



ORLEN

SPRAWOZDANIE NA TEMAT
INFORMACJI NIEFINANSOWYCH
GRUPY ORLEN I PKN ORLEN S.A.
ZA ROK 2018

2018

SPIS TREŚCI:

1. LIST PREZESA ZARZĄDU	4
2. INFORMACJA O SPRAWOZDANIU, PODSTAWY PRAWNE	5
2.1 INFORMACJE O ZASADACH I KONSTRUKCJI ORAZ METODYCE SPRAWOZDANIA	5
2.2 METODYKA RAPORTOWANIA	5
2.3 STANDARD RAPORTOWANIA	5
2.4 ISTOTNE ASPEKTY RAPORTOWANIA	5
3. MODEL BIZNESOWY	8
3.1 SCHEMAT POWIĄZAŃ POMIĘDZY OBSZARAMI DZIAŁALNOŚCI GRUPY ORLEN	8
3.2 ORGANIZACJA GRUPY ORLEN	9
3.2.1 Jednostka Dominująca – PKN ORLEN S.A.	9
3.2.2 Grupa ORLEN	9
3.2.3 Segmenty operacyjne	10
3.2.4 Kluczowe spółki	11
3.2.5 Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności i łańcucha dostaw	12
3.3 GŁÓWNE AKTYWA PRODUKCYJNE GRUPY ORLEN	12
3.4 GŁÓWNE PRODUKTY I MARKI	13
3.5 STRATEGIA GRUPY ORLEN	15
3.5.1 Filary i aktualizacja kierunków strategii PKN ORLEN 2019-2022	15
3.5.2 Główne cele finansowe i operacyjne na lata 2019-2020	15
3.5.3 Założenia strategiczne w poszczególnych segmentach operacyjnych	16
3.6 MISJA, CREDO, WARTOŚCI I ZASADY POSTĘPOWANIA	18
3.7 MAPA INTERESARIUSZY	19
4. OBSZAR ZAGADNIENIŃ SPOŁECZNYCH	20
4.1 CREDO	20
4.2 OPIS OBSZARU	20
4.3 KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI	20
4.4 OPIS STOSOWANYCH POLITYK	21
4.5 OPIS PROCEDUR NALEŻYTEJ STARANNOŚCI	22
4.6 OPIS ISTOTNYCH RYZYK ZWIĄZANYCH Z DZIAŁALNOŚCIĄ GOSPODARCZĄ ORAZ SPOSOBY ZARZĄDZANIA RYZYKAMI	27
5. OBSZAR ZAGADNIENIŃ PRACOWNICZYCH I POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA	29
5.1 CREDO	29
5.2 OPIS OBSZARU	29
5.3 KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI	30
5.4 OPIS STOSOWANYCH POLITYK	33
5.5 OPIS PROCEDUR NALEŻYTEJ STARANNOŚCI	34
5.6 OPIS ISTOTNYCH RYZYK ZWIĄZANYCH Z DZIAŁALNOŚCIĄ GOSPODARCZĄ ORAZ SPOSOBY ZARZĄDZANIA RYZYKAMI	36
6. OBSZAR ZAGADNIENIŃ ŚRODOWISKOWYCH	38
6.1 CREDO	38
6.2 OPIS OBSZARU	38
6.3 KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI	38

6.4	OPIS STOSOWANYCH POLITYK	40
6.5	OPIS PROCEDUR NALEŻYTEJ STARANNOŚCI	41
6.6	OPIS ISTOTNYCH RYZYK ZWIĄZANYCH Z DZIAŁALNOŚCIĄ GOSPODARCZĄ ORAZ SPOSOBY ZARZĄDZANIA RYZYKAMI	43
7.	OBSZAR ZAGADNIEŃ BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY	45
7.1	CREDO	45
7.2	OPIS OBSZARU	45
7.3	KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI	46
7.4	OPIS STOSOWANYCH POLITYK	47
7.5	OPIS PROCEDUR NALEŻYTEJ STARANNOŚCI	47
7.6	OPIS ISTOTNYCH RYZYK ZWIĄZANYCH Z DZIAŁALNOŚCIĄ GOSPODARCZĄ ORAZ SPOSOBY ZARZĄDZANIA RYZYKAMI	52
8.	OBSZAR ZAGADNIEŃ PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI I ŁAPOWNICTWU	53
8.1	CREDO	53
8.2	OPIS OBSZARU	53
8.3	KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI	53
8.4	OPIS STOSOWANYCH POLITYK	53
8.5	OPIS PROCEDUR NALEŻYTEJ STARANNOŚCI	54
8.6	OPIS ISTOTNYCH RYZYK ZWIĄZANYCH Z DZIAŁALNOŚCIĄ GOSPODARCZĄ ORAZ SPOSOBY ZARZĄDZANIA RYZYKAMI	56
9.	ZATWIERDZENIE SPRAWOZDANIA NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH GRUPY ORLEN I PKN ORLEN S.A.	58

1. LIST PREZESA ZARZĄDU

Drodzy Interesariusze !

Dbamy, aby działalność biznesowa Grupy ORLEN uwzględniała potrzeby wszystkich Interesariuszy. Mamy świadomość roli, jaką Spółka odgrywa w polskiej gospodarce. Dlatego realizujemy inwestycje rozwojowe, dbamy o bezpieczeństwo surowcowe oraz konsekwentnie poszerzamy naszą ofertę. Jesteśmy zdeterminowani, aby maksymalnie wykorzystać olbrzymi potencjał Grupy ORLEN w nadchodzących latach. Chcemy przy tym, aby wszyscy Interesariusze nie tylko mieli świadomość realizowanych przez nas celów, ale byli beneficjentami podejmowanych działań. Priorytetem dla nas jest rozwijanie wrażliwości na potrzeby społeczne oraz przyjęcie pełnej odpowiedzialności za środowisko naturalne.

W Sprawozdaniu można odnaleźć komplet informacji na temat podejmowanych przez Koncern działań w zakresie społecznym, pracowniczym, poszanowania praw człowieka, ochrony środowiska, bezpieczeństwa pracy i procesów produkcyjnych, a także przeciwdziałania korupcji i łapownictwu. Publikacja prezentuje również model biznesowy Grupy ORLEN, jej strategię biznesową oraz zasady organizacji i zarządzania.

Raport odnosi się również do kluczowych niefinansowych wskaźników efektywności. Prezentuje między innymi stosowane polityki, procedury należytej staranności, istotne ryzyka oraz sposób zarządzania nimi.

Największą wartością dla naszej firmy jest etyka w biznesie. Dlatego nasze cele biznesowe realizujemy w sposób transparentny, uczciwy i etyczny. Jesteśmy konsekwentni w swoich działaniach zarówno na zewnątrz, jak i wewnątrz organizacji. Ma to również realne odzwierciedlenie w udokumentowanych praktykach, procesach i procedurach. W ostatnim roku dokonaliśmy kolejnych zmian wprowadzając między innymi nową politykę antykorupcyjną. PKN ORLEN kieruje się zasadami transparentności i dbałości o najwyższe standardy. Podejmowane przez nas działania zostały docenione przez światowego lidera w definiowaniu i promowaniu standardów etycznych praktyk biznesowych - amerykański Ethisphere Institute, który po raz szósty uznał PKN ORLEN za jedną z najbardziej etycznych firm świata.

*Mam przyjemność przedstawić Państwu kolejną, drugą już edycję **Sprawozdania na temat Informacji Niefinansowych**, tym razem za 2018 rok.*

Życzę Państwu przyjemnej lektury.

*Daniel Obajtek
Prezes Zarządu
Dyrektor Generalny*

2. INFORMACJA O SPRAWOZDANIU, PODSTAWY PRAWNE

2.1 INFORMACJE O ZASADACH I KONSTRUKCJI ORAZ METODYCE SPRAWOZDANIA

Niniejsze Sprawozdanie na temat Informacji Niefinansowych („Sprawozdanie”) obejmuje dane dotyczące **Grupy Kapitałowej Polskiego Koncernu Naftowego ORLEN S.A.** („Grupa ORLEN”) oraz **Polskiego Koncernu Naftowego ORLEN S.A.** („PKN ORLEN”, „Spółka”) za okres 2018 roku.

Sprawozdanie zostało przygotowane zgodnie z:

- Art. 49b ust. 1 i art. 55 ust. 2b-e Ustawy o rachunkowości z dnia 29 września 1994 roku z późniejszymi zmianami, która implementuje wytyczne Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/95/UE z dnia 22 października 2014 roku w zakresie ujawniania informacji niefinansowych i informacji dotyczących różnorodności
- GRI Standards 2016, wersja Core – standard raportowania ekonomicznych, środowiskowych i społecznych wpływów przedsiębiorstwa

Model biznesowy, kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności, polityki oraz stosowane procedury i potencjalne ryzyka zostały zaprezentowane w niniejszym Sprawozdaniu z perspektywy całej Grupy ORLEN oraz PKN ORLEN. Sprawozdanie przedstawia działania Grupy ORLEN oraz PKN ORLEN w 2018 roku. Poprzednie Sprawozdanie, za 2017 rok, zostało opublikowane w marcu 2018 roku. Sprawozdania na temat Informacji Niefinansowych są publikowane w cyklu rocznym i podlegają ciągłej ewolucji z uwagi na zmiany zachodzące w Grupie ORLEN, jak i w jej otoczeniu zewnętrznym.

