademią Morską w Szczecinie oraz dwa listy intencyjne – z Politechniką Gdańską i Polskim Towarzystwem Energetyki Wiatrowej oraz z Uniwersytetem Morskim w Gdyni.

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, jak również organizuje wydarzenia edukacyjne dla studentów i absolwentów. PKN ORLEN uczestniczył w Targach Pracy (Inżynierskie Targi Pracy oraz Targi Pracy i Praktyk dla Informatyków i Elektroników na Wydziale EITI PW), dzięki czemu dotarł do ponad 400 potencjalnych kandydatów do pracy na uczelniach technicznych oraz wspierał studentów i absolwentów w pozyskiwaniu doświadczeń zawodowych i oferowaniu stażów. Prowadzone były również działania edukacyjno – informacyjne, w tym m.in. **Dzień Wiedzy z ORLENEM** realizowany dla studentów Politechniki Warszawskiej, Politechniki Warszawskiej Filia w Płocku, Wojskowej Akademii Technicznej, Szkoły Głównej Straży Pożarnej, Politechniki Śląskiej oraz Uniwersytetu Mikołaja Kopernika na kierunkach m.in. technologii chemicznej oraz kierunków związanych z chemią i live science (ponad 460 studentów). PKN ORLEN uczestniczył również w wydarzeniu Spotkaj Swojego Pracodawcę



na Politechnice Warszawskiej, aktywności w ramach Dnia Wiedzy z ORLENEM online, zorganizowanego z myślą o studentach uczelni technicznych i ekonomicznych. PKN ORLEN niezmiennie od 10 lat uznawany jest przez ekspertów z Top Employers Institute za czołowego pracodawcę w Polsce. Na podstawie wyników niezależnego badania dotyczącego polityki personalnej firm uczestniczących w badaniu, PKN ORLEN w 2021 roku po raz kolejny otrzymał tytuł i jednocześnie pierwszy raz w historii znalazł się na 1. miejscu wśród najlepszych pracodawców wyróżnionych tytułem **Top Employer Polska 2021**, w badaniu przeprowadzonym przez Instytut TOP Employers uczestniczącą tylko najlepsi światowi pracodawcy, których praktyki HR są zgodne z międzynarodowym standardem.

Kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy uwzględnione w formalnych porozumieniach zawartych ze związkami zawodowymi

W Grupie Kapitałowej prowadzony jest transparentny dialog społeczny.

Kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy stanowią przedmiot współpracy stron i są uwzględniane w uzgadnianych ze związkami zawodowymi formalnych dokumentach obowiązujących w spółkach Grupy ORLEN z siedzibą w Polsce, m.in. w:

- Zakładowych Układach Zbiorowych Pracy (ZUZP) zarejestrowanych przez Państwowych Okręgowych Inspektorów Pracy, zgodnie z przepisami Działu XI Kodeksu pracy oraz rozporządzeniem MPIPS w sprawie trybu postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy, prowadzenia rejestru układów i akt rejestrowych oraz wzorów klauzul rejestracyjnych i kart rejestrowych, oraz/lub
- regulaminach pracy ustalonych zgodnie z przepisami Działu IV Kodeksu pracy.

Zapisy zawarte w tych dokumentach dotyczą organizacji bezpiecznych oraz higienicznych warunków pracy, w tym m.in. środków ochrony indywidualnej zabezpieczającej przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników, odzieży i obuwia roboczego. Również w spółkach zagranicznych Grupy ORLEN – ORLEN Unipetrol w Czechach i ORLEN Lietuva na Litwie – kwestie związane z bezpieczeństwem i higieną pracy zostały ujęte w układach zbiorowych pracy. Natomiast w spółce ORLEN Deutschland, w której nie funkcjonują związki zawodowe, nie występują formalne porozumienia i układy zbiorowe. Podobnie jest w spółce ORLEN Upstream Canada, w której wszyscy pracownicy podlegają regulacjom z obszaru bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązującym w prowincji Alberta.

ZAGADNIENIA POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA

Kształtowanie pożądaných postaw i zachowań zgodnie z Kodeksem etyki Grupy Kapitałowej ORLEN

GRI 102-16 | GRI 412-2

PKN ORLEN konsekwentnie dba o budowanie etycznego środowiska pracy, ponieważ pierwszy Kodeks etyczny przyjęto w 2006 roku, powołując jednocześnie w spółce funkcję Rzecznika ds. Etyki. W maju 2021 roku dokument "Wartości i zasady postępowania PKN ORLEN S.A." został zastąpiony przez nowy "Kodeks etyki Grupy Kapitałowej ORLEN".

Dokument w przystępny sposób przedstawia najważniejsze zagadnienia związane z etyką w firmie. Kodeks etyki określa wartości i zasady postępowania, które pracownicy Grupy ORLEN zobowiązują się respektować: **Odpowiedzialność, Rozwój, Ludzie, Energia, Niezawodność**. Wartości te nie uległy zmianie.

Grupa ORLEN przyjęła również nową misję – „**Z natury napędzamy przyszłość odpowiedzialnie**” oraz zaktualizowane credo – „**ORLEN. Napędzamy przyszłość. Odpowiedzialnie**”.

W ramach prowadzonych działań mających na celu promowanie wartości i zasad postępowania PKN ORLEN, a także kształtowanie pożądaných postaw i zachowań realizowane są projekty dla pracowników, do których należy m.in. corocznie przyznawany tytuł **Zasłużony Pracownik PKN ORLEN**, który jest wyróżnieniem za wybitne osiągnięcia w pracy zawodowej, społecznej oraz etyczne działania zgodne z wartościami i zasadami postępowania PKN ORLEN. To najwyższe i najważniejsze odznaczenie w firmie, które każdego roku przyznawane jest 15 pracownikom w trzech kategoriach:

- za całokształt pracy zawodowej;
- za szczególne osiągnięcia zawodowe;
- za postawę prospołeczną.

W ramach działań edukacyjnych upowszechniających zapisy Kodeksu etyki Grupy Kapitałowej ORLEN Rzecznik ds. Etyki przeprowadził obowiązkowe szkolenia przeznaczone dla kadry zarządzającej. Podczas szkoleń omawiana była m.in.

szczególna rola i zadania menedżerów w procesie budowania etycznej kultury organizacyjnej. Zostało przeszkolonych ponad 800 menedżerów.

Dla pozostałych pracowników zostało uruchomione obowiązkowe szkolenie e-learningowe, które składa się z wykładu Rzecznika ds. Etyki, interaktywnej prezentacji szkoleniowej oraz testu wiedzy. Szkolenie obejmuje zagadnienia związane z sys-

temem etycznym w PKN ORLEN oraz spółkach Grupy ORLEN, omawia Kodeks etyki, przedstawia schemat zgłaszania i rozpatrywania pytań, wątpliwości, naruszeń Kodeksu etyki w PKN ORLEN, a także przybliża rolę Rzecznika ds. Etyki. Rzecznik ds. Etyki prowadzi także dodatkowe wykłady z zakresu etyki, w tym: „Budowanie asertywnej postawy. Asertywna komunikacja”, „Efektywne zarządzanie konfliktem. Uczciwy spór”, „Zarządzanie przez wartości dla menedżerów”.

Tabela 9.

Szkolenia z tematyki poszanowania praw człowieka w PKN ORLEN w 2021 roku

Tytuł szkolenia	2021	
	Liczba osoboszkoleń	Udział %
Nowy Kodeks etyki Grupy Kapitałowej ORLEN	880	14,97%
Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji	87	1,48%
Spotkanie dot. niepełnosprawności	32	0,54%
Wartości i zasady postępowania Grupy ORLEN	21	0,35%
Szkolenia dostępne na Platformie e-learningowej PKN ORLEN S.A.		
Kodeks etyki Grupy ORLEN	1 941	33,02%
Przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji i wszelkim formom molestowania	1 064	18,10%
Wartości i zasady postępowania Grupy ORLEN	78	1,32%
Suma	4 103	

W 2021 roku w PKN ORLEN zostało przeszkolonych 67,37% pracowników z tematyki poszanowania praw człowieka.

Natomiast w pozostałych spółkach Grupy ORLEN zostało przeszkolonych z Kodeksu etyki GK ORLEN 3 598 pracowników. W 2021 roku spółki Grupa Polska Press, RUCH i ORLEN Transport nie zostały objęte wdrożeniem Kodeksu etyki.

Łącznie w 2021 roku w całej Grupie ORLEN zostało przeszkolonych 18,51% pracowników z tematyki poszanowania praw człowieka (bez spółek Grupa Polska Press i ORLEN Transport).

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.

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 2 godziny z przeznaczeniem na aktywności rodzinne. W roku 2021 motywem przewodnim akcji było hasło „Pokoleniowo na sportowo”. Ze względu na termin 15 maja przypadający w sobotę, w PKN ORLEN zdecydowano się na skrócenie czasu pracy o 2 godziny dnia 14 maja. W 2021 roku został także zorganizowany konkurs plastyczny

dla dzieci pracowników PKN ORLEN i spółek Grupy ORLEN pt. „Mój pomysł na ferie zimowe”.

W 2021 roku PKN ORLEN po raz ósmy znalazł się w elitarnym gronie najbardziej etycznych firm na świecie. PKN ORLEN jest jedyną firmą z Polski i regionu Europy Środkowo-Wschodniej, a także jedyną europejską firmą z branży „Ropa i Gaz, Odnawialne źródła energii”, która może poszczycić się wyróżnieniem **The World's Most Ethical Company**. To podkreślenie przywiązania PKN ORLEN do priorytetowego traktowania etycznych praktyk biznesowych. Od lat utrzymywane są najwyższe światowe standardy etyczne, bo wszystkie działania oparte są o fundamentalne wartości: Odpowiedzialność, Rozwój, Ludzie, Energia i Niezawodność.

Wyróżnienie jest przyznawane przez międzynarodowy niezależny zespół ekspertów amerykańskiego Ethisphere Institute – światowego lidera w definiowaniu i promowaniu standardów etycznych w biznesie. Tytuł wyróżnienia odnosi się do etyki, jednak ubiegająca się o nie firma musi także wykazać się efektywnymi i udowodnionymi działaniami w zakresie, m.in.:

- ładu korporacyjnego;
- compliance, czyli zarządzania zgodnością i ryzykiem;
- BHP;



- zrównoważonego rozwoju;
- odpowiedzialności społecznej;
- weryfikacji dostawców;
- przeciwdziałania korupcji.

Ethisphere Institute zwraca szczególną uwagę na działania dotyczące budowania kultury organizacyjnej w oparciu o wartości oraz ocenia praktyki w zakresie zarządzania ludźmi, m.in.:

- równouprawnienie w zatrudnieniu;
- przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu;
- programy szkoleń i komunikacji;
- programy pracownicze;
- działania związane z rozwojem zaangażowania pracowników;
- struktury, procesy i dokumenty w zakresie etyki biznesowej.

Certyfikat przyznawany jest przez amerykańską firmę Ethisphere Institute, która wyznacza światowe trendy w definiowaniu i kształtowaniu etycznych praktyk biznesowych, a także aktywnie działa na rzecz ich upowszechniania. W procesie certyfikacji za 2021 rok szczególny nacisk został położony na wykazanie realnych działań firm w zakresie społecznej odpowiedzialności. **Łączne nakłady PKN ORLEN oraz spółek Grupy ORLEN na działania związane z przeciwdziałaniem pandemii wyniosły ponad 120 milionów złotych** i obejmowały, m.in.:

- produkcję płynu dezynfekującego;
- dofinansowanie zakupu sprzętu medycznego dla szpitali i służb ratowniczych;
- obniżenie cen paliw;
- utworzenie wspólnie z polskim rządem szpitali tymczasowych w Płocku i Ostrołęce.

Wewnętrzne i zewnętrzne mechanizmy umożliwiające uzyskanie porady dotyczące zgłoszenia naruszenia lub podejrzenia naruszenia

GRI 102-17

Wartości, zasady i normy określone w Kodeksie etyki obowiązują każdego pracownika Grupy ORLEN od pierwszego dnia pracy, bez względu na zajmowane stanowisko czy formę umowy. Nawet jeśli część zasad postępowania ujętych w Kodeksie etyki nie dotyczy specyfiki danego stanowiska pracy, nie zwalnia to zatrudnionej na nim osoby z obowiązku reagowania czy zgłaszania naruszeń zapisów Kodeksu etyki. Informacje o naruszeniach mają sprecyzowaną wariantową

ścieżkę zgłaszania i rozpatrywania, której przebieg uzależniony jest od skali problemu, stopnia skomplikowania sprawy i zaufania zaangażowanych stron.

W PKN ORLEN podejrzenie naruszenia obowiązujących norm, wartości i zasad postępowania lub wyjaśnienie dylematów etycznych można zgłosić do:

- Przełożonego;
- Rzecznika ds. Etyki;
- Sekretarza Komitetu Kapitału Ludzkiego.

Możliwe jest dokonanie zgłoszenia do Biura Kontroli i Bezpieczeństwa poprzez Anonimowy System Zgłaszania Nieprawidłowości (ASZN).

Informacje o naruszeniach mają sprecyzowaną wariantową ścieżkę zgłaszania i rozpatrywania, której przebieg uzależniony jest od skali problemu, stopnia skomplikowania sprawy i zaufania zaangażowanych stron.

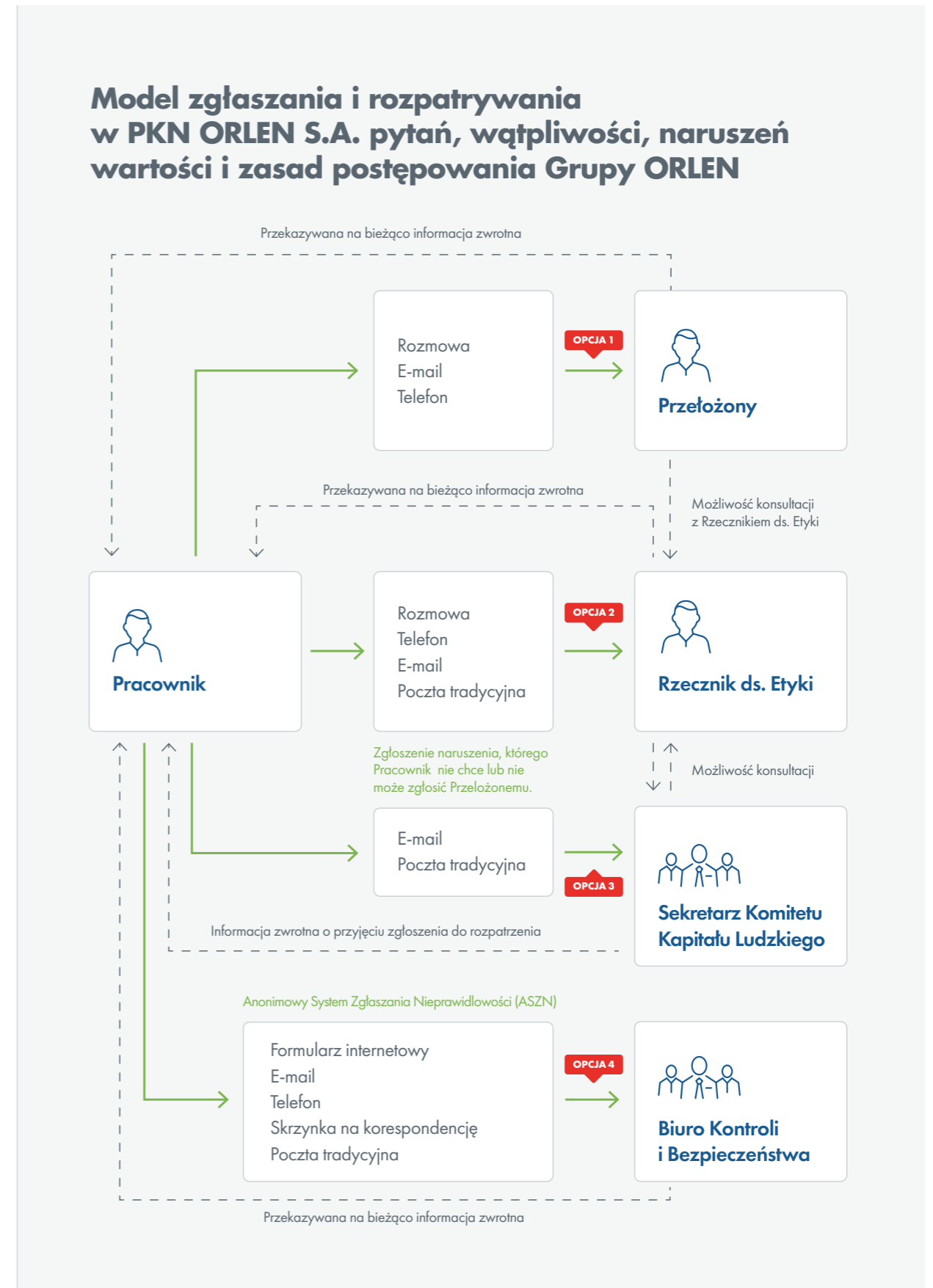
Wśród zgłoszeń, które wpłynęły do Rzecznika ds. Etyki w 2021 roku, najwięcej dotyczyło problemów związanych ze współpracą, niewłaściwym sposobem komunikowania się, z tworzeniem nieprawidłowych relacji międzyludzkich. Nie odnotowano zgłoszeń dotyczących zaboru mienia zakładowego, konfliktu interesów, problemów związanych z nadużywaniem alkoholu. Większość spraw była związana z naruszeniami konkretnego zapisu dokumentu Wartości i zasady postępowania PKN ORLEN S.A. (w maju 2021 roku został zastąpiony Kodeksem etyki Grupy Kapitałowej ORLEN). 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 PKN ORLEN obowiązują: **Polityka antykorupcyjna w Grupie Kapitałowej ORLEN**, zarządzenie w zakresie **Przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu, Regulamin przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i wszelkim formom molestowania w PKN ORLEN**. 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.

Schemat 14.

Schemat zgłaszania



Opis istotnych ryzyk związanych z działalnością gospodarczą oraz sposoby zarządzania ryzykami

Ryzyka pracownicze

Ryzyka / Procesy	Opis ryzyka	Sposoby mitygacji ryzyka	Tendencja rozwoju ryzyka
A. 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.	↔
B. 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.	↔
C. 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 postępowania w przypadku wypadku przy pracy.	↔
D. 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.	↔

Kolor podkreślenia nazwy ryzyka
Istotność ryzyka dla organizacji

krytyczna wysoka średnia niska bardzo niska

Kolor strzałek
Poziom ryzyka uwzględniający zastosowane mechanizmy kontroli

krytyczny wysoki średni niski bardzo niski

Tendencja rozwoju ryzyka
Rok do roku

↓ Ryzyko maleje ↑ Ryzyko rośnie ↔ Ryzyko stabilne

Efekty zastosowania mechanizmów kontroli w procesie zarządzania ryzykami – pozycjonowanie ryzyk na mapie ryzyka



Ryzyka poszanowania praw człowieka

Ryzyka / Procesy	Opis ryzyka	Sposoby mitygacji ryzyka	Tendencja rozwoju ryzyka
A. Standardy 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.	↔
B. 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.	↔

Kolor podkreślenia nazwy ryzyka
Istotność ryzyka dla organizacji

krytyczna wysoka średnia niska bardzo niska

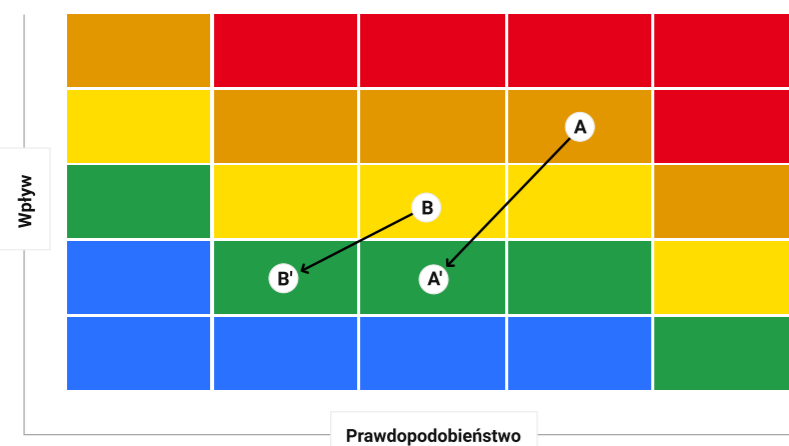
Kolor strzałek
Poziom ryzyka uwzględniający zastosowane mechanizmy kontroli

krytyczny wysoki średni niski bardzo niski

Tendencja rozwoju ryzyka
Rok do roku

↓ Ryzyko maleje ↑ Ryzyko rośnie ↔ Ryzyko stabilne

Efekty zastosowania mechanizmów kontroli w procesie zarządzania ryzykami – pozycjonowanie ryzyk na mapie ryzyka



Ryzyka poszanowania praw człowieka

Istotność ryzyka
A, B

Poziom ryzyka uwzględniający
zastosowane mechanizmy kontroli
A', B'





ŚRODOWISKO I KLIMAT

Cele Zrównoważonego Rozwoju 2030

Cele Zrównoważonego Rozwoju 2030, do których odnoszą się działania realizowane przez PKN ORLEN i Grupę ORLEN w 2021 roku w ramach obszaru Środowisko i Klimat:



Wskaźniki GRI Standards

Wskaźniki GRI Standards opisane w tej sekcji:

- GRI 103-1** Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń
- GRI 103-2** Podejście do zarządzania i jego elementy
- GRI 103-3** Ewaluacja podejścia do zarządzania
- GRI 302-1** Zużycie energii przez organizację z uwzględnieniem rodzaju surowców
- GRI 303-3** Całkowity pobór wody według źródeł
- GRI 303-4** Całkowita objętość ścieków według jakości i docelowego miejsca przeznaczenia
- GRI 304-1** Zakłady będące własnością, wynajmowane, zarządzane lub sąsiadujące z obszarami chronionymi bądź obszarami o dużej wartości pod względem bioróżnorodności znajdującymi się poza obszarami chronionymi
- GRI 304-3** Siedliska chronione lub przywrócone
- GRI 304-4** Liczba gatunków znajdujących się w Czerwonej Księdze Międzynarodowej Unii Ochrony Przyrody na krajowych listach gatunków zagrożonych, zidentyfikowanych na obszarze oddziaływania organizacji według stopnia zagrożenia
- GRI 305-1** Łączne bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych według wagi
- GRI 305-7** Emisja związków NO_x, SO_x i innych istotnych związków emitowanych do powietrza według rodzaju związku i wagi
- 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
- GRI G4 EU5** Ilość przyznaných nieodpłatnych uprawnień do emisji CO₂
- GRI G4 EU1** Maksymalna osiągalna moc wytwórcza w podziale na główne rodzaje surowca oraz wymogi regulacyjne
- GRI G4 EU2** Ilość energii wyprodukowanej netto w podziale na główne źródła energii
- GRI G4 EU11** Średnia efektywność generacji mocy elektrociepłowni w podziale na źródła energii i wymogi regulacyjne
- GRI OG2** Inwestycje w energię odnawialną ogółem

Tabela 10.

ZGODNOŚĆ Z REKOMENDACJAMI TCFD

	Stopień zgodności	Numer strony
ŁAD KORPORACYJNY		
Zasady zarządzania ryzykami i szansami wynikającymi ze zmian klimatu	●	127-128, 141-142
Rola osób zarządzających w ocenie i zarządzaniu ryzykami klimatycznymi	●	142
STRATEGIA		
Ryzyka i szanse związane z klimatem, które organizacja zidentyfikowała w perspektywie krótko-, średnio- i długoterminowej	●	145-152, 165
Opis wpływu ryzyk i szans związanych z klimatem na działalność biznesową, strategię i finanse organizacji	●	156-161
Analizy odporności modeli biznesowych na różne scenariusze klimatyczne	●	155
ZARZĄDZANIE RYZYKIEM		
Procesy identyfikacji i oceny ryzyk klimatycznych	●	156-165
Procesy zarządzania ryzykami klimatycznymi	●	156-165
Integracja ryzyk klimatycznych z systemem zarządzania	●	162-164
MIERNIKI I CELE		
Wskaźniki wykorzystywane przez organizację do oceny ryzyk i szans związanych z klimatem zgodnie ze strategią i procesami zarządzania ryzykiem	●	129-139
Emisje gazów cieplarnianych w zakresach 1, 2 i, jeśli ma to znaczenie, 3 oraz opis powiązanych z nimi ryzyk	●	134
Wskazanie celów, jakie zdefiniowała organizacja w odniesieniu do zarządzania ryzykami klimatycznymi oraz efektów zarządzania	●	145-146

● Zgodne ● Połowicznie zgodne



Opis obszaru



Grupa ORLEN konsekwentnie wdraża założenia strategii ORLEN 2030 oraz strategii zrównoważonego rozwoju, tak aby osiągnąć neutralność emisyjną do 2050 roku. Ważnym elementem tych działań są inwestycje w nowoczesne technologie wspierające wszystkie obszary biznesowe Grupy ORLEN. Rozwijając biznes w sposób zrównoważony, dostrzegamy rosnące znaczenie niskoemisyjnych technologii w działaniach na rzecz ochrony środowiska oraz w budowaniu przewagi konkurencyjnej.

GRI 103-1 GRI 103-2 GRI 103-3

Ograniczenie wpływu na środowisko i klimat to od lat jeden z najważniejszych priorytetów Grupy ORLEN. Podejście do zarządzania oparte jest na zasadach społecznej odpowiedzialności biznesu i uwzględnia kryteria ekologiczne. Firma dąży do zrównoważonego rozwoju i raportuje wyniki działalności w obszarze środowiska.

ZARZĄDZANIE KWESTIAMI ŚRODOWISKOWYMI I KLIMATU W ŁADZIE KORPORACYJNYM

Biuro Ochrony Środowiska uczestniczy w realizowanych przez PKN ORLEN działaniach na rzecz ochrony środowiska i dba o to, aby wywiązywać się z nich zgodnie z przepisami prawa. Do zakresu odpowiedzialności Biura należy w szczególności:

- koordynacja działań zapewniających wdrożenie zidentyfikowanych wymagań prawnych w zakresie pozyskiwania wymaganych pozwoleń środowiskowych;
- realizacja działań dotyczących monitoringu środowiska na terenie obiektów PKN ORLEN;
- nadzorowanie działań związanych z analizą stanu jakości powietrza, w tym funkcjonowanie Systemu Zakładowej Inspekcji Ekologicznej;
- koordynacja i odpowiedzialność za działania związane z monitorowaniem, raportowaniem i zabezpieczeniem nieodpłatnych praw do emisji CO₂;
- prowadzenie wymaganej prawem sprawozdawczości środowiskowej oraz naliczanie i wnoszenie opłat środowiskowych w spółce;
- opiniowanie i uzgadnianie pod kątem środowiskowym wszelkich planów rozwojowych, projektów inwestycyjnych, modernizacyjnych i utrzymaniowych w Grupie ORLEN;
- uczestnictwo w kontrolach organów zewnętrznych i wewnętrznych w zakresie ochrony środowiska dla obiektów PKN ORLEN;

- współpraca z organami administracji publicznej w zakresie ustaleń formalnoprawnych oraz wywiązywania się z nałożonych przez nie obowiązków;
- współpraca ze służbami ochrony środowiska spółek Grupy ORLEN, nadzorowanie działalności spółki ORLEN Eko;
- nadzór merytoryczny zakresu i przebiegu prac remediacyjnych w obiektach PKN ORLEN oraz konsultowanie i koordynacja tego typu działań w Grupie ORLEN;
- wdrożenie i utrzymywanie systemu wykrywania i likwidacji wycieków – LDAR w Zakładzie Produkcyjnym w Płocku oraz PTA we Włocławku;
- udział w kształtowaniu pozytywnego wizerunku PKN ORLEN poprzez edukację ekologiczną i ochronę bioróżnorodności.

Cele środowiskowe zostały określone przez PKN ORLEN w Polityce Zintegrowanego Systemu Zarządzania. Kluczowe spółki Grupy ORLEN również posiadają wdrożone Zintegrowane Systemy Zarządzania lub Polityki Systemu Zarządzania Środowiskowego zawierające zobowiązanie do ochrony środowiska, w tym do zapobiegania zanieczyszczeniom, oraz posiadają wymagane prawem pozwolenia na prowadzenie działalności.

Działania związane z zagadnieniami środowiskowymi realizowane są także w Biurze Gospodarki Wodno-Ściekowej i Obszarze Energetyki.

Biuro Gospodarki Wodno-Ściekowej odpowiada w PKN ORLEN m.in. za:

- funkcjonowanie obszaru produkcji wód, odbioru i oczyszczania ścieków z terenu Zakładu Produkcyjnego w Płocku oraz koordynację w Grupie ORLEN działań w obszarze gospodarki wodno-ściekowej;
- ciągłość produkcji i dystrybucji poszczególnych rodzajów wód oraz odbiór i oczyszczanie ścieków;
- utrzymanie norm ekologicznych i zgodności z przepisami, pozwoleniami przy zachowaniu ciągłości produkcji wód i odbioru ścieków w Zakładzie Produkcyjnym w Płocku;

Obszar Energetyki odpowiada m.in. za:

- realizację zadań strategicznych w obszarze energetyki zawodowej, przemysłowej oraz odnawialnych źródeł energii, tj. energii pozyskiwanej z wiatru, słońca, biomasy;
- rozwój projektów budowy morskich elektrowni wiatrowych na wodach Morza Bałtyckiego;
- obrót ciepłem, energią elektryczną i prawami majątkowymi do świadectw pochodzenia energii elektrycznej;
- produkcję i dystrybucję ciepła i energii elektrycznej;
- utrzymanie norm ekologicznych i zgodności z przepisami, pozwoleniami przy zachowaniu ciągłości produkcji energetycznej w swoim obszarze;

- koordynację projektów wodnorodowych wdrażanych w Grupie ORLEN, poszukiwanie synergii w ramach tworzenia strategicznego systemu wodnorodowego;
- nadzór nad standaryzacją systemów wodnorodowych w Grupie ORLEN w zakresie parametrów procesowych, technologicznych i technicznych;
- rozwój elektromobilności w Grupie ORLEN.

W Obszarze Strategii został utworzony **Dział Zrównoważonego Rozwoju Biznesu** odpowiadający za:

- koordynację i nadzorowanie działań związanych z realizacją programu dekarbonizacji, w szczególności wsparcie dla spółek Grupy ORLEN;
- tworzenie strategii zrównoważonego rozwoju odzwierciedlającej kryteria ESG;
- promowanie nowych projektów z zakresu zrównoważonego rozwoju w Grupie ORLEN;
- pracę z inwestorami w zakresie zrównoważonego rozwoju;
- prowadzenie analiz związanych z długoterminowymi warunkami Zrównoważonego Rozwoju Koncernu.

Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności

GLÓWNE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI Z ZAKRESU OCHRONY ŚRODOWISKA I KLIMATU ORAZ ENERGETYKI W PKN ORLEN I GRUPIE ORLEN

Woda

GRI 303-3

Dominującym rodzajem wód pobieranych dla potrzeb spółek są wody powierzchniowe. Wody te ujmowane są przez największe spółki Grupy ORLEN, tj. Grupę Energa, ANWIL, IKS Solino, PKN ORLEN, ORLEN Południe, ORLEN Lietuva, ORLEN Unipetrol, Paramo i Spolanę, a następnie dystrybuowane siecią wodociągową do własnych instalacji produkcyjnych, do spółek z Grupy ORLEN oraz podmiotów zewnętrznych. Spółki pobierały też, chociaż w znacząco mniejszych ilościach, wody podziemne, natomiast część z nich zaopatrywała się w wodę od dostawców zewnętrznych. **Łączny pobór wód powierzchniowych, podziemnych i wodociągowych w Grupie ORLEN w 2021 roku wyniósł ponad**

518 mln m³, w tym największy udział miała spółka Energa Elektrownie Ostrołęka, która pobrała 419,1 mln m³ wody powierzchniowej oraz 383 tys. m³ wody podziemnej. Wzrost poboru wody związany był ze wzrostem produkcji energii elektrycznej i ciepła w celu zapewnienia bezpiecznej i ekonomicznej pracy Krajowego Systemu Elektroenergetycznego. Jednocześnie wolumen pobranej wody mieści się w granicach posiadanego pozwolenia zintegrowanego na prowadzenie instalacji.

Na potrzeby Zakładu Produkcyjnego oraz obiektów dystrybucyjnych PKN ORLEN pobrał w 2021 roku łącznie 24,1 mln m³ wody, w tym 23,7 mln m³ wody powierzchniowej oraz 0,4 mln m³ wody podziemnej – tj. łącznie o 2,8 mln m³ mniej niż w 2020 roku w związku z postojem remontowym instalacji Olefin II i mniejszym zapotrzebowaniem na wodę w części petrochemicznej zakładu.





Ścieki

GRI 303-4

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 2021 roku wyniosła łącznie dla Grupy ORLEN blisko 503 mln m³ mln m³, z czego 494 mln m³ stanowiły ścieki przemysłowe. Znaczny wolumen ścieków odprowadziła spółka Energa Elektrownie Ostrołęka, tj. 416,8 mln m³.

Poza PKN ORLEN własne systemy oczyszczania ścieków posiadają spółki: Energa Elektrownie Ostrołęka, Energa Kogeneracja, ANWIL, Ship-Service, Spolana, Paramo, ORLEN Unipetrol, ORLEN Lietuva, ORLEN Południe, ORLEN Paliwa, ORLEN Budonaft, Naftoport, IKS Solino, Benzina oraz ORLEN Baltics Retail. Wszystkie ścieki poddawane są procesom oczyszczania na drodze mechanicznej, fizykochemicznej i/lub biologicznej. Oczyszczone, zgodnie z posiadanymi pozwoleniami, ścieki odprowa-

dzane są do rzek Wisły, Odry, Narwi, Elbląg, Łaby, Biliny, Dubulisu, Obelaukisu, Wełtawy, Jasiołki, Proсны, Brzeźnicy, potoków Ropy i Sowliny oraz do Morza Bałtyckiego. Pozostałe spółki kierują ścieki do urządzeń kanalizacyjnych spółek Grupy lub podmiotów zewnętrznych.

Na uwagę zasługuje częściowe odzyskiwanie oczyszczonych ścieków w rafinerii ORLEN Lietuva i w Zakładzie Produkcyjnym w Płocku, co ogranicza pobór wody ze środowiska na cele gospodarcze i p.poż. W 2021 roku spółka ORLEN Lietuva powtórnie wykorzystała 4,1 mln m³ ścieków, a PKN ORLEN ponad 3,5 mln m³ ścieków.

W Zakładzie PVC w ANWIL prowadzony jest natomiast odzysk ciepła ze ścieków procesowych.

Emisje do powietrza

GRI 305-1 GRI G4-EU5 GRI 305-7

Monitorowanie wielkości emisji substancji do powietrza realizowane jest poprzez pomiary okresowe i pomiary ciągłe emisji, dzięki czemu stopień wykorzystania

Tabela 11.

Emisja CO₂ oraz przydział darmowych uprawnień dla instalacji EU ETS w spółkach Grupy ORLEN w latach 2020 – 2021:

Spółka/Instalacja EU ETS	Emisja [Mg]	2021		2020		
		Przydział uprawnień [Mg]	10c	Emisja [Mg]	Przydział uprawnień [Mg]	10c
ANWIL Elektrociepłownia	67 958	25 976		70 964	44 261	
ANWIL Instalacja chlorku winylu	65 765	60 997		83 307	58 350	
ANWIL Instalacja produkcji amoniaku	790 514	670 854		794 573	552 407	
ANWIL Instalacja produkcji kwasu azotowego	72 522	153 342		64 459	168 404	
Basell Orlen Polyolefins Poliolefiny III	42 163	50 472		40 873	57 348	
ORLEN Lietuva Oil Refinery	1 501 524	1 227 864		1 478 463	1 253 382	
ORLEN Południe Destylacja Rurowo-Wieżowa (Jedlicze)	13 475			1 397		
ORLEN Południe Regeneracja Olejów Przepracowanych (Jedlicze)		14 335		11 098	13 722	
ORLEN Południe Destylacja Rurowo-Wieżowa III (Trzebinia)	11 142	13 468		9 431	14 246	
ORLEN Południe Elektrociepłownia (Jedlicze)	23 925	40		22 731	1 282	289
ORLEN Południe Elektrociepłownia (Trzebinia)	78 999	16 366		66 035	25 876	1 846
ORLEN Południe Instalacja Oksydacji Asfaltów (Trzebinia)	1 284	3 211		2 655	9 917	
PKN ORLEN Blok Gazowo-Parowy	946 905			1 460 196		
PKN ORLEN Elektrociepłownia	2 647 189			2 612 010		
PKN ORLEN Olefiny II	721 129		3 377 186	893 427	2 557 590	
PKN ORLEN Rafineria	2 556 613			2 567 319		
PKN ORLEN Tlenek Etylenu i Glikol	24 583			36 307		
PKN ORLEN Elektrownia Gazowo-Parowa (Włocławek)	1 022 344	29 118		1 049 789	19 872	
PKN ORLEN PTA - Produkcja Kwasu Tereftalowego	88 687	219 772		93 359	175 996	
PARAMO HS Kolin	16 217	19 150		16 004	23 955	
PARAMO HS Pardubice	24 024	15 951		24 083	20 929	
UNIPETROL AGROCHEMIE	838 445	333 995		644 524	537 663	
UNIPETROL PETROCHEMIE	2 487 570	582 321		2 230 173	599 267	
UNIPETROL Rafinerie Kralupy	535 035	306 078		442 708	336 101	
UNIPETROL Rafinerie Litvínov	382 476	383 695		321 528	420 796	
SPOLANA Power plant	49 843			50 346		
SPOLANA Production of VCM	32 267	56 976		28 354	122 404	
Energa Ciepło Kaliskie Ciepłownia Rejonowa	31 501	3 924		27 303	5 925	
Energa Elektrownie Ostrołęka Elektrownia B	2 329 460	14 852		1 476 893	25 240	389 256
Energa Kogeneracja Elektrociepłownia Elbląg	119 825	19 378		166 312	14 752	
Energa Kogeneracja Elektrociepłownia Kalisz	68 419	5 881		62 604	6 312	
Energa Kogeneracja Elektrociepłownia Żychlin	17 358	1 658		14 710	1 951	
Łącznie Grupa ORLEN	17 609 161	7 606 860		16 863 935	7 067 948	391 391

przyznanych w pozwoleniach środowiskowych 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 2021 dla Grupy ORLEN blisko 36 tys. Mg, a CO₂ ponad 17,6 mln Mg, w tym głównie emisje w ramach systemu EU ETS. Bilans emisji poszczególnych substancji, będzie jeszcze poddany weryfikacji i zostanie opublikowany w Raportcie Zintegrowanym Grupy ORLEN za 2021 rok.

Obserwowany wzrost emisji na aktywach Grupy ORLEN jest związany m.in. z intensyfikacją ich wykorzystania.

Odpady

GRI 306-2

Łączna masa wytworzonych przez spółki Grupy ORLEN odpadów wyniosła w 2021 roku ponad 300 tys. ton z wyłączeniem odpadów komunalnych. Największy wolumen odpadów wytworzyły spółki Grupy Energa – blisko 117 tys. Mg. Spośród wytworzonych w minionym roku odpadów ponad 215 tys. ton zostało przekazanych do odzysku lub unieszkodliwiania podmiotom zewnętrznym. Na własnych instalacjach spółki Grupy ORLEN odzyskały blisko 31 tys. Mg przez siebie wytworzonych odpadów, a unieszkodliwiły 33 tys. ton. Pozostała część odpadów, do czasu przekazania ich do odzysku lub unieszkodliwienia, jest magazynowana.

Koncern wdraża Program Gospodarki o Obiegu Zamkniętym (GOZ). W tym celu konsoliduje działania wewnątrz Grupy ORLEN związane z recyklingiem i zagospodarowaniem odpadów w kierunku wysokomarżowych produktów i energii poprzez m.in. wdrożenie technologii do recyklingu polimerów o zainstalowanej wydajności 300 tys. ton do 2030 roku.