W trakcie 2018 roku nie wystąpiły istotne zmiany dotyczące zakresu, zasięgu lub metod pomiaru kluczowych wskaźników zastosowanych w Sprawozdaniu a także zmiany dotyczące struktury lub łańcucha wartości mające wpływ na zmianę modelu biznesowego. W 2018 roku sfinalizowano proces wykupu akcji od akcjonariuszy mniejszościowych Unipetrol i w efekcie PKN ORLEN S.A. objął 100% kapitału zakładowego w tej spółce. W 2018 roku była kontynuowana realizacja strategii z 2016 roku natomiast w grudniu 2018 roku przedstawiona została zaktualizowana strategia Grupy ORLEN na lata 2019-2022.

2.2 METODYKA RAPORTOWANIA

Przygotowanie treści niniejszego Sprawozdania przebiegało w następujących etapach:

- Potwierdzenie istotnych kwestii biznesowych i społecznej odpowiedzialności oraz ich wagi, adekwatnych dla Grupy ORLEN i PKN ORLEN
- Potwierdzenie mapy interesariuszy oraz istotnych aspektów raportowania
- Zebranie danych obrazujących realizację polityk, strategii oraz celów społecznej odpowiedzialności biznesu, a także zasad należytej staranności i zarządzania ryzykiem oraz ich prowadzenia w Grupie ORLEN i PKN ORLEN
- Zestawienie niniejszego Sprawozdania Grupy ORLEN i PKN ORLEN za 2018 rok, w oparciu o zebrane dane zgodnie z Ustawą o rachunkowości z 15 grudnia 2016 roku (Dz. U. z 2017 r. poz. 61) oraz GRI Standards 2016, wersja Core

2.3 STANDARD RAPORTOWANIA

Niniejsze Sprawozdanie opiera się na standardzie Standards GRI 2016, wersja Core. W Sprawozdaniu zostały zaprezentowane wskaźniki pochodzące z 3 uniwersalnych standardów (Foundation, GRI 101), Wskaźniki profilowe (General 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). Wskaźniki opisane w niniejszym Sprawozdaniu zostały przedstawione na końcu każdego z rozdziałów.

Pełny opis wszystkich aspektów działalności niefinansowej Grupy ORLEN zostanie opublikowany w postaci Raportu Zintegrowanego Grupy ORLEN za 2018 rok w wersji on-line, który zostanie opublikowany w 2019 roku. Raport Zintegrowany poza standardem GRI Standards 2016 będzie uwzględniał wytyczne w zakresie raportowania zintegrowanego International Integrated Reporting Council, a także zostanie poddany weryfikacji przez niezależnego audytora w oparciu o standard ISAE3000.

2.4 ISTOTNE ASPEKTY RAPORTOWANIA

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

Identyfikacji

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

Priorytetyzacji

- W celu aktualizacji i selekcji istotnych aspektów raportowania Grupy ORLEN na przełomie 2018 i 2019 roku odbyły się konsultacje z kluczowymi obszarami raportującymi w Grupie ORLEN.

Walidacji

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

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

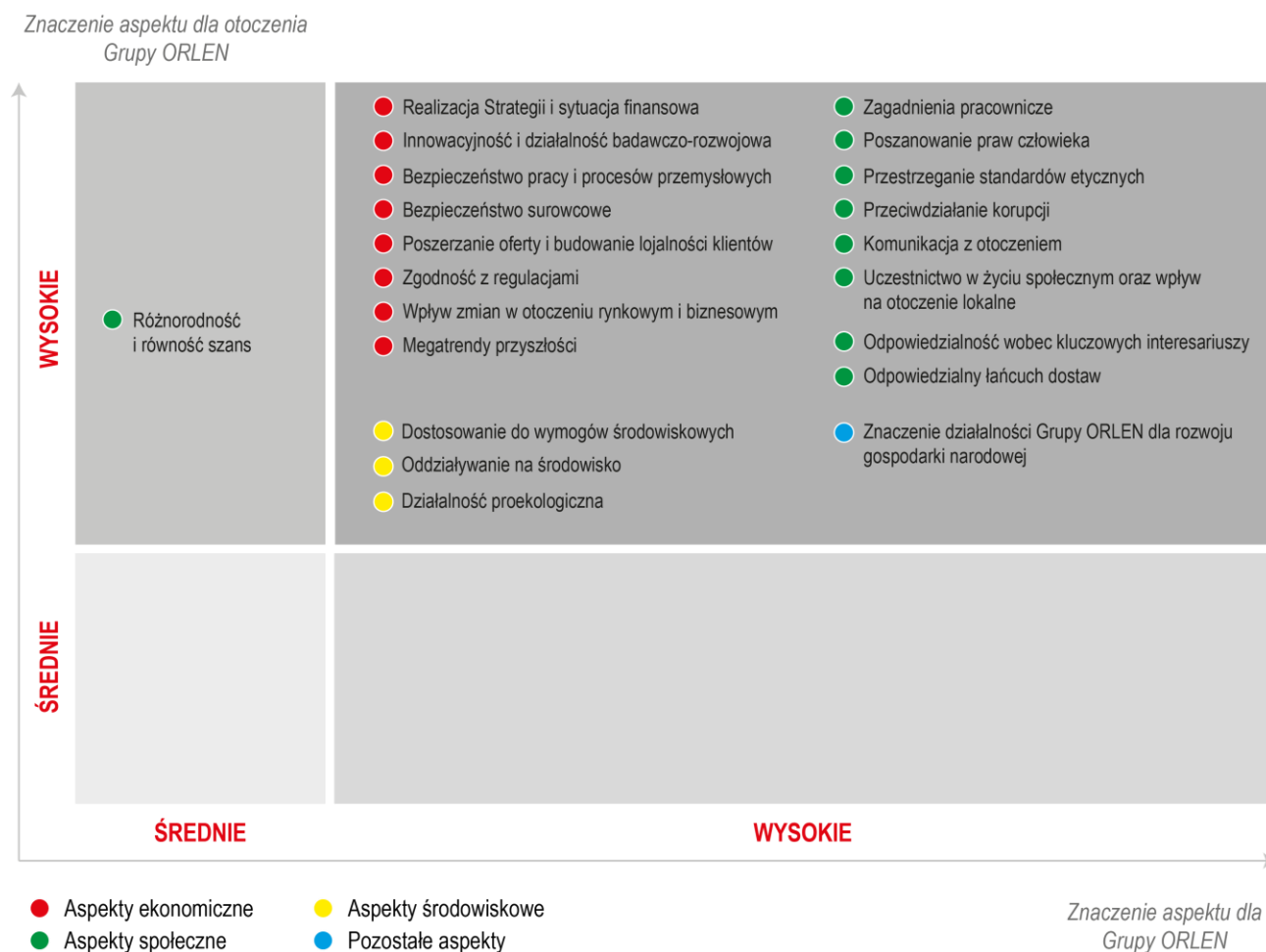
Zidentyfikowane przez Interesariuszy zewnętrznych i wewnętrznych istotne aspekty raportowania

W efekcie analiz oraz konsultacji z Interesariuszami wewnętrznymi i zewnętrznymi lista aspektów została rozszerzona między innymi o następujące zagadnienia:

- w zakresie aspektów ekonomicznych: poszerzanie oferty i budowanie lojalności klientów; mega trendy przyszłości
- w zakresie aspektów społecznych: zagadnienia pracownicze; poszanowanie praw człowieka; przeciwdziałanie korupcji
- w zakresie aspektów środowiskowych: dostosowanie do wymogów środowiskowych; oddziaływanie na środowisko; działalność proekologiczna

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

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



Interesariusze zewnętrzni, czyli przedstawiciele otoczenia Grupy ORLEN uznali, że wszystkie aspekty mają dla nich wysokie znaczenie. Interesariusze wewnętrzni, czyli przedstawiciele Grupy ORLEN, zidentyfikowali jeden aspekt o znaczeniu średnim - Różnorodność i równość szans. Pozostałe aspekty mają dla nich wysokie znaczenie.

Wskaźniki GRI Standards opisane w niniejszym rozdziale:

- GRI 101 Założenia i podstawy raportowania
- GRI 102-44 Kluczowe tematy i problemy poruszane przez Interesariuszy oraz odpowiedź ze strony organizacji również poprzez ich zaraportowanie
- GRI 102-46 Proces definiowania treści raportu oraz granic aspektów
- GRI 102-47 Zidentyfikowane istotne tematy
- GRI 102-49 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 103-1 Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń

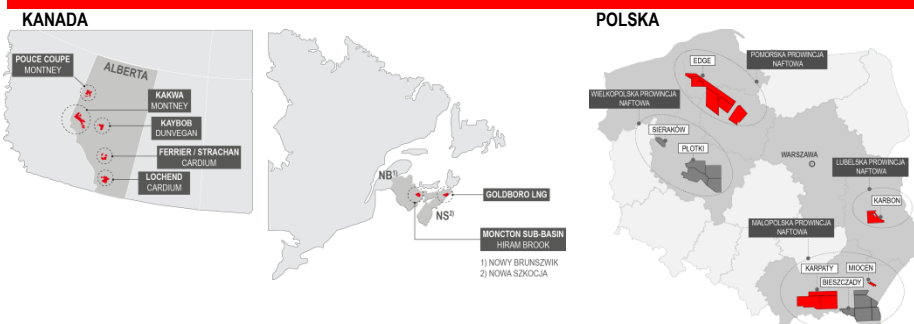
3. MODEL BIZNESOWY

3.1 SCHEMAT POWIĄZAŃ POMIĘDZY OBSZARAMI DZIAŁALNOŚCI GRUPY ORLEN

Kluczowe dane finansowo-operacyjne

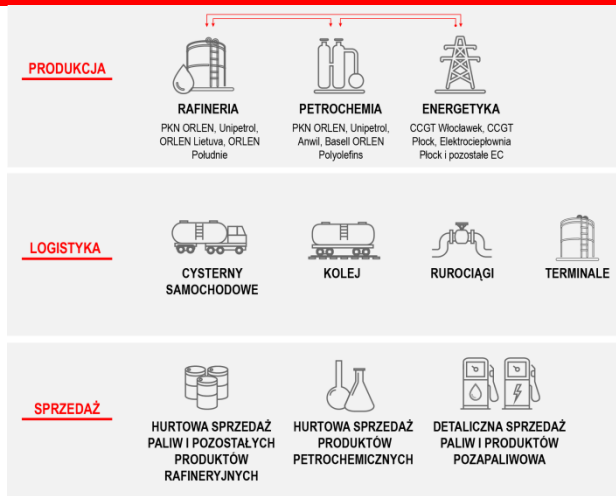
8,3 mld PLN EBITDA LIFO ¹	2,8 mld PLN Rekordowa EBITDA detalu	42,9 mt Rekordowa sprzedaż	5,0 mld PLN Przepływy z działalności operacyjnej	4,3 mld PLN Nakłady inwestycyjne
33,4 mt / 95% wykorzystania mocy Rekordowy przerób ropy	1,3 mld PLN (3 PLN/akcję) Wypłata dywidendy	15,7% Dźwignia finansowa	5,6 mld PLN Dług netto	

SEGMENT WYDOBYCIA



- Projekty poszukiwawczo-wydobycze w Polsce i Kanadzie
- 211 mln boe²** łącznych zasobów 2P³ ropy i gazu
- 18 tys. boe/d** średniego wydobycia w 2018 roku

SEGMENT DOWNSTREAM



- Ponad **35 mln ton** mocy przerobowych 6 rafinerii⁴ Grupy ORLEN w Polsce, Czechach i na Litwie
- 3,7 tys. km** sieci rurociągów i **39** baz magazynowych
- Projekty rozwojowe:
 - Budowa instalacji Polietylenu w Czechach
 - Budowa instalacji Metatezy w Płocku
 - Budowa instalacji PPF Splitter na Litwie

SEGMENT DETAL



- Ponad **2,8 tys.** stacji paliw
- 17,7%** łącznego udziału w rynku detalicznym (Polska, Niemcy, Czechy, Litwa)
- 1,7 tys.** punktów Stop Cafe i Stop Cafe Bistro w Polsce, w Czechach i na Litwie

1) Przed uwzględnieniem wpływu odpisów aktualizujących wartość aktywów trwałych w wysokości 0,7 mld PLN
 2) ang. barrel of oil equivalent – baryłka ekwiwalentu ropy naftowej.
 3) Zasoby pewne i prawdopodobne.
 4) Rafinerie w Płocku, Trzebinie, Jedliczu, Możejkach, Kralupach i Litwinowie.

3.2 ORGANIZACJA GRUPY ORLEN

3.2.1 Jednostka Dominująca – PKN ORLEN S.A.

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

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

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

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

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

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

3.2.2 Grupa ORLEN

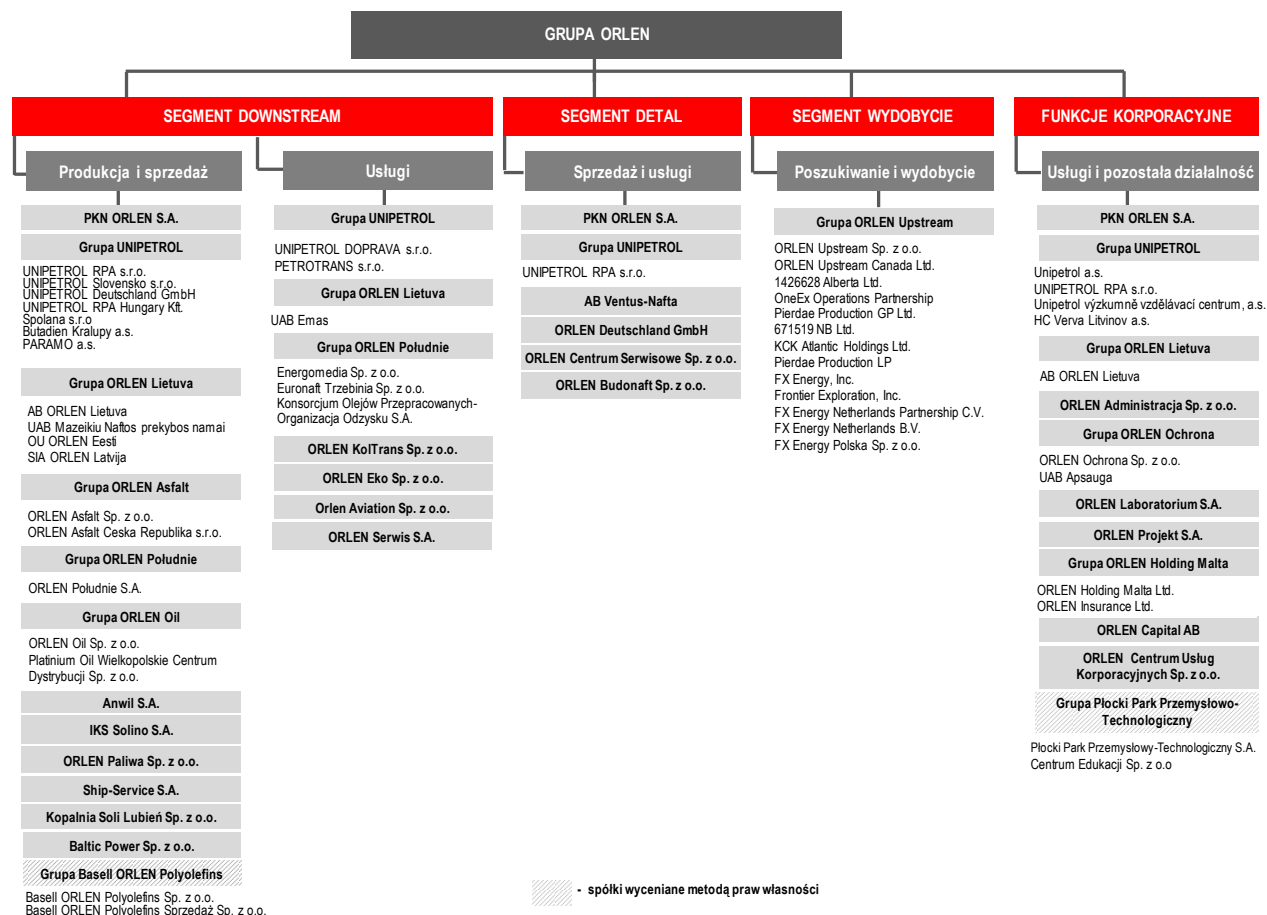
Grupa ORLEN obejmuje PKN ORLEN jako Jednostkę Dominującą oraz jednostki zlokalizowane na terenie Polski, Niemiec, Czech, Litwy, Malty, Szwecji, Holandii, Słowacji, Węgier, Estonii i Łotwy oraz USA i Kanady.

Na dzień 31 grudnia 2018 roku w skład Grupy ORLEN wchodziło 67 spółek, w tym 57 spółek zależnych.

Spółki Grupy ORLEN prowadzą działalność:

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

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

SCHEMAT 2 Alokacja Jednostki Dominującej i Spółek Grupy ORLEN do segmentów operacyjnych i funkcji korporacyjnych na dzień 31 grudnia 2018 roku.