Projekty objęte programem realizowane są obecnie na terenie Polski i Czech i obejmują obszary produkcji petrochemicznej, alternatywnych źródeł energii oraz detalu. Równolegle analizowane są dalsze możliwości rozszerzania programu na kolejne obszary czy grupy produktów. Działania skupiają się na wszystkich elementach cyklu życia tworzywa – od jego wytworzenia we własnych

instalacjach, przez opakowania produktów marek własnych oferowanych na stacjach, po selektywną zbiórkę odpadów powstających np. na stacjach ORLEN i ich recykling. Koncern realizuje różne projekty i programy, których celem jest wykorzystanie surowców alternatywnych i odpadowych. Wśród projektów tych wyróżnić można:

- PIGOZ – projekt Intensyfikacji wykorzystania surowców odpadowych w ramach Gospodarki Obiegu Zamkniętego, który koncentruje się na recyklingu i ponownym wykorzystaniu surowców z tworzyw sztucznych.

- COMBO – kompleksowe zagospodarowanie wszystkich frakcji odpadów komunalnych poprzez wdrażanie odpowiednio wyskalowanych technologii uwzględniających strukturę morfologiczną odpadów. W ramach projektu rozważana jest:

- piroliza tworzyw sztucznych jako surowiec do procesów rafineryjnych i petrochemicznych;
- termiczna obróbka odpadów, np. zgazowanie w kierunku produkcji wodoru i energii;
- biogazownie wykorzystujące biogaz do produkcji energii elektrycznej lub jako biopaliwo (biowodór).

Gospodarka Obiegu Zamkniętego i recykling materiałów mają – oprócz redukcji ilości odpadów kierowanych na składowiska – jeszcze jeden ważny aspekt dla rozwoju gospodarczego: poprawiają efektywność produkcji. W świecie, w którym popyt i współzawodnictwo o zasoby stale rosną, już teraz prowadząc do wyczerpania zasobów i gwałtownego wzrostu cen surowców, można odnieść korzyści gospodarcze i ekologiczne z bardziej efektywnego gospodarowania zasobami. Wzrost świadomości społeczeństwa w aspektach środowiskowych i klimatycznych ułatwia wdrażanie produktów wykorzystujących technologie obniżające negatywny wpływ na środowisko. Daje to możliwość wdrażania nowych produktów i technologii o obniżonym śladzie węglowym i całościowo mniejszym oddziaływaniu na środowisko przyrodnicze.

Działania w ramach programu GOZ mają także istotny potencjał dekarbonizacyjny wynikający z faktu, iż recykling tworzyw sztucznych – zarówno mechaniczny, jak i chemiczny – pozwala oszczędzić znaczne ilości energii i surowców wykorzystanych w procesie wytwórczym.

PKN ORLEN prowadzi procesy, w których wdrożone zostały aspekty GOZ. Funkcjonująca w Płocku Instalacja Odsiarczania Spalin, poza redukcją emisji, pozwala otrzymywać wysokojakościowy gips syntetyczny, który został uznany za produkt. Produkcja gipsu pozwala

Tabela 12.

Wskaźniki środowiskowe

Wskaźniki efektywności w obszarze środowiskowym	j.m.	Grupa ORLEN		PKN ORLEN	
		2021	2020	2021	2020
Łączny pobór wód powierzchniowych, podziemnych i wodociągowych	[mln m ³]	518,1	331,8	24,1	26,9
Powierzchniowe	[mln m ³]	513	327	23,7	26,5
Podziemne	[mln m ³]	1,6	1,6	0,4	0,4
Wodociągowe	[mln m ³]	3,5	3,2	-	-
Ilość ścieków odprowadzonych do środowiska, w tym:	[mln m ³]	502,6	293,8	13,8	12,45
Ścieki przemysłowe	[mln m ³]	494	288,2	13,7	12,4
Zestawienie emisji wybranych substancji¹:	[tony]	17 685 485	17 046 613	7 989 052	8 724 316
Dwutlenek siarki	[tony]	17 070	18 071	4 178	4 898
Tlenki azotu	[tony]	10 779	10 116	4 197	4 277
Tlenek węgla	[tony]	6 784	8 011	3 430	2 515
Pyły	[tony]	1 092	900	163	218
Dwutlenek węgla (EU ETS i spoza)	[tony]	17 649 760	17 009 515	7 977 084	8 712 407
Odpady wytworzone i gospodarowanie nimi²	[tys. ton]	301 000	313 645	32 321	14 353
Odzysk ³	[tys. ton]	221 000	231 588	15 348	9 029
Unieszkodliwienie ⁴	[tys. ton]	57 000	53 430	13 325	11 837
Magazynowanie	[tys. ton]	23 000	28 627	3 648	5 324

¹ Wielkość emisji niezwyfikowana. Dane zweryfikowane zostaną opublikowane w 2022 roku w Raportcie Zintegrowanym Grupy ORLEN za 2021 rok.

² Wytworzonych w Grupie ORLEN w roku sprawozdawczym, z wyłączeniem odpadów komunalnych.

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

⁴ Unieszkodliwienie – odpady przekazane do unieszkodliwienia podmiotom zewnętrznym i unieszkodliwione na własnych instalacjach.

Rozszerzony zakres wskaźników z obszaru środowiskowego zostanie opublikowany w Raportcie Zintegrowanym Grupy ORLEN za 2021 rok.

na ochronę jego naturalnych źródeł. W 2021 roku wytworzono blisko 110 tysięcy ton gipsu.

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. W 2021 roku w Instalacji do Regeneracji Olejów Przepracowanych odzyskano 47 tysięcy ton olejów i smarów.

Ponadto w ORLEN Południe, w procesie produkcji estrów i gliceryny, prowadzony jest odzysk odpadów w postaci zużytych tłuszczów jadalnych. W 2021 roku procesowi odzysku poddano łącznie 15,5 tysiąca ton tłuszczów posmażalniczych, z których uzyskano wysokiej jakości estry metylowe (biodiesel) oraz glicerynę destylowaną.



Ślad węglowy

PKN ORLEN realizuje strategię dekarbonizacji, która jest jednym z zobowiązań nowej strategii biznesowej Grupy ORLEN do 2030 roku. Koncern zadeklarował cel osiągnięcia neutralności emisyjnej w 2050 roku. W ramach dochodzenia do tego celu do 2030 roku Koncern o 20% zredukuje emisję CO₂ z obecnych aktywów rafineryjnych i petrochemicznych oraz o 33% CO₂/MWh z produkcji energii elektrycznej. Ogłoszona przez PKN ORLEN strategia dążenia do neutralności emisyjnej oparta jest na czterech filarach: efektywności energetycznej produkcji, zeroemisyjnej energetyce, paliwach przyszłości oraz zielonym finansowaniu.

W PKN ORLEN podjęto działania w celu wypracowania metodologii obliczania śladu węglowego. Metodologia ta jest zgodna z standardem GHG Protocol (Corporate Accounting and Reporting Standard) dla Zakresu 1, Zakresu 2 (wg metody market-based) i Zakresu 3. Prace nad Zakresem 3 aktualnie trwają.

Tabela 13.

Wielkość emisji CO₂ w [Mg CO₂e] w PKN ORLEN

Zakres	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Zakres 1	6 566 065	6 768 983	6 919 290	7 803 067	8 806 528	8 734 933	8 038 616
Zakres 2*	438 063	293 250	101 815	46 560	10 785	23 325	40 833

* Dane niezwyfikowane

Zużycie energii z uwzględnieniem rodzaju surowców

GRI 302-1

Wskaźnik został obliczony jako różnica między sumą energii chemicznej zużytej w paliwie oraz zakupów energii z zewnątrz Grupy ORLEN a sprzedażą energii elektrycznej i ciepła na zewnątrz Grupy ORLEN.

Tabela 14.

Zużycie energii w Grupie ORLEN z uwzględnieniem rodzaju surowców

Grupa ORLEN	2021		2020	
	Wartość GJ	Wartość MWh	Wartość GJ	Wartość MWh
Zużycie energii w paliwach	127 109 144	35 308 096	122 710 174	34 086 160
Zakup energii elektrycznej	87 802 638	24 389 622	57 981 914	16 106 087
Zakup energii cieplnej	169 386	47 052	12 186	3 385
Sprzedaż energii elektrycznej	111 774 896	31 048 582	83 978 114	23 327 254
Sprzedaż energii cieplnej	6 776 557	1 882 377	5 282 174	1 467 271
Zużycie jednostek razem	96 529 714	26 813 810	91 443 986	25 401 107

Tabela 15.

Zużycie energii w PKN ORLEN z uwzględnieniem rodzaju surowców

PKN ORLEN	2021		2020	
	Wartość GJ	Wartość MWh	Wartość GJ	Wartość MWh
Zużycie energii w paliwach	75 468 552	20 963 487	86 734 324	24 092 868
Zakup energii elektrycznej	9 241 497	2 567 083	3 270 129	908 369
Zakup energii cieplnej	7 806	2 168	1 047	291
Sprzedaż energii elektrycznej	19 173 278	5 325 911	29 689 248	8 247 013
Sprzedaż energii cieplnej	2 298 655	638 515	2 941 856	817 182
Zużycie jednostek razem	63 245 922	17 568 312	57 374 397	15 937 332

Główne wskaźniki efektywności z zakresu energetyki w PKN ORLEN i Grupie ORLEN

Przeliczenia dla wskaźników obejmują aktywa energetyczne należące do Grupy ORLEN. Główne aktywa z podziałem na kraje to:

- Polska: EC Płock, CCGT Płock i CCGT Włocławek należące do PKN ORLEN; EC ANWIL; EC Trzebinia oraz EC Jedlicze należące do ORLEN Południe; jednostki wytwórcze należące do Grupy Energa, m.in. Elektrownia Ostrołęka B, odnawialne źródła energii (elektrownie wodne, farmy wiatrowe, elektrownie fotowoltaiczne);
- Litwa: EC Możejki;
- Czechy: EC Litvinov.

Dane dla roku 2020 dotyczą całego roku, z wyłączeniem Grupy Energa, dla której obejmują okres od 1 maja do 31 grudnia 2020 roku, czyli okres kiedy ww. podmiot jest w Grupie ORLEN.

Dane dla roku 2021 dla farm wiatrowych należących do Orlen Wind 3 obejmują okres od konsolidacji poszczególnych farm w Grupie ORLEN.

Maksymalna osiągalna moc wytwórcza w podziale na główne rodzaje surowca

GRI G4 EU1

Wskaźnik został obliczony jako maksymalna moc osiągalna z podziałem ze względu na główne źródło energii pierwotnej.

Tabela 16.

Maksymalna osiągalna moc wytwórcza dla Grupy ORLEN w podziale na główne rodzaje surowca

Podział na główne paliwa	Grupa ORLEN 2021		Grupa ORLEN 2020	
	Mwe (moc elektryczna)	MWt (moc cieplna)	Mwe (moc elektryczna)	MWt (moc cieplna)
Gaz ziemny	1175	1583	1174	1583
Wielopaliwowe (Olej opałowy/gaz ziemny)	522	3255	522	3255
Węgiel brunatny	106	768	106	768
Węgiel kamienny	755	541	755	538
Biomasa	25	59	25	59
Farmy wiatrowe	353	-	242	-
Fotowoltaika	12	-	6	-
Elektrownie wodne (w tym ESP Żydowo)	359	-	359	-
SUMA	3306	6206	3188	6203
Elektrownie	1414	0	1297	0
Elektrociepłownie	1892	6031	1891	6028
Ciepłownie	0	175	0	175
SUMA	3306	6206	3188	6203

Tabela 17.

Maksymalna osiągalna moc wytwórcza dla PKN ORLEN w podziale na główne rodzaje surowca

Podział na główne paliwa	PKN ORLEN 2021		PKN ORLEN 2020	
	Mwe (moc elektryczna)	MWt (moc cieplna)	Mwe (moc elektryczna)	MWt (moc cieplna)
Gaz ziemny	1 082	936	1 082	936
CCGT Płock	608	519	608	519
CCGT Włocławek	474	417	474	417
Olej opałowy/gaz ziemny	359	2 153	359	2 153
EC Płock	359	2 153	359	2 153
SUMA	1 141	3 089	1 141	3 089
Elektrownie	-	-	0	0
Elektrociepłownie	1 141	3 089	1 441	3 089
Ciepłownie	-	-	0	0
SUMA	1 141	3 089	1 141	3 089

Ilość energii wyprodukowanej netto w podziale na główne źródła energii

GRI G4 EU2

Wskaźnik został obliczony jako wolumen wytworzonej energii netto w podziale na główne źródło energii pierwotnej.

Tabela 18.

Ilość energii wyprodukowanej netto w Grupie ORLEN w podziale na główne źródła energii

Podział na główne paliwa	Grupa ORLEN 2021		Grupa ORLEN 2020	
	Energia elektryczna [MWh]	Ciepło [GJ]	Energia elektryczna [MWh]	Ciepło [GJ]
Gaz ziemny	5 161 380	7 103 206	6 727 858	7 690 250
Wielopaliwowe (Olej opałowy/gaz ziemny)	1 609 237	26 089 673	1 677 079	25 865 443
Biogaz	3 391	-	7 221	-
Węgiel brunatny	583 753	6 244 240	512 769	6 050 437
Węgiel kamienny	2 392 367	3 122 378	1 140 207	1 607 874
Biomasa	76 128	695 298	104 765	491 222
Farmy wiatrowe	661 897	-	269 294	-
Fotowoltaika	5 050	-	3 618	-
Elektrownie wodne (w tym ESP Żydowo)	935 067	-	507 374	-
SUMA	11 428 269	43 254 796	10 950 185	41 705 227

* Sumaryczna produkcja energii elektrycznej brutto w GK ORLEN w 2021 wyniosła 12 271 110,83 MWh.

Tabela 19.

Ilość energii wyprodukowanej netto w PKN ORLEN w podziale na główne źródła energii

Podział na główne paliwa	PKN ORLEN 2021		PKN ORLEN 2020	
	Energia elektryczna [MWh]	Ciepło [GJ]	Energia elektryczna [MWh]	Ciepło [GJ]
Gaz ziemny	5 156 952	4 376 858	6 723 069	5 170 603
Wielopaliwowe (Olej opałowy/gaz ziemny)	1 501 122	23 314 970	1 523 944	23 121 493
Fotowoltaika	178	-	184	-
SUMA	6 658 252	27 691 828	8 247 197	28 292 096



Średnia efektywność generacji mocy elektrociepłowni w podziale na źródła energii i wymogi regulacyjne

GRI G4 EU11

Sprawność ogólna została obliczona jako iloraz sumy wolumenów wytworzonej energii netto (odpowiednio elektrycznej i/lub ciepłej) przez wolumen dostarczonego paliwa, w podziale na główne źródło energii pierwotnej.

Sprawność wytwarzania energii elektrycznej została obliczona jako iloraz wytworzonej energii elektrycznej netto przez wolumen dostarczonego paliwa na produkcję energii elektrycznej (w przypadku jednostek kogeneracyjnych podział metodą fizyczną, tj. proporcjonalnie do wytworzonych wolumenów ciepła i energii elektrycznej), w podziale na główne źródło energii pierwotnej.

Tabela 20.

Średnia efektywność generacji mocy elektrociepłowni w podziale na źródła energii

	2021	
	PKN ORLEN S.A.	Grupa ORLEN
Sprawność wytwarzania energii elektrycznej w jednostkach cieplnych %	54,38%	60,52%
Sprawność ogólna jednostek cieplnych %	68,45%	66,40%
Sprawność wytwarzania energii elektrycznej w jednostkach cieplnych % w podziale na jednostki wg stosowanego głównego paliwa:	$\eta_{el} = \frac{\sum \text{produkcja energii elektrycznej (netto) [GJ]}}{\sum \text{dostarczone paliwo na produkcję ee [GJ]}}$	
Wielopaliwowe (olej opałowy/gaz ziemny)	80,49%	77,73%
węgiel brunatny	brak jednostek	59,34%
gaz ziemny	52,83%	52,83%
węgiel kamienny	brak jednostek	78,66%
Biomasa	brak jednostek	70,29%
Sprawność wytwarzania energii elektrycznej w elektrociepłowniach %	54,38%	60,52%
Sprawność wytwarzania energii elektrycznej w elektrowniach %	brak jednostek	86,02%

Paliwo na produkcję energii elektrycznej w jednostkach kogeneracyjnych wydzielono metodą fizyczną. Uspójniono podejście dla danych z roku 2020.

Tabela 21.

Inwestycje w energię odnawialną ogółem

GRI OG2

	2021	
	Grupa ORLEN	PKN ORLEN
Inwestycje w energię odnawialną [tys. PLN]	704 983	806

Tabela 22.

Ilość energii sprzedanej w podziale na źródła pochodzenia

	2021	
	Grupa ORLEN	PKN ORLEN
Energia elektryczna z produkcji własnej [MWh]	7 645 999	3 506 812
Energia elektryczna z zakupów zewnętrznych (spoza GK) [MWh]	23 402 583	1 819 099
Ciepło z produkcji własnej [GJ]	6 766 290	2 297 765
Ciepło z zakupów z zewnątrz (spoza GK) [GJ]	10 267	890



Tabela 23.

Energia netto wyprodukowana z OZE

We wskaźniku uwzględniono produkcję energii elektrycznej ze źródeł wiatrowych, fotowoltaiki, biomasy, biogazu oraz elektrowni wodnych. Nie uwzględniono produkcji z ESP Żydowo.

	2021	
	Grupa ORLEN	PKN ORLEN
Energia elektryczna [MWh]	1 614 333	178
Ciepło [GJ]	695 298	-

Sumaryczna produkcja energii elektrycznej brutto z OZE w GK ORLEN w 2021 (z wyłączeniem ESP Żydowo) wyniosła 1 667 205,57 MWh.

Tabela 24.

Liczba zainstalowanych ładowarek do samochodów elektrycznych oraz liczba załadowanych w nich godzin

	2021	
	Grupa ORLEN	PKN ORLEN
Liczba zainstalowanych ładowarek do samochodów elektrycznych	445	122
Liczba załadowanych godzin [h]	42 000	19 150

Liczba zainstalowanych ładowarek na koniec 2021 roku: 445. Liczba użytkowanych ładowarek: 420.

Opis stosowanych polityk

Zarządzanie kwestiami środowiskowymi odbywa się przez realizację poniższych polityk i procedur.

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

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

Polityka bezpieczeństwa żywności PKN ORLEN – dokument opisujący standardy działania dotyczące bezpieczeństwa żywności.

Inne dokumenty wewnętrzne funkcjonujące w PKN ORLEN wynikające z wdrożonych systemów oraz decyzji organów administracji publicznej to m.in.:

Procedura prowadzenia monitoringu środowiska – zapewnia prawidłowe prowadzenie monitoringu powietrza (imisja), ścieków oraz wód opadowych i roztopowych powstających na terminalach paliw oraz wód podziemnych wokół i na terenie Zakładu Produkcyjnego w Płocku oraz na terenie terminali paliw, a także identyfikacji i ewidencji kluczowych wskaźników Programu „Odpowiedzialność i Troska” (Responsible Care) odnoszących się do obszarów: ochrony środowiska, ochrony zdrowia, bezpieczeństwa procesowego (w tym bezpieczeństwa i dystrybucji chemikaliów) oraz bezpieczeństwa pracy.

Ramowy System Zarządzania Responsible Care – zgodny z wytycznymi Europejskiego Stowarzyszenia Przemysłu Chemicznego (CEFIC) stanowi wsparcie w zakresie rozszerzenia wdrożonych systemów zarządzania. Jest wynikiem przyjęcia w 2007 roku przez PKN ORLEN Deklaracji Poparcia dla Światowej Karty Responsible Care i stanowi kontynuację realizowanego od 1997 roku przez PKN ORLEN Programu „Odpowiedzialność i Troska” (Responsible Care).

Pozwolenia Zintegrowane – decyzje 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, w których określone są bezpieczne dla środowiska i zdrowia ludzi warunki eksploatacji.

Instrukcja CO₂ wprowadzająca zasady funkcjonowania systemu monitorowania i raportowania emisji dwutlenku węgla oraz poziomów działalności w PKN ORLEN – wprowadzająca zasady terminowego i rzetelnego zamieszczania danych do informatycznego systemu monitorowania emisji CO₂ wdrożonego w Koncernie, w tym danych dotyczących poziomów działalności z poszczególnych instalacji objętych bezpłatnymi przydziałami uprawnień do emisji.

Instrukcja określająca zasady naliczania i wnoszenia opłat za wprowadzanie gazów i pyłów do powietrza oraz opłat za usługi wodne w PKN ORLEN – w celu ujednoczenia metodologii obliczeń, podniesienia jakości uzyskiwania danych oraz terminowego i rzetelnego przekazywania danych będących podstawą naliczania opłat.

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

Instrukcja określająca zasady gospodarowania opakowaniami w Polskim Koncernie Naftowym ORLEN Spółka Akcyjna – w celu zapewnienia realizacji obowiązków wynikających z ustawy o gospodarce opakowaniami i odpadami opakowaniowymi oraz informowaniu o rzeczywistej masie wszystkich opakowań.

Zarządzenie w sprawie zasad i trybu zarządzania wydatkami i rezerwą na remediację powierzchni ziemi oraz trybu realizacji remediacji w Polskim Koncernie Naftowym ORLEN Spółka Akcyjna – określa zasady finansowania oraz sposoby realizacji prac remedacyjnych prowadzonych na obiektach PKN ORLEN.

Instrukcja określająca zasady funkcjonowania systemu LDAR w Polskim Koncernie Naftowym ORLEN S.A.

– wdrożenie i utrzymywanie systemu wykrywania i likwidacji wycieków (Leak Detection and Repair) w celu identyfikacji, monitorowania i redukcji rozproszonej emisji lotnych związków organicznych, a tym samym w celu zmniejszania oddziaływania Zakładu Produkcyjnego w Płocku oraz PTA we Włocławku na środowisko, strat surowców i produktów, a także poprawy bezpieczeństwa procesowego.

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, Zakładzie 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.

Zasady realizacji zadań Operatora Handlowo-Technicznego Energetyki – obejmują m.in. procesy w zakresie handlu energią elektryczną, prawami majątkowymi wynikającymi ze świadectw pochodzenia energii i efektywności energetycznej, gwarancjami pochodzenia, zakresami energetycznymi z tym związanymi oraz usługami powiązanymi.

Szczegółowe zasady stwierdzania posiadania kwalifikacji przez osoby zajmujące się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci w PKN ORLEN – obejmują rodzaje prac, stanowisk oraz urządzeń, instalacji i sieci energetycznych, przy których eksploatacji jest wymagane posiadanie kwalifikacji; zakres wymaganej wiedzy niezbędnej do uzyskania potwierdzenia posiadanych kwalifikacji dla osób zajmujących się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci energetycznych oraz tryb sprawdzania posiadanych kwalifikacji.

Cele środowiskowe zostały określone w przyjętej przez PKN ORLEN Polityce Zintegrowanego Systemu Zarządzania i Polityce energetycznej. Działania realizowane są w oparciu o wdrożony Zintegrowany System Zarządzania, w skład którego wchodzi: System Zarządzania Jakością (ISO 9001, AQAP 2110), System Zarządzania Środowiskowego (ISO 14001), System Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy (ISO 45001), System Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji (ISO/IEC 27001),

System Zarządzania Energią (ISO 50001), 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, ISO 45001:2018, ISO/IEC 27001:2017-06, ISO 50001:2018-09, ISCC, KZRINiG i ZKP. 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, środowiska i klimatu. Kluczowe spółki Grupy ORLEN posiadają wdrożone Zintegrowane Systemy Zarządzania, których integralną część stanowią Systemy Zarządzania Środowiskowego wdrożone i utrzymywane zgodnie z normą ISO 14001. Spółki Grupy ORLEN posiadają również Polityki SZS / 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 zidentyfikowanymi w ramach współpracy z naszymi interesariuszami. Wszystkie działania systemowe, a w szczególności działania mające wpływ na bezpieczeństwo ludzi i środowiska są zgodne i dostosowane do Strategii Grupy ORLEN uwzględniającej dążenie do optymalizacji procesów technologicznych, redukcji emisji gazów cieplarnianych, neutralności klimatycznej, zeroemisyjności i poszanowania zasad zrównoważonego rozwoju.

Opis procedur należytej staranności

ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ, TAKSONOMIA I TRANSFORMACJA KLIMATYCZNA

Zarządzanie ryzykami i szansami wynikającymi ze zmian klimatu należy do odpowiedzialności Prezesa Zarządu, do którego bezpośrednio raportuje Dyrektor Wykonawczy ds. Strategii, Innowacji i Relacji Inwestorskich, nadzorujący pracę Działu Zrównoważonego Rozwoju Biznesu.

Zrównoważony rozwój zajmuje istotne miejsce w budowie koncernu multienergetycznego i realizacji ambitnej agendy **Strategii 2030 Grupy ORLEN**. Nowa strategia biznesowa jest odpowiedzią na zmieniające się otoczenie wynikające z globalnego kryzysu klimatycznego. Wzmacnia odporność modeli biznesowych na zmiany klimatu i ich konsekwencje w całym łańcuchu wartości. W ciągu najbliższej dekady Koncern przeznaczy **ok. 30 mld PLN na inwestycje zrównoważonego rozwoju, w tym nowe modele biznesowe**. W ciągu 10 lat PKN ORLEN zrealizuje ponad 60 projektów zwiększających efektywność energetyczną obecnie istniejących aktywów produkcyjnych. W nowych projektach rafineryjnych i petrochemicznych wykorzystywane będą najlepsze i najbardziej efektywne emisyjnie technologie. PKN ORLEN wzmocni także pozycję regionalnego lidera w obszarze biopaliw, realizując 5 znaczących inwestycji w produkcję biopaliw, w tym HVO, co-HVO, UCOME, bioetanol lignocelulozowy

i biometan. Inwestycje te w perspektywie 2030 roku pozwolą na zwiększenie produkcji o ok. 500 tys. ton biopaliw rocznie.

W 2021 roku Zarząd PKN ORLEN przyjął Strategię Zrównoważonego Rozwoju Grupy ORLEN na lata 2021-2023. Nowa strategia skupia się wokół trzech obszarów zarządzania ESG: środowiskowy, społeczny i zarządczy i sześciu filarach strategicznych. W przypadku obszaru Środowisko uwaga skupiona jest na klimacie, zarządzaniu ryzykiem klimatycznym i skutecznym wdrażaniu praktyk gospodarki surowcowej. W obszarze społecznym głównym punktem zainteresowania są społeczności lokalne, które są nieustannym i nieocenionym źródłem inspiracji dla dalszych działań CSR. W ramach współpracy z dostawcami ORLEN wykorzysta swój wpływ do promowania zasad zrównoważonego rozwoju w łańcuchach wartości. Celem jest rozszerzenie odpowiedzialności Koncernu za cały cykl życia produktu - w tym za użyte surowce, rozwój produktu, produkcję i użytkowanie, a następnie recykling. ORLEN dąży do angażowania i promowanie rozwoju odpowiedzialnej konsumpcji wśród swoich klientów. Obszar ładu korporacyjnego koncentruje się na opracowywaniu rozwiązań umożliwiających osadzenie ESG w systemach zarządzania, odpowiednim i przejrzystym raportowaniu, etyce i wartościach organizacyjnych. Najbardziej znaczące i złożone działania w obszarze ESG zostały przełożone na politykę wynagrodzeń, w której cele MBO zostały uwzględnione zarówno na poziomie Zarządu, jak i na odpowiednim poziomie kadry zarządzającej.

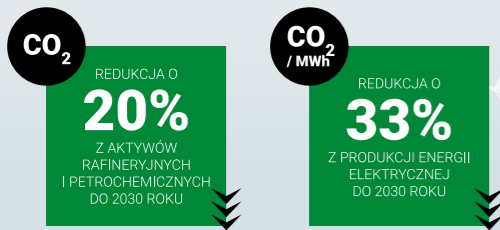
Tabela 25.

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

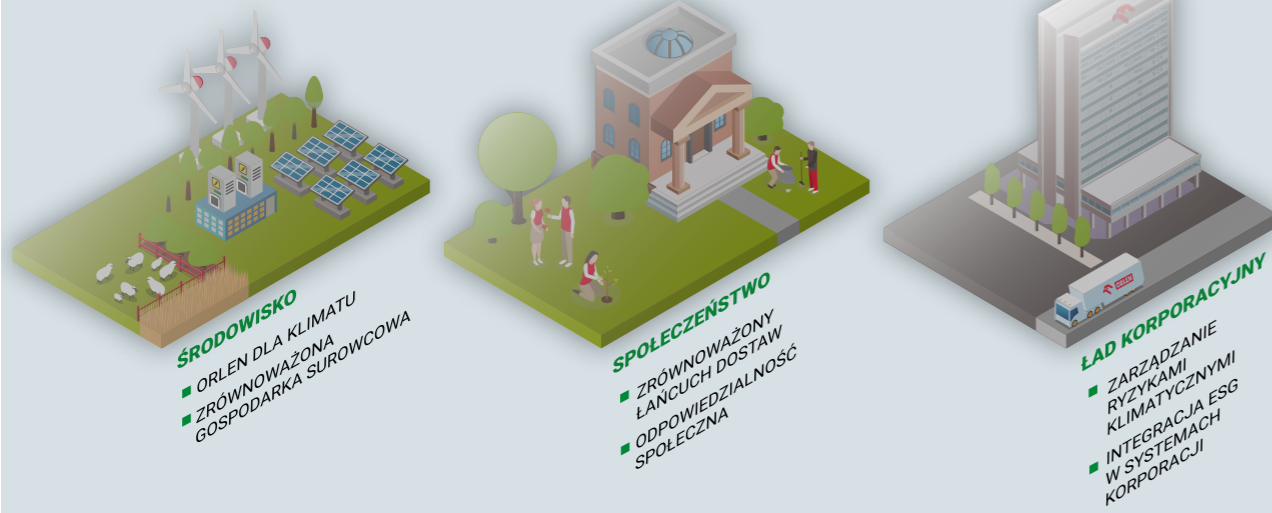


STRATEGIA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU GRUPY ORLEN

Naszym celem jest prowadzenie działalności biznesowej, zapewniając integrację celów biznesowych z celami społecznymi oraz środowiskowymi. **Mamy ambitną agendę!**



FILARY STRATEGII ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU



DO 2030 R. PRZEZNACZYMY **30 MLD ZŁOTYCH** NA ZIELONE INWESTYCJE



WSZYSTKO TO, BY W 2050 ROKU OSIĄGNAĆ **NEUTRALNOŚĆ EMISYJNĄ NETTO**



ORLEN. NAPĘDZAMY PRZYSZŁOŚĆ. ODPOWIEDZIALNIE

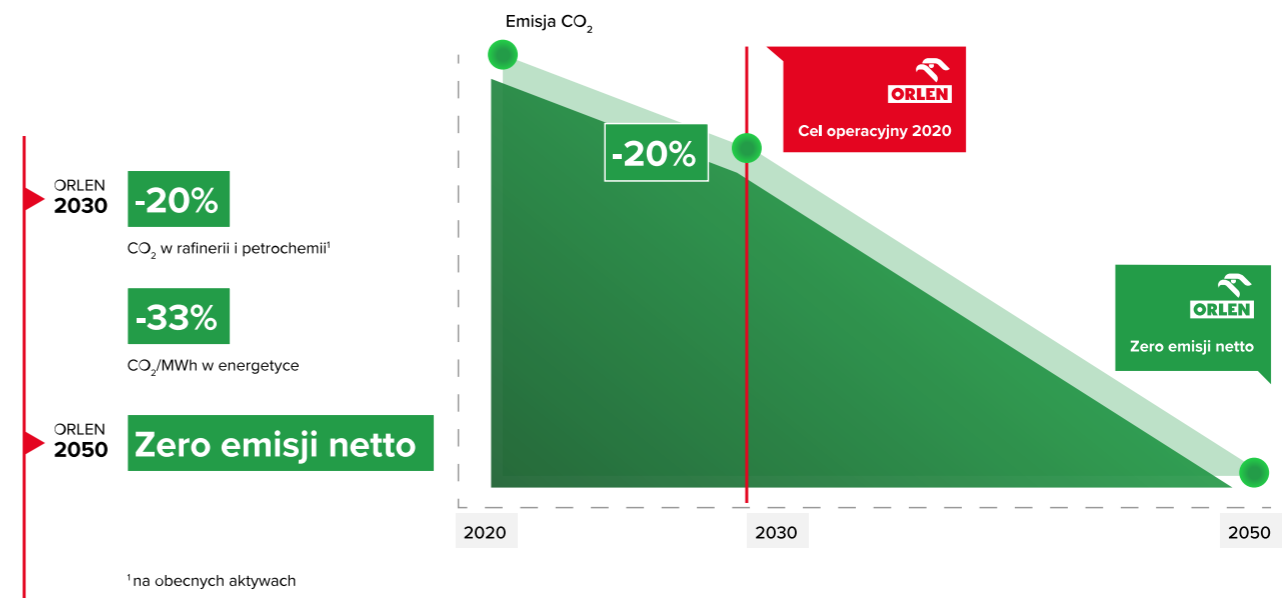
STRATEGIA DEKARBONIZACJI

Zmiany klimatu stanowią istotne wyzwanie dla PKN ORLEN i spółek Grupy ORLEN. PKN ORLEN zaadresował te wyzwania, deklarując we wrześniu 2020 roku jako pierwszy koncern paliwowy z Europy Środkowej **cel osiągnięcia neutralności emisyjnej w roku 2050**. W ramach dochodzenia do tego celu do 2030 roku koncern **o 20% zredukuje emisje CO₂**

z obecnych aktywów rafineryjnych i petrochemicznych oraz o 33% CO₂/MWh z produkcji energii elektrycznej. Ogłoszona przez PKN ORLEN strategia dążenia do neutralności emisyjnej oparta jest na czterech filarach: efektywności energetycznej produkcji, zeroemisyjnej energetyce, paliwach przyszłości oraz zielonym finansowaniu.

Schemat 14.

Do 2050 roku Grupa ORLEN chce osiągnąć neutralność emisyjną



W 2021 roku kwestie klimatu były omawiane na 21 posiedzeniach Zarządu PKN ORLEN (ok. 40 tematów) oraz na 22 posiedzeniach Rady Nadzorczej PKN ORLEN (ok. 32 tematy, w tym ok. 6 tematów na 5 posiedzeniach Komitetu ds. CSR i ok. 6 tematów na 6 posiedzeniach Komitetu ds. Strategii i Rozwoju).

Działania w ramach strategii dekarbonizacji zrealizowane w 2021 roku

Zrównoważony ORLEN

Lider Transformacji Energetycznej



Najbardziej efektywne zakłady

-20%

Ograniczenie emisji CO₂ z obecnie posiadanych instalacji rafineryjnych i petrochemicznych do 2030 r.

- **Efektywność energetyczna** – realizowane projekty z zakresu energooszczędnych rozwiązań i odzysku ciepła odpadowego.
- **Zielony wodór** – studium wykonalności dla instalacji elektrolizy zasilanej energią z farm wiatrowych (projekt Baltic Power) – w trakcie przygotowania.
- **Najlepsze dostępne rozwiązania technologiczne** (Best Available Technology) – nowe inwestycje wykorzystujące zaawansowane i efektywne technologie Nowy kompleks olefinowy w Płocku zapewni większą efektywność energetyczną, w tym obniżenie o 30% emisji CO₂ na tonę produktu.



Czysta energia

Wiodący producent energii elektrycznej z zeroemisyjnych i niskoemisyjnych źródeł w Polsce
Obniżenie emisji CO₂/MWh

-33% do 2030 r.

- **Morskie elektrownie wiatrowe**
 - Projekt budowy morskiej farmy wiatrowej Baltic Power (1,2 GW), realizowany we współpracy z Northland Power (partnerzy joint venture).
 - Udział we wszystkich aukcjach na koncesje dotyczące Morza Bałtyckiego.
- **Łądowa energetyka odnawialna**
 - Nabycie czterech farm wiatrowych o łącznej mocy zainstalowanej 110 MW.
 - Akwizycja farmy fotowoltaicznej o mocy zainstalowanej 6 MW oraz prowadzone przetargi na budowę kolejnych farm fotowoltaicznych.
 - Sprzedaż i obsługa prosumenckich instalacji fotowoltaicznych.



Niskoemisyjne paliwa

5 dużych inwestycji związanych z produkcją biopaliw

- **Nowe inwestycje w produkcję biopaliw**
 - Podpisanie umowy o generalną realizację inwestycji (EPC) dotyczącej budowy instalacji HVO (300 kt biodiesla rocznie).
 - Ukończenie realizacji projektu Co-HVO w 2021 r.
 - Podpisanie umowy na licencję i projekt bazowy instalacji bioetanolu II generacji (25 kt bioetanolu rocznie).
- **Paliwa alternatywne**
 - W 2021 r. zainstalowano 288 nowych ładowarek samochodów elektrycznych; obecnie Grupa Kapitałowa posiada sieć 405 stacji ładowania.
 - 1 hub wodorowy w Trzebinie + 1 hub w budowie we Wrocławku + studium koncepcyjne dla 1 hubu w Płocku.
 - 5 stacji tankowania wodoru w Niemczech i Czechach; przetargi na kolejne 3 stacje w Polsce.



Zielone finansowanie i organizacja

PKN ORLEN regularnym emitentem zielonych obligacji i **obligacji zrównoważonego rozwoju**

- Grudzień 2020 roku i marzec 2021 roku: **emisja 10 tys. obligacji zrównoważonego rozwoju o łącznej wartości 1 mld zł. Wysokość marży uzależniona będzie od ratingu ESG, nadawanego przez agencję MSCI ESG Research Limited.**
- **Green Bonds – zielone euroobligacje** – w maju 2021 roku PKN ORLEN wyemitował **5 tys. obligacji o łącznej wartości 500 mln euro**. Była to pierwsza w historii Koncernu oraz Polski benchmarkowa emisja 7-letnich zielonych euroobligacji. Emisja spotkała się z ogromnym zainteresowaniem inwestorów, **popyt był 6-krotnie większy niż wartość emisji**. Koncern podzielił 5 tys. euroobligacji pomiędzy 182 inwestorów z 26 krajów.

ZIEŁONE I ZRÓWNOWAŻONE FINANSOWANIE DLA STRATEGII ORLEN 2030

Druga transza obligacji zrównoważonego rozwoju

W marcu 2021 roku PKN ORLEN wyemitował drugą transzę 10 000 niezabezpieczonych obligacji zrównoważonego rozwoju serii D o łącznej wartości nominalnej 1 000 000 000 PLN.

Obligacje oprocentowane są według stałej stopy procentowej, której wysokość będzie uzależniona od oceny (ratingu) agencji ESG, czyli MSCI ESG Research (UK) Limited lub innego podmiotu, który ją zastąpi, mierzącą podatność spółki na istotne ryzyka związane w szczególności z wywiązywaniem się przez spółkę z zasad odpowiedzialności i troski o środowisko, jego społeczną odpowiedzialnością oraz wdrożonym ładem korporacyjnym, a także sposobem zarządzania przez spółkę tymi ryzykami, albo alternatywny rating ESG. Stopa procentowa dla pierwszego okresu odsetkowego wynosi 2,875% w skali roku i w następnych okresach odsetkowych pozostanie na tym poziomie lub możliwa będzie jej zmiana o odpowiednio 0,1% lub 0,2% w skali roku w zależności od poziomu przyznanego ratingu ESG zgodnie z postanowieniami warunków emisji obligacji.

Spółka przeznaczy środki z emisji obligacji na ogólne cele korporacyjne, w tym na realizację celu ESG, rozumianego jako utrzymanie przez spółkę ratingu przyznanego przez MSCI ESG Research (UK) Limited na poziomie z daty emisji obligacji lub osiągnięcie wyższego ratingu.

Emisja zielonych euroobligacji

W maju 2021 roku PKN ORLEN zakończył emisję 5 tys. obligacji o łącznej wartości 500 mln euro, wyemitowanych w ramach programu EMTN. Pierwsza w historii PKN ORLEN oraz Polski benchmarkowa emisja 7-letnich zielonych euroobligacji spotkała się z ogromnym zainteresowaniem inwestorów. W ramach budowy księgi popytu złożono aż 234 zapisy na łączną kwotę blisko 3 mld euro. Oznacza to, że popyt na zielone obligacje PKN ORLEN aż 6-krotnie przewyższył wartość emisji. Koncern podzielił 5 tys. euroobligacji pomiędzy 182 inwestorów z 26 krajów. Emisja ma międzynarodowy charakter i w większości została objęta przez zagranicznych inwestorów. Ostatecznie zielone euroobligacje zostały przydzielone 182 inwestorom z 26 krajów, przy czym największy udział mieli

inwestorzy z krajów Europy Środkowej (Niemcy, Austria i Szwajcaria) – 44% oraz Polski – 23%. W emisji uczestniczyło wiele międzynarodowych funduszy typu asset management, w tym duże grono tych najbardziej zielonych. Aż 62% obligacji trafiło do funduszy skoncentrowanych na inwestycjach w zielone aktywa (tzw. green investors). Zielone euroobligacje PKN ORLEN zostały wyemitowane w ramach programu emisji średnioterminowych euroobligacji (EMTN) o łącznej wartości do 5 mld euro. Była to pierwsza benchmarkowa emisja zielonych euroobligacji uplasowana przez spółkę z Polski. Środki pozyskane w ramach emisji posłużą do sfinansowania realizowanych przez Grupę ORLEN zielonych projektów w zakresie budowy i akwizycji nowych mocy produkcyjnych OZE, dalszego rozwoju sieci szybkich ładowarek aut elektrycznych oraz infrastruktury tankowania autobusów i samochodów wodorowych, a także rozwój instalacji do recyklingu odpadów.

Była to również pierwsza polska emisja zielonych euroobligacji zrealizowana przez firmę spoza sektora finansowego, która uzyskała certyfikat Climate Bonds Initiative (CBI), świadczący o zastosowaniu najlepszych rynkowych standardów w zakresie integralności klimatycznej, transparentności oraz wykorzystania środków pochodzących z emisji. Certyfikat CBI potwierdza, że projekty zrealizowane ze środków pochodzących z emisji pozytywnie kontrybuują do osiągnięcia celów zapisanych w Porozumieniu paryskim w zakresie ograniczenia globalnego ocieplenia do wartości poniżej 2°C oraz osiągnięcia zeroemisyjności najpóźniej do roku 2050.

PKN ORLEN, aby zapewnić sobie możliwość wyemitowania zielonych euroobligacji, opracował i opublikował na swojej stronie internetowej zasady zielonego i zrównoważonego finansowania, czyli tzw. Green Finance Framework. W dokumencie tym określone zostały cele zielonego finansowania oraz rodzaje inwestycji, na które przeznaczane będą środki z emisji euroobligacji, tj. rozwój odnawialnych źródeł energii, czysty transport i przeciwdziałanie zanieczyszczeniu środowiska, w tym recykling. Realizacja tych celów zarówno w zakresie wydatkowania środków z emisji, jak i ich wpływu na środowisko będzie poddawana cyklicznej, minimum raz w roku, weryfikacji przez audytora Grupy ORLEN oraz raportowana przez PKN ORLEN aż do momentu wykupu zielonych obligacji.



Przygotowany przez PKN ORLEN Green Finance Framework został również poddany weryfikacji przez Vigeo Eiris, spółkę zależną Moody's Corporation, oceniającą działalność emitentów w obszarze ESG. Na tej podstawie Vigeo Eiris wydało dla PKN ORLEN niezależną opinię, która potwierdza zgodność zasad Green Finance Framework przygotowanych przez spółkę z międzynarodowymi standardami w tym obszarze (Green Bond Principles i Climate Transition Finance Handbook).

Euroobligacje zostały zarejestrowane w międzynarodowym systemie rejestracji papierów wartościowych prowadzonym przez Euroclear Bank lub Clearstream Banking. Spółka będzie ubiegać się o dopuszczenie euroobligacji do obrotu na rynku regulowanym Euronext Dublin oraz Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie.

W przygotowaniu transakcji udział wzięli BNP Paribas, ING Bank N.V., Bank Pekao S.A. oraz UniCredit Bank AG jako Globalni Koordynatorzy i Współprowadzący księgę popytu, a także CaixaBank S.A. i SMBC Nikko Capital Markets Europe GmbH jako Współprowadzący księgę popytu. Doradcami prawnymi w transakcji byli White & Case LLP i White & Case M. Studniarek i Wspólnicy – Kancelaria Prawna sp.k. oraz Allen & Overy LLP i Allen & Overy, A. Pędzich sp. k. Audytorem emitenta był Deloitte Audit Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Sp. k.

GRUPA ORLEN Z MIĘDZYNARODOWYM PROGRAMEM WODOROWYM

PKN ORLEN od lat konsekwentnie ogranicza oddziaływanie na środowisko, inwestując w najlepsze dostępne technologie w zakresie ochrony środowiska i kierując się zasadami zrównoważonego rozwoju. PKN ORLEN doskonale zdaje sobie sprawę z wyzwań związanych z koniecznością rozwoju sektora paliw alternatywnych. Zmiany zachodzące na rynku paliw jednoznacznie wskazują na to, że wodór będzie powszechnie i chętnie wykorzystywanym paliwem. Dlatego PKN ORLEN uruchomił **program Hydrogen Eagle**, a jego realizacja obejmuje Polskę, Czechy i Słowację. Program pozwoli Grupie ORLEN osiągnąć do 2030 roku moce wytwórcze wodoru na poziomie ok. 50 tys. ton rocznie. Hydrogen Eagle zakłada budowę sześciu nowych hubów wodorowych, w tym trzech w Polsce, dwóch w Czechach oraz jednego na Słowacji zasilanych przez odnawialne źródła energii, w tym realizację instalacji elektrolizy, do której energia elektryczna zostanie dostarczona z wykorzystaniem mocy morskiej farmy wiatrowej Baltic Power. Łącznie docelowo moc instalacji elektrolizy zasilanych OZE wyniesie ok. 250 MW. Program obejmuje także

trzy innowacyjne instalacje przetwarzania odpadów komunalnych w niskoemisyjny wodór, zlokalizowane w Płocku, Ostrołęce oraz w Czechach, jak również międzynarodową sieć ponad 100 stacji tankowania wodoru.

PKN ORLEN zgodnie ze strategią do 2030 roku oraz konsekwentnie umacniając swoją pozycję na rynku paliw alternatywnych, przyjął rolę lidera w tworzeniu **Mazowieckiej Doliny Wodorowej**, do której będzie należeć kilkadziesiąt podmiotów z różnym doświadczeniem w rozwijaniu tej technologii. PKN ORLEN będzie odpowiedzialny m.in. za powołanie Doliny, określenie jej celów i przygotowanie strategii działania. Dolina Wodorowa to obszar odpowiadający regionom administracyjnym, na którym realizowane będą projekty związane z wykorzystaniem wodoru w różnych obszarach gospodarki. Dolina, według Strategii Wodorowej UE, mając stać się spójnym elementem Europejskiego Ekosystemu Wodorowego. Zgodnie z projektem Polskiej Strategii Wodorowej powstanie przynajmniej 5 takich dolin. Każda z nich stanie się centrum badań, rozwoju, doskonalenia i edukacji w zakresie wdrażania tej technologii w gospodarce. Obecnie trwają równoległe prace nad powołaniem łącznie pięciu dolin: podkarpackiej, śląskiej, dolnośląskiej, wielkopolskiej i mazowieckiej, będącej jednocześnie jednostką centralną.

Działalność Mazowieckiej Doliny Wodorowej będzie opierać się na czterech filarach, które mają przyczynić się do efektywnego rozwoju i upowszechniania technologii wodorowych w polskiej gospodarce. Za główny uznaje się budowę łańcucha wartości poprzez m.in. realizację projektów badawczo-rozwojowych, stworzenie systemowych rozwiązań dla kształcenia wyspecjalizowanych kadr i prowadzenie działalności na rzecz wsparcia procesów regulacyjnych.

PKN ORLEN w ramach współpracy z PESA Bydgoszcz planuje zakup nowoczesnej lokomotywy, która będzie pierwszym w Polsce pojazdem szynowym wykorzystującym napęd wodorowy. Nabycie pierwszej w kraju lokomotywy wodorowej to ważny krok w kierunku wykorzystania na dużą skalę zeroemisyjnego paliwa wodorowego w transporcie kolejowym.

MAŁE REAKTORY JAKO KOLEJNY KROK W STRONĘ ZEROEMISYJNEJ ENERGETYKI

PKN ORLEN i Synthos podpisały w 2021 roku porozumienie o współpracy dotyczące rozwoju i wdrożenia zeroemisyjnych technologii jądrowych MMR i SMR. Mikroreaktory i małe reaktory atomowe to jednostki produkujące

energię elektryczną, które w odróżnieniu od tradycyjnych elektrowni jądrowych osiągają całkowitą moc do ok. 300 MW, są wytwarzane seryjnie i dostarczane w całości na miejsce eksploatacji. Pozwala to wykorzystać efekt ekonomiczny skali produkcji seryjnej oraz uzyskać relatywnie krótki czas budowy. W zależności od potrzeb można tworzyć małe i większe kompleksy energetyczne. Małe reaktory mogą występować pojedynczo lub w grupie kilku modułów oddawanych sukcesywnie do eksploatacji, przez co cała inwestycja jest łatwiejsza do sfinansowania.

ZIELONY, EKOLOGICZNY GLIKOL W PORTFOLIO PRODUKTOWYM GRUPY ORLEN

Spółka ORLEN Południe uruchomiła w 2021 roku w biorafinerii w Trzebini pierwszą w Polsce i największą w Europie instalację do produkcji ekologicznego glikolu propylenowego. Jej zdolności wytwórcze wynoszą 30 tys. ton rocznie, co oznacza, że spółka pokryje aż w 75 proc. krajowe zapotrzebowanie na ten produkt. Inwestycja o wartości ok. 400 mln zł przyczyni się do wzrostu zysku operacyjnego EBITDA firmy o ponad 50 mln zł rocznie. Integralną częścią kompleksu jest pierwszy polski hub wodorowy.

Zielony glikol to wysokomarżowy bioprodukt, czysty i bezpieczny dla środowiska. Jest on wykorzystywany na szeroką skalę, m.in. w medycynie, kosmetyce czy przemyśle spożywczym. Może być też zastosowany w lotnictwie jako środek do odmrażania i odladzania samolotów. ORLEN Południe będzie wytwarzać 30 tys. ton ekologicznego glikolu rocznie. To aż o 10 tys. ton więcej od jedynej tego typu instalacji w Europie, która zlokalizowana jest w Belgii.

PROJEKTY OZE – PIONIERSKIE DZIAŁANIA NA BAŁTYKU

Wybór kanadyjskiej firmy Northland Power Inc. jako partnera do realizacji morskiej farmy wiatrowej PKN ORLEN jest kamieniem milowym pionierskiego w skali regionu procesu inwestycyjnego. Połączenie lokalnych doświadczeń Koncernu, wynikających z zaawansowanych prac przygotowawczych, z globalnym know-how Northland Power pozwoli PKN ORLEN szybko i efektywnie realizować kolejne etapy inwestycji. Koncern pozyskał partnera, którego model biznesowy i wizja transformacji energetycznej pokrywają się z długofalowymi planami Grupy ORLEN. Współpraca ta jest ważnym impulsem rozwojowym dla

branży offshore, w tym polskich przedsiębiorstw, które będą uczestniczyć w łańcuchu dostaw. Współpraca z Northland Power Inc. zakłada przygotowanie, budowę i eksploatację farmy o mocy do 1,2 GW. Rozpoczęcie budowy inwestycji planowane jest na rok 2024, a jej oddanie do użytku w 2026.

Wśród najważniejszych wydarzeń w obszarze OZE należy też wskazać zwiększenie takich inwestycji w Wielkopolsce. W sąsiedztwie działającej od lipca 2020 roku Farmy Wiatrowej Przykona (woj. wielkopolskie) rozpoczęła się budowa kolejnego odnawialnego źródła energii z Grupy ORLEN – farmy fotowoltaicznej PV Gryf o mocy zainstalowanej 20 MW. To kolejna inwestycja realizowana na terenach byłej kopalni węgla brunatnego Adamów w gminie Przykona. Lokalizacja ta jest ważna, ponieważ wykorzystuje istniejącą infrastrukturę przesyłową. Należące do Energi tereny w gminie Przykona posiadają duży potencjał inwestycyjny. Szacuje się, że na 300 ha gruntów można wybudować aktywa o łącznej mocy ok. 160 MW.

Z kolei farma wiatrowa Kanin zlokalizowana w województwie zachodniopomorskim powiększyła portfel odnawialnych źródeł energii Grupy ORLEN o 20 MW. Działająca od 2012 roku instalacja została zakupiona przez Koncern od dwóch zagranicznych funduszy inwestycyjnych – Stage Capital i Mashav Energia. Akwizycja wpisuje się w strategię ORLEN 2030, zakładającą intensywny rozwój zeroemisyjnej energetyki zarówno w ramach budowy własnych mocy, jak i przejęć działających już aktywów.

Trzy lądowe farmy wiatrowe o łącznej mocy ok. 90 MW powiększyły portfel odnawialnych źródeł energii Grupy ORLEN. Koncern podpisał umowę zakupu działających na Pomorzu farm od hiszpańskich funduszy inwestycyjnych. Po akwizycji Grupa ORLEN posiada w Polsce 353 MW mocy zainstalowanych w energetyce wiatrowej, stając się piątym co do wielkości graczem na tym rynku.

Pięć spółek z Grupy ORLEN zaangażowanych w projekty energetyczne na Bałtyku podpisało tzw. umowę sektorową. Przyjęty dokument to efekt prac administracji rządowej, inwestorów, przedsiębiorstw, instytucji i organizacji zaangażowanych w rozwój polskiego sektora morskiej energetyki wiatrowej, wyznaczający kierunki rozwoju branży w Polsce. Zgodnie z przyjętymi założeniami sygnatariusze porozumienia będą dążyć m.in. do jak największego zaangażowania polskich w firm w realizację inwestycji. Dla projektów realizowanych w ramach pierwszej fazy przewidziano udział tzw. local content na poziomie



20-30% ich łącznej wartości, co najmniej 45% dla projektów realizowanych do 2030 roku i minimum 50% dla projektów realizowanych po 2030 roku.

PKN ORLEN rozpoczął współpracę z Akademią Morską w Szczecinie, Uniwersytetem Morskim w Gdyni i Politechniką Gdańską, obejmującą edukację i badania na rzecz morskiej energetyki wiatrowej. Współpraca zakłada m.in. realizację innowacyjnych inicjatyw badawczych, analitycznych i naukowych związanych z rozwojem morskiej energetyki wiatrowej w Polsce. Ponadto z Akademią Morską w Szczecinie od roku akademickiego 2021/22 koncern uruchomi kierunek studiów inżynierskich poświęconych morskiej energetyce wiatrowej. Jego absolwenci zyskają wiedzę techniczną niezbędną do pracy przy przygotowaniu i obsłudze farm, które wkrótce powstaną na Bałtyku.

NAJWIĘKSZA INWESTYCJA PETROCHEMICZNA W EUROPIE

PKN ORLEN zainwestował w rozbudowę Kompleksu Olefin w Zakładzie Produkcyjnym w Płocku. To największa inwestycja petrochemiczna w Europie w ciągu ostatnich 20 lat. Przy budowie Kompleksu Olefin III zostaną zastosowane najnowsze technologie, które pozwolą m.in. na wzrost efektywności energetycznej, w tym redukcję o 30 proc. emisji CO₂ na tonę produktu. Biorąc pod uwagę rosnące ceny CO₂, bezpośrednio przełoży się to na konkurencyjność Zakładu Produkcyjnego w Płocku. Zakończenie inwestycji planowane jest na pierwszy kwartał 2024 roku, a uruchomienie produkcji na początek 2025 roku.

Produkty petrochemiczne wytwarzane w Kompleksie Olefin będą bazą do produkowania wszelkich przedmiotów

codziennego użytku, m.in. środków czystości i artykułów higienicznych oraz medycznych, a także włókien syntetycznych do produkcji odzieży czy masek ochronnych. Powstawać z nich będą również m.in. części samochodowe, elementy sprzętów AGD i urządzeń elektronicznych.

INNOWACYJNE TECHNOLOGIE POWSTANĄ W CENTRUM BADAWCZO-ROZWOJOWYM

PKN ORLEN otworzył nowoczesne Centrum Badawczo-Rozwojowe w Płocku. Projekt o wartości około 184 mln zł wpisuje się w strategię ORLEN 2030 zakładającą wzrost zaangażowania w badania, rozwój i innowacje. Dla PKN ORLEN to ważny krok na drodze do efektywniejszego opracowywania nowych technologii i produktów, budowania własnego know-how,

a także uzyskiwania patentów dla nowatorskich rozwiązań. Przy opracowaniu innowacyjnych projektów wykorzystany zostanie w pełni potencjał polskiej nauki. Zgodnie ze strategią ORLEN 2030, na inwestycje w tym obszarze w ciągu 10 lat przeznaczy 10 procent całej puli inwestycyjnej, czyli co najmniej 3 mld zł. Obejmą one nową mobilność, wodór, recykling, badania i rozwój oraz cyfryzację. PKN ORLEN traktuje te środki jako inwestycję w przyszłość.

ROZWÓJ PRODUKCJI BIOMETANU

Podpisany z PGNiG list intencyjny zakłada wzmocnienie współpracy w zakresie rozwoju odnawialnych źródeł energii. Firmy planują powołanie spółki celowej, która zainwestuje w rozwój sieci biometanowni. W nowoczesnych instalacjach z substratów rolniczych, odpadowych i pozostałości z przemysłu przetwórczego powstawałyby przyjazny środowisku biometan, który mógłby zostać wykorzystany w przemyśle lub energetyce. Realizacja inwestycji wpisana by się w strategię ORLEN 2030 zakładającą rozwój nisko- i zeroemisyjnej energetyki.

ORLEN Południe nabył dwie działki w Głębowie w gminie Ryn, przejmując rozpoczętą na nich budowę biogazowni rolniczej. Spółka będzie kontynuowała inwestycję, rozbudowując instalację w kierunku biometanowni produkującej ok. 7 mln m³. biogazu rocznie.

PKN ORLEN analizuje możliwość zagospodarowania biomasy rolniczej pochodzącej z wytwarzania cukru oraz produktów zbożowych i przetwarzanie jej na wysokomarżowe produkty petrochemiczne, biometan oraz wodór. Spółka podpisała list intencyjny o współpracy w tym zakresie z Krajową Spółką Cukrową. Realizacja projektu wpisana by się w strategię ORLEN 2030 zakładającą rozwój „zielonej” petrochemii i paliw alternatywnych.

ZAANGAŻOWANIE W OBSZAR PRZETWARZANIA ODPADÓW

Zgodnie ze strategią do roku 2030 PKN ORLEN chce rozwijać nowy obszar swojej działalności, który umożliwi efektywne ekonomicznie i środowiskowo zagospodarowanie odpadów z tworzyw sztucznych. Koncern podpisał list intencyjny oraz umowę na realizację studium wykonalności z wiodącym dostawcą technologii i usług inżynierskich, z którym analizuje możliwość wykorzystania innowacyjnej technologii Hydro-PRTSM przy wdrażaniu projektów recyklingu chemicznego tworzyw sztucznych.

Pozwolą one realizować założenia gospodarki obiegu zamkniętego i spełnić cel neutralności emisyjnej koncernu do 2050 roku.

PKN ORLEN rozważa także przetwarzanie odpadów komunalnych. Powstające w jego wyniku surowce byłyby wykorzystywane do wytwarzania produktów i półproduktów petrochemicznych oraz rafineryjnych w nowoczesnej i ekologicznej instalacji. Koncern podpisał list intencyjny o współpracy z Miastem Płockiem i Przedsiębiorstwem Gospodarowania Odpadami w Płocku, które dostarczałyby odpady. Wspólnie realizowany projekt byłby pierwszym w Polsce w pełni wdrażającym zasady gospodarki obiegu zamkniętego.

ENERGIA ZE SŁOŃCA

Zielona energia będzie w Grupie ORLEN pozyskiwana także ze słońca. Rozwój Odnawialnych Źródeł Energii (OZE) jest jednym z elementów strategii obszaru Energetyki PKN ORLEN. Pod koniec 2019 roku w Grupie ORLEN uruchomiony został Program Fotowoltaiki, którego celem jest przygotowanie i koordynacja projektów fotowoltaicznych w Grupie ORLEN. W ramach Programu w I etapie wytypowane zostało 6 lokalizacji, które spełniają kryteria techniczne jako miejsca potencjalnie możliwe do zabudowy fotowoltaiki oraz zakontraktowano wykonawcę dokumentacji projektowej dla farm fotowoltaicznych. Rozwojem projektów instalacji OZE zajmuje się również powołana w 2021 roku należąca do Grupy Energa spółka Energa Green Development. Działalność spółki koncentrować się będzie na przygotowaniu

nowych inwestycji, od koncepcji i pozyskania tytułu prawnego do gruntu, poprzez projektowanie, aż do uzyskania pozwolenia na budowę. Inwestycje wpisują się w strategię ORLEN 2030 zakładającą rozwój koncernu oparty głównie o zero- i niskoemisyjne źródła energii.

RYZYKA WYNIKAJĄCE ZE ZMIAN KLIMATU

Grupa ORLEN w 2020 roku rozpoczęła analizy scenariuszy ryzyka wynikających ze zmian klimatu dla ryzyka przejścia (regulacyjnych) i ryzyka fizycznych, uwzględniając perspektywę podwójnej istotności. W wyniku przeprowadzonych analiz Grupa ORLEN dokonała wstępnej identyfikacji ryzyka przejścia i ryzyka fizycznych w perspektywie krótko- i długoterminowej. Prace będą kontynuowane w kolejnych latach.



ANALIZY SCENARIUSZY ODPORNOŚCI MODELI BIZNESOWYCH NA ZMIANY KLIMATU

	Scenariusz 1	Scenariusz 2
	Ograniczenie globalnego ocieplenia do 2°C Założenia: <ul style="list-style-type: none"> Współpraca i skoordynowane działania sektora publicznego, biznesu i konsumentów. Zdefiniowanie i wdrożenie skutecznych działań w celu ograniczenia emisji gazów cieplarnianych. 	Globalne ocieplenie ograniczone do 4°C Założenia: <ul style="list-style-type: none"> Działania są nieskoordynowane i nastawione na utrzymanie dotychczasowych modeli działalności. Emisje pozostają na wysokim poziomie, co prowadzi do globalnego ocieplenia i innych fizycznych zmian w klimacie.
	Skala czasowa Jako ramy czasowe dla analizy przyjęto rok 2030 jako operacyjny horyzont strategii ORLEN 2030. Zakres analizy wrażliwości obejmował cały łańcuch wartości ORLEN.	
Transformacja	Europejski Zielony Ład i ceny CO₂ (EU ETS) <ul style="list-style-type: none"> + Szybszy niż zakładano wzrost cen CO₂ w ETS tworzy dodatkową presję dekarbonizacyjną (spodziewane ceny uprawień CO₂ na poziomie 100 EUR/tonę do 2030 r.). + Przyspieszenie tempa transformacji ORLEN i zielonych inwestycji – wyższe ceny CO₂ poprawiają ich ekonomikę. 	<ul style="list-style-type: none"> – Podejmowane działania transformacyjne mają charakter fragmentaryczny i nieskoordynowany. ORLEN traci konkurencyjność na głównych rynkach (transport paliwowy wypychany przez nową mobilność np. pojazdy elektryczne), równocześnie nie budując pozycji w nowych obszarach biznesowych. – Przez brak zmniejszenia wrażliwości na zmiany klimatyczne ORLEN może stracić konkurencyjność. – Niepowodzenie w uprzedzeniu albo w odpowiedzi na zmieniające się preferencje konsumentów może wpłynąć na rozwój ORLEN.
Zmiany rynkowe i technologiczne	Kluczowe strumienie zmiany technologicznej w reakcji na zmiany w otoczeniu rynkowym do 2030 r. to: Transport: Paliwa niskoemisyjne: stacje ładowania paliw alternatywnych (wodór, EV, CNG i LNG). Zielona energetyka: W 2030 r. ORLEN będzie regionalnym liderem w zakresie energetyki odnawialnej z co najmniej 1,7 GW mocy wiatrowych na lądzie i co najmniej 0,8 GW w lądowych farmach wiatrowych i elektrowniach fotowoltaicznych. Atom: ORLEN będzie rozwijać także technologię małych reaktorów jądrowych, w szczególności reaktorów BWRX-300 firmy GE Hitachi Nuclear Energy.	<ul style="list-style-type: none"> – Szybsze odejście od silników spalinowych w UE spowoduje zmniejszony popyt rynkowy na produkty paliwowe. – Elektryfikacja transportu, przy pasywności ORLEN, może zmniejszyć udział koncernu w sektorze detalicznym. – Zielona energetyka, zwłaszcza sektor morskich farm wiatrowych, oznacza większą konkurencję na rynku energetycznym w Polsce.
Reputacja	Postęp technologiczny, preferencje konsumentów i troska o środowisko naturalne są motorem transformacji. W odpowiedzi na te wyzwania ORLEN stanie się biznesowym liderem zrównoważonych przemian w Europie Środkowej. W 2030 r. ORLEN dąży do osiągnięcia następujących celów: <ul style="list-style-type: none"> – wiodący gracz w Europie; – lider transformacji energetycznej w regionie; – dostawca zintegrowanych usług dla klientów; – biznes odpowiedzialny społecznie; – stabilne źródło tworzenia wartości. 	Nieprzestrzeganie przepisów dotyczących zarządzania zmianami klimatycznymi, takich jak ustalanie cen emisji dwutlenku węgla, co może prowadzić do zagrożenia reputacji, a w konsekwencji istnieje ryzyko utraty reputacji i przychodów. Rosnąca świadomość klientów i konsumentów może powodować, że zaczną oni poszukiwać substytutów produktów ORLEN o niższym śladzie węglowym.
Policy i prawo	<ul style="list-style-type: none"> + Opłaczalne staje się wyeliminowanie lub znaczne ograniczenie kosztów środowiskowych czy opłat za emisje związane z systemem EU ETS w ramach prowadzonej działalności. – Tempo rozwoju nowych, zielonych technologii może nie być tak szybkie, jak zakłada unijny prawodawca, co powoduje niepewność inwestycyjną. 	<ul style="list-style-type: none"> – Szybsze niż zakładano tempo dekarbonizacji aktywów rafineryjnych i petrochemicznych, a zwłaszcza koszty i opłaty dla tych przemysłów, nie pozwolą wygenerować zakładanych przychodów, wystarczających do przeprowadzenia kluczowych inwestycji w transformację i maksymalizację szans w nowych obszarach biznesowych.

	Scenariusz 1	Scenariusz 2
Ryzyka fizyczne	Prawdopodobieństwo negatywnych konsekwencji na zdywersyfikowany model biznesowy ORLEN jest minimalne.	Zarówno zwiększona częstotliwość występowania ekstremalnych zjawisk pogodowych, jak i zmiany w systemach pogodowych mogą spowodować zakłócenia w całym naszym łańcuchu wartości. Ekstremalne warunki pogodowe mogą również potencjalnie wpłynąć na działalność i aktywa ORLEN.
	Wpływ na model biznesowy Ocena potencjalnego wpływu zmian klimatycznych w aspekcie wpływu strategicznego i finansowego w każdym ze zdefiniowanych scenariuszy. Zidentyfikowano kluczowe wrażliwości.	
Zyski	Instalacje OZE i morska energetyka wiatrowa źródłem stabilnych zwrotów dla ORLEN.	EU ETS narastającym czynnikiem kosztowym dla ORLEN w perspektywie do 2030 roku. ORLEN staje się coraz bardziej wrażliwy na koszty EU ETS w swoich głównych modelach biznesowych.
Koszty operacyjne	Ryzyko: <ul style="list-style-type: none"> – Tempo dekarbonizacji aktywów rafineryjnych i petrochemicznych, a zwłaszcza koszty i opłaty dla tych przemysłów nie pozwolą ORLEN wygenerować zakładanych przychodów, wystarczających do przeprowadzenia kluczowych inwestycji w transformację i maksymalizację szans w nowych obszarach biznesowych. – Tempo zmian wynikające z oczekiwań banków oraz regulatorów UE jest wyższe niż możliwości zmiany technologicznej w polskiej gospodarce, np. w sektorze transportu, ponieważ konsumpcja paliw w Polsce rośnie. 	<ul style="list-style-type: none"> – Coraz wyższe temperatury oraz ekstremalne zjawiska pogodowe powodują większe wydatki na zakup energii do chłodzenia instalacji oraz budynków. – Większe wydatki OPEX na remonty sieci dystrybucyjnej związanej z uszkodzeniami powstałymi na skutek ekstremalnych zjawisk pogodowych.
Zmiany modelu biznesowego	Silny koncern multienergetyczny, gdzie działalność z sektora rafinerii jest balansowana przez działalność w nowych strumieniach biznesowych.	Tempo zmiany modelu biznesowego jest mniejsze, jednak zbyt szybkie przyrosty mocy OZE bez zabezpieczenia ciągłości dostaw prowadzą do przegrzania i transformacyjnej recesji, czyli wzrostu emisji CO ₂ , a nie ich spadku. Wzrost emisji CO ₂ , jak pokazuje nam dzisiaj rynek, skutkuje wzrostem cen uprawnień do emisji, zachęcającym do inwestycji w OZE i zniechęcającym do inwestycji w energetykę opartą o paliwa kopalne, stanowiącą obecnie jedyne wiarygodne zabezpieczenie nieciągłości dostaw.
Zmiany mixu portfolio	Do 2030 r. następuje wyjście z aktywów węglowych w całej Grupie ORLEN, co znacząco obniża emisyjność ORLEN oraz redukuje koszty EU ETS. Równocześnie jest skokowy przyrost mocy OZE, zwłaszcza morskich farm wiatrowych.	Do 2030 r. nie następuje wyjście z aktywów węglowych w całej Grupie ORLEN, co stopniowo podnosi koszty działalności.
Zmiany w profilu inwestycyjnym w technologie	ORLEN opracował „Krzywą redukcji emisji”, która przedstawia technologie redukcji emisji niezbędne do osiągnięcia zerowej emisji netto. Postępy firmy w zakresie krzywej redukcji emisji będą zależały od zmian cen CO ₂ w systemie EU ETS. Wyższe poziomy cen w systemie EU ETS będą aktywizować prace nad kolejnymi projektami.	
	Wykorzystane dane W analizie scenariusza uwzględniono zarówno dane wewnętrzne, jak i zewnętrzne. Dane z lat 2019 i 2020 posłużyły do wyznaczenia tempa dekarbonizacji ORLEN do 2030 r. Dane zewnętrzne wykorzystano do zrozumienia zagrożeń i szans związanych z klimatem. Dane te zostały zaczerpnięte z Międzynarodowej Agencji Energii oraz Europejskiej Agencji Ochrony Środowiska. Dane wewnętrzne – wykorzystano wewnętrzne dane historyczne dotyczące emisji gazów cieplarnianych (GHG) w latach 2018-2019 oraz wewnętrzne dane finansowe (jako dane z roku bazowego).	

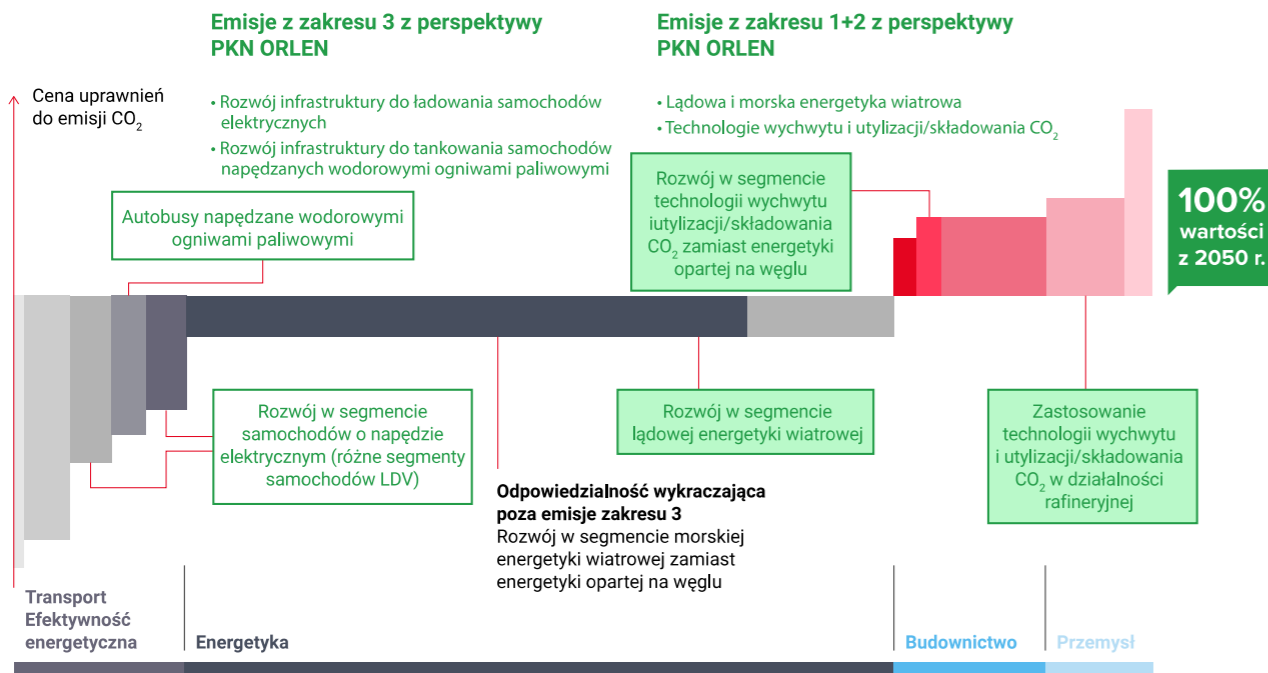
Ryzyko transformacji i zmiany technologicznej

Krzywa *Marginal Abatement Cost Curve* porządkuje logikę zarządzania ryzykiem transformacji zarówno w Zakresie 1 (emisje bezpośrednie), zakresie 2 (emisje pośrednie) jak i w Zakresie 3 (emisje z całego łańcucha wartości).

W zależności od kosztów dekarbonizacji, kolejne technologie w całym łańcuchu wartości ORLEN będą miały zastosowanie w perspektywie do 2050 roku. Pozwala to z jednej strony zaplanować prace badawczo-rozwojowe dla technologii, które obecnie nie mają jeszcze uzasadnienia biznesowego, a z drugiej strony optymalizować program inwestycyjny i rozwojowy w kontekście dostępnych opcji redukcji emisji w całym łańcuchu wartości.

Schemat 16.

Krzywa Marginal Abatement Cost Curve dla Polski



RYZYKA TRANSFORMACJI

Grupa ORLEN stale analizuje nowe regulacje wynikające z Europejskiego Zielonego Ładu i dostosowuje swoje modele biznesowe. Ambitna agenda Strategii ORLEN 2030 jest strategią wykorzystania szans i możliwości wynikających z transformacji gospodarczej Europy, której celem jest osiągnięcie zobowiązań Porozumienia paryskiego i realizacji Agendy 2030 ONZ.

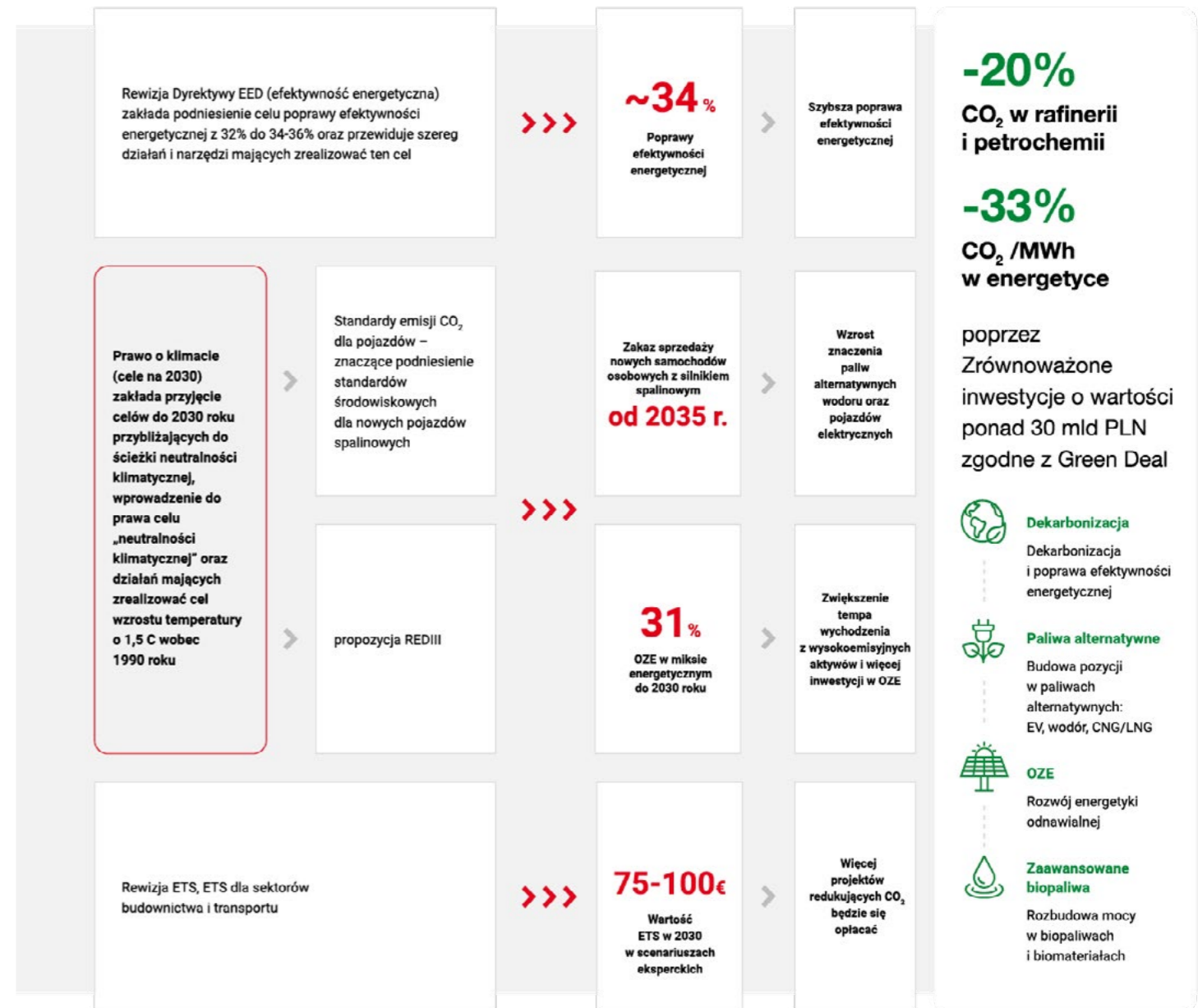
Schemat 17.

Ryzyka transformacji Green Deal

Obecnie dyskutowane zmiany w agendzie Green Deal do 2030 roku istotne dla sektora:

Wnioski dla ORLEN:

Strategia ORLEN 2030 zakłada:



Źródło: ORLEN/plan prac KE na 2021

Źródło: Impact Assessment dla Climate Target Plan 2030



Schemat 18.

Ryzyka regulacyjne do 2030 roku z podziałem na cztery segmenty biznesowe PKN ORLEN

Regulacja	Wpływ na segment	Poziom ryzyka regulacyjnego	Detal	Energetyka	Rafineria	Petrochemia
1 EU ETS						
2 Effort Sharing Regulation (ESR)						
3 CBAM						
4 RED (Dyrektywa OZE)						
5 EED (Efektywność energetyczna)						
6 ETD (opodatkowanie energii)						
7 CO ₂ dla samochodów						
8 AFIR (infrastruktura dla EV)						
9 ReFuel UE (Biojet)						
10 Fuel UE (żegluga)						
11 SCF (społeczny fundusz klimatyczny)						
12 LULUCF						

Schemat 19.

Ryzyka transformacji w całym łańcuchu wartości PKN ORLEN

Transformacja dotyczy także dostawców PKN ORLEN, którzy również zmieniają technologie

! Biosurowce i odpady – niższa emisja w łańcuchu dostaw

- Gospodarka obiegu zamkniętego i recykling
- Presja na obniżenie śladu węglowego
- Obniżenie emisyjności w całym łańcuchu dostaw

! Wyższy koszt surowców w upstream

- Większe zainteresowanie śladem węglowym z wydobycia ropy i gazu (agenda metanowa)
- Presja na dekarbonizację aktywów metanowych

[NOWA MOBILNOŚĆ] Przyspieszenie EV w automotive

- Elektryfikacja transportu przyspieszy rozwój konkurencji (EV i ładowarki) i zwiększy presję na odejście od silników spalinowych i paliw

[RAFINERIA] Kończy się sojusz strategiczny Rafinerii z Automotive

- Szybsza zmiana technologiczna i koniec silników spalinowych w UE do 2035 r.