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

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

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

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

3.2.3 Segmenty operacyjne

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

Segment Downstream

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

Pełna integracja instalacji rafineryjnych i petrochemicznych w PKN ORLEN i Grupie Unipetrol oraz infrastruktura rurociągową łącząca PKN ORLEN

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

Segment Detal

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

W Polsce stacje paliw działają pod marką ORLEN w segmencie premium oraz Bliska w segmencie ekonomicznym (jedynie 3% sieci), w Republice Czeskiej przede wszystkim pod marką Benzina i Benzina Plus (głównie segment premium), natomiast na Litwie pod marką ORLEN (segment premium). Na rynku niemieckim spółka ORLEN Deutschland zarządza stacjami ekonomicznymi pod marką STAR, a uzupełnieniem sieci jest kilkanaście stacji przymarketowych FAMILA. Segment realizuje program inwestycyjny obejmujący otwarcie nowych stacji paliw oraz obiektów autostradowych (tzw. MOP-miejsc obsługi podróżnych), modernizację istniejących obiektów, rebranding stacji Bliska, korporacyjne programy lojalnościowe oraz dalszy rozwój gastronomii i nowych formatów sklepowych. Obecnie w Polsce dynamicznie rozwijany jest nowoczesny koncept sklepu pod marką własną O!Shop.

Segment Wydobycie

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

Celem prowadzonej działalności jest zwiększanie poziomu wydobycia i wielkości posiadanych zasobów 2P, koncentracja na dobrej jakości aktywach i najbardziej rentownych projektach oraz elastyczne reagowanie na zmiany zachodzące na rynku ropy i gazu. Na koniec 2018 roku zasoby 2P należące do spółek segmentu Wydobycia wyniosły około 211 mln boe, a łączne wydobycie w 2018 roku osiągnęło poziom 18,0 tys. boe/d.

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

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

3.2.4 Kluczowe spółki

Grupa Unipetrol

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

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

Grupa ORLEN Lietuva

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

Głównym przedmiotem działalności Grupy ORLEN Lietuva jest przerób ropy naftowej, wytwarzanie produktów rafinerijnych 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 2018 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 2018 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 2018 roku był w całości objęty przez PKN ORLEN.

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

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

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

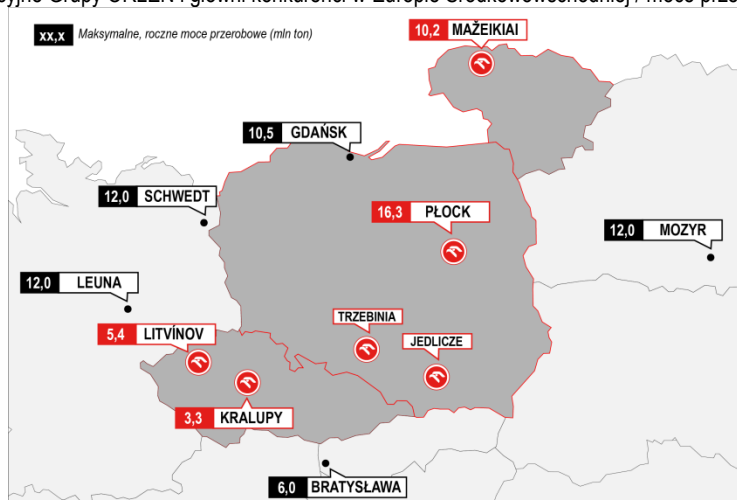
Do najważniejszych zmian w formie własności należy przeprowadzenie w 2018 roku wykupu akcji od akcjonariuszy mniejszościowych Unipetrol i objęcie przez PKN ORLEN S.A. 100% kapitału zakładowego tej spółki.

W ramach dostaw surowców do produkcji w 2018 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 umowa długoterminowa na dostawy ropy drogą morską (Saudi Arabian Oil Company). Przedmiotowe umowy długoterminowe zapewniały PKN ORLEN blisko 78% dostaw ropy naftowej. Dodatkowo na mocy odrębnych umów PKN ORLEN S.A. dostarcza ropę naftową również do 3 rafinerii z Grupy ORLEN zlokalizowanych odpowiednio w Litwinowie i Kralupach w Czechach oraz w Możejkach na Litwie.

Zakupy gazu ziemnego dla Grupy ORLEN w Polsce opierają się głównie na zawartym w roku 2016 na okres 5 lat kontrakcie pomiędzy PKN ORLEN i PGNiG oraz na umowach uzupełniających, które zawarte zostały z głównymi dostawcami gazu w Europie. Kolejnym źródłem gazu są zakupy realizowane w Polsce, na Towarowej Giełdzie Energii. Grupa ORLEN realizuje działania mające na celu zapewnienie stabilnych dostaw i obniżanie kosztu zakupu gazu ziemnego, między innymi 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.

3.3 GŁÓWNE AKTYWA PRODUKCYJNE GRUPY ORLEN

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



Źródło: Opracowanie własne.

GRUPA ORLEN

- Łączne moce przerobowe rafinerii **Grupy ORLEN** na poziomie 35,2 mln ton.
- **Rafineria PKN ORLEN w Płocku** stanowi jeden z najnowocześniejszych, zintegrowanych zakładów produkcyjnych w Europie Środkowo-Wschodniej o mocach przerobowych na poziomie 16,3 mln ton/rok. W obszarze produkcji petrochemicznej kluczowa instalacja Olefin posiada maksymalne moce wytwórcze około 700 tys. ton etylenu i około 380 tys. ton propylenu. Produkowane monomery stanowią wsad do produkcji polimerów w Basell ORLEN Polyolefins oraz PCW w Anwil. PKN ORLEN posiada również nowoczesny Kompleks PX/PTA o mocach produkcyjnych około 690 tys. ton kwasu tereftalowego rocznie.
- Pozostałe polskie rafinerie w **ORLEN Południe zlokalizowane w Trzebinii i Jedliczu** specjalizują się w produkcji biokomponentów, baz olejowych, olejów opałowych, parafin hydrowodnych oraz prowadzą regenerację olejów przepracowanych.
- Rafineria w **ORLEN Lietuva w Możejkach** o mocach produkcyjnych 10,2 mln ton/rok jest jedynym tego typu zakładem na rynku państw bałtyckich (Litwa, Łotwa i Estonia).

KONKURENCJA W EUROPIE ŚRODKOWOSCHODNIEJ

Do największych konkurentów Grupy ORLEN należą:

- Grupa Lotos z siedzibą w Gdańsku - druga co do wielkości rafineria w Polsce.
- Rafineria Mitteldeutschland w Leuna/Spargau położona w południowo-wschodnich Niemczech w odległości około 150 km od granicy polsko-niemieckiej, która jest najnowocześniejszą niemiecką rafinerią.

- Rafinerie z **Grupy Unipetrol zlokalizowane w Kralupach i Litwinowie** dysponują łącznymi mocami produkcyjnymi w wysokości 8,7 mln ton/rok. Grupa Unipetrol posiada również aktywa petrochemiczne o mocach produkcyjnych polimerów w wysokości około 600 tys. ton/rocznie (320 tys. ton polietylenu oraz około 280 tys. ton. polipropylenu). Realizowana jest również budowa nowej instalacji Polietylenu III o mocy około 270 tys. ton/rocznie, która umożliwi wyższe wykorzystanie instalacji Olefin oraz głębszą integrację produkcji petrochemicznej i rafinerijnej.
- **Anwil** we Włocławku jest jedynym wytwórcą polichloru winylu (PCW) w Polsce oraz jednym z największych producentów nawozów sztucznych i wodorotlenku sodu w Polsce. Potencjał produkcyjny wynosi około 1,0 mln ton/rok nawozów azotowych, 0,4 mln ton/rok PCW i granulatów oraz 0,2 mln ton/rok wodorotlenku sodu. Dzięki planowanej budowie trzeciej instalacji produkcyjnej nawozów azotowych zdolności produkcyjne spółki Anwil po 2021 roku zwiększą się do około 1,5 mln ton/rok.
- **Basell ORLEN Polyolefins** w Płocku posiada instalacje o łącznych mocach wytwórczych na poziomie 900 tys. ton (420 tys. ton polietylenu oraz 480 tys. ton polipropylenu), a produkty dystrybuowane są zarówno w kraju, jak i na rynkach zagranicznych.
- Rafineria PCK w Schwedt położona na północny wschód od Berlina, w odległości około 20 km od granicy polsko-niemieckiej.
- Rafineria Slovnaft - zintegrowana grupa rafinerijno-petrochemiczna o dominującej pozycji w Republice Słowackiej, zlokalizowana w pobliżu Bratysławy.
- Rafineria Mozyr – wiodąca rafineria białoruska, położona w pobliżu granicy z Ukrainą.