[ENERGETYKA] Energetyka OZE prywatna i oddolna

- Szybki wzrost konkurencji prywatnej w PV
- Międzynarodowi gracze w offshore
- Rozproszona energetyka
- Producenci baterii i magazynów energii

[ENERGETYKA] Wartościowa praca z OSD i B+R energetyki

- Słabo rozwinięta polska infrastruktura elektroenergetyczna vs. ambicje OZE (cel RED-E)
- B+R: H2 dla energetyki, magazyny energii

Emisje CO₂ u klientów, tzw. Zakres 3, największym wyzwaniem PKN ORLEN

! Zmiana technologiczna w transporcie stymulowana przez regulację

- Od 2035 zakaz sprzedaży nowych samochodów z silnikiem spalinowym w UE
- Silne preferencje dla elektryfikacji transportu w Green Deal UE

! Reputacja

- Zmiana preferencji konsumentów i nawyków transportowych
- Zwiększone obawy interesariuszy co do wyceny i odpowiedzialności sektora za zmiany klimatu
- Coraz gorszy wizerunek sektora paliwowego w kontekście zmian klimatu

RYZYKA TRANSFORMACJI KLIMATYCZNEJ MODELI BIZNESOWYCH ZINTEGROWANE Z SYSTEMEM ZARZĄDZANIA RYZYKIEM KORPORACYJNYM

Ryzyka transformacji klimatycznej			
Modele biznesowe	Opis ryzyka	Sposoby mitygacji ryzyka	Tendencja rozwoju ryzyka
A. Program rozwoju elektromobilności	<ul style="list-style-type: none"> Dostosowanie do wymogów Prawa Budowlanego, UDT, Ustawy o elektromobilności Błędna prognoza rozwoju rynku elektromobilności Zakłócenia w terminowości realizacji planu wykonania stacji ładowania Implementacja systemu IT 	Monitorowanie postępu prac projektowo-wykonawczych w zaplanowanych lokalizacjach. Realizacja wdrożenia instalacji nowych ładowarek zgodnie z przyjętym harmonogramem.	↔
B. Rozwój odnawialnych Źródeł Energii na lądzie	<ul style="list-style-type: none"> Brak realizacji przyjętych w strategii koncernu inicjatyw i projektów strategicznych dotyczących OZE: <ul style="list-style-type: none"> - rozwój portfela OZE opartego na FW i PV, - budowa Elektrowni Wodnej Wisła 	Koordinacja działań w Grupie w obszarze prawno-regulacyjnym, monitoring zmian w prawie, uczestniczenie w procesie legislacyjnym, w tym monitorowanie i opiniowanie inicjatyw legislacyjnych. Powołanie dedykowanej spółki Energa Green Development, odpowiedzialnej za rozwój źródeł OZE, w zakresie EW Wisła: udzielenie wsparcia eksperckiego dla inwestora w zakresie rozwoju projektu i pozyskiwania decyzji administracyjnych.	Ryzyko zidentyfikowane w ramach Strategii ORLEN 2030
C. Realizacja inicjatyw dekarbonizacyjnych w Energetyce	<ul style="list-style-type: none"> Brak realizacji przyjętych w strategii koncernu inicjatyw i projektów strategicznych dotyczących dekarbonizacji w Energetyce 	Powołanie zespołu NEW, codzienne raportowanie w zakresie bieżącej realizacji projektów inicjatyw.	Ryzyko zidentyfikowane w ramach Strategii ORLEN 2030
D. Rozwój morskich farm wiatrowych	<ul style="list-style-type: none"> Brak uzyskania PSZW, Brak wygrania aukcji offshore 	Monitorowanie i analiza otoczenia regulacyjnego branży morskiej energetyki wiatrowej. Podejmowanie aktywnych działań w celu uzyskania nowych pozwoleń lokalizacyjnych w postępowaniach rozstrzygających.	↔
E. Rozwój energetyki gazowej	<ul style="list-style-type: none"> Opóźnienia w oddaniu do eksploatacji inwestycji, nieplanowane przekroczenie budżetu oraz nieuzyskanie zakładanych parametrów jednostek, Brak uzyskania finansowania z rynku mocy, trudności w terminowym uzyskaniu wymaganych decyzji administracyjnych lub zawarciu umów przyłączeniowych z dostawcą paliwa i odbiorcą energii 	Kontrola przebiegu prowadzonych procesów inwestycyjnych wraz z niezbędnymi doradcami zewnętrznymi. Przebieg inwestycji jest na bieżąco kontrolowany wraz z harmonogramami. Ryzyka regulacyjne są zniwelowane poprzez regularną analizę otoczenia regulacyjnego rynku mocy wraz ze zgłaszaniem niezbędnych postulatów nowelizujących dany akt prawny.	Ryzyko zidentyfikowane w ramach Strategii ORLEN 2030

F. Program wodorowy w PKN ORLEN

- Ryzyko regulacyjne (Prawo Budowlane, UDT).
- Błędna prognoza rozwoju rynku wodoru jako paliwa.
- Pojawienie się innych liczących się podmiotów na rynku.
- Ryzyko braku odpowiedniej wielkości dofinansowania.

Projekt jest na wczesnym etapie rozwoju, a sama branża dopiero rozwija się na rynku polskim. Pracownicy GK ORLEN biorą udział w procesach regulacyjnych związanych z branżą wodorową.

Ryzyko zidentyfikowane w ramach Strategii ORLEN 2030

G. Inwestycje w dekarbonizację

- Brak zdefiniowanych projektów dla spełnienia celu Strategii 2030,
- Kolejne postulowane zmiany regulacyjne (pakiet Green Deal Fit for 55%)

Projekt dekarbonizacji znajduje się we wczesnej fazie. Podejmowanie działań (Studium Wykonalności dekarbonizacji ZP Płock, Studium Wykonalności CCU) celem identyfikacji i operacjonalizacji kolejnych projektów/inicjatyw dekarbonizacyjnych.

Ryzyko zidentyfikowane w ramach Strategii ORLEN 2030

H. Wdrożenie inicjatyw dotyczących zrównoważonego rozwoju

- Ryzyko utraty pozycji rynkowej i możliwości rozwoju wynikające z niewystarczających inwestycji w projekty o charakterze wpisującym się w zrównoważony rozwój.

Bieżący monitoring prac, analiza ekonomiczna projektów.

Ryzyko zidentyfikowane w ramach Strategii ORLEN 2030

Kolor podkreślenia nazwy ryzyka

Istotność ryzyka dla organizacji



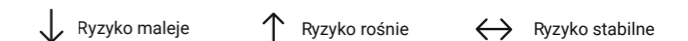
Kolor strzałek

Poziom ryzyka uwzględniający zastosowane mechanizmy kontroli

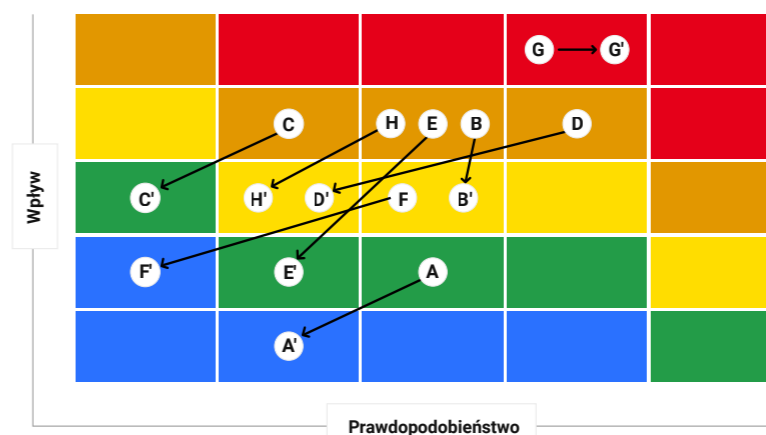


Tendencja rozwoju ryzyka

Rok do roku



Efekty zastosowania mechanizmów kontroli w procesie zarządzania ryzykami – pozycjonowanie ryzyk na mapie ryzyka



Ryzyka transformacji klimatycznej

Istotność ryzyka
A, B, C, D, E, F, G, H
Poziom ryzyka uwzględniający zastosowane mechanizmy kontroli
A', B', C', D', E', F', G', H'

RYZYKA KRÓTKO- I ŚREDNIOTERMINOWE FIZYCZNE ZMIAN KLIMATU ZINTEGROWANE Z SYSTEMEM ZARZĄDZANIA RYZYKIEM KORPORACYJNYM

Ryzyka klimatyczne

Ryzyka / Procesy	Opis ryzyka	Sposoby mitygacji ryzyka	Tendencja rozwoju ryzyka
A. Niezawodność dostaw wody surowej do ZP	<ul style="list-style-type: none"> Niesprawne zabezpieczenie przeciwpowodziowe Brak komitetu przeciwpowodziowego / komitet przeciwpowodziowy nie obejmuje wszystkich wymaganych lokalizacji Brak lub niesprawny monitoring ciśnienia przepływu w kolektorach Niesprawne zawory antytaranowe Planowe inwestycje wymiany urządzeń nie są skorelowane ze statystykami awarii oraz analizami badań stanu technicznego 	Brak dostawy wody surowej spowoduje zakłócenia pracy wszystkich instalacji Zakładu Produkcyjnego PKN ORLEN. Służby technologiczne i utrzymania ruchu w sposób ciągły monitorują proces dostaw wody surowej.	↔
B. Niezawodność dostaw wody do sieci p.poż.	<ul style="list-style-type: none"> Brak testów/analiz hydraulicznych Zakładowa Straż Pożarna nie przeprowadza ćwiczeń / manewrów z wykorzystaniem istniejącej infrastruktury sieci p.poż. Awaryjna pompownia – testy pompowni, płukanie itp. nie są wykonywane zgodnie z harmonogramem Brak kontroli hydrantów z udziałem straży pożarnej Pomijanie wymian najbardziej wyeksploatowanych części sieci Brak lub niewystarczające zabezpieczenie wody przed korozją i życiem biologicznym 	Podjęmowane działania takie jak realizacja testów hydraulicznych, ćwiczeń ZSP, testów pompowni, kontrola hydrantów, testowanie jakości wody p.poż oraz realizacja inwestycji odtworzeniowych eliminują możliwość wystąpienia braku wody p.poż. w sieci zakładowej.	↔
C. Ryzyko niedostarczenia wody obiegowej o wymaganych parametrach termicznych ilościowo-jakościowych na instalacje ZP	<ul style="list-style-type: none"> Brak możliwości dostarczenia wymaganej ilości i ciśnienia wody obiegowej do instalacji produkcyjnych ZP Brak możliwości dostarczenia wody obiegowej o wymaganej temperaturze do instalacji produkcyjnych ZP Brak lub niewystarczające zabezpieczenie wody przed korozją i życiem biologicznym 	Zapewnienie wody chłodniczej o odpowiednich parametrach jakościowych i w wymaganym ciśnieniu umożliwia prawidłową pracę instalacji produkcyjnych: całodobowy nadzór nad procesem uzdatniania i dostarczania wody, całodobowy monitoring ilości i ciśnienia wody obiegowej dostarczanej do instalacji produkcyjnych ZP, całodobowy monitoring procesu schładzania wody.	↔

D. Utrzymanie sprawności technicznej infrastruktury logistycznej (terminale paliw, rurociągi przesyłowe)

- Awaria infrastruktury magazynowej
- Awaria infrastruktury nalewczo-opróżniającej (NO)
- Nieszczelność rurociągu produktowego

Zawarte umowy na serwis i konserwację urządzeń i instalacji na terenie terminali oraz rurociągów dalekosiężnych znacząco ograniczają prawdopodobieństwo wystąpienia ryzyka, przy jednoczesnym ograniczeniu jego wpływu na skutki finansowe.



E. Dostępność mediów energetycznych dla potrzeb instalacji produkcyjnych w ZP oraz pozostałych odbiorców

- Ograniczenia zewnętrzne w dostępności paliwa, energii elektrycznej, gazu ziemnego w dłuższej perspektywie
- Awaryjne maszyny, urządzeń lub sieci powodujące przerwy w dostawach
- Przerwy w dostawach energii elektrycznej lub ciepła spowodowane błędami w operowaniu urządzeniach

Działania takie jak: prowadzenie odpowiedniej polityki utrzymania ruchu oraz sporządzanie raportów dotyczących kluczowych wskaźników technicznych, w tym. m.in. dostępności turbin i kotłów, niwelują prawdopodobieństwo powstania strat z tytułu zakłóceń w pracy rafinerii spowodowanych niższym w stosunku do oczekiwanego dostępem do zasobów, takich jak energia elektryczna, para technologiczna i ciepło użytkowe.



F. Przyjęcie rozwiązań technologicznych niespełniających oczekiwanych efektów

- Brak produktów jakościowych
- Wysokie straty produkcyjne
- Wysoka energochłonność procesu

Analiza dokumentacji licencjodawców, analiza rozwiązań i proponowanie działań optymalizujących zużycie mediów energetycznych w projekcie, poprawę jakości produktów. Aplikacja sprawdzonych rozwiązań w GK ORLEN, predykcja projektów i technologii. Działania te pozwalają zmniejszyć ryzyko m.in. związane z wysoką energochłonnością procesu czy wytwarzaniem niejakościowego/nieoptymalnego produktu. Optymalnie dobrana energochłonność instalacji do istniejącej infrastruktury.

Ryzyko zidentyfikowane w obecnym procesie samooceny

G. Brak wprowadzenia programu zagospodarowania ciepła niskotemperaturowego

- Brak wprowadzenia programu zagospodarowania ciepła niskotemperaturowego

Monitorowanie efektów wdrożenia inicjatyw w systemie SIZI i zarządzanie efektami biorąc pod uwagę bieżące makro. Realizacja inwestycji zgodnie z założonym planem – monitorowanie inwestycji na podstawie raportów z obszaru, na którym realizowane są wdrożenia i raportów z obszaru PEI. Wprowadzone na instalacjach rozwiązania działają prawidłowo, przynoszą oczekiwane efekty. W związku z pojawieniem się ryzyka opóźnienia implementacji planowanych rozwiązań dodatkowo wdrożono tygodniowy monitoring z Wykonawcą.



H. Brak integracji cieplnej kluczowych instalacji rafineryjnych

- Brak integracji cieplnej kluczowych instalacji rafineryjnych

Monitorowanie efektów wdrożenia inicjatyw w systemie SIZI i zarządzanie efektami biorąc pod uwagę bieżące warunki makroekonomiczne. Działania zakończone na 2 z 3 jednostek wytypowanych do wdrożenia. Brak zagrożeń dla realizacji ostatniej inicjatywy w zakładanym terminie.



I. Poprawa efektywności kluczowych instalacji w GK

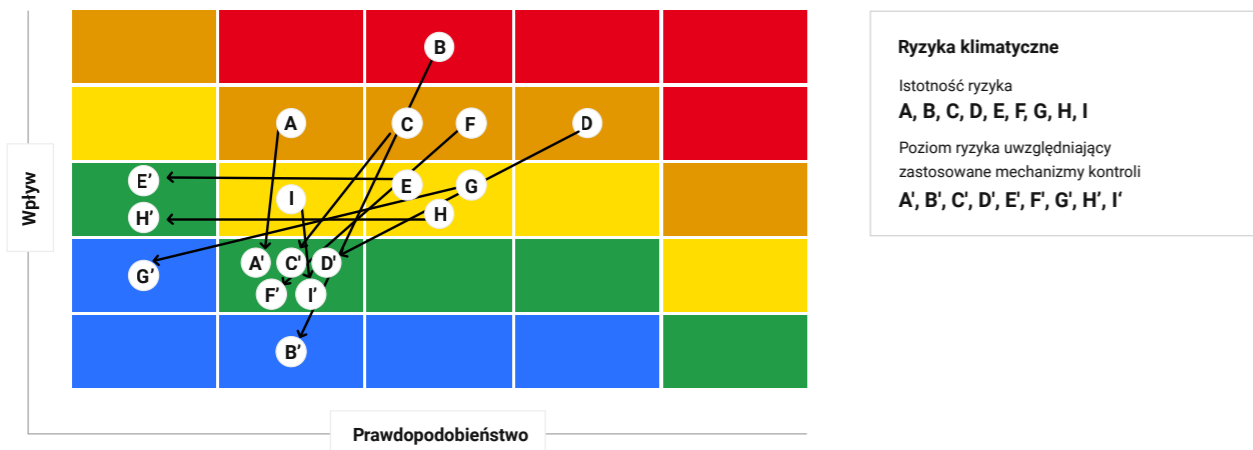
- Brak poprawy wskaźnika energochłonności instalacji Olefin w PKN ORLEN i ORLEN Unipetrołu
- Brak poprawy wskaźnika energochłonności instalacji PX/PTA
- Ponadnormatywne straty i zużycia własne produkcji petrochemicznej
- Nieefektywne wykorzystanie mocy instalacji Olefin

Wszystkie zaplanowane na okres strategii 2013-2017 kluczowe projekty poprawy energetycznej zostały zrealizowane. Na etapie obecnej strategii ORLEN 2030 realizowane są kolejne zadania optymalizacyjne.





Efekty zastosowania mechanizmów kontroli w procesie zarządzania ryzykami – pozycjonowanie ryzyka na mapie ryzyka



Długoterminowe ryzyka fizyczne wynikające ze zmian klimatu i sposoby ich mitygacji w perspektywie długoterminowej po 2030 roku

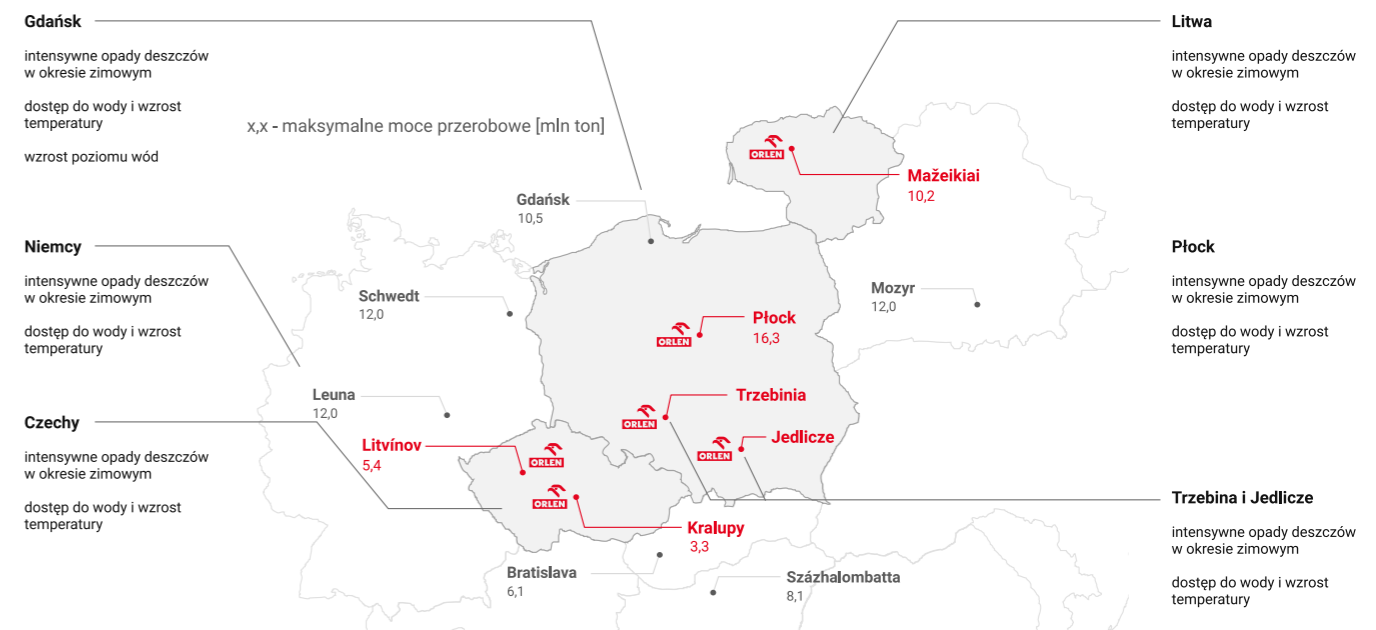
Aktywne działania Grupy ORLEN przyczyniają się do zminimalizowania negatywnych skutków zmian klimatycznych dla Grupy ORLEN po 2030 roku

Tabela 27.

Ryzyko klimatyczne	Znaczenie zmiany klimatycznej	Działania zapobiegawcze Grupy ORLEN
<ul style="list-style-type: none"> Intensywne zjawiska pogodowe Podnoszenie się poziomu wód 	Większe prawdopodobieństwo lokalnych zalań wywołanych przez nieregularne opady.	<ol style="list-style-type: none"> Inwestycje w nowe technologie w systemie wodno-ściekowym w wysokości 25 mln PLN. Wdrożenie norm i standardów ochrony przeciwpowodziowej. Zmniejszenie poboru wody w 2020 roku o 55% wobec 1980 roku.
<ul style="list-style-type: none"> Wysokie temperatury Susze 	Potencjalne ograniczenia w dostępie do wody z rzek i wód gruntowych, w połączeniu ze zwiększonym zapotrzebowaniem na wodę.	<ol style="list-style-type: none"> Poprawa zarządzania gospodarką wodną o 55% wobec 1980 roku. Wdrażanie najlepszych praktyk i instrumentów zarządzania gospodarką wodną w zakładach przemysłowych.
<ul style="list-style-type: none"> Wzrost temperatury 	Wpływ na procesy technologiczne, wydajność pracowników, większe zapotrzebowanie na wodę.	<ol style="list-style-type: none"> Wdrażanie systemów ostrzegawczych i ulepszenie technologii przeciwpożarowych. Ograniczenie emisji w celu poprawy jakości powietrza. Lepsze zarządzanie ochroną pożarową.

Schemat 20.

Po 2030 roku zmiany klimatyczne mogą stać się bardziej odczuwalne dla rynków, na których działa Grupa ORLEN:



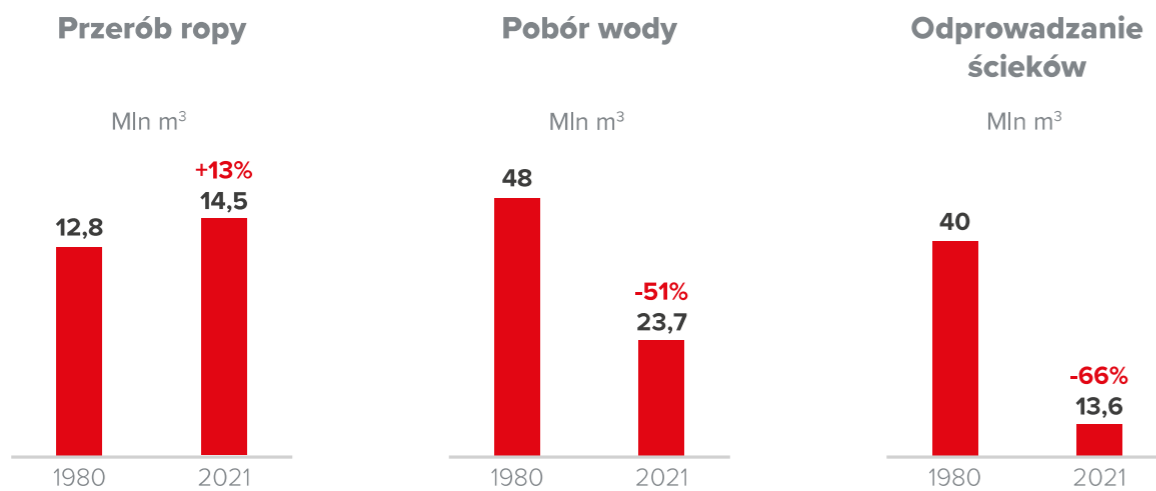
Źródło: ORLEN na podstawie materiałów European Environment Agency

Mitygacja ryzyk związanych z gospodarką wodno-ściekową

Proces zarządzania gospodarką wodno-ściekową w PKN ORLEN od lat koncentruje się na optymalizacji i efektywności poboru i zużycia wody. Skuteczność odpowiedzialnego zarządzania zasobami wody i inwestowania w najnowocześniejsze technologie widać na przykładzie rafinerii w Płocku, gdzie przy stałym rozwoju produkcji i przerobu ropy pobór wody i odprowadzenie ścieków systematycznie spada.

Wykres 9.

Redukcja ilości pobranej wody, odprowadzanych ścieków vs przerób ropy w latach 1980-2021



PKN ORLEN zużywa rocznie 23,7 mln m³ wody, w obiegu krąży rocznie 905 mln m³.

Woda jest niezbędna dla funkcjonowania Zakładu Produkcyjnego w Płocku. Wykorzystywana jest ona do celów:

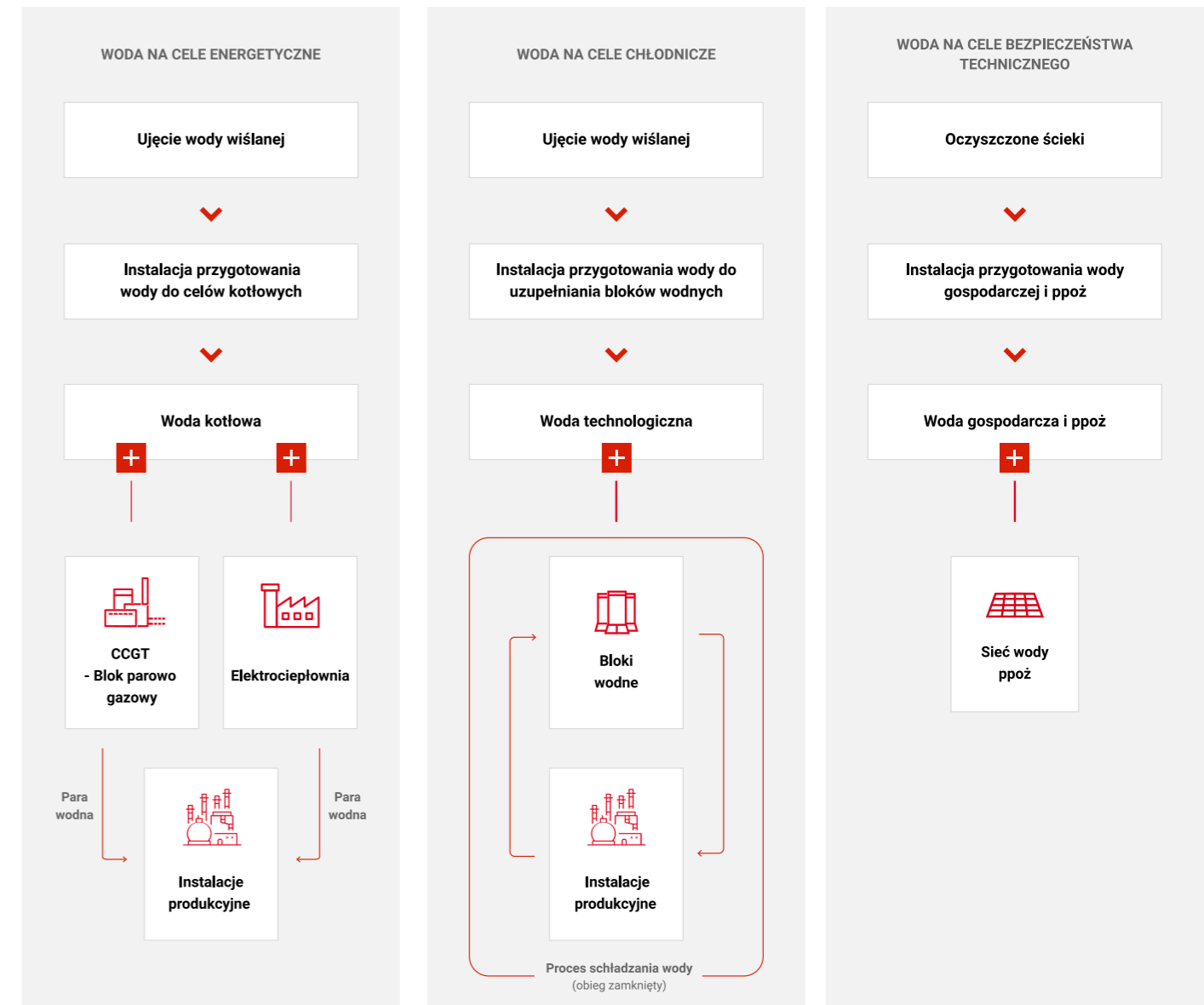
- energetycznych;
- chłodniczych;
- bezpieczeństwa technicznego.

Źródłem wody do celów energetycznych i chłodniczych jest woda wiślana natomiast woda do celów bezpieczeństwa technicznego w całości produkowana jest z oczyszczonych ścieków z terenu Zakładu, co jest elementem częściowego zamknięcia obiegu wody.

Woda do celów chłodniczych jest wodą wiślaną poddaną procesowi uzdatniania, w ramach którego usuwane są jej zanieczyszczenia. Woda ta zwana wodą technologiczną jest kierowana do Bloków Wodnych, gdzie stanowi uzupełnienie wody krążącej w obiegu zamkniętym między

Schemat 21.

Obieg wody w Zakładzie Produkcyjnym w Płocku



Blokami Wodnymi a instalacjami produkcyjnymi. Konieczność uzupełniania wody chłodniczej wynika z procesów jej schładzania w Blokach Wodnych, na których następuje jej częściowe odparowanie. Wymagane jest więc uzupełnianie tych strat, które stanowią około 2% całości schładzanej wody chłodniczej.

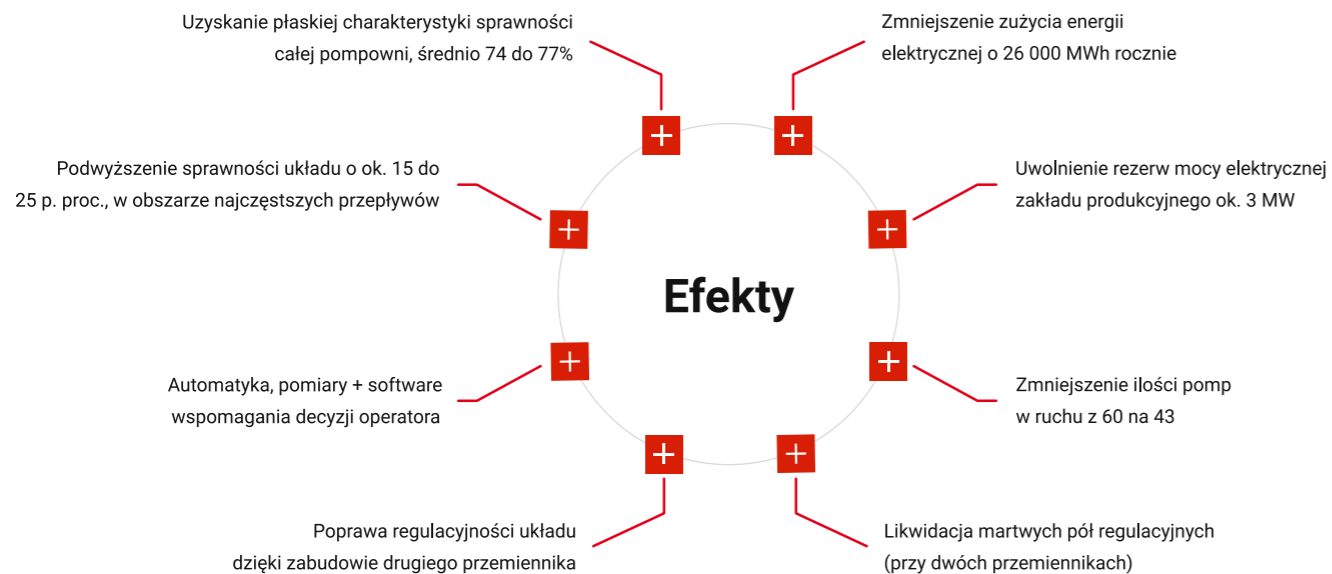
Woda do celów bezpieczeństwa technicznego – jest to woda produkowana z oczyszczonych ścieków, poddawana procesowi finalnego doczyszczania. Jako woda przeciwpożarowa kierowana jest do sieci hydrantowej

ppoż Zakładu i stanowi jego zabezpieczenie na wypadek pożaru. Część tej wody kierowana jest do sieci hydrantowej wody gospodarczej i jest wykorzystywana do innych celów technicznych na terenie Zakładu.

Zakład również produkuje wodę pitną dla potrzeb własnych. Źródłem wody do produkcji wody pitnej jest woda czerpana z własnych studni głębinowych zlokalizowanych w rejonie Białej Starej i dalej uzdatniana na terenie Zakładu Produkcyjnego.

Schemat 22.

Obieg wody w Zakładzie Produkcyjnym w Płocku

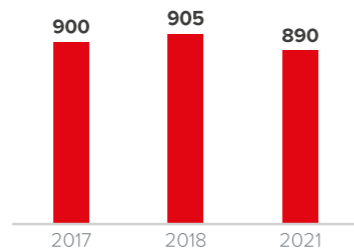


Do działań energooszczędnych można zaliczyć:

1. Praca pompy z falownikiem.
2. Przemiennik może sterować każdym z dyspozycyjnych na pompowni agregatem. Parametrem wiodącym dla pracy przemiennika jest ciśnienie w aktualnie pracującym kolektorze wodnym.
3. Tłoczenie wody trzema kolektorami zamiast jednym.
4. Każdy metr wysokości podnoszenia oznacza około 10,5 kW dodatkowego poboru mocy. Jeśli pracuje jeden rurociąg, to na skutek wzrostu prędkości przepływu rosną straty liniowe, powodując wzrost wysokości podnoszenia, a w efekcie wzrost poboru mocy.
5. Utrzymywanie niskiego poziomu wody w zbiornikach wieżowych zmniejsza wysokość podnoszenia pomp, a w efekcie ogranicza wzrost poboru mocy.
6. Zrealizowano zakup nowego falownika, co poprawiło sprawność regulacji o kilka procent w stosunku do starego. Efekt: zmniejszenie zużycia energii elektrycznej o 3 000 000 kWh/rok.

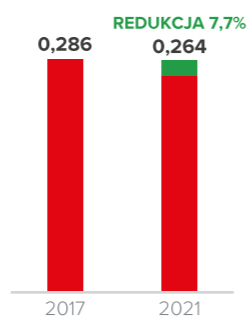
Wykres 10.

Produkcja wody chłodniczej mln/m³



Wykres 11.

Wskaźnik zużycia energii elektrycznej na cyrkulację wody obiegowej kWh/m²



Schemat 23.

Efektywne zarządzanie wodą i ściekami

Technologia – Zamknięty Obieg Wodny



Realizowane działania ograniczające zużycie wody przez Zakład Produkcyjny:

- Zawracanie oczyszczonych ścieków do produkcji wody gospodarczej i ppoż.
- Zamknięte układy chłodnicze – minimalizacja strat wody
- Oszczędność wykorzystania wody chłodniczej poprzez jej wielokrotną cyrkulację w zamkniętych układach chłodniczych
- Powtórne wykorzystanie wody z odsalania bloków wodnych poprzez kierowanie ich do sieci wody gospodarczej i ppoż.
- Minimalizacja strat w procesie uzdatniania wody
- Odzysk kondensatów, ich uzdatnianie i ponowne wykorzystanie
- Wykorzystanie powtórne wody z prób ciśnieniowych i zbiorników przez kierowanie jej do sieci wody gospodarczej i ppoż.

Około 3,7 mln m³ ścieków rocznie jest zawracanych z powrotem do produkcji wody gospodarczej ppoż., służącej do zabezpieczenia technicznego Zakładu Produkcyjnego w Płocku.

NAKLADY INWESTYCYJNE ZWIĄZANE Z OCHRONĄ ŚRODOWISKA

PKN ORLEN konsekwentnie angażuje się w rozwój odnawialnych źródeł energii. Wspólnie z innymi podmiotami, w tym z ORLEN Południe, podpisał porozumienie zakładające zintensyfikowanie prac w obszarze biogazu i biometanu. Rozwój tego sektora odnawialnych źródeł energii (OZE) wpłynie na wzrost bezpieczeństwa energetycznego Polski oraz zmniejszenie importu surowców energetycznych. To już kolejna inicjatywa PKN ORLEN, która wpisuje się w strategię ORLEN 2030 zakładającą osiągnięcie neutralności emisyjnej do 2050 roku.

ORLEN Południe, spółka z Grupy ORLEN, podpisała umowę na budowę w Trzebini instalacji do produkcji i destylacji olejów posmażalniczych (ang. used cooking oil – UCO) oraz estrów metylowych kwasów tłuszczowych (ang. fatty acid methyl esters – FAME), która z olejów roślin-

nych i tłuszczów zwierzęcych będzie produkować 30 tys. ton estrów oraz 7 tys. ton gliceryny rocznie. Wykorzystanie innowacyjnych i ekologicznych rozwiązań to kolejny krok w przekształcaniu ORLEN Południe w nowoczesną biorafinerię i realizacja strategicznych celów Grupy ORLEN, zakładających dynamiczny rozwój paliw alternatywnych. Inwestycja w Trzebini, której wartość szacowana jest na ok. 127,5 mln zł, zostanie zrealizowana w pierwszym kwartale 2023 roku. Co ważne, inwestycja wpisuje się także w unijną dyrektywę RED II premiującą przetwarzanie i ponowne wykorzystanie produktów odpadowych oraz będzie miała pozytywny wpływ na ograniczenie, zgodnie z Narodowym Celem Redukcyjnym, emisji CO₂.

W 2021 roku PKN ORLEN, w ramach dostosowania instalacji petrochemicznych do najlepszych dostępnych technik BAT dla wielkotonażowej produkcji organicznych substancji chemicznych (ang. large volume organic chemicals – LVOC), wykonała zabudowę systemu monitoringu spalin

na piecach olefinowych oraz na instalacji Paraksylenu. W 2021 roku uzyskano niezbędne decyzje dla budowy instalacji do utylizacji gazów siarkowodorowych Claus i instalacji oczyszczania gazów resztkowych (ang. tail gas treating unit – TGTU) typu SCOT (ang. shell Claus off-gas treatment). Ponadto trwa realizacja budowy nowego zbiornika o pojemności 10 tys. m³ z dachem pływającym na oczyszczalni ścieków Zakładu Produkcyjnego w Płocku, co wpłynie na zmniejszenie emisji niezorganizowanej lotnych związków organicznych (LZO) i ograniczenie uciążliwości zapachowej z otwartych zbiorników retencyjnych. Podjęto działania mające na celu przygotowanie Zakładu w Płocku do współwodornienia olejów roślinnych (ang. vegetable oils – VO) i posmażalniczych UCO dla realizacji narodowego celu wskaźnikowego NCW na poziomie 8,5% produkcji biokomponentów paliwowych. PKN ORLEN wdraża również projekty w zakresie instalacji fotowoltaicznych. W 2021 roku realizowano prace związane z budową elektrowni fotowoltaicznej na terenie bloku parowo-gazowego (ang. combined cycle gas turbine – CCGT) we Włocławku oraz na terenie PKN ORLEN w Płocku.

Na obiektach dystrybucyjnych PKN ORLEN wykonywano odwodnienia liniowe, przyłącza wodno-kanalizacyjne i sanitarne, montaż myjni i separatorów w ramach budowy sieci stacji paliw w nowej lokalizacji lub dostosowania już istniejącego obiektu do standardów Koncernu w przypadku zakupu/dzierżawy gotowego obiektu. Na posiadanych terminalach paliw modernizowano systemy oczyszczania ścieków oraz hermetyzowano czynności przetadunkowe.

PKN ORLEN rozszerzył system wykrywania nieszczelności i ich napraw (ang. leak detection and repair – LDAR) o kolejne instalacje produkcyjne, tym razem w części petrochemicznej Zakładu Produkcyjnego w Płocku i we Włocławku. Tym samym w pełni i terminowo spełnione zostały wymagania Najlepszych Dostępnych Technik BAT w tym zakresie.