3.4 GŁÓWNE PRODUKTY I MARKI

Nasze produkty:



PRODUKTY PALIWOWE

benzyny silnikowe, oleje napędowe, olej opałowy, lekki olej opałowy, gaz płynny, gaz ziemny, biopaliwa, paliwa żeglugowe, paliwa lotnicze



NAWOZY SZTUCZNE

nawozy azotowe, amoniak ciekły, CANWIL, saletra amonowa, siarczan amonu, tęg sodowy, soda kaustyczna, podchloryn S



ASFALTY

drogowe, przemysłowe, modyfikowane, wielorodzajowe



PRODUKTY PETROCHEMICZNE

petrochemikalia (aceton, butadien techniczny, eter etylowoterbutylowy – ETBE, etylen polimeryzacyjny, fenol techniczny, glikole, kwas tereftalowy PTA, petrolent, poliglikole etylenowe, propylen polimeryzacyjny, tlenek etylenu skroplony), węglowodory aromatyczne (rafinat, paraksylen, benzen, frakcja benzenowo-toluenowa), polichlorek winylu (PCW), granulaty PCW, mieszanki na bazie PCW, płyty z PCW, płyny hamulcowe, płyny eksploatacyjne



OLEJE

bazowe, silnikowe, przekładniowe, hydrauliczne, przemysłowe, dla rolnictwa AGRO, smary samochodowe, smary



PRODUKTY RAFINERYJNE

rozpuszczalniki, gacze, woski, siarka, nafty, gliceryna techniczna, parafiny



PRODUKTY NA BAZIE SOLI

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



OLEFINY

etylen, propylen



ENERGETYKA

energia elektryczna, energia cieplna



POLIOLEFINY

polietylen, polipropylen



POZOSTAŁE

karty paliwowe, odmierzacze paliw LPG i Ad-Blue, systemy kontrolno-pomiarowe dla stacji, kosmetyki i chemia samochodowa

Nasze marki:

▪ Stacje paliw



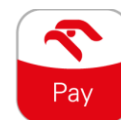
▪ Paliwa i usługi dostępne na stacjach paliw



▪ Programy lojalnościowe



▪ Programy lojalnościowe umożliwiające zakupy bezgotówkowe na stacjach ORLEN



▪ Pozostałe marki handlowe



3.5 STRATEGIA GRUPY ORLEN

3.5.1 Filary i aktualizacja kierunków strategii PKN ORLEN 2019-2022



Downstream: intensyfikacja produkcji petrochemicznej, dalsza integracja aktywów rafineryjnych oraz rozwój energetyki niskoemisyjnej	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bezpieczeństwo surowcowe ▪ Wzmocnienie pozycji rynkowej ▪ Doskonałość operacyjna
Detal: rozwój sieci sprzedaży i wzmocnianie relacji z klientami	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nowoczesna sieć sprzedaży paliw ▪ Unikalne doświadczenia zakupowe ▪ Doskonałość operacyjna
Upstream: ostrożna kontynuacja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dalszy wzrost wydobycia w Polsce i Kanadzie ▪ Ostrożna kontynuacja ▪ Doskonałość operacyjna i siła finansowa



Solidne fundamenty	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rating na poziomie inwestycyjnym ▪ Dźwignia finansowa poniżej 30% do 2022 roku ▪ Kowenant dług netto / EBITDA poniżej 1,5 do 2022 roku
Zabezpieczone finansowanie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zdywersyfikowane finansowanie ▪ Możliwość rozwoju nieorganicznego
Wyplata dywidendy	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Systematyczna wypłata dywidendy na akcję, uwzględniająca sytuację finansową



Bezpieczeństwo: dbałość o najwyższe standardy	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Brak tolerancji dla zagrożenia wypadkami ▪ Zero wypadków przy pracy ▪ Dalsza poprawa bezpieczeństwa procesowego
Odpowiedzialność: troska o pracowników, otoczenie i środowisko	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Troska o społeczności lokalne ▪ Wsparcie lokalnych producentów i partnerów biznesowych ▪ Dostosowywanie do nowych wymogów środowiskowych ▪ Ograniczanie oddziaływania na środowisko ▪ Rozwój działalności proekologicznej

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

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

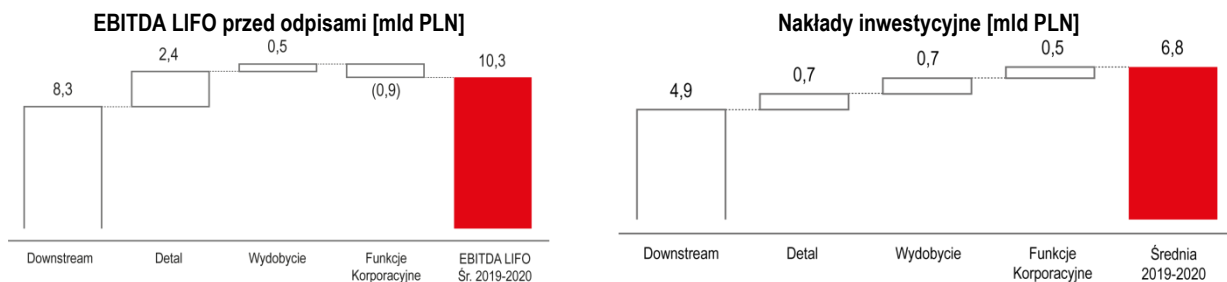
- rozwijanie innowacyjności wewnętrznej i zewnętrznej w organizacji
- stworzenie optymalnych warunków do tworzenia innowacji w Grupie ORLEN
- utworzenie Strategicznej Agendy Badawczej PKN ORLEN
- uruchomienie narzędzi pozyskiwania innowacji: akcelerator i fundusz CVC
- rozwój współpracy ze startupami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

3.5.2 Główne cele finansowe i operacyjne na lata 2019-2020

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

Główne cele strategii PKN ORLEN w latach 2019-2020:

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



3.5.3 Założenia strategiczne w poszczególnych segmentach operacyjnych



DOWNSTREAM

Dźwignie wartości

Bezpieczeństwo surowcowe

- Kontynuacja dywersyfikacji dostaw ropy
- Zabezpieczanie dostaw gazu ziemnego
- Budowa przewagi konkurencyjnej w oparciu o energetykę niskoemisyjną

Doskonałość operacyjna

- Dalsza poprawa efektywności aktywów rafinerijnych
- Wykorzystanie synergii z integracji zakładów produkcyjnych
- Gotowość na wyzwania rynkowe i regulacyjne

Wzmocnienie pozycji rynkowej

- Inwestycje w wydłużanie łańcucha wartości produkcji petrochemicznej
- Wdrożenie programu operacyjnego dla biopaliw: budowa instalacji produkcyjnych, dostosowania operacyjne oraz prace B+R
- Utrzymywanie pozycji lidera na rynkach macierzystych dzięki poszerzaniu oferty produktowej

Cele

Sprzedaż i Logistyka¹

- Hurtowa sprzedaż paliw (diesel, benzyna, Jet): wzrost o 2,1 mln ton
- Sprzedaż petrochemiczna: wzrost o ponad 1,1 mln ton
- Bezpieczeństwo możliwości przesyłowych i przeładunkowych

Produkcja¹

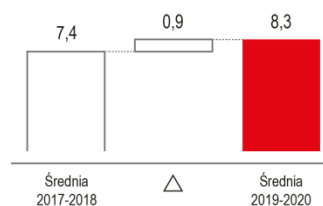
Przygotowywane inwestycje:

- **Petrochemia:** budowa kompleksu Pochodnych Aromatów, rozbudowa Kompleksu Olefin, rozbudowa zdolności produkcyjnych Fenolu, rozbudowa zaplecza B+R, rozbudowa instalacji nawozów w Anwilu
- **Rafineria:** rozwój instalacji do produkcji biopaliw, m.in. samodzielna jednostka HVO, Visbreaking, Hydrokraking Pozostałości Próżniowej na Litwie (analiza fazy przedinwestycyjnej na bazie zakupionego projektu bazowego i licencji)
- **Energetyka:** analizy inwestycji w morską energetykę wiatrową

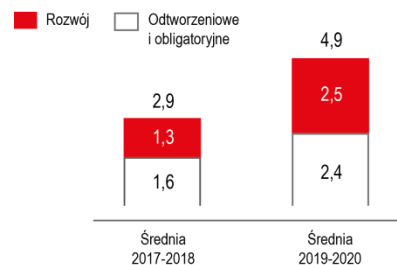
Zmiany kluczowych wskaźników:

- Dalsza maksymalizacja przerobu ropy: wzrost o ponad 0,3 mln ton
- Uzysk produktów białych: wzrost o 1,8 p.p.
- Energochłonność rafinerii: wzrost o 0,5 p.p.
- Produkcja energii elektrycznej: wzrost o 1,2 TWh

Wzrost EBITDA LIFO [mld PLN]²



Nakłady inwestycyjne [mld PLN]²



1) Wskaźniki ilościowe dla Grupy ORLEN dotyczą celu na 2022 rok w stosunku do prognozy wykonania 2018 roku opartej o wykonanie rzeczywiste za 3 kwartały i prognozę na 4 kwartał 2018 roku.

2) Średnie 2017-2018 zawierają dane za 2017 rok oraz prognozę wykonania 2018 roku opartą o wykonanie rzeczywiste za 3 kwartały i prognozę na 4 kwartał zgodnie z zaprezentowaną w dniu 20 grudnia 2018 Strategią Grupy ORLEN.