Projekt ma na celu identyfikację, monitorowanie i redukcję rozproszonej emisji lotnych związków organicznych, a tym samym przyczynia się do zmniejszania oddziaływania zakładu na środowisko, strat surowców i produktów, a także prowadzi do poprawy bezpieczeństwa procesowego oraz warunków pracy obsługi.

W ramach prac wdrożeniowych dla obszaru petrochemii w zakładach w Płocku i we Włocławku przebadano około 170 tys. potencjalnych punktów emisji na 16 jednostkach



Łączny koszt realizacji inwestycji środowiskowych poniesiony przez PKN ORLEN w 2021 roku wyniósł blisko **21 mln €**.

produkcyjnych. Co istotne, wykazano bardzo wysoki poziom szczelności instalacji petrochemicznych – odsetek wycieków wynosił poniżej 1%.

W ORLEN Lietuva na instalacjach technologicznych przeprowadzono szereg inwestycji, w których zastąpiono wykorzystanie pary o wysokim ciśnieniu parą niskociśnieniową dzięki czemu spadło zużycie paliwa gazowego. Modernizacja wymienników ciepła wraz z uszczelnieniem nagrzewnic pozwoliła na powtórne wykorzystanie ciepła do dogrzania strumieni o niższych temperaturach. Inwestycje przyczyniły się do optymalizacji zużycia paliwa i energii do produkcji pary technologicznej.

Spółka ORLEN Unipetrol zakończyła budowę nowej kotłowni na bloku Krakingu Parowego, przez co dostosowano jednostkę do wymagań emisyjnych BAT (ang. best available techniques) dla instalacji LVOOC. Ponadto przeprowadziła cykl inwestycji w obszarze gospodarki ściekowej, w trakcie których wykonano m.in.: wymianę rurociągu kanalizacji przemysłowej, zamontowano urządzenia do odbioru i transportu osadów na oczyszczalni ścieków, uruchomiono nowe przepompownie oraz rozpoczęto budowę awaryjnego zbiornika przelewowo-odbiorczego siarki.

W Energa Elektrownie Ostrołęka wykonana została nowoczesna Instalacja Odsiarczania Spalin redukująca w sposób znaczący emisje zanieczyszczeń w zakresie SO₂ i pyłu. W Elektrociepłowni Kalisz zainwestowano w wykonanie rezerwowo-szczytowej wodnej kotłowni gazowej z dwoma kotłami o mocy ok. 20 MWt każdy i jednym kotłem o mocy ok. 10 MWt.

Zabudowę pompy ciepła wraz z instalacją fotowoltaiczną i dostosowaniem instalacji centralnego ogrzewania budynku administracyjnego przeprowadzono w ORLEN KoITrans we Włocławku.



W listopadzie 2021 roku spółka ORLEN Projekt zakończyła realizację kolejnej inwestycji przyjaznej środowisku. Przy budynku biurowym w Płocku zainstalowana została stacja ładowania samochodów elektrycznych typu AC – dla prądu zmiennego (ang. alternating current). Zamontowana jednostka oraz przygotowane miejsca postojowe umożliwiają jednoczesne ładowanie dwóch samochodów elektrycznych. Moc znamionowa każdego punktu ładowania wynosi 22,1 kW. Ładowarkę AC wyposażono w standardowe złącze umożliwiające ładowanie większości aut dostępnych na terenie Unii Europejskiej. Pozyskana energia pochodzi z mikroinstalacji fotowoltaicznej, wybudowanej w 2020 roku przez ORLEN Projekt. Energia pozyskana z OZE pozwala na wykonanie ok. 1300 pełnych cykli ładowania, co pokrywa w całości obecne zapotrzebowanie floty w spółce i daje możliwość osiągnięcia zerowej emisyjności. Program Fotowoltaiki realizowała również spółka ORLEN Aviation, pozyskując energię słoneczną z paneli na poziomie 5% własnego zapotrzebowania. W odnawialne źródła energii inwestowały również spółki Grupy ENERGA, ANWIL i ORLEN Południe.

W ORLEN Południe wykonano również modernizację węzła odwadniania osadów ściekowych w obrębie Separatora Centralnego. W efekcie inwestycji udało się ograniczyć ilości powstających odpadów.

Bazując na przeglądzie instalacji do odzysku i unieszkodliwiania odpadów pod kątem spełnienia wymagań wynikających z Decyzji Wykonawczej Komisji ustanawiającej konkluzje dotyczące dostępnych technik BAT w odniesieniu do spalania odpadów spółki PKN ORLEN, ORLEN Eko i ANWIL podjęły działania dostosowawcze. Spalarnia odpadów w Zakładzie do produkcji kwasu tereftalowego PTA (ang. purified terephthalic acid) PKN ORLEN zostanie dostosowana do wymagań określonych w konkluzjach BAT w zakresie odzysku energii oraz w zakresie monitoringu emisji. ORLEN Eko rozpoczęła prace na Instalacji do Termicznego Przekształcania Odpadów (ITPON) w zakresie dotrzymania niższych normatywów w emisji do powietrza oraz w ściekach odprowadzanych do kanalizacji. Jednocześnie prowadzono w spółce dostosowanie instalacji unieszkodliwiania odpadów w procesie rozdrabniania do wymagań określonych w konkluzjach BAT w odniesieniu

do przetwarzania odpadów w zakresie sposobu prowadzenia monitoringu emisji. Na instalacji zostanie zabudowany skrubler zapewniający oczyszczenie powietrza z hali instalacji. Ponadto rozpoczęto prace związane z budową kwatery składowiska odpadów niebezpiecznych, która zapewni bezpieczne składowanie pozostałości poprocesowych z instalacji ITPON.

Inwestycje w spółkach Grupy ORLEN obejmują zarówno działania organizacyjne, w tym wdrażanie systemów zarządzania środowiskowo-energetycznych, szkolenia pracowników, prace badawczo-rozwojowe w zakresie środowiska, jak i techniczne mające na celu zmniejszenie oddziaływania na środowisko obecnych segmentów biznesowych i proekologiczny rozwój nowych obszarów działalności.



Wysokość nakładów poniesionych przez spółki z Grupy ORLEN na inwestycje i działania związane z ochroną środowiska w 2021 roku wyniosła 67 mln €.

ZGODNOŚĆ Z REGULACJAMI ŚRODOWISKOWYMI

GRI 307-1

Działalność Zakładu Produkcyjnego w Płocku jest uregulowana pozwoleniami zintegrowanymi, które obejmują wszystkie instalacje, tj. Rafinerię, Petrochemię, Centralną Oczyszczalnię Ścieków, Elektrociepłownię i Blok Parowo-Gazowy CCGT. PKN ORLEN posiada również wymagane prawem pozwolenia i zgłoszenia niezbędne do prowadzenia działalności przez instalację PTA i Blok CCGT we Włocławku oraz Centrum Badawczo-Rozwojowe w Płocku.

W pozwoleniach określone są bezpieczne dla środowiska i zdrowia ludzi limity emisji, których dotrzymanie jest monitorowane. Dla 22 emitatorów Zakładu prowadzony jest pomiar ciągły wielkości emisji, dla pozostałych wykonywane są pomiary okresowe. PKN ORLEN posiada również automatyczną stację monitoringową z wysokiej klasy czułymi analizatorami, które w sposób ciągły dokonują pomiarów stężeń wybranych substancji w powietrzu. Stacja jest włączona do Państwowego Monitoringu, wyniki pomiarów są automatycznie przekazywane do Głównego Inspektoratu Ochrony Środowiska (GIOŚ) w Warszawie i umieszczane na ogólnodostępnej stronie internetowej GIOŚ.

Pozwolenia zintegrowane oraz zezwolenia sektorowe wymagają ciągłej aktualizacji wynikającej z konieczności przystosowania do zmieniającego się otoczenia prawnego i potrzeb biznesowych.

W roku 2021 uzyskano zmianę decyzji zatwierdzającej plan metodyk monitorowania dla instalacji PKN ORLEN udzielających zezwoleń na emisję gazów cieplarnianych z instalacji Rafineria oraz z instalacji Tlenku Etylenu i Glikolu. Ponadto uzyskano zmianę decyzji Marszałka Województwa Kujawsko-Pomorskiego udzielającą PKN ORLEN pozwolenia zintegrowanego dla Elektrowni gazowo-parowej o mocy 460 MW we Włocławku w zakresie dostosowania do Konkluzyj BAT dla dużych obiektów energetycznego spalania (ang. large combustion plants – LCP) oraz pozwolenia zintegrowanego dla instalacji do produkcji kwasu tereftalowego PTA w zakresie przetwarzania odpadów oraz dostosowania do Konkluzyj BAT LVOC. PKN ORLEN pozyskał nową decyzję Dyrektora Regionalnego Zarządu Gospodarki Wodnej w Gdańsku udzielającą PKN ORLEN pozwolenia wodnoprawnego na wprowadzanie ścieków przemysłowych zawierających substancje szczególnie szkodliwe dla środowiska wodnego pochodzących z instalacji do produkcji kwasu tereftalowego z terenu Zakładu PTA we Włocławku do urządzeń kanalizacyjnych należących do ANWIL.

W 2021 roku w obszarze stacji i terminali paliw PKN ORLEN uzyskano łącznie **109 pozwoleń wodnoprawnych**.

W minionym roku zgodność realizowanych działań z prawem środowiskowym na instalacjach produkcyjnych PKN ORLEN weryfikował Wojewódzki Inspektorat Ochrony Środowiska Delegatura w Płocku i Delegatura we Włocławku oraz Państwowe Gospodarstwo Wodne Wody Polskie, przeprowadzając łącznie **9 kontroli**, w których stwierdzono **4 niezgodności**. W wyniku podjętych działań korygujących spółka złożyła wnioski o zmianę pozwolenia zintegrowanego w zakresie czasu pracy niektórych emitatorów. Kolejne naruszenie usunięto poprzez uaktualnienie sposobu prezentacji i przekazywania wyników pomiarów prowadzonych w związku z eksploatacją instalacji Centralnej Oczyszczalni Ścieków. Ponadto dostosowano zakres monitoringu wód podziemnych do określonego w pozwoleniu zintegrowanym oraz wdrożono działania organizacyjne w celu zapewnienia prawidłowego nadzoru nad danymi wprowadzanymi do systemu ciągłych pomiarów emisji do powietrza z instalacji Bloku Parowo-Gazowego w Płocku.

Na terenie struktur regionalnych PKN ORLEN (terminale i stacje paliw) organy administracji środowiskowej przeprowadziły łącznie 31 kontroli. W wyniku działań kontrolnych wydano **3 zarządzenia pokontrolne** nakładające obowiązki w zakresie gospodarki wodno-ściekowej oraz aktualizacji zgłoszenia instalacji stacji paliw. Obowiązki te zostały zrealizowane.

W spółkach Grupy ORLEN przeprowadzono w 2021 roku **75 kontroli** z zakresu ochrony środowiska, na podstawie których wydano **11 zaleceń pokontrolnych**. Najistotniej-

sze z nich dotyczyły usunięcia zanieczyszczenia na Morzu Bałtyckim powstałego wskutek awarii rurociągu naftowego ORLEN Lietuva, dotrzymania dopuszczalnego poziomu w zakresie emisji LZO z jednostki wytwarzania wodoru rafinerii w Możejkach oraz rozszerzenia pozwolenia zintegrowanego w zakresie rodzaju substancji w ściekach odprowadzanych do środowiska z terminala naftowego w Butyńdze. Spółka Energa Kogeneracja zobowiązana została do ustalenia nowego, rozszerzonego zakresu parametrów paliw spalanych w Elektrociepłowni Żychlin, które zapewnią dotrzymanie dopuszczalnych wielkości emisji. Natomiast ORLEN Południe zobowiązano do oczyszczenia nieeksploatowanych urządzeń do gromadzenia i podczyszczania ścieków wraz z zaewidencjonowaniem powstałych odpadów.

W wyniku kontroli przeprowadzonych przez organy administracyjne na spółkę ORLEN Unipetrol została nałożona kara w wysokości **7 800 €** z tytułu wystąpienia przekroczeń wielkości emisji pyłu z jednostki fluidalnego krakingu katalizacyjnego (ang. fluid catalytic cracking – FCC) w Rafinerii w Kralupach na skutek awarii odpylacza. Spółka ORLEN Lietuva poniosła kary w łącznej wysokości **170 €** w związku z emisją LZO do powietrza oraz ftalanów w ściekach.

OPLATY ŚRODOWISKOWE

Zgodnie z prawem europejskim korzystający ze środowiska oraz wprowadzający do niego substancje ponosi opłaty proporcjonalne do sposobu i skali oddziaływania na środowisko. W Polsce kwestie związane z opłatami za korzystanie ze środowiska reguluje ustawa Prawo ochrony środowiska. Spółki Grupy ORLEN zobowiązane są do ponoszenia opłat z tytułu składowania odpadów oraz wprowadzania gazów i pyłów do powietrza z instalacji, jak również emitowanych w sposób niezorganizowany, m.in. z wykorzystania środków dezynfekcyjnych w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19.

Ponadto, na podstawie ustawy Prawo wodne, spółki wnoszą opłaty z tytułu poboru wód powierzchniowych i podziemnych oraz wprowadzania ścieków do wód lub do ziemi.

W 2021 roku spółki terminowo uiściły opłaty za emisję substancji do powietrza, pobór wód i odprowadzanie ścieków oraz składowanie odpadów na własnych składowiskach, w związku z czym nie wystąpiły dodatkowe obciążenia wynikające z nieterminowych płatności lub nieprawidłowego naliczenia opłat.

W związku z incydentalnymi przekroczeniami standardów jakościowych ścieków bytowych odprowadzanych do środowiska ze stacji paliw PKN ORLEN naliczone zostały

opłaty podwyższone za usługi wodne. W celu zapobieżenia wystąpieniu podobnych incydentów w przyszłości na obiektach dystrybucyjnych trwają prace modernizacyjne w zakresie systemów oczyszczania ścieków.

W wyniku przedłużających się postępowań administracyjnych związanych z wydawaniem pozwoleń wodnoprawnych opłaty podwyższone zostały naliczone przez Wody Polskie również dla 5 stacji paliw w związku z brakiem wspomnianych decyzji.

OCHRONA BIORÓŻNORODNOŚCI

GRI 304-1 GRI 304-3 GRI 304-4

PKN ORLEN podejmuje działania wspierające zachowanie bioróżnorodności i ochronę gatunków zagrożonych wyginięciem.

Zakład Produkcyjny w Płocku i tereny do niego przyległe to obszary bogate pod względem przyrodniczym, również w gatunki rzadkie, a nawet chronione. Potwierdził to botanicy, ornitologowie, ichtiologowie i inni naukowcy, przeprowadzając **inwentaryzację przyrodniczą** terenu

Schemat 24.

Mapa bioróżnorodności

pokazuje miejsca występowania na terenie zakładu rafinerijno-petrochemicznego w Płocku gatunków objętych ochroną prawną i cennych przyrodniczo, a na obszarach przyległych siedliska chronione, najciekawsze i najcenniejsze pod względem przyrodniczym.



Tereny zakładu w Płocku i obszary do niego przylegające przyjazne nawet dla rzadkich gatunków

przemysłowego zakładu i jego najbliższego otoczenia, czyli blisko 1 300 hektarów. Zespół projektowy, wraz z przyrodnikami z firmy doradczej, prowadził obserwacje terenowe flory i fauny. Na ich podstawie wykonane zostały mapy identyfikujące najcenniejsze siedliska oraz rejon, na których występują najciekawsze okazy fauny, bezkręgowców, ryb, ptaków i ssaków. Łącznie występuje tu blisko 290 gatunków fauny i flory, z czego blisko 160 zostało umieszczonych w Czerwonej księdze gatunków zagrożonych Międzynarodowej Unii Ochrony Przyrody.

Podobne badania terenowe przeprowadziły spółki ANWIL, Grupa Energa, ORLEN Unipetrol i Spolana. Bardzo często na liście gatunków bytujących wokół zakładów występowały te wrażliwe na jakość środowiska.

Energa OZE przeciwdziała wpływowi elektrowni wodnych na bioróżnorodność rzek i jezior oraz uczestniczy w monitorowaniu efektów swojej działalności w tym zakresie m.in. poprzez partycypację w cyklicznych zarybieniach rzek i jezior oraz wyposażaniem kolejnych elektrowni wodnych w przepławki.

Energa Elektrownie Ostrołęka w 2021 roku rozpoczęła realizację badań wpływu Elektrowni Ostrołęka B na ichtiofaunę rzeki Narew. Badania mają na celu ocenę obecnego stanu ichtiofauny rzeki oraz zaplanowanie ewentualnych działań prowadzących do wyeliminowania potencjalnego negatywnego wpływu elektrowni na stan ichtiofauny.

W ramach inicjatywy „Energa bioróżnorodności”, stanowiącej kompleksowy projekt prośrodowiskowy i edukacyjny zakładano łąki kwietne w celu wzrostu bioróż-

norodności. Projekt zrealizowano w Ostrołęce, tworząc blisko 2,7 hektara łąk na obszarze składowiska odpadów paleniskowych i przed siedzibą spółki.

Ponadto spółki Grupy Energa, we współpracy z przyrodnikami, podejmują działania skupione wokół ochrony bociana białego oraz edukacyjne dotyczące tego gatunku w Polsce. Od przeszło 20 lat zabezpieczane są gniazda, które bociany założyły na słupach niskiego napięcia. Liczba ptasich podestów znajdujących się na obszarze działalności Energa wynosi około 12 tysięcy.

Tabela 29.

Lista obszarów chronionych i obszarów o dużej wartości pod względem bioróżnorodności, w których Energa Operator posiada linie WN

Obszary chronione	Liczba obszarów	Długość linii WN (km)
Parki Krajobrazowe	17	178
Otuliny Parków Krajobrazowych	12	221
Rezerваты Przyrody	12	5
Otuliny Rezerwatów Przyrody	6	5
Otuliny Parków Narodowych	1	5
Obszary Chronionego Krajobrazu	91	1277
Obszary sieci Natura 2000	68	617

W 2021 roku PKN ORLEN już po raz piąty włączył się w inicjatywę programu „Odpowiedzialność i Troska” pn. „Drzewko za butelkę”, która polegała na zebraniu od pracowników przeterminowanych leków i elektrośmieci. Każdy uczestnik w zamian za przyniesione odpady otrzymał sadzonkę drzewka – symbol akcji, którą zapewnił sekretariat Programu Responsible Care.

W ramach akcji rozdano ponad 1 tys. sadzonek.

PKN ORLEN dostrzega problem wymierania pszczół i stara się je aktywnie chronić, dlatego od 2017 roku podejmuje współpracę z MODR w Płocku. W bezpośrednim sąsiedztwie Zakładu Produkcyjnego obecnie znajdują się dwie pasieki, które liczą 20 uli i zamieszkuje je ponad 800 tys. pszczół. Jednocześnie wdrożono program ochrony pszczoły linii kampinoskiej, dla której, we współpracy z Instytutem Zootechniki w Balicach, przygotowano kolejną pasiekę, w której w lecie 2021 roku zamieszkało 10 pszczelich rodzin. Wraz z Fundacją Łąka założono w Płocku trzy łąki kwietne o łącznej powierzchni 22,5 ara, które zwiększają lokalną bioróżnorodność, wspierają zapylacze i kształtują lokalny mikroklimat.

PKN ORLEN współpracuje ze „Stowarzyszeniem na Rzecz Dzikich Zwierząt „SOKÓŁ” i wspiera ochronę sokoła wędrownego w Polsce. Sokół wędrowny jest wpisany w Polskiej Czerwonej Księdze Zwierząt jako gatunek CR – skrajnie zagrożony. Realizacja programu jest przykładem prowadzonych od lat przez PKN ORLEN prośrodowiskowych działań. Bytowanie sokołów

w obrębie firmy podlega całorocznej obserwacji polegającej na przeglądzie budek lęgowych, sporządzeniu dokumentacji filmowej i fotograficznej gniazdującego sokoła wędrownego oraz obrączkowaniu piskląt. Dzięki monitoringowi można prowadzić ciągłą obserwację i sprawdzać sytuację na bieżąco, zwłaszcza w sezonie lęgowym, który jest co roku bardzo ciekawy (https://a.orlen.pl/PL/Odpowiedzialny_Biznes/Gniazdo_soko%c5%82o-w_w_PKN_ORLEN/Strony/default.aspx).

Stanowisko lęgowe sokoła wędrownego znajduje się również w spółkach ORLEN Unipetrol oraz ANWIL. Inicjatyw na rzecz środowiska naturalnego w podejmowanych przez ANWIL działaniach jest więcej. Na uwagę zasługuje projekt „Pan Karp zarybia Wisłę”. Został on doceniony m.in. przez Ministerstwo Rozwoju, które umieściło go na liście 30 najwartościowszych projektów ekologicznych ostatniego 30-lecia.

Teren wokół zakładu produkcyjnego spółki Spolana, a zwłaszcza zbiornik retencyjny, jest schronieniem dla wielu chronionych i zagrożonych gatunków zwierząt. Obecność wydry, cyraneczki, zimorodka i pstrąga potokowego, czyli gatunków bardzo wrażliwych na jakość środowiska, potwierdza czystość stanowiska. Od 2018 roku Spolana opiekuje się pszczelimi ulami znajdującymi się na terenie dawnego zakładu produkcji czekolady i sacharyny oraz regularnie butelkuje miód kwiatowy o doskonałej jakości, co potwierdzają badania przeprowadzone przez akredytowane laboratorium Instytutu Pszczelarstwa.

Tereny chronione, na których zlokalizowane są instalacje eksploatowane przez Energa OZE, to:

Tabela 28.

Obszary chronione	Liczba obszarów
Obszary siedliskowe SOOS Natura 2000	10
Obszary ptasie OSO Natura 2000	7
Rezerваты Przyrody	2
Parki Narodowe/Krajobrazowe	3
Obszary Chronionego Krajobrazu	12

Opis istotnych ryzyk związanych z działalnością gospodarczą oraz sposoby zarządzania ryzykami

Ryzyka środowiskowe

Ryzyka / Procesy	Opis ryzyka	Sposoby mitygacji ryzyka	Tendencja rozwoju ryzyka
A. 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 wymaganych prawem/aktualnych pozwoleń środowiskowych Brak wyników pomiarów i danych do sporządzenia wymaganej prawem sprawozdawczości i/lub brak jej przekazania do organów administracji publicznej. 	<p>Aktywne uczestnictwo i opiniowanie, m.in. poprzez organizacje branżowe, techniczne grupy robocze, nowych aktów prawnych wydawanych na szczeblu unijnym i krajowym. Precyzyjne delegowanie obowiązków i odpowiedzialności związanych z identyfikacją aspektów środowiskowych regulacji. Nadzór nad aktualnością zapisów i terminów obowiązywania decyzji organów administracji publicznej. Ścisłe określony tryb postępowania w przypadku konieczności aktualizacji lub uzyskania nowych pozwoleń w związku z inwestycjami. Monitorowanie zmian w zakresie pomiarów emisji, ewidencji opakowań, odpadów i naliczania opłat za korzystanie ze środowiska. Weryfikacja wzorów i terminów przedkładania sprawozdań.</p>	↔
B. Efektywność wewnętrznych regulacji korporacyjnych dotyczących kwestii środowiskowych	<ul style="list-style-type: none"> Nagle wprowadzenie regulacji krajowych skutkujące koniecznością aktualizacji wewnętrznych regulacji korporacyjnych. Transpozycja wprost i wejście w życie z dniem publikacji nowych unijnych uwarunkowań prawnych (przy prowadzonym ruchu ciągłym) Niezgodność wewnętrznych procedur z przepisami prawa lub brak ujęcia w procedurach wymaganych prawem zagadnień Wydłużony proces wprowadzania regulacji wewnętrznych ze względu na złożoność struktury organizacyjnej 	<p>Identyfikacja wymagań prawnych, w tym projektowanych, oraz okresowa ocena zgodności wewnętrznych aktów organizacyjnych z wymaganiami prawnymi. Wprowadzenie Polityki Compliance Grupy Kapitałowej ORLEN. Określanie zasad tworzenia i wydawania wewnętrznych aktów organizacyjnych.</p>	↔

C. Monitoring i raportowanie oddziaływania spółek na środowisko

- Niespełnienie wymagań, określonych wytycznych prowadzenia monitoringu w zakresie emisji CO₂ i innych gazów cieplarnianych.
- Brak lub negatywny wynik weryfikacji Raportu rocznego emisji CO₂
- Brak wymaganych prawem wyników pomiarów okresowych emisji oraz automatycznych pomiarów emisji
- Niezgodne z prawem zagospodarowanie opakowań i odpadów
- Niewłaściwe prowadzenie zbiorczej ewidencji odpadów
- Brak wymaganych prawem analiz jakości wód i ścieków
- Brak ewidencji lub wyników pomiarów i tym samym brak danych do sporządzenia wymaganej prawem sprawozdawczości przedkładanej organom administracji publicznej

Zatwierdzenie planów metodyki monitorowania CO₂ dla wszystkich instalacji. Ścisłe określone zasady bilansowania emisji CO₂ czasu pracy emitatorów oraz sporządzania sprawozdawczości do organów administracji publicznej w zakresie emisji do powietrza. Zapewnienie wykonywania niezbędnych, akredytowanych pomiarów emisji i udostępnianie ich wyników. Delegowanie odpowiedzialności w procesie gospodarowania opakowaniami i odpadami zgodnie z obowiązującymi procedurami i Standardem. Monitorowanie ilości i rodzajów odpadów w celu zapewnienia zgodności z warunkami decyzji organów administracji publicznej. Intensyfikacja zagospodarowania odpadów w procesach odzysku i recyklingu (GOZ). Szkolenia pracowników w zakresie prowadzenia baz danych o odpadach. Kontrola procesu ilościowego i jakościowego odprowadzania ścieków i poboru wód. Monitorowanie procesów produkcyjnych w zakresie zużycia surowców, materiałów, paliw, wody i energii. Monitorowanie poziomu hałasu w środowisku i ochrona akustyczna. Ścisłe określone zasady przedkładania wyników pomiarów, wykonywania sprawozdań, jak również naliczania i wnoszenia opłat za wprowadzanie gazów i pyłów do powietrza oraz opłat za usługi wodne (wdrożone instrukcje dotyczące realizacji obowiązków wynikających z pozwoleń zintegrowanych).



D. Zanieczyszczenie środowiska gruntowo-wodnego i koszty jego remediacji

- Brak zapewnienia właściwych działań w przypadku wystąpienia zdarzeń/awarii skutkujących zanieczyszczeniem środowiska gruntowo-wodnego
- Uzyskanie decyzji z zastrzonymi warunkami dla terenów chronionych
- Zaostrzone ogólne wymagania prawne zakresie rekultywacji
- Poniesienie nadmiernych kosztów związanych z remediacją
- Niewłaściwe zabezpieczenie rezerw na remediację obiektów produkcji i dystrybucji paliw

Rozpoznanie zasięgu i stopnia zanieczyszczenia środowiska gruntowo-wodnego dla poszczególnych zdarzeń wraz z określeniem warunków geologicznych i hydrogeologicznych terenu. Uzgodnienie zasad procesu remediacji w różnych segmentach działalności oraz nadzór nad zakresem i przebiegiem prac remediacyjnych. Prowadzenie monitoringu (w tym piezometrycznego) i sporządzanie raportów zgodnie z obowiązującymi procedurami. Prowadzenie i rozliczanie rezerwy na remediację terenu oraz zapewnienie jej efektywnego wykorzystania.



E. Postrzeganie spółek w zakresie wpływu na środowisko

- Niekorzystne postrzeganie spółek / marki przez otoczenie
- Rosnące oczekiwania rynku / społeczeństwa w zakresie ochrony środowiska
- Brak ogólnodostępnej wiedzy o zaangażowaniu spółek w realizację działań ekologicznych

Delegowanie odpowiedzialności w procesie komunikowania i przepływu informacji podczas pojawiania się odchylen parametrów pracy instalacji produkcyjnych i logistycznych, w tym dla planowanych remontów i zdarzeń awaryjnych mających wpływ na środowisko. Przekazywanie informacji i danych z obszaru ochrony środowiska do sprawozdań i raportów (w tym zintegrowanego). Współpraca z organizacjami pozarządowymi w obszarze ochrony środowiska, edukacja ekologiczna, kompensacja przyrodnicza i organizacja akcji ekowolontariatu. Wdrożenie i systemu wykrywania nieszczelności i ich napraw LDAR oraz Ramowego Systemu Zarządzania Responsible Care i ich nadzór.



Kolor podkreślenia nazwy ryzyka
Istotność ryzyka dla organizacji

krytyczna wysoka średnia niska bardzo niska

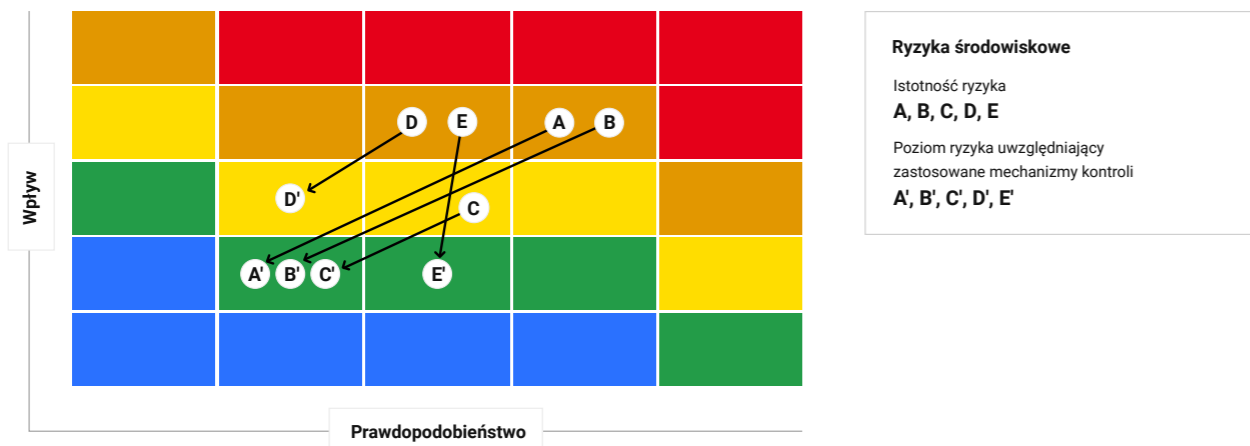
Kolor strzałek
Poziom ryzyka uwzględniający zastosowane mechanizmy kontroli

krytyczny wysoki średni niski bardzo niski

Tendencja rozwoju ryzyka
Rok do roku

↓ Ryzyko maleje ↑ Ryzyko rośnie ↔ Ryzyko stabilne

Efekty zastosowania mechanizmów kontroli w procesie zarządzania ryzykami
– **pozycjonowanie ryzyk na mapie ryzyka**





BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Cele Zrównoważonego Rozwoju 2030

Cele Zrównoważonego Rozwoju 2030, do których odnoszą się działania realizowane przez PKN ORLEN i Grupę ORLEN w 2021 roku w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy:



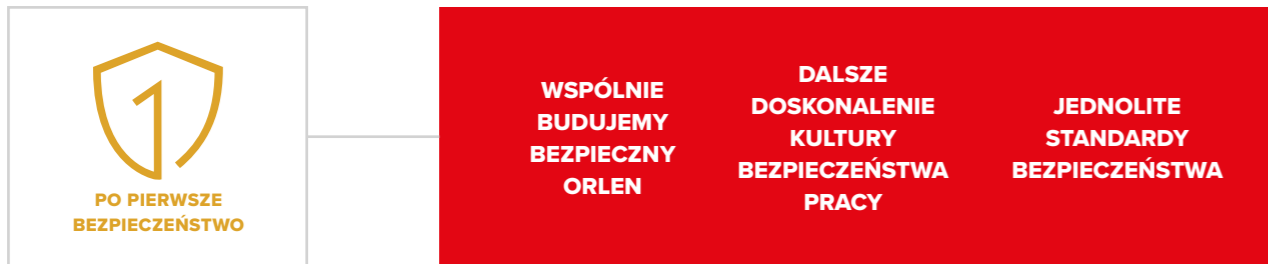
Wskaźniki GRI Standards

Wskaźniki GRI Standards opisane w tej sekcji:

- GRI 103-1** Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń
- GRI 103-2** Podejście do zarządzania i jego elementy
- GRI 103-3** Ewaluacja podejścia do zarządzania
- GRI 403-1** System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy
- GRI 403-2** Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka, analiza zdarzeń wypadkowych
- GRI 403-3** Medycyna pracy
- GRI 403-4** Udział pracowników, konsultacje i komunikacja w obszarze BHP
- GRI 403-5** Szkolenia BHP
- GRI 403-6** Promocja zdrowego stylu życia
- GRI 403-7** Zapobieganie i łagodzenie wpływów na bezpieczeństwo i higienę pracy bezpośrednio związanych z relacjami biznesowymi
- GRI 403-8** Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy
- GRI 403-9** Wypadki przy pracy
- GRI 403-10** Choroby zawodowe
- GRI 306-3** Łączna liczba i masa znaczących wycieków
- GRI OG13** Liczba zdarzeń dotyczących bezpieczeństwa procesów według rodzajów działalności

Credo

Schemat 25.



Naszą aspiracją jest zbudowanie innowacyjnego i zintegrowanego koncernu multienergetycznego na międzynarodowym rynku. Idea ta wymaga stworzenia silnego koncernu również pod względem bezpieczeństwa. Stąd w każdym aspekcie naszej działalności ważną rolę pełnią przedsięwzięcia dotyczące zapewnienia bezpiecznych warunków pracy pracownikom Grupy ORLEN, pracownikom firm zewnętrznych realizujących prace na jej rzecz oraz bezpieczeństwa procesów operacyjnych i produkcyjnych. W tym celu inicjujemy, kreujemy i realizujemy wielokierunkowe działania w zakresie ciągłego doskonalenia kultury bezpieczeństwa pracy oraz utrzymania i rozwoju funkcjonujących standardów bezpieczeństwa. Poszukujemy w tej dziedzinie nowych rozwiązań, korzystając z doświadczeń firm z branży oraz współpracujemy z uczelniami wyższymi i instytucjami o działalności naukowo-badawczej.

Opis obszaru

GRI 103-1 | GRI 103-2 | GRI 103-3

W 2021 roku kontynuowano działania na rzecz realizacji **Strategii obszaru Bezpieczeństwa Osobistego, Procesowego i Pożarowego Grupy ORLEN, określonej na lata 2017-2021.**

Zgodnie z jej założeniami realizacja celów strategicznych skupiona była m.in. na:

- kontynuowaniu wdrażania ujednoliconych standardów bezpieczeństwa w Grupie ORLEN w ramach projektu Safety Plus+;
- usprawnieniu systemu zarządzania kontraktoraми oraz osiągnięciu zaangażowania kontraktorów na poziomie utożsamiania się z wizją współtworzenia bezpiecznego miejsca pracy;
- inicjowaniu, projektowaniu i wdrażaniu przedsięwzięć oraz rozwiązań w aspekcie przeciwdziałania pandemii COVID-19;

- realizacji różnokierunkowych działań na rzecz doskonalenia świadomości bezpiecznego wykonywania pracy i kreowaniu proaktywnych postaw wśród pracowników i kontraktorów.

Ponadto w 2021 roku zostały opracowane „**Kierunki rozwoju obszaru bezpieczeństwa osobistego i procesowego Grupy ORLEN**” na lata 2022-2026.

W procesie projektowania powyższych kierunków rozwoju uwzględniono następujące czynniki:

- potrzebę kontynuacji zrealizowanych działań strategicznych w obszarze bezpieczeństwa pracy określonych na lata 2017-2021 oraz ich rozwoju;
- przyjęcie Strategii ORLEN 2030 oraz identyfikację działań i rozwiązań wspierających jej realizację;
- identyfikację zmieniających się wymagań zewnętrznych i wewnętrznych w obszarze bezpieczeństwa pracy;

- aspekt dotyczący zmiany świadomości w zakresie postrzegania systemu bezpieczeństwa pracy przez pracowników i kontraktorów.

Kierunki rozwoju zostały opracowane w kluczowych obszarach zarządzania systemem bezpieczeństwa osobistego i procesowego Grupy ORLEN:

- **Zarządzanie i przywództwo** – kształtowanie kultury bezpieczeństwa pracy w Koncernie zgodnej z wartościami, kombinacją wartości indywidualnych i grupowych, postaw, postrzegania, kompetencji i zachowań.
- **Bezpieczeństwo osobiste** – kształtowanie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy pracowników

Koncernu, w tym system nadzoru nad kontraktoraми, 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 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, realizowane na każdym jego etapie.

Schemat 26.

Struktura sytemu zarządzania bezpieczeństwem Grupy ORLEN obowiązująca do 2021 roku



Jednym z istotnych przedsięwzięć określonych w „Kierunkach rozwoju obszaru bezpieczeństwa osobistego i procesowego Grupy ORLEN 2022-2026” jest wsparcie procesów przejścia kontroli kapitałowej nad spółkami i ich grupami w obszarze bezpieczeństwa pracy. W ramach realizacji tych działań zostanie stworzony spójny system zarządzania bezpieczeństwem pracy wewnątrz Grupy ORLEN, głównie w aspekcie inkorporowanych spółek. W tym zostanie określona wspólna polityka bezpieczeństwa pracy Koncernu oraz zaplanowane wdrożenie jednolitych standardów bezpieczeństwa w Grupie ORLEN.

Jednym z głównych celów ww. przedsięwzięć jest utrzymanie wartości kluczowych KPI obszaru bezpieczeństwa pracy TRR1) ≤ 1,70 i T1PSER) ≤ 0,3 przy jednoczesnej realizacji procesów przejścia kontroli kapitałowej nad spółkami / grupami spółek.

Ponadto wśród powyższych kierunków rozwoju znajdują się działania związane m.in. z:

- utrzymaniem i doskonaleniem założeń projektu Safety Plus+, rozszerzeniem ich zakresu o kolejne spółki Grupy ORLEN, wdrożeniem nowych standardów bezpieczeństwa, kontynuacją projektów DETAL+ i LOGISTYKA+;
- doskonaleniem nadzoru nad Zakładowymi Strażami Pożarnymi Grupy ORLEN;
- zdefiniowaniem głównych zasad bezpieczeństwa procesowego;
- zdefiniowaniem głównych zasad bezpieczeństwa operacji związanych z towarami niebezpiecznymi;
- doskonaleniem systemu zarządzania bezpieczeństwem pracy kontraktorów;
- utrzymaniem i rozwojem działań prewencyjnych na rzecz obniżenia poziomu wypadkowości.

Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności

Główne wskaźniki efektywności w obszarze bezpieczeństwa osobistego i procesowego Grupy ORLEN oraz PKN ORLEN w 2021 roku

Z obliczeń wskaźników ze względu na zakres danych dotyczący kontraktorów zostały wyłączone dwie spółki Grupy ORLEN – Polska Press Grupa i ORLEN Transport. Dotyczy to 4 wskaźników: TRR całkowity, Wskaźnik Kultury Bezpieczeństwa, TRIR kontraktorów, TRIR pracowników i kontraktorów, oraz szczegółowej analizy statystycznej wypadków przy pracy kontraktorów.

WSKAŹNIKI DOT. WYPADKOWOŚCI I BEZPIECZEŃSTWA

Wskaźniki Wypadkowości TRR¹ i Wskaźnik zdarzeń awaryjnych T1 PSER²

Tabela 30.

Bezpieczeństwo osobiste i procesowe, w tym:	j.m.	2021	2020
Wskaźnik Wypadkowości TRR (Total Recordable Rate)			
Grupa ORLEN	[liczba]	1,10*	0,72**
PKN ORLEN	[liczba]	0,77	0,56
Wskaźnik zdarzeń awaryjnych T1 PSER (Process Safety Events Rate³)			
Grupa ORLEN	[liczba]	0,06	0,05
PKN ORLEN	[liczba]	0,04	0,02

¹ ang. Total Recordable Rate = międzynarodowy wskaźnik wypadkowości w przedsiębiorstwach: (ilość wypadków przy pracy pracowników i kontraktorów dla których odnotowano absencję chorobową w danym okresie / liczbę roboczogodzin przepracowanych przez pracowników i kontraktorów w tym okresie) x 1 000 000.

² ang. Tier1 Process Safety Events Rate = wskaźnik zdarzeń awaryjnych wg normy API 754 (liczba zdarzeń o dużych skutkach w związku z uwolnieniem substancji do otoczenia / ilość roboczogodzin) x 1 000 000.