DETAL
Dźwignie wartości
Nowoczesna sieć sprzedaży paliw

- Rozwój sprzedaży w sklepie i gastronomii
- Dalsze podnoszenie standardu technicznego stacji
- Dostosowywanie stacji do sprzedaży paliw alternatywnych
- Rozwój organiczny sieci stacji

Unikalne doświadczenia zakupowe

- Wprowadzanie nowych usług i kanałów obsługi klientów
- Elastyczna i spersonalizowana oferta w oparciu o analitykę danych (big data)
- Poprawa satysfakcji klientów i rozwój programu lojalnościowego w kierunku ecommerce

Doskonałość operacyjna

- Utrzymywanie pozycji lidera na rynkach macierzystych
- Optymalne zarządzanie asortymentem i ofertą gastronomiczną oraz usługami
- Poprawa efektywności kosztowej
- Doskonalenie procesów obsługi klientów i zarządzania stacjami

Cele 2019-2022
Nowoczesna sieć sprzedaży paliw¹

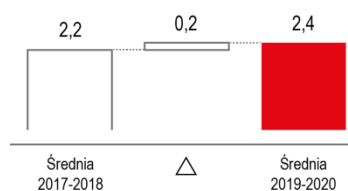
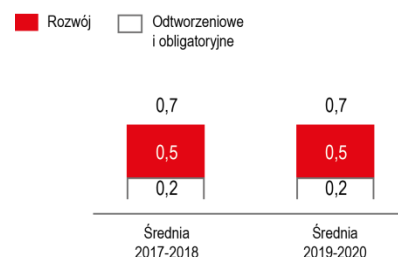
- Wzrost marży pozapaliwowej o ponad 30%
- Organiczny rozwój sieci stacji paliw: wzrost o ~150 nowych stacji do 2022 roku.
- Udział w rynku paliw: wzrost o ponad 2,4 p.p.

Unikalne doświadczenia zakupowe

- Udoskonalanie i rozwój formatów sklepu i Stop Cafe
- Wdrożenie nowych produktów i usług:
 - rozwój oferty gastronomicznej i usługowej
 - elastyczna oferta w oparciu o big data
 - rozwój nowych form komunikacji z klientami
 - rozwój jakości usług

Doskonałość operacyjna¹

- Wzrost marży jednostkowej o 3%
- Poprawa efektywności kosztowej stacji
- Optymalizacja systemu dystrybucji

Wzrost EBITDA LIFO [mld PLN]²

Nakłady inwestycyjne [mld PLN]²

WYDOBYCIE
Dźwignie wartości
Dalszy wzrost wydobycia

- Koncentracja na dobrej jakości aktywach i najbardziej rentownych i perspektywicznych projektach w Polsce i w Kanadzie

Ostrożna kontynuacja

- Elastyczne reagowanie na zmiany zachodzące na rynku ropy i gazu
- Dostosowywanie nakładów inwestycyjnych do sytuacji makro
- Generowanie dodatnich przepływów pieniężnych

Doskonałość operacyjna

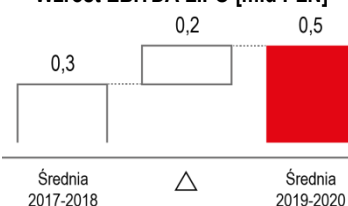
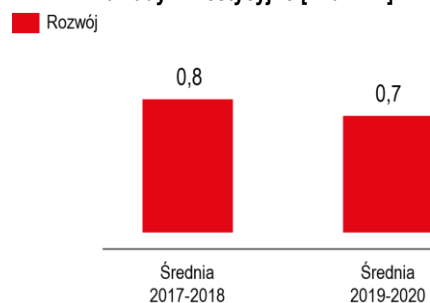
- Stała poprawa kluczowych wskaźników operacyjnych
- Uzyskiwanie synergii w ramach segmentu w Polsce i Kanadzie

Cele 2019-2022
Wydobycie w Polsce i Kanadzie¹

- Zwiększenie poziomu wydobycia w GK do ~25 tys. boe/d (tj. o ~7 tys. boe/d)
- Udział węglowodorów ciekłych (%)
 - Polska: 6%
 - Kanada: 49%
- Zoptymalizowanie liczby odwiertów netto do 13,8:
 - Polska: 2,5 odwiertu
 - Kanada: 11,3 odwiertu

Doskonałość operacyjna¹

- Osiągnięcie operacyjnego netback w wysokości ponad 75 PLN/boe
- Racjonalizacja CAPEX i dojście do poziomu umożliwiającego generowanie dodatnich przepływów pieniężnych i samofinansowanie CAPEX w możliwie jak najkrótszym czasie

Wzrost EBITDA LIFO [mld PLN]²

Nakłady inwestycyjne [mld PLN]²


1) Wskaźniki ilościowe dla Grupy ORLEN dotyczą celu na 2022 rok w stosunku do prognozy wykonania 2018 roku opartej o wykonanie rzeczywiste za 3 kwartały i prognozę na 4 kwartał 2018 rok.
2) Średnie 2017-2018 zawierają dane za 2017 rok oraz prognozę wykonania 2018 roku opartą o wykonanie rzeczywiste za 3 kwartały i prognozę na 4 kwartał zgodnie z zaprezentowaną w dniu 20 grudnia 2018 Strategią Grupy ORLEN.

3.6 MISJA, CREDO, WARTOŚCI I ZASADY POSTĘPOWANIA

NASZA MISJA:

Odkrywając i przetwarzając zasoby naturalne, napędzamy przyszłość



ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Szanujemy naszych klientów, akcjonariuszy, środowisko naturalne oraz lokalne społeczności



ROZWÓJ

Poszukujemy nowych możliwości



LUDZIE

Naszymi atutami są kompetencje, współpraca i uczciwość



ENERGIA

Działamy z entuzjazmem



NIEZAWODNOŚĆ

Można na nas polegać

NASZE CREDO:

ORLEN. NAPĘDZAMY PRZYSZŁOŚĆ.

Wartości i zasady postępowania

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

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

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

3.7 MAPA INTERESARIUSZY

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

Uczestnicy Panelu Interesariuszy, który odbył się w grudniu 2017 roku, czyli przedstawiciele Grupy ORLEN i jej otoczenia, dokonali weryfikacji Mapy Interesariuszy. Na koniec 2018 roku w efekcie wewnętrznych konsultacji dokument został zaktualizowany w następującym zakresie:

- Do grupy Interesariuszy kluczowych weszły „Fundacje Grupy ORLEN”. Są to: Fundacja „ORLEN - DAR SERCA”, Fundacja ANWIL dla Włocławka i Fundacja Unipetrol (Nadace Unipetrol).
- W grupie Interesariuszy ważnych nie znalazło się Społeczeństwo. W ramach Społeczeństwa prezentowane są różne grupy ujęte na niniejszej Mapie Interesariuszy.

SCHEMAT 4. Mapa Interesariuszy Grupy ORLEN



Wskaźniki GRI Standards opisane w niniejszym rozdziale:

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

4. OBSZAR ZAGADNIENIÓW SPOŁECZNYCH

4.1 CREDO

W każdym obszarze, w którym działamy, czujemy się odpowiedzialni za naszych Interesariuszy, w szczególności społeczności lokalne w miejscach, w których prowadzimy działalność oraz naszych klientów, dostawców czy kontrahentów. Jako narodowy czempion, czujemy się w obowiązku wspierać polski sport i kulturę, budując wizerunek naszego kraju poza granicami.

4.2 OPIS OBSZARU

Kierunki działań z zakresu społecznej odpowiedzialności wyznacza strategia CSR, która jest spójna ze strategią biznesową. W całej Grupie ORLEN obowiązują kodeks etyczny „Wartości i zasady postępowania PKN ORLEN S.A.”, który wskazuje pracownikom jak postępować etycznie i odpowiedzialnie zarówno wewnątrz firmy, jak i na zewnątrz.

Realizowana w 2018 roku Strategia Społecznej Odpowiedzialności Biznesu („CSR”) wyznaczała trzy podstawowe obszary działań: **Organizacja, Otoczenie bliskie i Otoczenie dalekie.**

W pierwszym obszarze – **Organizacji** - celem jest budowanie trwałych relacji z pracownikami w oparciu o różnorodność, poczucie bezpieczeństwa, możliwości rozwoju oraz łączenia ról społecznych i zawodowych.

W ramach drugiego filaru Strategii CSR – **Otoczeniu bliskim** – priorytetem jest rozwijanie wrażliwości na potrzeby społeczne oraz odpowiedzialności partnerów biznesowych i klientów poprzez dzielenie się dobrymi praktykami oraz wiedzą i wdrażanie najwyższych standardów CSR. Działania skoncentrowane są na budowaniu wizerunku odpowiedzialnej spółki, prowadzeniu projektów z zakresu zaangażowania społecznego, promowaniu tematyki CSR wśród Interesariuszy i zachęcaniu ich do odpowiedzialności.

W trzecim filarze Strategii CSR – **Otoczeniu dalekim** – Grupa ORLEN postawiła sobie za cel zadanie realizowania strategii i promowania innowacyjności, wyznaczania najwyższych standardów branżowych w zakresie etyki biznesu i ochrony środowiska.

W 2018 roku prowadzono również prace nad nową „Strategią CSR Grupy ORLEN do 2022 roku”, będącą spójnym planem działań z zakresu społecznej odpowiedzialności, opartym o badanie realnych potrzeb wszystkich grup Interesariuszy. Nowa strategia CSR stała się częścią zaktualizowanej strategii biznesowej Grupy ORLEN, która została przyjęta w grudniu 2018 roku. Jej głównymi celami są dążenie do spójności celów biznesowych i społecznych oraz budowanie wizerunku PKN ORLEN jako lidera w zakresie CSR i zrównoważonego rozwoju. W strategii określone zostały nowe obszary realizacji działań z zakresu CSR czyli Społeczeństwo, Środowisko, Pracownicy, Klienci i Partnerzy Biznesowi. Ważnym narzędziem realizacji strategii CSR jest „Polityka dobroczynności PKN ORLEN S.A.”, która określa priorytety zaangażowania dobroczynnego Koncernu oraz zasady udzielania, wykorzystania i rozliczania darowizn.

4.3 KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI

Do głównych wskaźników efektywności w obszarze społecznym należą:

Wyszczególnienie:	j.m.	2018	2017
Współpraca Fundacji „ORLEN – DAR SERCA” z Rodzinnymi Domami Dziecka (RDD)			
RDD objęte współpracą	[liczba]	ok. 300	ok. 350
Podopieczni RDD objęci opieką	[liczba]	ok. 2 000	ok. 2 500
Podopieczni RDD, którzy wzięli udział w wyjazdach wakacyjnych i w czasie ferii	[liczba]	480	438
Podopieczni RDD, którzy otrzymują stypendia	[liczba]	89	109
Programy stypendialne Fundacji „ORLEN – DAR SERCA”			
Stypendia dla dzieci pracowników spółek Grupy ORLEN – „Dla Orłów” ¹	[liczba]	113	106
Stypendia dla uczniów z Płocka i okolic – „Mam pasję powyżej średniej” ²	[liczba]	123	134
Stypendia dla studentów – „Bona Fide” ³	[liczba]	6	-
Programy grantowe Fundacji „ORLEN – DAR SERCA”			
Program „Moje miejsce na Ziemi” ⁴ – złożone wnioski	[liczba]	1 135	-
Program „Moje miejsce na Ziemi” ⁴ – wnioski nagrodzone grantami	[liczba]	293	-
Program Wsparcia Jednostek Straży Pożarnej ⁵ – złożone wnioski	[liczba]	ok. 4 000	ok. 1 400
Program Wsparcia Jednostek Straży Pożarnej ⁵ – wnioski nagrodzone grantami	[liczba]	360	169

Promowanie zdrowego stylu życia i profilaktyki zdrowotnej

Konsultacje z zakresu profilaktyki zdrowotnej w ramach programu „Po pierwsze zdrowie” ⁶	[liczba]	1 058	-
Program profilaktyczny „Zdrowie 50+” ⁷ – uczestnicy	[liczba]	100	-
Strefa Zdrowia ⁸ – uczestnicy	[liczba]	634	370
ORLEN Warsaw Marathon – uczestnicy	[liczba]	20 000	21 000
Projekty marketingowe na rzecz mieszkańców Płocka	[liczba]	98	92

Angażowanie klientów w projekty społeczne⁹

Cele społeczne realizowane z udziałem klientów	[liczba]	11	16
Punkty przekazane przez klientów na cele społeczne	[liczba]	40 730 211	53 518 524

Dostawy PKN ORLEN, którzy mają obowiązek zapoznania się z „Kodeksem postępowania dla dostawców PKN ORLEN”

	[%]	100	100
--	-----	-----	-----

- Program stypendialny „Dla Orłów”** – program skierowany do dzieci pracowników PKN ORLEN oraz spółek Grupy ORLEN, którego celem jest wsparcie pracowników oraz ich rodzin, wyróżnianie i promowanie zaangażowania uczniów w zdobywanie wiedzy, rozwijanie zdolności i umiejętności, a także inspirowanie uczniów do angażowania się w działania społeczne.
- Program stypendialny „Mam pasję powyżej średniej”** – program skierowany do uczniów z Płocka i okolic, którego celem jest wyróżnianie i promowanie zaangażowania uczniów w zdobywanie wiedzy, rozwijanie zdolności i umiejętności, a także inspirowanie uczniów do angażowania się w działania społeczne.
- Program Stypendialny „Bona Fide”** – program o zasięgu ogólnopolskim, którego celem jest umożliwienie najzdolniejszym polskim studentom podjęcia nauki na najlepszych uczelniach zagranicznych z pierwszej 30 listy szanghajskiej. Tworzy go pięć Fundacji korporacyjnych Spółek z udziałem Skarbu Państwa: Fundacja BGK im. J.K. Steczkowskiego, Fundacja Energia, Fundacja LOTOS, Fundacja Lotto oraz Fundacja „ORLEN – DAR SERCA”. W pierwszej edycji programu zrealizowanej w 2018 roku stypendia otrzymało 6 studentów, którzy dzięki dofinansowaniu mogli rozpocząć naukę na: University of Oxford, University College London, Columbia University, University of Cambridge, Imperial College London.
- 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. W 2018 roku zrealizowano pierwszą edycję programu, w której 293 podmioty otrzymały granty na realizację projektu, który zmieni na lepsze ich najbliższe otoczenie, w łącznej kwocie 2 001 000,00 zł. Projekty mogły dotyczyć obszarów takich jak sport, bezpieczeństwo, edukacja, historia, kultura czy ekologia.
- Program Wsparcia Jednostek Straży Pożarnej** – program o zasięgu ogólnopolskim realizowany od lat, którego celem jest wspieranie funkcjonariuszy, którzy codziennie narażają swoje życie w obronie życia innych, promowanie bohaterskich postaw i wartości wśród społeczeństwa, a także wspieranie rozwoju społeczności lokalnych. W ramach programu Jednostki Straży Pożarnej mogą wnioskować o dofinansowanie między innymi w sprzęt przeciwpożarowy, ratownictwa wodnego i przeciwpowodziowego, sprzęt ratownictwa drogowego i technicznego, ratownictwa medycznego, ratownictwa chemicznego, ekologicznego oraz wysokościowego. Edycja programu w 2018 roku była rekordowa pod względem zgłoszonych wniosków oraz udzielonego wsparcia.
- Program „Po pierwsze zdrowie”** – w 2018 roku PKN ORLEN wraz z Fundacją „ORLEN – DAR SERCA” umożliwił mieszkańcom, w tym pracownikom i ich rodzinom, Płocka, Włocławka i Ostrowa Wielkopolskiego wziąć udział w badaniach profilaktycznych w ramach ogólnopolskiego programu „Po pierwsze zdrowie”. To wielospecjalistyczny program przeciwdziałania chorobom cywilizacyjnym w Polsce, odbywający się pod honorowym patronatem Ministerstwa Zdrowia. W konsultacjach brali udział specjaliści prowadzący badania z zakresu słuchu, spirometrii, okulistyki, otolaryngologii i onkologii.
- Program profilaktyczny „Zdrowie 50+”** – w ramach programu pracownicy, którzy ukończyli 50 lat mają możliwość wykonania niezbędnych badań i konsultacji profilaktycznych, których zakres został dostosowany do wieku i płci uczestników. Obejmuje on między innymi badania laboratoryjne i obrazowe oraz konsultacje lekarskie. Celem jest ogólna ocena stanu zdrowia oraz w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości skierowanie do dalszego postępowania diagnostycznego i leczniczego.
- Strefa Zdrowia** – w październiku i listopadzie 2018 roku pracownicy PKN ORLEN w Płocku, Warszawie i Włocławku mieli okazję odwiedzić specjalną strefę zdrowia przygotowaną w współpracy z Grupą PZU. Mogli odwiedzić gabinet masażu, a także skorzystać z porad dietetyka.
- Angażowanie klientów w projekty społeczne** – umożliwienie klientom przekazywania punktów zebranych w programie lojalnościowym VITAY i w aplikacji YANOSIK na cele społeczne, między innymi: wsparcie Rodzinnych Domów Dziecka (Jeden dzień wakacji, Przybory szkolne, Godzina rehabilitacji), Miesięczna opieka nad sokół, Dzielne wyżywienie sokola, Zaobraczkowanie sokola, Miesięczna opieka nad bocianem, Miesięczna opieka nad sarenką, Sadzenie drzew, Leczenie i rehabilitacja orłów, 1000 pkt na placówkę oświatową, które ucierpiały w nawałnicach.

4.4 OPIS STOSOWANYCH POLITYK

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

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

Strategia CSR – zakłada wzrost wartości przedsiębiorstwa zgodnie z interesami otoczenia, oparty na zrównoważonym i odpowiedzialnym korzystaniu z zasobów. Strategia jest realizowana w trzech obszarach: Organizacji (budowanie trwałych relacji z pracownikami), Otoczeniu Bliskim (rozwijanie wrażliwości społecznej oraz odpowiedzialności partnerów biznesowych i klientów poprzez dzielenie się dobrymi praktykami, wiedzą i wdrażanie najwyższych standardów), Otoczeniu Dalekim (realizacja strategii i promowanie innowacyjności oraz wyznaczanie najwyższych standardów branżowych w zakresie etyki biznesu i ochrony środowiska).