* Ze względu na to, że w 2021 roku ORLEN Transport oraz Polska Press Grupa nie prowadziły pełnej sprawozdawczości w zakresie danych składowych Całkowitego Wskaźnika Wypadkowości TRR dotyczącym kontraktorów, przedmiotowy wskaźnik dla Grupy ORLEN z uwzględnieniem danych ORLEN Transport oraz Polska Press Grupa zostanie zaraportowany za 2022 rok.

W 2021 roku do zakresu danych Wskaźnika Wypadkowości TRR pracowników² zostały włączone dane dotyczące pracowników ORLEN Transport Sp. z o.o. oraz Polska Press Grupa. Stąd w 2021 roku Grupa ORLEN uzyskała wynik Wskaźnika Wypadkowości TRR pracowników równy 1,74. W stosunku do 2020 roku odnotowano wzrost wartości tego wskaźnika, który wynosił wówczas 1,22.

** Ze względu na to, że w 2020 roku Grupa Energa nie prowadziła sprawozdawczości w zakresie danych składowych Całkowitego Wskaźnika Wypadkowości TRR dotyczącym kontraktorów, przedmiotowy wskaźnik dla Grupy ORLEN z uwzględnieniem danych Grupy Energa jest raportowany od 2021 roku.

³ Wskaźnik wypadkowości TRR pracowników = (ilość wypadków przy pracy pracowników dla których odnotowano absencję chorobową w danym okresie / liczbę roboczogodzin przepracowanych przez pracowników w tym okresie) x 1 000 000.

Wskaźniki wypadkowości TRIR⁴

Tabela 31.

Wskaźniki wypadkowości TRIR ⁴ , w tym:	j.m.	2021	2020
Wskaźnik Wypadkowości TRIR⁴ pracowników			
Grupa ORLEN	[liczba]	0,35	0,33
PKN ORLEN	[liczba]	0,26	0,29
Wskaźnik Wypadkowości TRIR⁴ kontraktorów***			
Grupa ORLEN	[liczba]	0,10	0,08
PKN ORLEN	[liczba]	0,13	0,07
Wskaźnik Wypadkowości TRIR⁴ pracowników i kontraktorów***			
Grupa ORLEN	[liczba]	0,22	0,14
PKN ORLEN	[liczba]	0,15	0,11

⁴ Wskaźnik wypadkowości TRIR = ilość wypadków przy pracy ze zwolnieniami lekarskimi w danym okresie* 200 000 / liczba roboczogodzin przepracowanych w tym okresie.

*** Ze względu na to, że w 2021 roku ORLEN Transport oraz Polska Press Grupa nie prowadziły pełnej sprawozdawczości w zakresie danych składowych Wskaźnika Wypadkowości TRIR kontraktorów oraz Wskaźnika Wypadkowości TRIR pracowników i kontraktorów, dotyczącym kontraktorów, przedmiotowe wskaźniki dla Grupy ORLEN z uwzględnieniem danych ORLEN Transport oraz Polska Press Grupa zostaną zaraportowane za 2022 rok. Natomiast ze względu na to, że w 2020 roku Grupa Energa nie prowadziła sprawozdawczości w zakresie danych składowych Wskaźnika Wypadkowości TRIR kontraktorów oraz Wskaźnika Wypadkowości TRIR pracowników i kontraktorów dotyczącym kontraktorów, przedmiotowy wskaźnik dla Grupy ORLEN z uwzględnieniem danych Grupy ENERGA jest raportowany od 2021 roku.



Wskaźnik Kultury Bezpieczeństwa⁵

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.

Tabela 32.

Wskaźnik Kultury Bezpieczeństwa ⁵	j.m.	2021	2020
Wskaźnik Wypadkowości TRIR ⁴ pracowników			
Grupa ORLEN	[liczba]	100****	100*****
PKN ORLEN	[liczba]	100	100

⁵ 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).

**** Ze względu na to, że w 2021 roku ORLEN Transport oraz Polska Press Grupa nie prowadziły pełnej sprawozdawczości w zakresie danych składowych Wskaźnika Kultury Bezpieczeństwa, tj. dotyczących kontraktorów oraz informacji w zakresie Zgłoszeń Zagrożeń Bezpieczeństwa Pracy, przedmiotowy wskaźnik dla Grupy ORLEN z uwzględnieniem danych ORLEN Transport oraz Polska Press Grupa zostanie zaraportowany za 2022 rok.

***** Ze względu na to, że w 2020 roku Grupa Energa nie prowadziła sprawozdawczości w zakresie danych składowych Wskaźnika Kultury Bezpieczeństwa, tj. dotyczących kontraktorów oraz informacji w zakresie Zgłoszeń Zagrożeń Bezpieczeństwa Pracy, przedmiotowy wskaźnik dla Grupy ORLEN z uwzględnieniem danych Grupy Energa jest raportowany od 2021 roku.

WYPADKI PRZY PRACY PRACOWNIKÓW I KONTRAKTORÓW GRUPY ORLEN

GRI 403-9 | GRI 403-10

Tabela 33.

PŁEĆ	Grupa ORLEN				PKN ORLEN			
	2021		2020		2021		2020	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Łączna ilość wypadków przy pracy pracowników ⁶	12	93	4	78	1	12	1	13
Łączna ilość wypadków przy pracy kontraktorów ⁷	11	22	6	17	10	13	5	7
Łączna ilość wypadków przy pracy pracowników i kontraktorów	23	115	10	95	11	25	6	20

⁶ Liczba uznanych wypadków przy pracy pracowników spółek Grupy ORLEN przez pracodawcę, które były bezpośrednią przyczyną wystawienia zwolnienia lekarskiego.

⁷ Liczba uznanych wypadków przy pracy pracowników firm zewnętrznych spółek Grupy ORLEN wykonujących pracę na jej rzecz i na terenie należącym lub dzierżawionym przez spółkę koncernu, które były bezpośrednią przyczyną wystawienia zwolnienia lekarskiego. W myśl definicji kontraktorami są również pracownicy Stacji Paliw PKN ORLEN.

W 2021 roku odnotowano wzrost liczby wypadków przy pracy pracowników Grupy ORLEN związany z realizowanymi procesami przejęcia kontroli kapitałowej nad spółkami / grupami spółek w latach 2020-2021. W 2021 roku Grupa Energa odnotowała 46 wypadków przy pracy pracowników, natomiast od 1 marca 2021 roku

Polska Press Grupa 5 wypadków przy pracy pracowników. Od 22 czerwca 2021 roku monitorowana jest również ilość wypadków przy pracy pracowników spółki ORLEN Transport. W tym okresie spółka nie odnotowała wypadków przy pracy pracowników.

Tabela 34.

REGIONY ⁸	Grupa ORLEN										PKN ORLEN	
	2021					2020					2021	2020
	Polska	Czechy	Litwa	Niemcy	Kanada	Polska	Czechy	Litwa	Niemcy	Kanada	Polska	Polska
Łączna ilość wypadków przy pracy pracowników ⁶	91	11	3	0	0	63	15	4	0	0	13	14
Łączna ilość wypadków przy pracy kontraktorów ⁷	33	0	0	0	0	17	6	0	0	0	23	12
Łączna ilość wypadków przy pracy pracowników i kontraktorów	124	11	3	0	0	80	21	4	0	0	36	26

⁶ Liczba uznanych wypadków przy pracy pracowników spółek Grupy ORLEN przez pracodawcę, które były bezpośrednią przyczyną wystawienia zwolnienia lekarskiego.

⁷ Liczba uznanych wypadków przy pracy pracowników firm zewnętrznych spółek Grupy ORLEN wykonujących pracę na jej rzecz i na terenie należącym lub dzierżawionym przez spółkę koncernu, które były bezpośrednią przyczyną wystawienia zwolnienia lekarskiego. W myśl definicji kontraktorami są również pracownicy Stacji Paliw PKN ORLEN.

⁸ Regiony – rynki, gdzie Grupa ORLEN posiada aktywa.

Tabela 35.

PŁEĆ	Grupa ORLEN				PKN ORLEN			
	2021		2020		2021		2020	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Ilość śmiertelnych wypadków przy pracy pracowników	0	1	0	0	0	0	0	0
Ilość lekkich wypadków przy pracy pracowników	12	88	4	78	1	12	1	13
Łączna ilość wypadków przy pracy pracowników	12	93	4	78	1	12	1	13

Tabela 36.

REGIONY ⁸	Grupa ORLEN										PKN ORLEN	
	2021					2020					2021	2020
	Polska	Czechy	Litwa	Niemcy	Kanada	Polska	Czechy	Litwa	Niemcy	Kanada	Polska	Polska
Ilość śmiertelnych wypadków przy pracy pracowników	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ilość lekkich wypadków przy pracy pracowników	88	10	2	0	0	63	15	4	0	0	13	14
Łączna ilość wypadków przy pracy pracowników	91	11	3	0	0	63	15	4	0	0	13	14

⁸ Regiony – rynki, gdzie Grupa ORLEN posiada aktywa.

W 2021 roku odnotowano 4 wypadki przy pracy pracowników o charakterze ciężkim (3 wypadki przy pracy Grupy Energa, 1 wypadek przy pracy ORLEN Lietuva). W 2020 roku wszystkie wypadki przy pracy pracowników Grupy ORLEN stanowiły wyłącznie wypadki przy pracy o charakterze lekkim.

W 2021 roku odnotowano 2 zbiorowe wypadki przy pracy (ORLEN Serwis, ORLEN Eko), natomiast w 2020 roku odnotowano 1 zbiorowy wypadek przy pracy (Grupa ORLEN Unipetrol).



Tabela 37.

PŁEĆ	Grupa ORLEN				PKN ORLEN			
	2021		2020		2021		2020	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Ilość śmiertelnych wypadków przy pracy kontraktorów	0	2	0	0	0	1	0	0
Ilość lekkich wypadków przy pracy kontraktorów	11	20	6	17	10	12	5	7
Łączna ilość wypadków przy pracy kontraktorów	11	22	6	17	10	13	5	7

Tabela 38.

REGIONY*	Grupa ORLEN										PKN ORLEN	
	2021					2020					2021	2020
	Polska	Czechy	Litwa	Niemcy	Kanada	Polska	Czechy	Litwa	Niemcy	Kanada	Polska	Polska
Ilość śmiertelnych wypadków przy pracy kontraktorów	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Ilość lekkich wypadków przy pracy kontraktorów	31	0	0	0	0	17	6	0	0	0	22	12
Łączna ilość wypadków przy pracy kontraktorów	33	0	0	0	0	17	6	0	0	0	23	12

* Regiony – rynki, gdzie Grupa ORLEN posiada aktywa.

W 2021 roku w Grupie ORLEN nie odnotowano wypadków przy pracy kontraktorów o charakterze ciężkim. Natomiast wszystkie wypadki przy pracy kontraktorów Grupy ORLEN odnotowane w 2020 roku stanowiły wyłącznie wypadki przy pracy o charakterze lekkim. W 2021 roku w Grupie ORLEN odnotowano 2 zbiorowe wypadki przy pracy kontraktorów (PKN ORLEN), natomiast w 2020 roku nie odnotowano zbiorowych wypadków przy pracy kontraktorów. Dla zaistniałych wypadków przy pracy w Grupie ORLEN przeprowadzana jest analiza metodą „drzewa zdarzeń” zawierająca przyczyny ich wystąpienia i działania naprawcze.

Ponadto organizowane są cykliczne spotkania przedstawicieli Służby BHP Grupy ORLEN w celu omówienia ww. analiz wypadków przy pracy. W 2021 roku miał miejsce wypadek przy pracy, dla którego w celu wyjaśnienia przyczyn zdarzenia powołano Zespół Techniczny. Jego zadaniem było zbadanie wszystkich możliwych przyczyn wystąpienia zdarzenia oraz wydanie rekomendacji w zakresie działań naprawczych. M.in. w ramach realizacji przedmiotowych działań naprawczych opracowano i wdrożono Standard Techniczny „Wyładunek wypełnień aparatów za pomocą urządzeń próżniowych”.

Tabela 39.

Rodzaje urazów doznanych podczas wypadków przy pracy pracowników Grupy ORLEN

RODZAJ URAZU (pracownicy)	j.m.	Grupa ORLEN		PKN ORLEN	
		2021	2020	2021	2020
rozcięcia		17,14	20,48	15,385	7,14
stłuczenia		16,19	15,66	7,69	7,14
oparzenia	[%]	10,48	13,25	7,69	14,29
pęknięcia i złamania		23,81	10,84	30,77	21,43
zwichnięcia i skręcenia		21,90	32,53	15,385	42,86
inne		10,48	7,23	23,08	7,14

Tabela 40.

Rodzaje urazów doznanych podczas wypadków przy pracy kontraktorów Grupy ORLEN

RODZAJ URAZU (kontraktorzy)	j.m.	Grupa ORLEN		PKN ORLEN	
		2021	2020	2021	2020
rozcięcia		15,15	26,09	8,70	33,33
stłuczenia		15,15	21,74	21,74	8,33
oparzenia	[%]	0,00	4,35	0,00	8,33
pęknięcia i złamania		21,21	30,43	17,39	33,33
zwichnięcia i skręcenia		12,12	13,04	8,70	16,67
inne		36,36	4,35	43,48	0

Tabela 41.

Wykonywane czynności, podczas których odnotowano wypadki przy pracy pracowników Grupy ORLEN

RODZAJ URAZU (pracownicy)	j.m.	Grupa ORLEN		PKN ORLEN	
		2021	2020	2021	2020
bieżąca obsługa instalacji i urządzeń		16,19	20,73	15,38	35,71
przemieszczanie się		40,00	40,24	69,23	50,00
utrzymanie ruchu, konserwacja i prace remontowe	[%]	21,90	23,17	0,00	0,00
kolizje drogowe		8,57	7,32	7,69	0,00
inne czynności		13,33	8,54	7,69	14,29

Tabela 42.

Wykonywane czynności, podczas których odnotowano wypadki przy pracy kontraktorów Grupy ORLEN

RODZAJ URAZU (kontraktorzy)	j.m.	Grupa ORLEN		PKN ORLEN	
		2021	2020	2021	2020
bieżąca obsługa instalacji i urządzeń		3,03	8,70	0,00	0,00
przemieszczanie się		33,33	17,39	30,43	16,67
utrzymanie ruchu, konserwacja i prace remontowe	[%]	21,21	8,70	17,39	8,33
kolizje drogowe		3,03	8,70	4,35	0,00
inne czynności		39,39	56,52	47,83	75,00

Tabela 43.

Wskaźnik wypadkowości TRR pracowników Grupy ORLEN³

PŁEĆ	Grupa ORLEN			PKN ORLEN		
	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
2021	1,74	0,69	2,15	1,31	0,42	1,58
2020	1,66	0,30	2,15	1,46	0,45	1,76

REGIONY ⁸	Grupa ORLEN						PKN ORLEN					
	Ogółem	Polska	Czechy	Litwa	Niemcy	Kanada	Ogółem	Polska	Czechy	Litwa	Niemcy	Kanada
2021	1,74	1,94	1,20	0,80	0	0	1,31	1,31	0	0	0	0
2020	1,66	1,67	1,84	1,22	0	0	1,46	1,46	0	0	0	0

³ Ilość wypadków przy pracy pracowników spółek Grupy ORLEN ze zwolnieniami lekarskimi w danym okresie x 1 000 000 / liczba roboczogodzin przepracowanych przez pracowników w tym okresie.

⁸ Regiony – rynki, gdzie Grupa ORLEN posiada aktywa.

W 2021 roku odnotowano niewielki wzrost wartości Wskaźnika wypadkowości TRR pracowników Grupy ORLEN w stosunku do 2020 roku. Wzrost ten związany jest z realizowanymi procesami przejścia kontroli kapitałowej nad spółkami / grupami spółek w latach 2020-2021.

Tabela 44.

Wskaźnik ciężkości⁹ dla wypadków przy pracy odnotowanych wśród pracowników Grupy ORLEN w 2021 roku

PŁEĆ	Grupa ORLEN			PKN ORLEN		
	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
2021	53,36	52,08	53,53	59,77	12,00	63,75

⁹ Wynik ilorazu liczby dni absencji chorobowej poszkodowanych w wypadkach przy pracy pracowników Grupy ORLEN oraz liczby uznanych przez pracodawcę wypadków przy pracy pracowników koncernu skutkujących zwolnieniami lekarskimi.

REGIONY ⁸	Grupa ORLEN						PKN ORLEN					
	Ogółem	Polska	Czechy	Litwa	Niemcy	Kanada	Ogółem	Polska	Czechy	Litwa	Niemcy	Kanada
2021	53,36	46,71	122,91	0,00	0,00	0,00	59,77	59,77	0	0	0	0

⁸ Regiony – rynki, gdzie Grupa ORLEN posiada aktywa.

⁹ Wynik ilorazu liczby dni absencji chorobowej poszkodowanych w wypadkach przy pracy pracowników Grupy ORLEN oraz liczby uznanych przez pracodawcę wypadków przy pracy pracowników koncernu skutkujących zwolnieniami lekarskimi.

Tabela 45.

Liczba dni absencji poszkodowanych pracowników¹⁰ w wypadkach przy pracy w Grupie ORLEN w 2021 roku

PŁEĆ	Grupa ORLEN			PKN ORLEN		
	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
2021	5603	625	4978	777	12	765

¹⁰ Liczba faktycznych dni absencji chorobowej pracownika spółek Grupy ORLEN w danym okresie czasu, które były wynikiem uznanego przez pracodawcę wypadku przy pracy.

REGIONY ⁸	Grupa ORLEN						PKN ORLEN					
	Ogółem	Polska	Czechy	Litwa	Niemcy	Kanada	Ogółem	Polska	Czechy	Litwa	Niemcy	Kanada
2021	5603	4251	1352	0	0	0	777	777	0	0	0	0

⁸ Regiony – rynki, gdzie Grupa ORLEN posiada aktywa.

¹⁰ Liczba faktycznych dni absencji chorobowej pracownika spółek Grupy ORLEN w danym okresie czasu, które były wynikiem uznanego przez pracodawcę wypadku przy pracy.

Dbłość o bezpieczeństwo pracy i ochronę zdrowia pracowników firm zewnętrznych, realizujących prace na terenie Grupy ORLEN, jest jednym z priorytetów strategii Grupy ORLEN. W celu ciągłej poprawy bezpieczeństwa kontraktorów konsekwentnie i długofalowo budowana jest ich świadomość 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. Oprócz prowadzenia analiz zdarzeń wypadkowych kontraktorów Grupy ORLEN badaniu poddawane są również dane dotyczące absencji chorobowej wynikającej z zaistnienia wypadku przy pracy kontraktorów realizujących prace na terenie spółek Grupy ORLEN.

Grupa ORLEN nie posiada narzędzi prawnych pozwalających na upublicznienie przedmiotowych informacji.

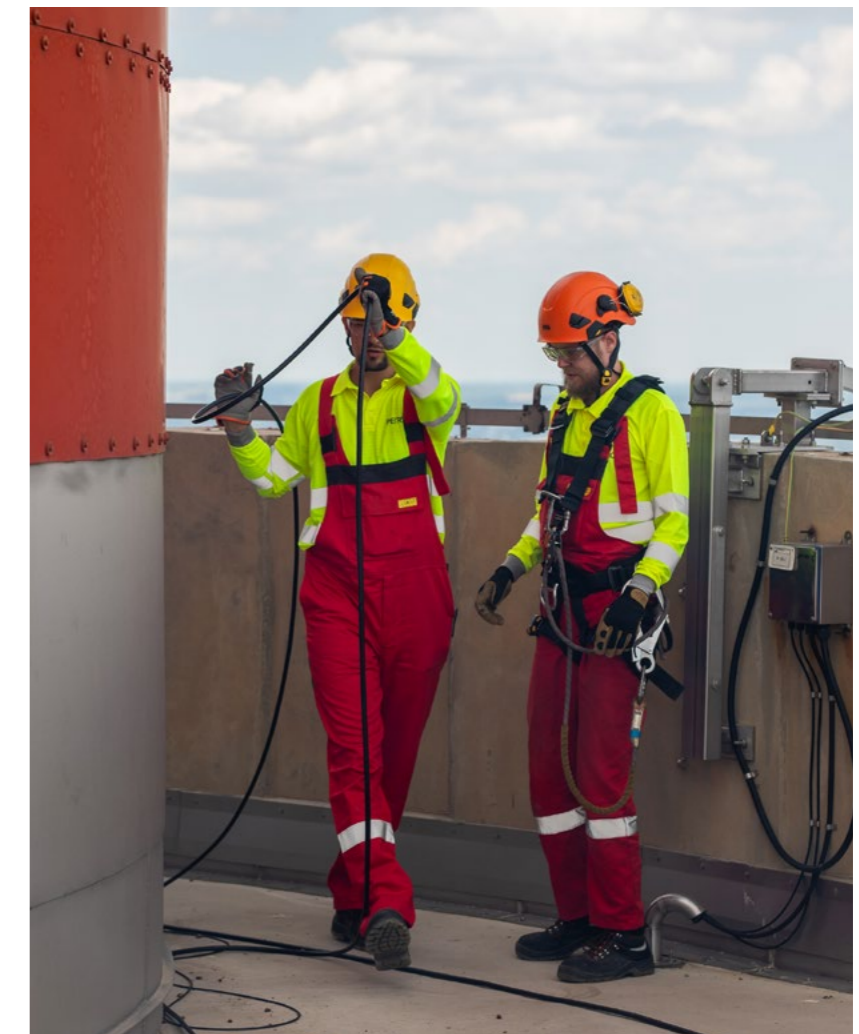


Tabela 46.

Liczba odnotowanych chorób zawodowych w poszczególnych grupach pracowników Grupy ORLEN¹¹

GRUPY PRACOWNICZE	Grupa ORLEN		PKN ORLEN	
	2021	2020	2021	2020
Pracownicy administracyjno-biurowi	0	0	0	0
Wyższy i średni personel techniczny	0	0	0	0
Pracownicy obsługujący instalacje i urządzenia technologiczne	3	1	0	0
Pracownicy wykonujący prace konserwacyjno-remontowe	1	2	0	0
Pracownicy zatrudnieni w transporcie i magazynowaniu	1	0	0	0
Ogółem	5 ^{*****}	3 ^{*****}	0	0
^{*****} ORLEN Lietuva (2), Grupa ORLEN Unipetrol (1)				
^{*****} ORLEN Lietuva (5)				

¹¹ Ilość uznanych chorób zawodowych określa liczbę decyzji wydanych przez Państwowego Inspektora Sanitarnego stwierdzających choroby zawodowe u pracowników, którzy pracują bądź pracowali w spółkach Grupy ORLEN.

W 2020 roku zarejestrowane choroby zawodowe były spowodowane czynnikami związanymi z podnoszeniem i przenoszeniem ładunków, hałasem i pracą z materiałami niebezpiecznymi oraz przyczyniły się do wystąpienia: choroby kręgosłupa, urazu słuchu i choroby układu oddechowego. Natomiast w 2021 roku czynniki te były związane z hałasem, podnoszeniem i przenoszeniem ładunków, drganiami mechanicznymi, wymuszoną pozycją ciała podczas wykonywania pracy, zaś u pracowników wystąpiły: choroby

kręgosłupa, zespół cieśni nadgarstka, upośledzenie słuchu. W Grupie ORLEN nie jest prowadzona sprawozdawczość w zakresie występowania chorób zawodowych u kontraktorów, ze względu na brak narzędzi i uregulowań prawnych umożliwiających zobligowanie firm zewnętrznych do raportowania tych przypadków, podobnie jak w przypadku pozyskiwania informacji o śmierci pracowników w wyniku choroby zawodowej zarówno firm zewnętrznych, jak i Grupy ORLEN.

PRACOWNICY SZCZEGÓLNIENIE NARAŻENI NA CHOROBY ZAWODOWE

W Grupie ORLEN prowadzony jest stały monitoring i identyfikacja czynników mogących powodować powstawanie chorób zawodowych wśród pracowników. Wykonywane są cykliczne badania środowiska pracy oraz przeprowadzana jest ich bieżąca analiza i ocena ryzyka potencjalnego wpływu na zdrowie pracowników. Dla wszystkich zidentyfikowanych czynników na stanowiskach pracy z wysokim ryzykiem wystąpienia chorób zawodowych wdrożono systemowe działania zapobiegawcze w zakresie

zastosowania rozwiązań technicznych oraz organizacyjnych w postaci ochron indywidualnych i zbiorowych. Zastosowanie tych rozwiązań zapewnia eliminację zagrożenia powstania chorób zawodowych wśród pracowników na skutek występowania czynników szkodliwych w środowisku pracy. Efektem przeprowadzonych działań jest odnotowanie na podobnym poziomie ilości chorób zawodowych wśród pracowników Grupy ORLEN w latach 2020-2021.

SZKOLENIA Z ZAKRESU BHP

Tabela 47.

Szkolenia z zakresu BHP	j.m.	2021	2020
Ilość przeszkolonych pracowników ^{*****} :			
Grupa ORLEN	[liczba]	23034	19937
PKN ORLEN	[liczba]	374	554

^{*****} W latach 2020-2021 Grupa ORLEN nie prowadziła sprawozdawczości w ww. zakresie z podziałem na grupy zawodowe.

Opis stosowanych polityk

GRI 403-1 GRI 403-8

Obszar bezpieczeństwa pracy Grupy ORLEN jest regulowany przez **przepisy krajowe, właściwe dla danego obszaru, rozporządzenia Unii Europejskiej, zharmonizowane normy krajowe oraz zasady wynikające z dobrych praktyk** zidentyfikowanych w branży paliwowo-energetycznej. W obszarze bezpieczeństwa osobistego, procesowego, pożarowego oraz bezpieczeństwa operacji związanych z towarami niebezpiecznymi wydane są jednolite Standardy Bezpieczeństwa, **Standardy Techniczne i Wytyczne** przeznaczone dla spółek Grupy ORLEN. Zawierają one zidentyfikowane w spółkach Koncernu

dobre praktyki, jak również standardy stosowane w rozpatrywanych obszarach w wiodących firmach w branży. W 2021 roku w Grupie ORLEN zakończono proces wdrażania jednolitych standardów bezpieczeństwa w ramach projektu **Safety Plus+**, który obejmuje realizację 15 standardów bezpieczeństwa stanowiących najwyższe funkcjonujące standardy bezpieczeństwa zidentyfikowane w branży paliwowo-energetycznej. Na kolejne lata zaplanowano przedsięwzięcia mające na celu utrzymanie przedmiotowych standardów oraz ich rozwój i rozszerzenie na kolejne spółki Grupy ORLEN.

Schemat 27.

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	Pogłębione 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

W 2021 roku opracowano i wydano standardy techniczne dla projektów **LOGISTYKA+ oraz DETAL+**. Celem projektów jest ujednolicenie oraz podniesienie poziomu bezpieczeństwa pracy w obszarze logistyki oraz stacji paliw w Grupie ORLEN. Standardy techniczne zostały opracowane przy współpracy przedstawicieli obszarów bezpieczeństwa pracy spółek objętych projektami i stanowią zbiór wytycznych ze stosowanych najlepszych praktyk w Grupie ORLEN.

Standardy techniczne dla projektu DETAL+ mają na celu określenie i wdrożenie jednolitych wymagań bezpieczeństwa na wszystkich stacjach paliw należących do Grupy ORLEN w pięciu krajach: Polsce, Niemczech, Czechach, Słowacji oraz Litwie.

Standardy techniczne projektu DETAL+:

- D1 – Informowanie o zdarzeniach nadzwyczajnych (wypadki przy pracy, zdarzenia awaryjne);
- D2 – Wymagania wobec wykonawców prac prowadzonych w stacjach paliw;
- D3 – Zasady bezpiecznego prowadzenia prac uznawanych za szczególnie niebezpieczne;
- D4 – Zasady prowadzenia kontroli i audytów z zakresu BHP i PPOŻ. w stacjach paliw.

Standardy techniczne dla projektu LOGISTYKA+

są wytycznymi, które uwspólniają funkcjonujące dotychczas procedury i standardy BHP obszaru logistyki w Grupie ORLEN w zakresie planowania, realizowania oraz kontrolowania sprawnego i efektywnego przepływu surowców, materiałów, wyrobów gotowych oraz ich bezpiecznego składowania, magazynowania oraz transportowania.

Standardy techniczne dla projektu LOGISTYKA+:

- L1 – Wózki jezdniowe podnośnikowe;
- L2 – Ręczne prace transportowe z uwzględnieniem ręcznych środków transportu z napędem ręcznym;
- L3 – Organizacja ruchu na terenie zakładu;
- L4 – Stanowiska załadunkowe i rozładunkowe z uwzględnieniem pracy na wysokości;
- L5 – Poruszanie się po terenie kolejowym;
- L6 – Magazyny oraz składowanie towarów.

Ponadto w spółkach funkcjonują **wewnętrzne systemy aktów organizacyjnych** zawierające polityki, regulaminy, zarządzenia, procedury, instrukcje, polecenia służbowe, itp. dotyczące obszaru bezpieczeństwa osobistego, procesowego oraz pożarowego.

W znaczącej większości spółek Grupy ORLEN funkcjonuje **System Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy wg PN-N-18001 / OHSAS 18001 (do 11 marca 2021 r.) / ISO 45001** – zakres certyfikacji obejmuje ich poszczególną działalność, dla której tylko w pojedynczym przypadku zastosowano wyłączenie dotyczące prowadzonych procesów. Przedmiotowy zakres dotyczy wszystkich pracowników organizacji, w których funkcjonuje ten system.

W spółkach produkcyjnych Grupy ORLEN został wdrożony **System Zarządzania Bezpieczeństwem Procesowym w oparciu o standard US 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 w celu 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 2021, poz. 1973 z późniejszymi zmianami) w zakresie systemowego zarządzania bezpieczeństwem procesowym oraz dalszego zwiększenia skuteczności i efektywności działań na rzecz zapobiegania poważnym awariom przemysłowym.

Ponadto w Grupie ORLEN obowiązują następujące regulacje, w pierwszej kolejności wdrożone w PKN ORLEN.

Strategia Bezpieczeństwa Grupy ORLEN do 2021 roku – 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. W kolejnych latach przedmiotowe założenia będą kontynuowane w ramach realizacji „Kierunków rozwoju obszaru bezpieczeństwa osobistego i procesowego Grupy ORLEN 2022-2026”.

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, bezpieczeństwa procesowego oraz bezpieczeństwa operacji związanych z towarami niebezpiecznymi. Są to m.in.: System Zarządzania Bezpieczeństwem Procesowym w PKN ORLEN, Instrukcja ochrony radiologicznej w Zakładzie Produkcyjnym w Płocku i Zakładzie PTA we Włocławku, Regulamin bezpieczeństwa pożarowego i chemicznego PKN ORLEN, regulacje dotyczące przewozu towarów niebezpiecznych transportem lądowym w spółce.

Jedynki bezpieczeństwa PKN ORLEN stanowiące zbiór podstawowych zasad, których przestrzeganie jest wymagane wraz ze wszystkimi obowiązującymi przepisami i standardami oraz **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, które prezentują oczekiwane przez spółki Grupy ORLEN postawy i zachowania pracowników oraz kontraktorów. Przestrzeganie tych zasad jest wymagane od wszystkich pracowników,

kontraktorów niezależnie od zajmowanego stanowiska oraz gości wraz ze wszystkimi obowiązującymi przepisami, instrukcjami i standardami.

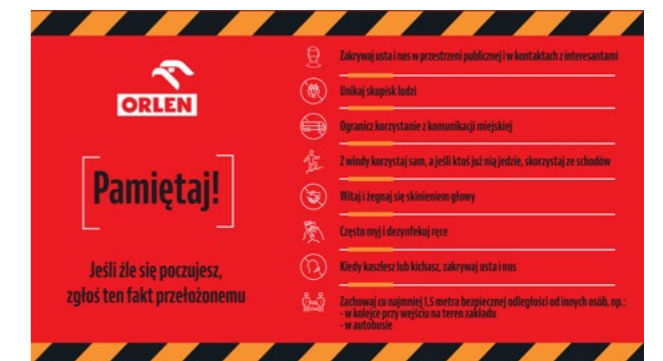
Standardy Bezpieczeństwa, Standardy Techniczne i Wytyczne Grupy ORLEN – ujednoczone wymagania z zakresu bezpieczeństwa pracy, bezpieczeństwa procesowego i bezpieczeństwa pożarowego, bezpieczeństwa operacji związanych z towarami niebezpiecznymi, zawierające zidentyfikowane w spółkach Grupy ORLEN dobre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

Opis procedur należytej staranności

ZAPEWNIENIE ZGODNOŚCI Z WYMAGANIAMI PRAWNYMI

GRI 403-1 | GRI 403-8

W Grupie ORLEN zidentyfikowano regulacje prawne dotyczące obszaru bezpieczeństwa pracy, biorąc pod uwagę aspekt prowadzonej działalności spółki. Zapewniono realizację tych wymagań oraz prowadzony jest bieżący nadzór nad zmianami legislacyjnymi w obszarze bezpieczeństwa pracy. W 2021 roku ważnym elementem przedmiotowego procesu było zapewnienie **zgodności w zakresie realizacji działań prewencyjnych dotyczących pandemii COVID-19** w aspekcie zmieniających się wymagań prawnych, bieżący nadzór nad przedmiotowymi zmianami oraz reagowanie na nie.



DZIAŁANIA W ZAKRESIE PRZECIWDZIAŁANIA PANDEMII COVID-19

W obszarze bezpieczeństwa pracy pracowników i kontraktorów Grupy ORLEN zaktualizowano szereg procedur oraz materiałów informacyjnych w zakresie dotyczącym przeciwdziałania pandemii COVID-19. Najistotniejszymi z nich są Księga Wytycznych dla pracowników – obszar Biura BHP oraz „Zalecenia dla wykonawców dotyczące przeciwdziałania ryzyka zakażenia koronawirusem SARS-CoV-2”. Współrealizowano kampanie informacyjne w przedmiotowym zakresie.

ZARZĄDZANIE BEZPIECZEŃSTWEM OPERACJI Z TOWARAMI NIEBEZPIECZNYMI – ZAPEWNIENIE ZGODNOŚCI Z PRZEPISAMI ADR I RID

W 2021 roku przeprowadzono działania mające na celu zapewnienie zgodności z przepisami ADR oraz RID realizowanych w spółce procesów składowania, magazynowania, przeładunków i transportowania towarów niebezpiecznych. Dostosowano program szkoleniowy dla szkoleń stanowiskowych do wprowadzonych zmian przepisów ADR/RID. Przeprowadzono ponad 2300 szkoleń stanowiskowych z zakresu operacji z towarami niebezpiecznymi. Zweryfikowano prawidłowość przygotowywania dokumentacji przewozowej, sprawdzono uprawnienia kierowców oraz dostosowanie do przepisów pojazdów, które zostały zadysponowane do przewozu towarów niebezpiecznych. Sprawdzeniu podlegało prawidłowe oznakowanie pojazdów, oznakowanie sztuk przesyłek, kompletność i prawidłowość wyposażenia, które powinno znajdować się w pojeździe. Prowadzono nadzór nad prawidłowym składowaniem i oznakowaniem towarów niebezpiecznych oraz miejsc składowania towarów niebezpiecznych oraz odpadów niebezpiecznych wytworzonych na instalacjach Zakładu Produkcyjnego w Płocku, Zakładów PTA i CCGT we Włocławku oraz na Terminalu Kolejowym w Płocku i Terminalach Paliw usytuowanych w całym kraju. Zweryfikowano i zaktualizowano obowiązujące w PKN ORLEN regulacje dotyczące obrotu towarami niebezpiecznymi. Przygotowano sprawozdanie roczne w zakresie przewozu towarów niebezpiecznych, które zgodnie z przepisami w określonym terminie zostało złożone do WITD. Prowadzono bieżącą korespondencję w zakresie obsługi towarów niebezpiecznych za pośrednictwem skrzynki e-mail, na którą były wysyłane pytania dotyczące operacji z towarami niebezpiecznymi w Grupie ORLEN. Z zachowaniem reżimu sanitarnego zrealizowano wizyty w obszarach zajmujących się towarami niebezpiecznymi w Public Company ORLEN Lietuva oraz ORLEN Unipetrol RPA oraz wizyty pracowników wspomnianych spółek w Płocku w celu wymiany doświadczeń oraz analizy stosowanych regulacji wewnętrznych związanych bezpośrednio z opercjami związanymi z towarami niebezpiecznymi.

CIĄGŁE DOSKONALENIE SYSTEMU ZARZĄDZANIA BEZPIECZEŃSTWEM PRACY

W Grupie ORLEN prowadzone są różnokierunkowe **działania na rzecz ciągłego doskonalenia obszaru zarządzania bezpieczeństwem pracy**. Należą do nich m.in.: wyznaczanie i realizacja celów strategicznych na poziomie zarówno Grupy ORLEN, jak również indywidualnie dla poszczególnych spółek, monitorowanie KPI obszaru bezpieczeństwa pracy spółek i Grupy ORLEN, opracowywanie planów poprawy warunków BHP, wykonywanie corocznych analiz stanu BHP, realizacja działań na rzecz poprawy kultury bezpieczeństwa pracy pracowników i kontraktorów (m.in. „Bezpieczny Wykonawca”, „Program Bezpieczny ANWIL”, „Zgłoś Zagrożenie”, Programy Behaviour-Based Safety, „Dni Bezpieczeństwa Pracy i Ochrony Zdrowia w Grupie ORLEN”, itp.), funkcjonowanie systemów kontroli i audytów zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych, rozbudowany system szkoleń pracowników i kontraktorów, systemy motywacyjne pracowników i kontraktorów (m.in. „Program Zachęt BHP”, konkursy „Orły Bezpieczeństwa”, „Dobre Praktyki Bezpieczeństwa Osobistego i Procesowego Grupy ORLEN”, „Miliony roboczogodzin bez wypadku przy pracy pracownika i kontraktora w Grupie ORLEN”), realizację zaleceń pokontrolnych, działań zapobiegawczych i korygujących / korekcyjnych zidentyfikowanych w obszarze bezpieczeństwa pracy, wdrażanie dobrych praktyk zidentyfikowanych w branży paliwowo-energetycznej.

W zakresie doskonalenia systemu zarządzania bezpieczeństwem prowadzone są **konsultacje z doradcami zewnętrznymi oraz współpraca z uczelniami wyższymi**. W 2021 roku przeprowadzono w wybranych spółkach m.in. konsultacje dotyczące Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy według normy ISO 45001:2018., natomiast w PKN ORLEN kontynuowano realizację strategii współpracy z uczelniami wyższymi.

Cele i zadania w obszarze bezpieczeństwa pracy realizowane są w spółkach Grupy ORLEN z uwzględnieniem własnej Służby BHP, przy wsparciu zasobów spółki ORLEN Eko Sp. z o.o. lub z niewielkim udziałem outsourcingu usług BHP.

Prowadzona jest ciągła identyfikacja najlepszych stosowanych praktyk zarówno 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 Grupy ORLEN. W 2021 roku zorganizowano warsztaty rozwojowe dla Doradców Systemu Wsparcia Pracowników.

Celem warsztatów było doskonalenie umiejętności skutecznego szkolenia, dzielenia się wiedzą i doświadczeniem z pracownikami PKN ORLEN oraz kontraktorami, z wykorzystaniem różnorodnych metod transferu wiedzy. Jednym z najważniejszych elementów Systemu Wsparcia Pracowników są rozmowy Doradców SWP z pracownikami PKN ORLEN oraz firm zewnętrznych. Doradcy SWP powinni więc komunikować się skutecznie, tak aby przekaz jak najwierniej oddawał ich zamiary, a pracownicy rozumieli ten przekaz prawidłowo.

¹ System LOTO - jest to planowo prowadzone działanie, które obejmuje odłączanie energii zasilającej od urządzeń przemysłowych i maszyn na czas wykonywania na nich prac konserwacyjnych lub naprawczych. Celem funkcjonowania systemu LOTO jest wyeliminowanie przypadkowego i niekontrolowanego załączenia maszyn lub uwolnienia niebezpiecznych energii podczas trwania / wykonywania prac eksploatacyjnych, inwestycyjnych i remontowych oraz prac serwisowo-konserwacyjnych, tak aby zapobiec wypadkom i zdarzeniom wynikającym z nieoczekiwanego uruchomienia lub ponownego zasilenia energią maszyn, urządzeń lub instalacji.

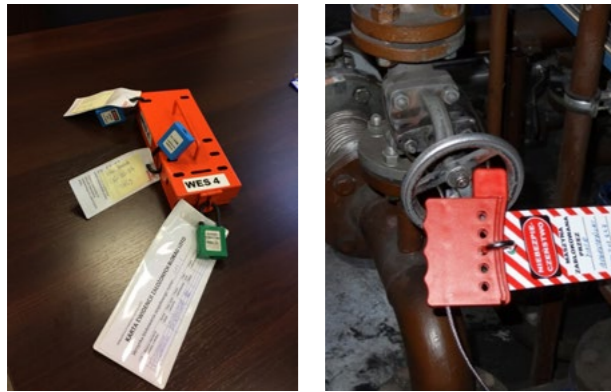


System LOTO¹

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. Celem funkcjonowania systemu LOTO jest wyeliminowanie przypadkowego i niekontrolowanego załączenia maszyn lub uwolnienia niebezpiecznych energii podczas trwania / wykonywania prac eksploatacyjnych, inwestycyjnych i remontowych oraz prac serwisowo-konserwacyjnych, tak aby zapobiec wypadkom i zdarzeniom wynikającym z nieoczekiwanego uruchomienia lub ponownego zasilenia energią maszyn, urządzeń lub instalacji.

SYSTEM KONTROLI I AUDYTÓW WEWNĄTRZ GRUPY ORLEN

W Grupie ORLEN przeprowadzane są systematyczne **audyty wewnętrzne spółek**. W 2021 roku zrealizowano 6 wizyt doradczych (audytów), 1 reaudyt oraz w związku z inkorporacją do Grupy ORLEN nowych spółek i ich grup (ORLEN Transport Sp. z o.o., Grupa RUCH i Polska Press Grupa) przeprowadzono w nich wizyty doradcze i weryfikacyjne. Przedmiotowe wizyty wykonano zgodnie z obowiązującym reżimem sanitarnym.



Istotnym elementem audytów są tzw. **Spacery Bezpieczeństwa (Safety Walks)**, przeglądy stanu bezpieczeństwa w 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 z opracowaną i przyjętą metodologią przeprowadzane są systematyczne **audyty obszarów bezpieczeństwa wśród kontraktorów** realizujących prace na rzecz Grupy ORLEN.

W 2021 roku odbyły się wizyty reasekuratorów w obiektach PKN ORLEN, ORLEN Unipetrol RPA i Public Company ORLEN Lietuva. Jednym z głównych zagadnień interesujących reasekuratorów było potwierdzenie stopnia zaangażowania wizytowanych spółek w funkcjonowanie przyjętego Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Procesowym. W opinii tego międzynarodowego zespołu ekspertów, jest to kluczowy element przyczyniający się do zapewnienia i utrzymania bezpiecznej i bezawaryjnej eksploatacji obiektów przemysłowych.

WSPÓŁPRACA Z UCZELNIAMI WYŻSZYMI

W 2021 roku przeprowadzono **V edycję wykładów przedmiotu „Bezpieczeństwo Techniczne”** w zakresie studiów stacjonarnych i niestacjonarnych na kierunku Technologia Chemiczna. Była to kontynuacja zrealizowanego w latach 2017-2020 projektu Biura Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, Biura Techniki PKN ORLEN oraz Politechniki Warszawskiej, Filii 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.

Ponadto kontynuowano współpracę z **Politechniką Łódzką** (za pośrednictwem Centrum Edukacji w Płocku) w zakresie studiów podyplomowych Bezpieczeństwo Procesów Przemysłowych.

W Grupie ORLEN przeprowadzany jest konkurs „Dobre praktyki bezpieczeństwa osobistego i procesowego, w którym startują spółki Koncernu”. Celem konkursu jest szerzenie dobrych praktyk w bezpieczeństwie, które promują pragmatyczne i nowoczesne podejście do bezpieczeństwa, w tym m.in. wszelkie rozwiązania techniczne, jakościowe, proefektywnościowe, komunikacyjne, organizacyjne i infrastrukturalne. Realizacja konkursu wspiera proces doskonalenia i usprawniania elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy oraz podnoszenia motywacji pracowników. Udział w nim 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 przeznaczony dla spółek Koncernu. W tym przypadku celem konkursu jest promowanie bezwypadkowej pracy. W 2021 roku odbyła się IX edycja konkursu „Dobre praktyki bezpieczeństwa osobistego i procesowego” oraz VII edycja „Miliony roboczogodzin bez wypadku przy pracy pracownika i kontraktora w Grupie ORLEN”.

DOSKONALENIE SYSTEMU ZARZĄDZANIA BEZPIECZEŃSTWEM PROCESOWYM

W celu stałego nadzoru nad stanem bezpieczeństwa procesowego obiektów spółki zgodnie z wymogami prawnymi ustawy Prawo ochrony środowiska realizowano czynności związane z aktualizacją dokumentacji dla obiektów sklasyfikowanych jako zakłady zwiększonego i dużego ryzyka wystąpienia poważnej awarii przemysłowej. Przeprowadzane również były analizy zagrożeń w ramach przedsięwzięć inwestycyjnych oraz okresowych przeglądów i aktualizacji. Znajomość poziomu ryzyka potencjalnego wystąpienia zdarzenia niepożądanego stanowi istotny element przy podejmowaniu decyzji dotyczących sprawdzenia skuteczności środków bezpieczeństwa zastosowanych w celu zapobiegania awariom.



Przeprowadzono szkolenia z zakresu systemu zarządzania bezpieczeństwem procesowym dla nowo przyjętych pracowników w ramach szkoleń realizowanych w Centrum Szkoleniowym oraz dla pracowników Terminali Paliw. Przeprowadzone szkolenia potwierdziły, że dzielenie się wiedzą jest jednym z praktycznych działań organizacyjnych zmierzających w konsekwencji do zminimalizowania ryzyka występowania zdarzeń awaryjnych.

Ciągłe doskonalenie Sytemu Zarządzania Bezpieczeństwem w Grupie ORLEN

Zrealizowano działania w zakresie integracji spółek oraz ich grup do systemu zarządzania bezpieczeństwem pracy Grupy ORLEN, w tym przedsięwzięcia dotyczące ujednolicenia funkcjonujących w nich standardów bezpieczeństwa i ich rozwoju. Kontynuowano prace w zakresie wspierania Grupy Energa podczas wdrażania kierunków działań strategicznych określonych na lata 2021-2023, dotyczących doskonalenia i rozwoju jej obszaru bezpieczeństwa pracy. W 2021 roku w spółkach objętych procesem inkorporacji do Grupy ORLEN (ORLEN Transport, Polska Press Grupa) przeprowadzono wizyty doradcze (audyty wewnętrzne). Ich celem było przeprowadzenie analizy zgodności funkcjonujących zasad w danej spółce / grupie spółek z przyjętym modelem koordynacji i zarządzania obszarem bezpieczeństwa w Grupie ORLEN.

Doskonalenie systemu zarządzania bezpieczeństwem pracy wykonawców zewnętrznych

Zgodnie z przyjętą ideą, iż bezpieczeństwo pracy kontraktorów jest równie ważne jak bezpieczeństwo pracy pracowników Grupy ORLEN, w 2021 roku przeprowadzono działania w zakresie doskonalenia funkcjonującego systemu zarządzania bezpieczeństwem pracy wykonawców zewnętrznych, w tym:

- Monitorowano wypadkowość wykonawców, których statystyka została ujęta w KPI obszaru bezpieczeństwa pracy Grupy ORLEN (przeprowadzono szczegółową analizę wypadków przy pracy kontraktorów oraz wyliczono wskaźniki wypadkowości TRR, uwzględniając przedmiotowy zakres danych).
- Zrealizowano komunikację w powyższym zakresie wewnątrz Grupy ORLEN wraz z informacjami o podjętych działaniach zaradczych w ramach zaistniałych wypadków przy pracy (Alerty Bezpieczeństwa, Raporty Bezpieczeństwa Osobistego, Procesowego i Pożarowego Grupy ORLEN).

- Wykonano zadania określone standardem bezpieczeństwa M2 „Zarządzanie podwykonawcami”.
- Zrealizowano kontrole i audyty w zakresie bezpieczeństwa wykonywania prac i przygotowania do nich kontraktorów, również te wynikające z wymagań funkcjonującego w Grupie ORLEN standardu technicznego „Klasyfikacja oraz nadzór nad bezpieczeństwem firm zewnętrznych, znajdujących się w obrębie zakładu lub wykonujących usługi dla spółek Grupy ORLEN”.
- Prowadzono Centrum Szkoleniowe PKN ORLEN (w reżimie sanitarnym).
- Zorganizowano warsztaty i webinary tematyczne dotyczące bezpiecznej realizacji prac dla pracowników firm zewnętrznych.
- Zrealizowano różnokierunkowe działania profilaktyczne dla pracowników firm zewnętrznych w zakresie minimalizowania ryzyka rozprzestrzeniania się wirusa SARS-CoV-2, mające formę organizacyjną, informacyjną i edukacyjną, w tym opracowano zalecenia dla wykonawców w przedmiotowym zakresie.
- Przygotowano obszar poświęcony kontraktorom na orlen.pl – Wykonawcy zewnętrzni | ORLEN, są w nim zawarte aktualne informacje z obszaru bezpieczeństwa, wymagania, informacje o szkoleniach i programach motywacyjnych, kampaniach informacyjnych – Zgłoś zagrożenie.

Doskonalenie kultury bezpieczeństwa pracy

W ramach doskonalenia kultury bezpieczeństwa pracy w spółkach Grupy ORLEN realizowano zadania w zakresie budowania świadomości bezpiecznego wykonywania pracy i kreowania proaktywnych postaw wśród pracowników oraz kontraktorów. Jednym z programów mających na celu podniesienie kultury bezpieczeństwa osobistego jest realizowany w PKN ORLEN System Wsparcia Pracowników.

Ponadto w 2021 roku współrealizowano prace badawcze w obszarze bezpieczeństwa pracy PKN ORLEN, dotyczące:

- badania kultury i klimatu bezpieczeństwa pracy;
- badania aktywności zawodowej i pozazawodowej pracowników 50+ oraz emerytów.

Celem pierwszego z nich jest opracowanie nowoczesnego i innowacyjnego programu dalszego rozwoju kultury bezpieczeństwa osobistego i monitorowania tej kultury w PKN ORLEN na rzecz systematycznego zwiększania aktywnego zaangażowania pracowników w rozwój bez-

pieczeństwa osobistego w pracy i poza nią. Natomiast w przypadku drugiego, m.in. opracowanie i wdrożenie w PKN ORLEN profilaktycznego programu „Aktywny pracownik 50+ i emeryt”.

Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka, analiza zdarzeń wypadkowych

GRI 403-2

W spółkach Grupy ORLEN prowadzona jest bieżąca identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka oraz analiza zdarzeń wypadkowych. Przedmiotowy proces realizowany jest w zakresie opracowywania i aktualizacji Oceny Ryzyka Zawodowego dla poszczególnych stanowisk pracy pracowników, wykonywania badań środowiska pracy, identyfikowania zagrożeń w instrukcjach wykonywania prac oraz monitorowania warunków pracy. Istotnym aspektem tego procesu jest realizacja w spółkach programów **Zgłoś Zagrożenie Bezpieczeństwa Pracy**. Narzędzie wspierające proces stanowi system kontroli, audytów, przeglądów stanowisk pracy i Safety Walks. W spółkach koncernu funkcjonują schematy postępowań pozwalające pracownikom i kontraktorom na **odstąpienie od wykonywania pracy w przypadku zidentyfikowania możliwości stwarzającej zagrożenie dla ich zdrowia i życia**. Sformułowane wnioski w ramach procesu identyfikacji zagrożeń, oceny ryzyka oraz analizy zdarzeń wypadkowych stanowią dane wykorzystywane do ciągłego doskonalenia systemu bezpieczeństwa pracy Grupy ORLEN.

W związku z wystąpieniem w 2018 roku w ORLEN Unipetrol RPA zbiorowego wypadku przy pracy pracowników wykonawcy zewnętrznego ze skutkiem śmiertelnym podjęto działania zaradcze oraz prewencyjne na poziomie spółki, Grupy ORLEN Unipetrol oraz Grupy ORLEN.

Działania te w pierwszej kolejności dotyczyły powołania zespołu, którego zadaniem było ustalenie okoliczności zdarzenia, jego przyczyn oraz wydanie rekomendacji i zaleceń mających na celu zapobiegnięcie wystąpienia podobnego zdarzenia w przyszłości. Z poziomu korporacyjnego Grupy ORLEN oddelegowano specjalistów branżowych w celu wspierania procesu identyfikacji obszarów do doskonalenia, formułowania wniosków i projektowania rozwiązań mających na celu eliminację przyczyn zdarzenia. Ponadto istotnym aspektem ich wizyt było ustalenie działań prewencyjnych zapobiegających wystąpieniu podobnych zdarzeń w innych spółkach Grupy ORLEN. W obszarze spółki oraz Grupy



ORLEN Unipetrol dokonano zmian w procesie sporządzania i wydawania zezwoleń na wykonywanie prac oraz komunikacji pomiędzy przedstawicielami nadzoru prac. Ponadto przeprowadzono cykl szkoleń dla pracowników instalacji produkcyjnych w zakresie prowadzenia nadzoru nad realizacją prac przez kontraktorów. W zakresie Grupy ORLEN zrealizowano proces Lessons Learned, zawierający m.in. informację w formie alertu o zdarzeniu oraz prezentację przyczyn zdarzenia i potencjałów do doskonalenia dla spółek. Zakończono wdrażanie Standardów Bezpieczeństwa Grupy ORLEN dotyczących m.in. zarządzania bezpieczeństwem pracy podwykonawców, systemu zezwoleń pisemnych oraz systemu bezpiecznej izolacji źródeł energii LOTO.

Zgłoś Zagrożenie Bezpieczeństwa Pracy w PKN ORLEN – Program Zachęt BHP

Program Zachęt BHP stanowi formę systemu motywacyjnego dla pracowników spółki. Jego składową stanowi konkurs „Zgłoś Zagrożenie Bezpieczeństwa Pracy”. Polega on na zgłaszaniu przez pracowników lub przez ich przełożonego zagrożeń bezpieczeństwa pracy oraz przewidywanych działań naprawczych w elektronicznym systemie spółki. Dla najlepszych zgłoszeń przewidziane są nagrody.

W spółkach Grupy ORLEN funkcjonują zorganizowane systemy eliminowania zgłoszonych i zidentyfikowanych zagrożeń, zaś sformułowane w ich zakresie wnioski są uwzględniane m.in. w **Planach Poprawy Warunków Bezpieczeństwa i Higieny Pracy**. Weryfikacja realizacji działań zapobiegawczych oraz korygujących prowadzona jest z wykorzystaniem funkcjonujących systemów kontroli, audytów, przeglądów stanowisk pracy i Safety Walks.

Dla obszaru pracy kontraktorów przedmiotowy proces prowadzony jest poprzez m.in. funkcjonujący system wydawania pisemnych zezwoleń i szkoleń, w tym z zakresu zagrożeń, przeznaczonych dla pracowników firm zewnętrznych, opracowywanie przez wykonawców Instrukcji Bezpiecznego Wykonywania Robót. W części spółek Grupy ORLEN uruchomiono również system **Zgłoś Zagrożenie Bezpieczeństwa Pracy dla Wykonawców**.

Zgłoś Zagrożenie Bezpieczeństwa Pracy dla Wykonawców w PKN ORLEN

System jest stworzony dla pracowników firm zewnętrznych. Każda osoba, która zidentyfikuje zagrożenie bezpieczeństwa pracy, może je zgłosić, wysyłając SMS pod wskazany numer telefonu.

REALIZACJA PROCESU IDENTYFIKACJI ZAGROŻEŃ, OCENY RYZYKA, ANALIZY ZDARZEŃ WYPADKOWYCH Z POZIOMU GRUPY ORLEN

Proces identyfikacji zagrożeń, oceny ryzyka, analizy zdarzeń wypadkowych realizowany jest indywidualnie przez spółki oraz z poziomu Grupy ORLEN. W tym przypadku jest on prowadzony z wykorzystaniem następujących narzędzi: **Alerty Bezpieczeństwa, Lesson Learned, analiza wypadków przy pracy metodą „drzewa zdarzeń”, Safety Meeting**.

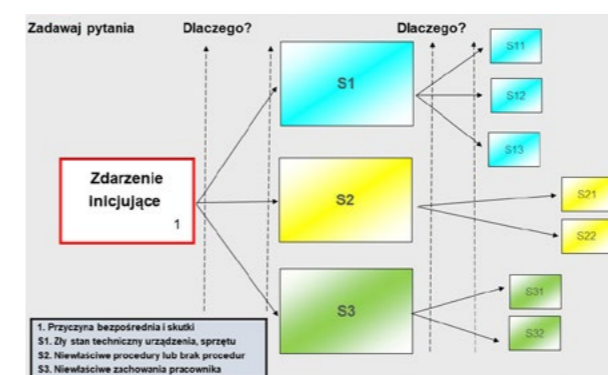
Alerty Bezpieczeństwa i Lesson Learned Grupy ORLEN

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. **Lessons 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 odchyleń od przyjętych parametrów.

Analiza wypadków przy pracy metodą „drzewa zdarzeń”

Jednolita metodologia dotycząca sposobu przeprowadzenia analizy wypadków przy pracy zaistniałych w spółkach Grupy ORLEN. Stanowi ona graf prezentujący ciąg informacji dotyczący zdarzenia, jego przyczyn i skutków oraz decyzji podjętych w aspekcie sformułowanych wniosków.



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. zidentyfikowane 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 PKN ORLEN.

MEDYCINA PRACY W GRUPIE ORLEN

GRI 403-3

W spółkach Grupy ORLEN zapewniono pracownikom dostęp do podstawowej opieki medycznej. W jej ramach realizowane są świadczenia z zakresu medycyny pracy, w tym badania profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami, w miarę możliwości w godzinach pracy i na koszt pracodawcy. Prowadzone jest orzecznictwo lekarskie i ocena możliwości wykonywania pracy, monitorowanie stanu zdrowia pracowników zaliczanych do grup szczególnego ryzyka, wykonywanie badań umożliwiających diagnostykę chorób zawodowych i innych chorób związanych z wykonywaną pracą. Lekarz medycyny pracy bierze udział w procesie identyfikacji zagrożeń występujących na stanowiskach pracy w ramach opracowywanej i aktualizowanej Oceny Ryzyka Zawodowego. Ponadto bierze udział w posiedzeniach Komisji Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz konsultuje wyposażenie apteczek do udzielania pierwszej pomocy. W niektórych przypadkach przedmiot zadań jest rozszerzony o dodatkowe świadczenia, np. udzielanie porad w zakresie psychologii pracy. Dla stanowisk pracy wykonywane są badania środowiska pracy. Ponadto w spółkach realizowane są dodatkowe akcje i inicjatywy w ramach profilaktyki zdrowotnej pracowników, takie jak: szczepienia ochronne (w tym szczepienia przeciwko COVID-19), pakiety badań i programy profilaktyczne (np. badanie wzroku i słuchu, badanie prostaty, badanie ultrasonograficzne lub mamograficzne, badanie krwi, badanie densytometryczne, „walka z cukrzycą”, „walka z PochP” itd.), badania oznaczenia przeciwciał przeciwko SARS-CoV-2, program badawczy dotyczący wpływu środowiska pracy na zdrowie, dofinansowanie do okularów korekcyjnych dla pracowników.

Dodatkowo pracownicy Grupy ORLEN i ich rodziny mogą skorzystać z oferty dodatkowych pakietów świadczeń zdrowotnych i organizowanych przez spółki inicjatyw (np. USG dla dzieci pracowników).

Konsultacje przedstawicieli pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz komunikacja

GRI 403-4

W Grupie ORLEN (PKN ORLEN, ORLEN Laboratorium, Basell Orlen Polyolefins, ANWIL, ORLEN OIL, ORLEN Południe, ORLEN Serwis, ORLEN Ochrona, IKS Solino, ORLEN KolTrans, ORLEN Eko, ORLEN Centrum Usług Korporacyjnych,

ORLEN Centrum Serwisowe, ORLEN Administracja, Polska Press, ORLEN Transport, spółki Grupy Energa – te, w których jest wymagane) prowadzone są **Komisje Bezpieczeństwa i Higieny Pracy**. W skład Komisji BHP wchodzi w równych częściach przedstawiciele pracodawcy, w tym lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, i Związków Zawodowych, w tym Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy.

Do wybranych zadań ww. komisji należy:

- opiniowanie projektów zmian w organizacji i wyposażeniu stanowisk pracy;
- analizowanie wniosków z oceny ryzyka zawodowego;
- opiniowanie standardów dotyczących wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego;
- przegląd okresowej oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy;
- opiniowanie środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym;
- wypracowanie wniosków oraz opiniowanie Planu Poprawy Warunków Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, dokonanie oceny jego realizacji.

Przedmiotowe komisje są realizowane cyklicznie, nie rzadziej niż raz na kwartał. Ponadto w spółkach z Grupy ORLEN Unipetrol, Public Company ORLEN Lietuva, ORLEN Deutschland i ORLEN Baltics Retail są przeprowadzane komisje / komitety o analogicznym zakresie tematycznym.

W zakresie konsultacji zagadnień związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy w spółkach Grupy ORLEN **pracownicy są reprezentowani przez Przedstawicieli Pracowników oraz Związki Zawodowe**. Przedstawiciele Pracowników i Związki Zawodowe stanowią stronę w procesie konsultacji aspektów związanych z bezpieczeństwem pracy, m.in. opracowań i aktualizacji Oceny Ryzyka Zawodowego, tabeli norm przydziału odzieży i obuwia ochronnych, przydziału posiłków profilaktycznych i napojów, ustaleniu zakresu podstawowej opieki medycznej pracowników, wyznaczeniu rozwiązań mających na celu poprawę bezpieczeństwa pracy. Uczestniczą w Komisjach Bezpieczeństwa i Higieny Pracy.

W Grupie ORLEN zapewniono **dostęp do informacji dotyczących obszaru bezpieczeństwa pracy**. Przedmiotowy aspekt jest realizowany za pośrednictwem wewnętrznego systemu komunikacji spółek, w tym intranetu PKN ORLEN, dostępnego dla pracowników



spółek Grupy ORLEN. Inną formą ich popularyzacji są **Dni Bezpieczeństwa Pracy** wraz „**tematami miesiąca**”, alerty bezpieczeństwa czy choćby takie programy dla pracowników jak System Wsparcia Pracowników.

Pracownicy biorą udział we współtworzeniu i doskonaleniu bezpieczeństwa pracy poprzez swoje zaangażowanie w ramach systemu Zgłoś Zagrożenie Bezpieczeństwa Pracy.

Dzień Bezpieczeństwa Pracy w PKN ORLEN oraz „temat miesiąca”

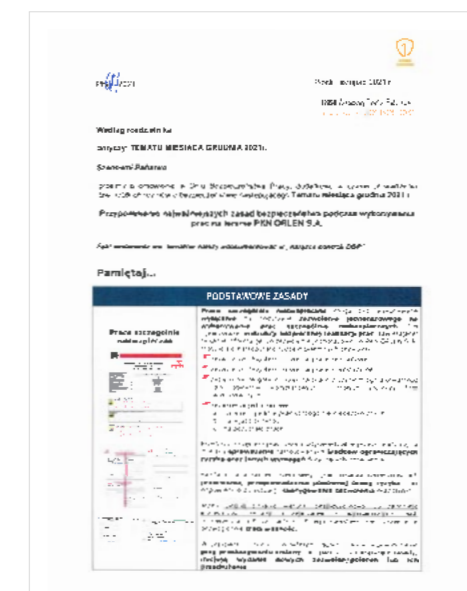
Inicjatywa realizowana w każdy pierwszy czwartek miesiąca. W tym dniu oprócz samokontroli zagadnień BHP, ochrony przeciwpożarowej i bezpieczeństwa procesowego, wykonywanej przez kierowników komórek organizacyjnych, prowadzone są z pracownikami

„Krótkie rozmowy o bezpieczeństwie” oraz omawiany jest tzw. temat miesiąca. Temat danego miesiąca opracowywany jest przez Biuro Bezpieczeństwa i Higieny Pracy PKN ORLEN. Dotyczy wybranego zagadnienia z obszaru bezpieczeństwa pracy, tematyki propagującej zdrowy styl życia oraz promującej zasadę równowagi pomiędzy pracą i odpoczynkiem.

Celem tych rozmów jest:

- wskazywanie zagrożeń, w tym zagrożeń psychospołecznych oraz sposobów ochrony przed nimi;
- znalezienie bezpieczniejszych sposobów wykonywania konkretnych prac na swoich stanowiskach i dodatkowych środków ostrożności.

Dzień Bezpieczeństwa Pracy to przedsięwzięcie mające na celu wpływ na wzrost świadomości w zakresie zagrożeń, w tym o charakterze psychospołecznym.



SZKOLENIA BHP

GRI 403-5

Zarówno dla pracowników, jak i kontraktorów Grupy ORLEN realizowane są szkolenia obligatoryjne z zakresu bezpieczeństwa. Ich przeprowadzanie ma 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 ograniczania, 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.

Dla pracowników Grupy ORLEN realizowane są szkolenia z zakresu bezpieczeństwa pracy, w tym wstępne i okresowe, dotyczące udzielania pierwszej pomocy, ochrony przeciwpożarowej i ćwiczenia ewakuacji oraz inne, zawierające elementy zagadnień BHP.

Przedmiotowe szkolenia realizowane są nieodpłatnie dla pracowników w godzinach pracy, w miarę potrzeb w różnych wersjach językowych. W celu oceny skuteczności szkoleń przeprowadzane są egzaminy teoretyczne i praktyczne.

Dla kontraktorów spółek Grupy ORLEN organizowane są szkolenia m.in. z tematyki ogólnie dotyczącej BHP, ochrony przeciwpożarowej i bezpieczeństwa procesowego, sposobu prowadzenia prac, zagrożeń miejscowych oraz specjalistyczne zawierające elementy BHP. W celu oceny skuteczności realizowanych szkoleń przeprowadzane są egzaminy teoretyczne i praktyczne, dodatkowe narzędzie weryfikacyjne stanowi funkcjonujący system kontroli prac kontraktorów.

W PKN ORLEN i ORLEN Unipetrol RPA funkcjonują **Centra Szkoleniowe**.

Centrum Szkoleniowe PKN ORLEN

Jest to koncepcja szkolenia pracowników firm zewnętrznych, realizujących prace na terenie zakładów produkcyjnych spółki oraz nowo zatrudnionych pracowników obszaru produkcji. Obejmuje ona również przeprowadzanie szczegółowej weryfikacji wiedzy teoretycznej i praktycznej w zakresie czterech bloków tematycznych: BHP, mechanika, elektryka oraz zagrożenia lokalne występujących na terenie instalacji produkcyjnych PKN ORLEN. Weryfikacji praktycznej podlegają wiedza i umiejętności z zakresu branży mechanicznej oraz elektrycznej. Analogiczna inicjatywa, kierowana do pracowników, została wdrożona w ORLEN Unipetrol RPA.

W wybranych spółkach Grupy ORLEN funkcjonują systemy oceny jakości szkoleń w ramach realizowanych procedur oceny szkoleń lub oceny dostawy usług.



Kampanie informacyjne popularyzujące tematykę bezpieczeństwa pracy i propagujące zdrowy styl życia

GRI 403-6

Dni Bezpieczeństwa Pracy i Ochrony Zdrowia Grupy ORLEN

Dni Bezpieczeństwa Pracy i Ochrony Zdrowia w Grupie ORLEN stanowią corocznie realizowaną inicjatywę popularyzującą tematykę bezpieczeństwa pracy i promującą zdrowy styl życia wśród pracowników i kontraktorów. Każda kolejna edycja tego projektu, a wraz z nią zaplanowane działania to niepowtarzalna okazja zarówno dla pracowników spółek Grupy ORLEN, jak też dla wykonawców zewnętrznych do wzięcia udziału w aktywnościach utrwalających i weryfikujących wiedzę oraz umiejętności związane z bezpieczeństwem i higieną pracy.



Dni Bezpieczeństwa Pracy i Ochrony Zdrowia corocznie ogłaszane są przez Dyrektora Biura Bezpieczeństwa i Higieny Pracy PKN ORLEN dla wszystkich spółek Grupy ORLEN w tym samym terminie realizacji. Natomiast każda ze spółek planuje indywidualnie program wydarzenia spójny z jego ogłoszoną tematyką. Uczestnicy kolejnych edycji Dni Bezpieczeństwa Pracy i Ochrony Zdrowia w Grupie ORLEN mają okazję odwiedzić m.in. miasteczka Świadomego Kierowcy, stoiska medyczne, symulatory VR, strefy gier i konkursów BHP, prezentacje wystawców z branży BHP oraz przedstawicieli spółek Grupy ORLEN.

W 2021 roku w części spółek Grupy ORLEN zorganizowano wydarzenie w formie stacjonarnej, zachowując tym samym zasady obowiązującego reżimu sanitarnego w aspekcie panującej pandemii COVID-19. W innych spółkach pozostano przy formie zdalnej lub zastosowano formułę stacjonarną oraz online. Podczas przygotowywania programów szczególną uwagę zwrócono na profilaktykę i zagadnienia związane z przedsięwzięciami realizowanymi na rzecz ograniczenia pandemii COVID-19. W PKN ORLEN w trzech lokalizacjach (Płock, Warszawa, Włocławek) zorganizowano punkty szczepień przeciwko COVID-19. Możliwość zaszczepienia się mieli zarówno pracownicy, jak i ich rodziny oraz kontraktorzy. Ponadto zostały zorganizowane: strefa energorowerów, wirtualne kursy pierwszej pomocy, bary tlenowe, warsztaty tematyczne (las w szkłe, makramy), stoiska medyczne, strefy gastronomiczne, gry i konkursy z nagrodami. Grupa Energa oraz Grupa RUCH również aktywnie włączyły się w realizację Dni Bezpieczeństwa Pracy i Ochrony Zdrowia. Wśród pracowników przeprowadzono szkolenia z zakresu udzielania pierwszej pomocy, ćwiczenia z ewakuacji, webinaria, warsztaty dietetyczne, konsultacje z lekarzami, darmowe przeglądy gaśnic samochodowych, przeglądy wyposażenia BHP i wiele innych inicjatyw.

ZAPOBIEGANIE I ŁAGODZENIE WPŁYWÓW NA BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENĘ PRACY BEZPOŚREDNIO ZWIĄZANYCH Z RELACJAMI BIZNESOWYMI

GRI 403-7

W koncernie funkcjonuje standard bezpieczeństwa „**Klasyfikacja oraz nadzór nad bezpieczeństwem firm zewnętrznych znajdujących się w obrębie zakładu lub wykonujących usługi dla spółek Grupy ORLEN**”. Realizacja przedmiotowego standardu polega na dokonywaniu okresowej kontroli firm zewnętrznych sklasyfikowanych w trzech kategoriach:

- firmy o znaczeniu strategicznym, mające znaczący wpływ na bezpośrednie funkcjonowanie i podstawową działalność spółki oraz jej infrastrukturę krytyczną – grupa A;
- firmy świadczące usługi kontraktorskie i wykonawcze, np. bieżącego utrzymania ruchu i realizujące mniejsze zadania inwestycyjne, mające wpływ na bezpośrednie funkcjonowanie PKN ORLEN oraz spółki Grupy ORLEN znajdujące się na terenie należącym do PKN ORLEN,



które nie mają znaczenia strategicznego, firmy wykonują prace szczególnie niebezpieczne na terenach należących do PKN ORLEN i/lub zajmują się odbiorem, magazynowaniem i transportem substancji niebezpiecznych produkowanych przez spółkę – grupa B;

- firmy realizujące procesy pomocnicze lub wspierające, niewpływające bezpośrednio na funkcjonowanie spółki, pełniące role pośrednie przy realizacji procesów, działające jako podwykonawcy dla firm zewnętrznych o znaczeniu strategicznym lub realizujących prace utrzymania ruchu, niezajmujące się pracami na czynnych instalacjach produkcyjnych – grupa C.

Firmy zewnętrzne należące do grupy:

- „A” poddawane są audytom nie rzadziej niż raz do roku;
- „B” są kontrolowane metodą próbkowania nie rzadziej niż raz na 3 lata;
- „C” nie są poddawane audytom, natomiast mogą być audytowane na wniosek Dyrektora Biura Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, PKN ORLEN.

W ramach przedmiotowego procesu wykonywana jest kompleksowa kontrola w zakresie dotyczącym m.in.: funkcjonujących w firmie certyfikowanych systemów zarządzania bezpieczeństwem, zarządzania ryzykiem i zagrożeniami, identyfikacji wypadków i zdarzeń kryzysowych, realizowanych programów zgłaszania zagrożeń i ich minimalizacji, obszaru budowania i doskonalenia kultury bezpieczeństwa pracy, zarządzania zachowaniami, organizacji pracy, bezpieczeństwa pożarowego, procesowego i technicznego.

Ponadto w spółkach Grupy ORLEN dokonywana jest **cykliczna ocena dostawców** pod względem bezpieczeństwa realizacji prac.

LICZBA ZDARZEŃ DOTYCZĄCYCH BEZPIECZEŃSTWA PROCESÓW WEDŁUG RODZAJÓW DZIAŁALNOŚCI

GRI OG-13

Zdarzenie awaryjne na poziomie TIER1, TIER2 i TIER3

TIER1

Są to zdarzenia o dużych skutkach w związku z nagłym i nieprzewidzianym uwolnieniem substancji do otoczenia z uwagi na niezadziałanie warstw zabezpieczeń. Zdarzenia te włączają nagłe i nieprzewidziane uwolnienia substancji niebezpiecznych oraz substancji nietoksycznych

i niepalnych (parę wodną, kondensat, wodę gorącą, azot, sprężone powietrze, CO₂) w trakcie prowadzenia procesu, skutkując jedną lub więcej konsekwencjami:

- obrażenia skutkujące zwolnieniem lekarskim lub śmiercią pracownika własnego, wykonawcy, podwykonawcy;
- hospitalizacja i/lub śmierć innej osoby;
- oficjalnie zainicjowana ewakuacja społeczności lokalnej lub zalecenie schronienia w domach;
- pożar lub eksplozja skutkujące stratami w kosztach bezpośrednich firmy w wysokości co najmniej 100 tys. USD;
- zrzut ciśnienia do atmosfery z wykorzystaniem urządzeń zrzutowych w ilości równej lub większej niż progowe ilości w dowolnym 1-godzinnym okresie czasu;
- uwolnienie substancji nieskutkujące jej zapłonem w ilości równej lub większej niż progowe ilości w dowolnym 1-godzinnym okresie czasu, z wyłączeniem zrzutów ciśnienia do atmosfery z wykorzystaniem urządzeń zrzutowych.

TIER2

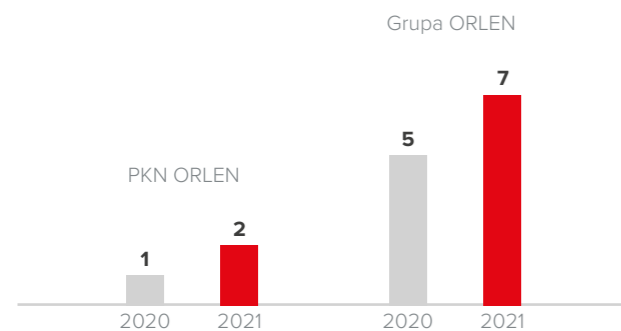
Są to zdarzenia o mniejszych skutkach w związku z nagłym i nieprzewidzianym uwolnieniem substancji do otoczenia z uwagi na niezadziałanie warstw zabezpieczeń. Zdarzenia te włączają nagłe i nieprzewidziane uwolnienia substancji niebezpiecznych oraz substancji nietoksycznych i niepalnych (parę wodną, kondensat, wodę gorącą, azot, sprężone powietrze, CO₂) w trakcie prowadzenia procesu, skutkując jedną lub więcej konsekwencjami niesklasyfikowanymi w zdarzeniach TIER1:

- obrażenia pracownika własnego, wykonawcy czy podwykonawcy;
- pożar lub eksplozja skutkujące stratami w kosztach bezpośrednich firmy w wysokości co najmniej 2,5 tys. USD;
- zrzut ciśnienia do atmosfery w ilości równej lub większej niż progowe ilości w dowolnym 1-godzinnym okresie czasu;
- uwolnienie substancji nieskutkujące jej zapłonem w ilości większej lub równej niż progowe ilości w dowolnym 1-godzinnym okresie czasu, z wyłączeniem zrzutów ciśnienia do atmosfery z wykorzystaniem urządzeń zrzutowych.

Ilość zdarzeń na poziomie TIER1, TIER2 i TIER3

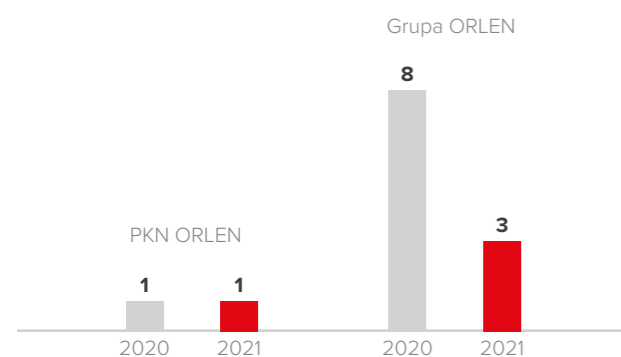
Wykres 12.

Ilość zdarzeń TIER 1 PKN ORLEN vs Grupa ORLEN



Wykres 13.

Ilość zdarzeń TIER2 PKN ORLEN vs Grupa ORLEN



W 2021 roku kontynuowano w Grupie ORLEN raportowanie wyprzedzającego wskaźnika bezpieczeństwa procesowego na poziomie 3 (TIER3), odzwierciedlającego wystąpienie potencjalnych zdarzeń awaryjnych.

Wykres 14.

Ilość zdarzeń TIER3 Produkcja Grupa ORLEN

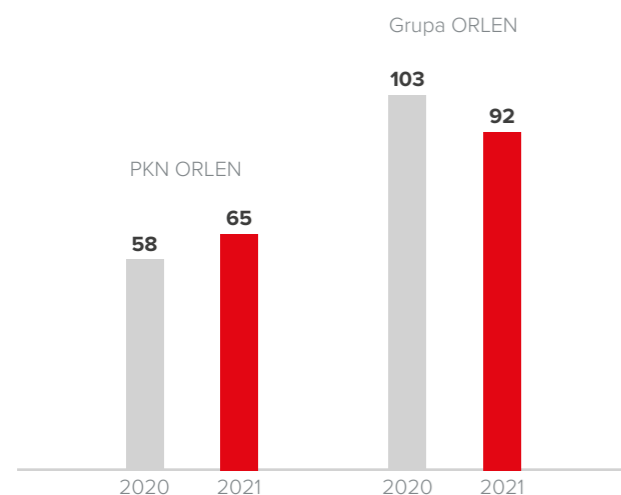


Tabela 48.

Ilość zdarzeń awaryjnych w Grupie ORLEN:	2020		
	Polska	Czechy	Litwa
TIER1	1	4	0
TIER2	1	6	1
TIER3 – Produkcja	87	0	16

Tabela 49.

Ilość zdarzeń awaryjnych w Grupie ORLEN:	2021		
	Polska	Czechy	Litwa
TIER1	3	3	1
TIER2	2	1	0
TIER3 – Produkcja	82	0	10

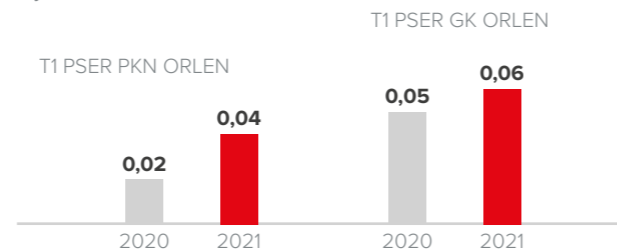
1 Przyjęto, że zdarzenia na poziomie 3 (TIER3) stanowią liczbę blokadowych zatrzymań instalacji lub węzłów na skutek zadziałania zabezpieczeń aktywnych i pasywnych (automatycznych i mechanicznych). Wskaźnik TIER3 liczony jest w następujący sposób:

■ zdarzenia na poziomie 3 (TIER3) produkcja – reprezentuje liczbę blokadowych zatrzymań instalacji lub węzłów na skutek zadziałania zabezpieczeń aktywnych i pasywnych (automatycznych i mechanicznych).

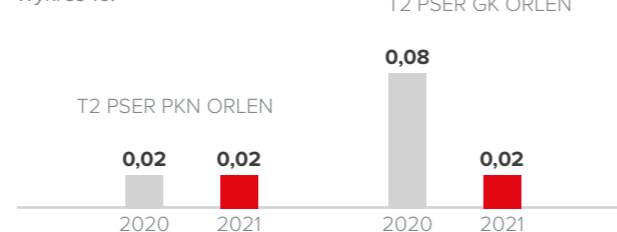
■ zdarzenia na poziomie 3 (TIER3) logistyka – reprezentuje liczbę blokadowych zatrzymań nalewu produktów do cystern kolejowych i autocystern w wyniku zadziałania zabezpieczeń aktywnych i pasywnych (automatycznych i mechanicznych) przypadających na liczbę wykonanych nalewów w danym czasie.

Wskaźnik T1 PSER² i T2 PSER³

Wykres 15.



Wykres 16.



Raportowane zdarzenia TIER1 i TIER2 za 2021 rok wiązały się jedynie z emisją do otoczenia pochodzącą z pożarów i wycieków. Natomiast nie było zdarzeń, które wywołały poważne szkody w środowisku naturalnym.

Wycieki w postaci ciekłej zostały zebrane i zutylizowane.

² T1 PSER = (Liczba zdarzeń TIER1 o dużych skutkach w związku z uwolnieniem substancji do otoczenia / ilość roboczogodzin pracowników i kontraktorów) x 1 000 000

³ T2 PSER = (Liczba zdarzeń TIER2 o mniejszych skutkach w związku z uwolnieniem substancji do otoczenia / ilość roboczogodzin pracowników i kontraktorów) x 1 000 000

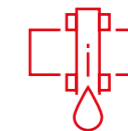


Łączna liczba i masa znaczących wycieków w 2021 roku

GRI 306-3



5
Ilość wycieków w 2021 roku



ok. 104 Mg
Masa wycieków w 2021 roku

Tabela 49.

Wycieki raportowane przez spółki Grupy ORLEN w 2021 roku

Informacje dla każdego z raportowanych przez spółki Grupy ORLEN wycieków są zawarte w tabeli poniżej.

Lp.	Lokalizacja	Masa [Mg]	Rodzaj substancji	Komentarz
1	PKN ORLEN ZP w Płocku, Furfurol, park zbiorników magazynowych	ok. 50	Wyciek chemikaliów (frakcja P-24)	Uwolnienie do obwałowania zbiornika. Wybrano zanieczyszczony grunt i zutylizowano.
2	ORLEN Unipetrol RPA ZP w Litwinowie, zespół obiektów magazynowych i rurociągów	ok. 11	Wyciek chemikaliów (stężony NaOH)	Na teren instalacji, brak oddziaływania na glebę i powierzchnie wód.
3	PKN ORLEN ZP w Płocku, Wydz. Komponowania, park zbiorników magazynowych	ok. 35	Wycieków chemikaliów (dystylat próżniowy)	Uwolnienie do obwałowania zbiornika. Wybrano zanieczyszczony grunt i zutylizowano.
4	Spolana ZP w Neratowicach, Sekcja uzdatniania wody	ok. 2	Wyciek chemikaliów (31% HCl)	Na teren instalacji, brak oddziaływania na glebę i powierzchnie wód.
5	ORLEN Południe ZP w Trzebini, instalacja produkcji asfaltów	ok. 6	Wyciek chemikaliów (asfalt bazowy)	Na teren instalacji, brak oddziaływania na glebę i powierzchnie wód.

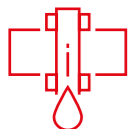
W większości powyższych wycieków konsekwencje wiązały się z zanieczyszczeniem wyposażenia oraz terenu instalacji, w kilku przypadkach wystąpiło miejscowe oddziaływanie na glebę. Ponadto dla większości zdarzeń konieczne było poniesienie kosztów związanych z prowadzeniem akcji ratowniczej jednostek Zakładowych Straży Pożarnych oraz naprawę bądź wymianę uszkodzonej aparatury oraz utylizację zanieczyszczeń gruntu. W wyniku powyższych zdarzeń nie było osób poszkodowanych.



Łączna liczba i masa znaczących wycieków w 2020 roku



8
Ilość wycieków
w 2020 roku



ok. 31 Mg
Masa wycieków
w 2020 roku



Tabela 50.

Wycieki raportowane przez spółki Grupy ORLEN w 2020 roku

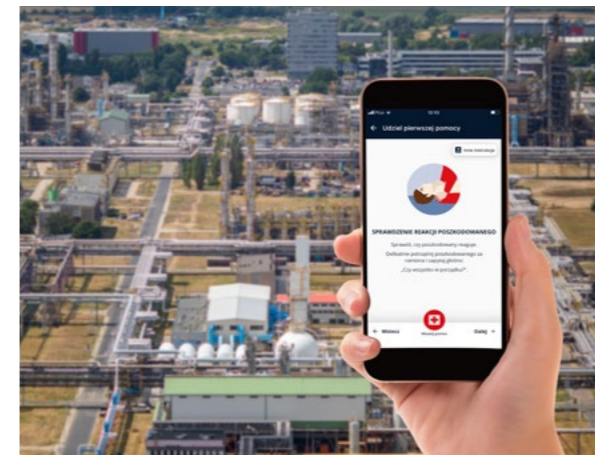
Informacje dla każdego z raportowanych przez spółki Grupy ORLEN wycieków są zawarte w tabeli poniżej.

Lp.	Lokalizacja	Masa [Mg]	Rodzaj substancji	Komentarz
7	Unipetrol RPA ZP w Kralupach, park zbiorników magazynowych	ok. 0,5	Wyciek paliw (benzyna reformowana)	Na teren instalacji, brak oddziaływania na glebę i powierzchnie wód.
8	PKN ORLEN Terminal Paliw w Widełce, front załadunku autocystern	ok. 0,5	Wyciek paliw (olej napędowy)	Na teren instalacji, brak oddziaływania na glebę i powierzchnie wód.
9	PKN ORLEN Terminal Paliw w Lublinie, instalacja OPB	ok. 5	Wyciek chemikaliów (30% r-r HCl)	Na teren instalacji, brak oddziaływania na glebę i powierzchnie wód.
10	Unipetrol RPA, s.r.o. ZP w Litwinowie, Krawing	ok. 0,18	Wyciek chemikaliów (benzen)	Na teren instalacji, brak oddziaływania na glebę i powierzchnie wód.
11	ORLEN Lietuva ZP w Możejkach, instalacja siarki elementarnej	ok. 0,49	Wyciek chemikaliów (siarka elementarna)	Na teren instalacji, brak oddziaływania na glebę i powierzchnie wód.
12	Spolana ZP w Neratovicach, front rozładunku cystern kolejowych	ok. 23	Wyciek chemikaliów (33% HCl)	Na teren instalacji i częściowo do atmosfery, brak oddziaływania na glebę i powierzchnie wód.
13	Unipetrol Doprava, s.r.o. ZP w Litwinowie, Stacja załadunku NH3	ok. 1,1	Wyciek chemikaliów (amoniak)	Na teren instalacji i częściowo do atmosfery, brak oddziaływania na glebę i powierzchnie wód.
14	Unipetrol RPA ZP w Litwinowie, tor kolejowy 234	ok. 0,27	Wyciek chemikaliów (izobutan)	Uwolnienie do atmosfery, brak oddziaływania na glebę i powierzchnie wód.

W większości powyższych wycieków konsekwencje wiązały się z zanieczyszczeniem wyposażenia oraz terenu instalacji, natomiast nie miało miejsce oddziaływanie na glebę i powierzchnie wód. Ponadto dla większości zdarzeń konieczne było poniesienie kosztów związanych z prowadzeniem akcji ratowniczej jednostek Zakładowych Straży Pożarnych oraz naprawą bądź wymianą uszkodzonej aparatury. W dwóch przypadkach zaraportowano

częściowe uwolnienie substancji gazowych do atmosfery. W wyniku powyższych zdarzeń było czterech poszkodowanych (trzech spośród nich zostało zainhalowanych oparami substancji gazowych, jeden miał poparzenia pierwszego stopnia) wśród pracowników spółek Grupy ORLEN. Wszystkim została udzielona pomoc medyczna na miejscu zdarzenia, w dwóch przypadkach pracownicy zostali poddani hospitalizacji.

POZOSTAŁE PRZEDSIĘWZIĘCIA REALIZOWANE W OBSZARZE BEZPIECZEŃSTWA PRACY



Aplikacja „Na Ratunek” w telefonach służbowych pracowników

Narzędzie zostało zaprojektowane na potrzeby pracowników Grupy ORLEN, którzy będą mogli korzystać z profesjonalnych wskazówek w przypadku wystąpienia nagłego zdarzenia zarówno w pracy, jak i poza nią. Dodatkowo funkcja lokalizacji GPS pomoże szybko wybrać właściwy numer ratunkowy. Aplikacja stanowi kompendium wiedzy z zakresu udzielania pierwszej pomocy. Zawiera także instrukcję, jak zachować się m.in. w przypadku wystąpienia pożaru i awarii oraz ułatwia wezwanie pomocy.



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, zapewnia posterunki asekuracyjne w czasie awaryjnych stanów instalacji i podczas prowadzenia prac pożarowo niebezpiecznych na terenie zakładu produkcyjnego w Płocku oraz realizuje zadania z zakresu prewencji przeciwpożarowej. Strażacy są wyspecjalizowani w gaszeniu pożarów w przemyśle rafineryjnym i petrochemicznym, prowadzeniu 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 m.in. w ponad 20 specjalistycznych samochodów gaśniczych, ratowniczych, wysokowydajne pompy i działka gaśnicze, łódzie ratownicze oraz specjalistyczny sprzęt ochronny zapewniający bezpieczeństwo pracowników. W 2021 roku zakupiono nowy samochód gaśniczy proszkowo – śniegowy. Zastąpi on samochód, który był użytkowany od ponad 40 lat. Samochód na podwoziu SCANIA ma na wyposażeniu zbiorniki z proszkiem gaśniczym o pojemności łącznej 3000 kg oraz 8 butli po 30 kg z dwutlenkiem węgla. Posiada również (2 przewoźne urządzenia gaśnicze wyposażonych w zamienniki halonu. Samochód jest wykorzystywany do gaszenia pożarów grupy (pożary gazów palnych) oraz urządzeń elektrycznych i elektronicznych. W 2021 roku zrealizowano działania w ramach doskonalenia i rozwoju obszaru bezpieczeństwa pożarowego Grupy ORLEN. Pracownicy Zakładowej Straży Pożarnej PKN ORLEN odbyli specjalistyczne kursy i szkolenia, m.in. dla inspektorów ochrony przeciwpożarowej, z zakresu ratownictwa wysokościowego i oceny stanu bezpieczeństwa chemicznego.

Ćwiczenia i szkolenia 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.

W 2021 roku Zakładowa Straż Pożarna przeprowadziła weryfikację wstępną na chemicznym torze ćwiczeń dla 77 kandydatów na Zakładowych Ratowników Chemicznych (ZRCh). Kurs z wynikiem pozytywnym ukończyło 70 osób.

Stan Zakładowych Ratowników Chemicznych w PKN ORLEN na dzień 15 grudnia 2021 roku wyniósł 646 osób.

Rozwój obszaru Bezpieczeństwa Pożarowego Grupy ORLEN

W 2021 roku kontynuowano przedsięwzięcia realizowane w ramach systemu zarządzania segmentowego Zakładowymi Strażami Pożarnymi Grupy ORLEN. Stanowią one 9 jednostek zlokalizowanych w Płocku, Włocławku, Trzebinii, Jedliczach, Możejkach, Litwinow, Neratowicach, Pardubicach i w Kolinie. W ramach procesu zainicjowano i zrealizowano szereg działań mających na celu wewnętrzną unifikację obszaru ochrony przeciwpożarowej.

Remont obszaru Petrochemii PKN ORLEN 2021

W 2021 roku na Instalacji Olefin II Bloku Olefin PKN ORLEN realizowany był najdłuższy postój remontowo-odtworzeniowy. Uwzględniając zakres przedsięwzięcia oraz fakt realizacji remontu w trakcie III fali pandemii COVID-19, zainicjowano, zaprojektowano, zrealizowano i wspierano wielokierunkowe działania w obszarze bezpieczeństwa realizacji prac kontraktorów i pracowników instalacji. Wśród nich m.in. można wymienić: prowadzenie stałego nadzoru Służb BHP (ORLEN Eko Sp. z o.o., Dział BHP i Koordynacji Prewencji w GK, kontraktorów), bieżącą współpracę z Koordynatorem remontu oraz organizację narad dla kontraktorów, wprowadzenie „Książek prac na dzień następnny”, opracowanie harmonogramu posterunków asekuracyjnych Zakładowej Straży Pożarnej itd.

Efekty zrealizowanych działań w obszarze bezpieczeństwa Grupy ORLEN zostały docenione przez niezależne gremia eksperckie

PKN ORLEN został wyróżniony Złotą Kartą Lidera Bezpiecznej Pracy przez Forum Liderów Bezpiecznej Pracy.

Jest to najwyższe krajowe wyróżnienie dla członków Forum Liderów Bezpiecznej Pracy przyznawane za szczególnie aktywne i skuteczne działania w zakresie bezpieczeństwa pracy. W ramach forum poddane zostały ocenie



działania prowadzone w PKN ORLEN na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy. Wynik oceny zakwalifikował spółkę do uzyskania prestiżowej Złotej Karty. Świadczy to o najwyższym poziomie zaangażowania oraz efektach działań podejmowanych w obszarze szeroko rozumianego bezpieczeństwa osobistego.

ANWIL zwyciężył w konkursie Państwowej Inspekcji Pracy „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”.

Jego celem jest promowanie firm, które organizują prace w sposób zapewniający najwyższy poziom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, a także wzorowo przestrzegają przepisów prawa pracy oraz dotyczących legalności zatrudnienia. Tym samym spółka dołączyła do grona pięciu firm w Polsce wyróżnionych w tej edycji konkursu i została umieszczona na Złotej Liście Pracodawców, na której znajduje się elita najlepiej zarządzanych, bezpiecznych i dochodowych przedsiębiorstw w Polsce.



Opis istotnych ryzyk związanych z działalnością gospodarczą oraz sposoby zarządzania ryzykami

Ryzyka BHP			
Ryzyka / Procesy	Opis ryzyka	Sposoby mitygacji ryzyka	Tendencja rozwoju ryzyka
A. 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. Wprowadzenie systemu zgłaszania zdarzeń potencjalnie wypadkowych i trybu postępowania z tymi zgłoszeniami.	↔
B. Ochrona / bezpieczeństwo procesowe	<ul style="list-style-type: none"> Pożar Uszczerbek na zdrowiu / śmierć w wyniku skutków zdarzenia 	Funkcjonowanie i przestrzeganie procedur, instrukcji, uwierzytelnianie / zatwierdzanie ryzyk procesowych poprzez Komisje Bezpieczeństwa Procesowego. Identyfikacja ryzyk na każdym etapie życia instalacji (HAZOP), stosowanie czynnych i biernych systemów bezpieczeństwa, rozwiązania organizacyjno-techniczne w zakresie zapewnienia ciągłości działania w sytuacjach awaryjnych. Przestrzeganie i systemowa realizacja elementów Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Procesowym.	↔
C. Zarządzanie chemikaliami	<ul style="list-style-type: none"> Wypadki / awarie podczas transportu / przeładunku substancji chemicznych 	Realizowanie zapisów KSP z uwzględnieniem delegowania odpowiedzialności, wprowadzenie Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Procesowym w PKN ORLEN.	↔
D. 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. Funkcjonowanie rozbudowanego systemu szkoleń, w tym uruchomienie Centrum Szkoleniowego w PKN ORLEN. Realizacja programów informacyjnych, edukacyjnych i motywacyjnych.	↔

Kolor podkreślenia nazwy ryzyka
Istotność ryzyka dla organizacji

krytyczna wysoka średnia niska bardzo niska

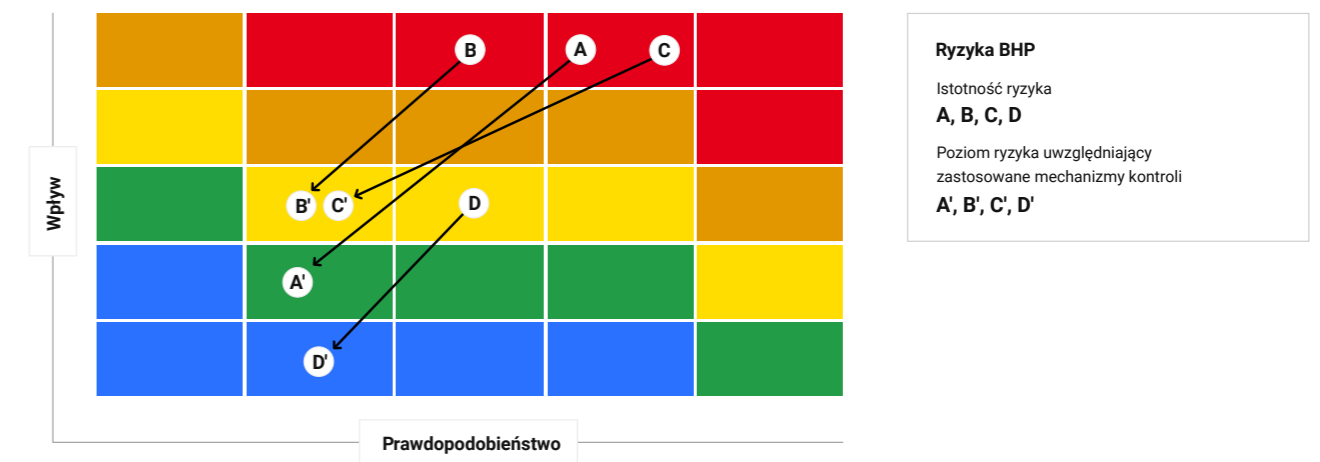
Kolor strzałek
Poziom ryzyka uwzględniający zastosowane mechanizmy kontroli

krytyczny wysoki średni niski bardzo niski

Tendencja rozwoju ryzyka
Rok do roku

↓ Ryzyko maleje ↑ Ryzyko rośnie ↔ Ryzyko stabilne

Efekty zastosowania mechanizmów kontroli w procesie zarządzania ryzykami – pozycjonowanie ryzyk na mapie ryzyka





PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI I ŁAPOWNICTWU

Cele Zrównoważonego Rozwoju 2030

Cele Zrównoważonego Rozwoju 2030, do których odnoszą się działania realizowane przez PKN ORLEN i Grupę ORLEN w 2021 roku w obszarze przeciwdziałania korupcji i łapownictwu:



Wskaźniki GRI Standards

Wskaźniki GRI Standards opisane w tej sekcji:

GRI 103-1 Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń

GRI 103-2 Podejście do zarządzania i jego elementy

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

GRI 205-2 Komunikacja i szkolenia w zakresie polityki i procedur antykorupcyjnych organizacji

Opis obszaru



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

PRZECIWDZIAŁANIEM KORUPCJI ZAJMUJE SIĘ: BIURO KONTROLI I BEZPIECZEŃSTWA WE WSPÓŁPRACY Z BIUREM KONTROLI FINANSOWEJ, ZARZĄDZANIA RYZYKIEM I ZGODNOŚCIĄ ORAZ BIUREM AUDYTU.

GRI 103-1 GRI 103-2 GRI 103-3

Biuro Kontroli i Bezpieczeństwa odpowiada m.in. 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, przy wykorzystaniu informatycznych rozwiązań analitycznych.
- 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.
- Koordynację systemu zgłaszania nieprawidłowości i nadużyć, współpracy z osobami zgłaszającymi naruszenia prawa.
- Koordynację rejestru upominków.
- Weryfikację bezpieczeństwa współpracy z kontrahentami w procesach biznesowych.



Biuro Kontroli Finansowej, Zarządzania Ryzykiem i Zgodnością:

Dział Kontroli Finansowej

- W ramach kontroli finansowych przeprowadzanych w PKN ORLEN oraz spółkach Grupy ORLEN ujawnia nieprawidłowości oraz nadużycia o charakterze gospodarczym, bada zgodność postępowania pracowników z obowiązującym porządkiem prawnym oraz dokonuje oceny wewnętrznych aktów organizacyjnych. Dokonuje również szacowania skutków ewentualnych nadużyć i nieprawidłowości oraz określa sposoby ich usunięcia, ze wskazaniem osób za nie odpowiedzialnych.
- Dostarcza informacje istotne dla wsparcia procesów decyzyjnych poprzez formułowanie poleceń pokontrolnych, które definiują konieczne do podjęcia działania mające na celu usunięcie nieprawidłowości lub usprawnienie działalności kontrolowanego obszaru.
- Monitoruje wdrożenie poleceń pokontrolnych z przeprowadzonych kontroli finansowych w PKN ORLEN oraz spółkach Grupy ORLEN.

Dział Zarządzania Zgodnością

- Odpowiada za nadzór nad zapewnieniem zgodności przez spółki Grupy ORLEN z wymaganiami przepisów prawa, regulacji wewnętrznych, dobrowolnie przyjętych standardów postępowania oraz norm etycznych.
- Kluczowe założenie systemu compliance Grupy ORLEN obejmuje proces proaktywnego monitorowania otoczenia regulacyjnego wszystkich korporacyjnych procesów biznesowych oraz jednolitego podejścia do wdrażania i raportowania zgodności wymagań w ramach całej Grupy ORLEN.
- W ramach struktury PKN ORLEN system compliance funkcjonuje w formule rozproszonej, zakładającej zarządzanie ryzykiem braku zgodności (compliance), pod nadzorem Dyrektora Biura Kontroli Finansowej, Zarządzania Ryzykiem i Zgodnością, przez Dyrektorów bezpośrednio podległych członkowi Zarządu. Proces zarządzania zgodnością jest cyklicznie raportowany do Zarządu i Rady Nadzorczej PKN ORLEN.
- Wnosi uwagi i przygotowuje propozycje zmian w wewnętrznych regulaminach, procedurach i zarządzeniach zarówno dla PKN ORLEN, jak i spółek Grupy ORLEN.

Zespół Zarządzania Ryzykiem Korporacyjnym

- 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.
- Przygotowuje propozycję tematów audytów, projektów doradczych, kontroli oraz kontroli finansowych w oparciu o dokonaną ocenę ryzyk przez obszary biznesowe.
- Przeprowadza szkolenia z identyfikacji, definiowania i oceny ryzyk procesowych, projektowych i związanych z realizacją celów strategicznych oraz z metodologii testowania mechanizmów kontrolnych.
- Wspiera obszary biznesowe oraz kierowników projektu i osoby zaangażowane w działania projektowe podczas definiowania i wyceny ryzyk z wykorzystaniem funkcjonalności systemu Magique oraz systemu PPM CA Clarity.
- Aktywnie uczestniczy w spotkaniach mających na celu usprawnienie funkcjonalności systemów Magique oraz PPM CA Clarity w zakresie zarządzania ryzykiem korporacyjnym oraz projektowym.

Zespół Systemów Zarządzania

- Nadzoruje prawidłowość funkcjonowania i doskonalenia Systemów Zarządzania: Jakością, Środowiskowego, Bezpieczeństwem i Higieną Pracy, Bezpieczeństwem Informacji, Energią oraz ISCC i KZR INiG, stanowiących elementy Zintegrowanego Systemu Zarządzania (ZSZ) w PKN ORLEN.
- Utrzymuje kontakty z niezależnymi certyfikatorami, instytucjami, jednostkami badawczymi, stowarzyszeniami oraz użytkownikami Systemów Zarządzania.
- Nadzoruje realizację celów przyjętych przez Zarząd w Polityce ZSZ, ich aktualność i dostosowanie do zmieniających się warunków wewnątrz i na zewnątrz.
- Nadzoruje dokonywanie oceny realizacji Polityk Zintegrowanego Systemu Zarządzania przez kierujących komórkami organizacyjnymi.
- Organizuje i realizuje czynności auditorskie wdrożonych i wdrażanych Systemów Zarządzania.
- Ocenia funkcjonowanie Zintegrowanego Systemu Zarządzania na podstawie wyników audytów wewnętrznych, Przeglądów Zarządzania, zgłaszanych reklamacji / skarg.

- Opracowuje i nadzoruje udokumentowaną informację ZSZ.
- Prowadzi analizy danych dotyczących działań korekcyjnych / korygujących i zapobiegawczych, ocenia ich skuteczność.
- Prowadzi analizy danych z zakresu Systemów Zarządzania we wskazanych spółkach Grupy Kapitałowej ORLEN.

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.

Biuro Audytu przyczynia się do powiększania wartości Koncernu poprzez dostarczanie rekomendacji wdrożenia rozwiązań i standardów, których celem jest zwiększenie prawdopodobieństwa realizacji celów Koncernu poprzez redukcję ryzyka, poprawę skuteczności oceny systemu kontroli wewnętrznej oraz zwiększenie wydajności procesów biznesowych.

Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności

Celem Grupy ORLEN jest całkowita eliminacja przypadków korupcji i łapownictwa.

GRI 205-1 GRI 205-2

PROCENT I CAŁKOWITA LICZBA JEDNOSTEK BIZNESOWYCH PODDANYCH ANALIZIE POD KĄTEM RYZYKA ZWIĄZANEGO Z KORUPCJĄ ORAZ ZIDENTYFIKOWANE RYZYKA

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** – ryzyko, że pracownicy, nie stosując się do standardów etycznych, będą postępowali nieuczciwie, np. dopuszczą się defraudacji mienia lub innych nadużyć. Ryzyko Defraudacji i innych nadużyć zostało zidentyfikowane w 34 procesach w obszarach sprzedaży detalicznej i hurtowej, zakupowych, marketingowych, bezpieczeństwa i finansów.

- **Naruszenia standardów etyki lub ich niewłaściwego wdrożenia** – ryzyko, że pracownicy Grupy ORLEN podejmą działania niezgodne z korporacyjnymi standardami etyki lub że zdefiniowanie, wdrożenie i egzekwowanie tych standardów nie będzie efektywne i spójne z celami korporacji. Ryzyko zostało zidentyfikowane w procesie System wartości i zasady postępowania.
- **Nadużycia klientów, pracowników lub agentów w procesie sprzedaży** – ryzyko, że niewłaściwy proces lub system sprzedaży albo niewłaściwe zabezpieczenie systemu sprzedaży umożliwi klientowi lub pracownikowi nadużycia materialne. Ryzyko Nadużycia klientów, pracowników lub agentów w procesie sprzedaży zostało zidentyfikowane w 3 procesach w obszarach sprzedaży detalicznej, hurtowej i marketingu.

Wyżej wymienione ryzyka związane z przeciwdziałaniem korupcji i łapownictwu zostały ocenione przez obszary biznesowe, a ich ocena wynika z przeprowadzonej weryfikacji



skuteczności działania mechanizmów kontrolnych przez obszary biznesowe łącznie w 38 procesach oraz niezależnej ich weryfikacji przez Dział Kontroli Wewnętrznej w oparciu o zidentyfikowane nieprawidłowości w ramach prowadzonych działań kontrolnych.

W 2021 roku systemem ERM objęte były: PKN ORLEN, ANWIL, Grupa ORLEN Lietuva, Grupa ORLEN Unipetrol, ORLEN Deutschland GmbH, ORLEN Paliwa i ORLEN Centrum Usług Korporacyjnych, co stanowi blisko 10% spółek wchodzących w skład Grupy ORLEN.

W 2021 roku w ramach corocznego procesu samooceny ryzyka i testowania mechanizmów kontrolnych w PKN ORLEN przeprowadzono ocenę **536** ryzyk poprzez przetestowanie **1002** mechanizmów kontrolnych w **164** procesach biznesowych. W spółkach Grupy ORLEN dokonano oceny **191** ryzyk oraz przetestowano **660** mechanizmów kontrolnych w **95** procesach².

Ze względu na specyfikę zagadnień związanych z przeciwdziałaniem korupcji i łapownictwu celem Grupy ORLEN jest całkowita eliminacja przypadków korupcji i łapownictwa.

Pracownicy Biura Audytu są zaznajomieni z wewnętrznymi procedurami dotyczącymi 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. Zidentyfikowane nieprawidłowości są każdorazowo zgłaszane do Biura Kontroli i Bezpieczeństwa PKN ORLEN.

² Dane nie obejmują: Grupy ORLEN Lietuva, Grupy ORLEN Unipetrol, ORLEN Deutschland GmbH i ORLEN Paliwa. Proces samooceny w tych spółkach będzie realizowany w 2022 roku.

KOMUNIKACJA I SZKOLENIA W ZAKRESIE POLITYKI I PROCEDUR ANTYKORUPCYJNYCH

Polityka antykorupcyjna została udostępniona w 2019 roku na www.orlen.pl oraz w intranecie. Kontrahenci i reprezentanci zapoznawani są z polityką i zasadami antykorupcyjnymi w momencie nawiązywania stosunków gospodarczych. Ponadto dostawcy, rejestrując się na platformie zakupowej Connect, również zapoznają się z zasadami i polityką antykorupcyjną. Z obowiązującą w Grupie ORLEN Polityką Antykorupcyjną zapoznano w 2019 roku wszystkich członków Zarządu (100%). Zgodnie z procedurą zapoznawania pracowników z regulacjami wewnętrznymi, z Polityką antykorupcyjną zapoznano również wszystkich pracowników (100%).

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 nowo zatrudnionych pracowników. Szkolenia obejmują swym zakresem odpowiedzialność karną i dyscyplinarną za popełnienie przestępstw korupcyjnych, rozpoznawanie ich znamion, sposób postępowania pracowników w przypadku podejrzenia korupcji, możliwość i kanały zgłaszania nieprawidłowości, sposób postępowania w przypadku przyjmowania lub wręczania upominków oraz budowania bezpiecznych relacji z kontrahentami.

W 2021 roku stacjonarnie przeszkolonych w tym zakresie zostało 236 pracowników spółek Grupy ORLEN. Szkolenie e-learningowe w zakresie antykorupcji w PKN ORLEN przeszło ponad 80 pracowników.

W 2020 roku szkolenia stacjonarne zostały istotnie ograniczone, ale utrzymano system podnoszenia świadomości pracowników w zakresie antykorupcji.

Ponadto w 2021 roku weszła w życie **POLITYKA WYKRYWANIA I ZARZĄDZANIA KONFLIKTEM INTERESÓW W POLSKIM KONCERNIE NAFTOWYM ORLEN S.A.**

która jest obecnie wdrażana jako standard w większości spółek Grupy ORLEN. W tym zakresie również uruchomiona została możliwość szkolenia e-learningowego, z którego w PKN ORLEN skorzystało do tej pory 976 osób i 31 w spółkach Grupy ORLEN.

Opis stosowanych polityk

Do funkcjonujących polityk i wewnętrznych aktów organizacyjnych służących przeciwdziałaniu korupcji i łapownictwu należą m.in.:

Kodeks etyki – 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 opracowany 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 stanowiące część Polityki Compliance – 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 pożądanych 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 zasady przeprowadzania kontroli finansowych w PKN ORLEN oraz spółkach Grupy ORLEN.

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.

Polityka wykrywania i zarządzania Konfliktem interesów w Polskim Koncernie Naftowym ORLEN S.A., której celem jest ujawnianie i zarządzanie konfliktem interesów.

Opis procedur należytej staranności

PKN ORLEN w myśl dobrych praktyk spółek notowanych na GPW posiada skuteczne systemy kontroli funkcjonalnej, zarządzania ryzykiem oraz nadzoru nad zgodnością 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 28.

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. W ramach zarządzania ryzykiem korporacyjnym prowadzone są cyklicznie procesy samooceny ryzyk i testowania mechanizmów kontrolnych w PKN ORLEN i spółkach GK ORLEN.

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 PKN ORLEN 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), ISO 45001 (system zarządzania BHP) oraz ISO/IEC 27001 (system zarządzania bezpieczeństwem informacji), System Certyfikacji Biomasy i Biopaliw ISCC i KZRINiG, 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 i Komitetu Audytu Rady Nadzorczej PKN ORLEN sprawozdania z kontroli finansowych.

TRZECIA LINIA OBRONY / PREWENCJI – FUNKCJA AUDYTU WEWNĘTRZNEGO I KONTROLI WEWNĘTRZNEJ

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

Działania Biura Audytu są realizowane zgodnie z Międzynarodowymi Standardami Praktyki Zawodowej 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 jego 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 przygotowuje sprawozdanie, wskazując stopień ich wdrożenia. Adresatami raportu z monitoringu są 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, a także niezbędne narzędzia, w tym m.in. możliwość wspierania się usługami wywiadowi 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 funkcjonują koordynatorzy do spraw antykorupcyjnych lub osoby współpracujące z koordynatorem do spraw antykorupcyjnych PKN ORLEN, w przypadku spółek Grupy ORLEN, w których nie ma wydzielonych komórek organizacyjnych do spraw bezpieczeństwa.

W 2021 roku powołano w PKN ORLEN S.A. międzyobszarowy zespół projektowy, którego zadaniem było wypracowanie założeń do „Regulaminu zgłaszania naruszeń prawa oraz ochrony osób zgłaszających w Grupie Kapitałowej ORLEN” na podstawie Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. oraz w oparciu o projektowane przepisy prawa krajowego.

Wypracowane rozwiązania zostały przygotowane do wdrożenia w Grupie ORLEN jako standard organizacyjny, a wdrożenie regulacji zaplanowano na 2022 rok.



Opis istotnych ryzyk związanych z działalnością gospodarczą oraz sposoby zarządzania ryzykami

Przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu			
Ryzyka / Procesy	Opis ryzyka	Sposoby mitygacji ryzyka	Tendencja rozwoju ryzyka
A. 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 	Ograniczony dostęp do ofert oraz informacji w nich zawartych, monitorowanie potwierdzania bezstronności wobec potencjalnych dostawców, nadzór nad ścieżką akceptacyjną wyboru dostawcy. 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. Wprowadzono procedury weryfikacji dokumentacji i informacji zarządczych przez różne komórki merytoryczne spółki.	↔
B. 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 	Weryfikowanie poprawności zaciągniętych zobowiązań z posiadanymi pełnomocnictwami, nadzór nad umowami z dostawcami i poziomem zabezpieczeń interesów Grupy ORLEN przez upoważnionych pracowników. Opiniowanie i akceptowanie umów przez obszary biznesowe w dedykowanym systemie.	↔
C. Nadużycia klientów, pracowników	<ul style="list-style-type: none"> Kradzież paliw przez pracowników / klientów Wydanie produktów nieuprawnionym osobom i/lub do nieautoryzowanych pojazdów 	Cykliczne przeprowadzanie kontroli stacji paliw i terminali, weryfikacja i monitorowanie raportów dotyczących spełnienia wymogów przez stacje paliw. Automatyczny proces blokowania i odblokowywania zleceń sprzedaży dla klientów z opóźnionymi spłatami oraz przekroczonym limitem kredytowym w oparciu o obowiązującą Instrukcję w PKN ORLEN.	↔

Kolor podkreślenia nazwy ryzyka
Istotność ryzyka dla organizacji

krytyczna wysoka średnia niska bardzo niska

Kolor strzałek
Poziom ryzyka uwzględniający zastosowane mechanizmy kontroli

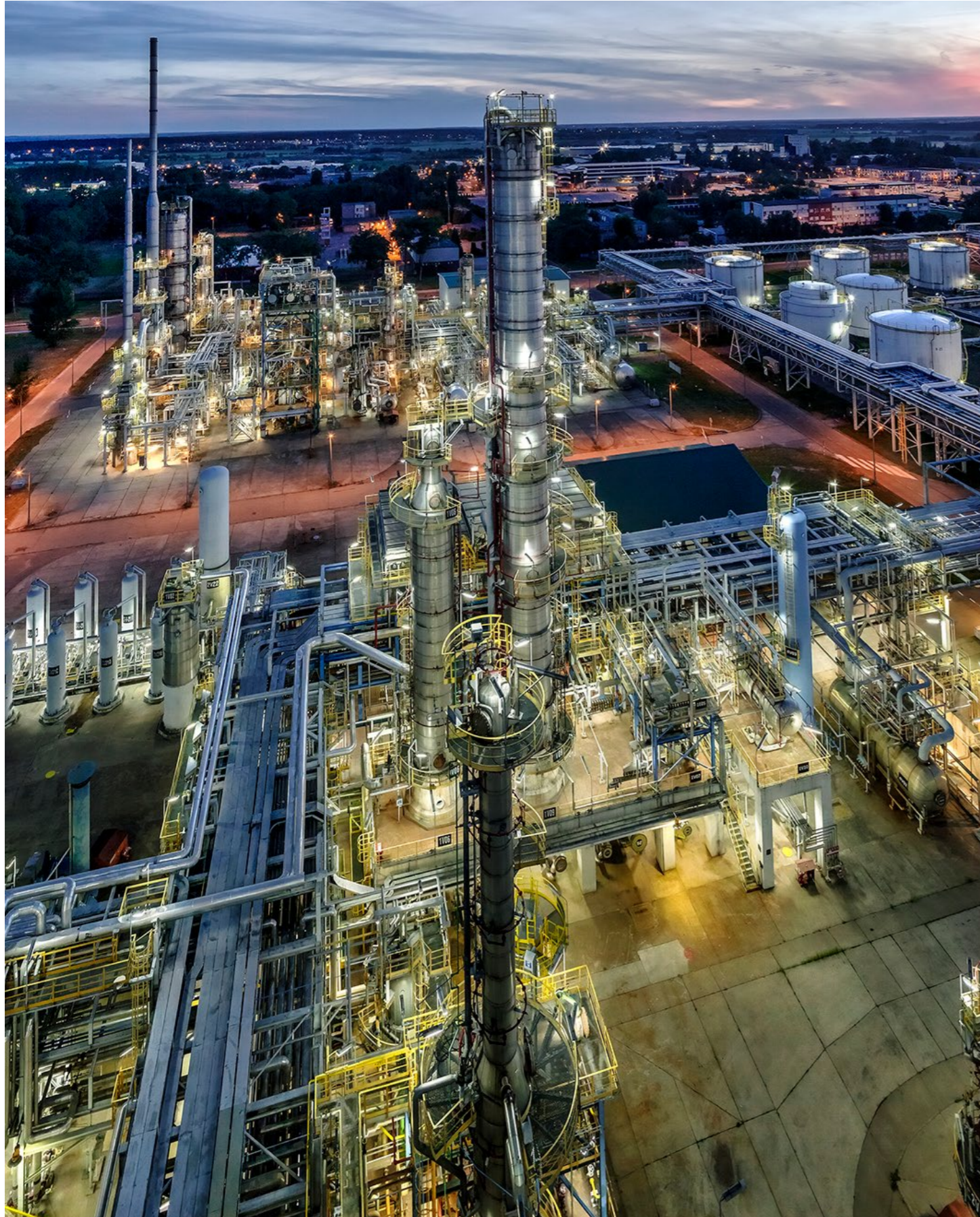
krytyczny wysoki średni niski bardzo niski

Tendencja rozwoju ryzyka
Rok do roku

↓ Ryzyko maleje ↑ Ryzyko rośnie ↔ Ryzyko stabilne

Efekty zastosowania mechanizmów kontroli w procesie zarządzania ryzykami – pozycjonowanie ryzyk na mapie ryzyka





ZATWIERDZENIE SPRAWOZDANIA NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH GRUPY ORLEN I PKN ORLEN S.A. ZA 2021 ROK

Niniejsze Sprawozdanie na temat Informacji Niefinansowych Grupy ORLEN i PKN ORLEN S.A. za 2021 rok zostało zatwierdzone przez Zarząd Jednostki Dominującej w dniu 30 marca 2022 roku.

Daniel Obajtek
Prezes Zarządu

Armen Artwich
Członek Zarządu

Adam Burak
Członek Zarządu

Patrycja Klarecka
Członek Zarządu

Michał Róg
Członek Zarządu

Piotr Sabat
Członek Zarządu

Jan Szewczak
Członek Zarządu

Józef Węgrecki
Członek Zarządu



ORLEN