Polityka dobroczynności – kierunek działalności dobroczynnej wytyczają cztery priorytety: **ORLEN dla środowiska** (wspieranie inicjatyw związanych z racjonalnym kształtowaniem środowiska i gospodarowaniem zasobami środowiska zgodnie z zasadą zrównoważonego rozwoju, wspieranie inicjatyw związanych z przeciwdziałaniem zanieczyszczeniom, wspieranie inicjatyw związanych z utrzymywaniem i przywracaniem elementów przyrodniczych do stanu właściwego, wspieranie inicjatyw realizujących idee gospodarki o obiegu zamkniętym), **ORLEN dla społeczeństwa** (wspieranie Rodzinnych Domów Dziecka oraz młodzieży opuszczającej Domy Dziecka, wspieranie grup wykluczonych społecznie, w tym osób niepełnosprawnych, wspieranie inicjatyw skierowanych do repatriantów oraz ich rodzin, wspieranie inicjatyw społeczności lokalnych oraz partnerów lokalnych), **ORLEN dla bezpieczeństwa i zdrowia** (wspieranie zawodowych i ochotniczych służb ratowniczych, wspieranie podmiotów działających na rzecz bezpieczeństwa na drogach, wspieranie instytucji i placówek medycznych, wspieranie inicjatyw promujących zdrowy i aktywny tryb życia), **ORLEN dla sportu, edukacji i kultury** (wspieranie inicjatyw na rzecz rozwoju sportu, inicjatyw dotyczących edukacji i

nauki, wspieranie młodych talentów, wspieranie inicjatyw ochrony i renowacji zabytków, wspieranie inicjatyw promujących kulturę i historię Polski). Pomoc jest realizowana bezpośrednio przez Grupę ORLEN, jak i za pośrednictwem Fundacji „ORLEN - DAR SERCA”, Fundacji ANWIL dla Włocławka oraz Fundacji Unipetrol.

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

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

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

4.5 OPIS PROCEDUR NALEŻYTEJ STARANNOŚCI

Realizacja Strategii CSR

PKN ORLEN w 2018 roku kontynuował realizację „Strategii CSR PKN ORLEN na lata 2015-2017” w obszarach wyznaczonych przez filary strategii, którymi są: **Organizacja, Otoczenie bliskie i Otoczenie dalekie.**

Organizacja

Celem działań realizowanych w ramach filaru Organizacja jest budowanie trwałych relacji z pracownikami w oparciu o różnorodność, poczucie bezpieczeństwa, możliwości rozwoju oraz łączenia ról społecznych i zawodowych. W 2018 roku kontynuowane były działania ukierunkowane na: **zwiększanie bezpieczeństwa w czasie pracy, wsparcie pracowników w dbaniu o zdrowie, tworzenie możliwości rozwoju zawodowego, inspirowanie do zaangażowania społecznego.**

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



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

PKN ORLEN zapewnia szeroko pojętą **profilaktykę zdrowotną** obejmującą opiekę medyczną wykraczającą poza zakres medycyny pracy. Abonamentowa opieka medyczna, profilaktyczne programy zdrowotne realizowane we współpracy z Centrum Medycznym Medica Sp. z o.o. w Płocku oraz Wojskowym Instytutem Medycznym w Warszawie w ramach badania wpływu środowiska pracy na zdrowie. W 2018 roku realizowano badania profilaktyczne i akcje zdrowotne w miejscu pracy.

Do kluczowych projektów w ramach obszaru Organizacja należą: program profilaktyczny „Zdrowie 50+”; Strefa Zdrowia; program badań dla dzieci pracowników w wieku od 9 miesiąca do 6 lat „NIE nowotworom u dzieci”; badania profilaktyczne w Płocku, Włocławku i Ostrowie Wielkopolskim w ramach ogólnopolskiego programu „Po pierwsze zdrowie”; spotkania otwarte dla pracowników nt. niepełnosprawności; Dzień Bezpieczeństwa Pracy i Ochrony Zdrowia w Grupie ORLEN.

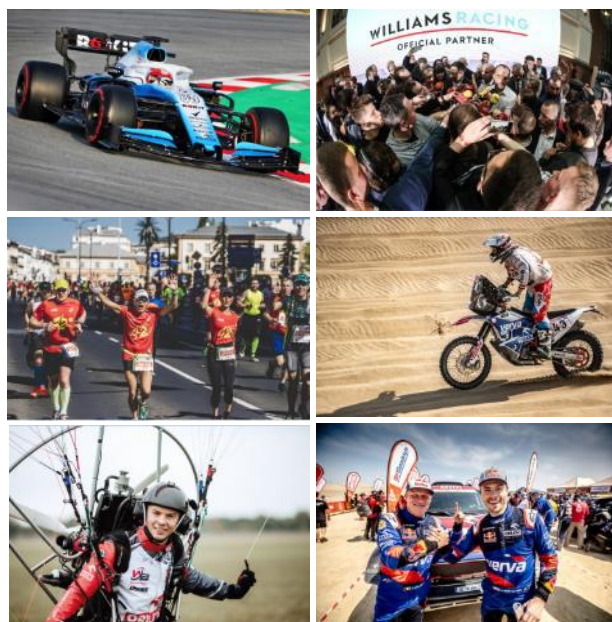
W 2018 roku prowadzono również prace nad nową formułą **wolontariatu pracowniczego**, dostosowaną do potrzeb pracowników oraz umożliwiającą zaangażowanie pracowników spółek Grupy ORLEN, a także interesariuszy zewnętrznych, w tym rodzin pracowników. Program został przeniesiony do Fundacji „ORLEN – DAR SERCA”. Głównym priorytetem w realizacji programu jest inspirowanie i zachęcanie do zaangażowania społecznego, wspieranie oddolnych inicjatyw pracowników – finansowo oraz organizacyjnie, a także proponowanie akcji odgórnych, do których mogą dołączyć zainteresowani wolontariusze.



Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ wspierane poprzez działania realizowane w obszarze Organizacja:

Otoczenie bliskie

Drugim filarem „Strategii CSR PKN ORLEN na lata 2015-2017” jest Otoczenie bliskie. Priorytetem jest **rozwijanie wrażliwości na potrzeby społeczne oraz odpowiedzialności partnerów biznesowych i klientów poprzez dzielenie się dobrymi praktykami oraz wiedzą i wdrażanie najwyższych standardów CSR**. Działania skoncentrowane są na budowaniu wizerunku odpowiedzialnej spółki, prowadzeniu projektów w zakresie zaangażowania społecznego, promowaniu tematyki CSR wśród Interesariuszy i zachęcaniu ich do odpowiedzialności. W 2018 roku dążyliśmy do zwiększenia zasięgu projektów społecznych realizowanych przez PKN ORLEN oraz zwiększenia ich rozpoznawalności. Stworzone zostały nowe, duże programy o zasięgu ogólnopolskim pozwalające dotrzeć do społeczności lokalnych, między innymi: **program grantowy „Moje Miejsce na Ziemi”, program stypendialny „Bona Fide”, program „Czuwamy! Pamiętamy!”, program lojalnościowy dedykowany Strażakom Ochotniczych Straży Pożarnych**. Kontynuowano realizację „Programu Wsparcia Jednostek Straży Pożarnych” oraz **programów stypendialnych „Dla Orłów” i „Mam pasję powyżej średniej”**. Fundacja „ORLEN – DAR SERCA” obok wspomnianych wyżej programów prowadzi także program dla dzieci z Rodzinnych Domów Dziecka oraz funduje **stypendia specjalne** np. stypendium „Pełnia życia”. W 2018 roku stworzone zostało innowacyjne narzędzie do komunikacji ze społecznościami lokalnymi – **Bezpłatny System Informacji dla Mieszkańców Regionu Płockiego**. Po raz pierwszy zostały zorganizowane **Targi dla Dostawców PKN ORLEN**, a także zainaugurowano program lojalnościowy dla akcjonariuszy indywidualnych **„ORLEN W PORTFELU”**. W 2018 roku PKN ORLEN także aktywnie wspierał fundacje, których jest założycielem, fundatorem i/lub uczestnikiem, w tym Fundację Fundusz Grantowy dla Płocka, Fundację Muzeum Przemysłu Naftowego i Gazowniczego im. Ignacego Łukasiewicza w Bóbrce, Polską Fundację Narodową, Fundację Dorastaj z Nami oraz Konsorcjum Bezpieczeństwo Gospodarcze Polski poprzez Fundację Bezpieczeństwo Gospodarcze Polski. Instytut Dialogu Analiz Prawno-Gospodarczych.



PKN ORLEN jest niekwestionowanym Mecenaszem Polskiego Sportu, **wspierając sport zawodowy i amatorski**. W 2018 roku Koncern był sponsorem między innymi Polskiego Związku Piłki Siatkowej, Polskiego Związku Lekkiej Atletyki, Klubu Wisła Płock (piłka nożna i ręczna), Polskiego Komitetu Olimpijskiego. Koncern rozszerzył skład Grupy Sportowej ORLEN do 20 zawodników. W skład Grupy, poza już doświadczonymi i utytułowanymi zawodnikami takimi jak: Anita Włodarczyk, Paweł Fajdek czy Piotr Małachowski, weszli młodzi i utalentowani sportowcy: Piotr Lisek, Justyna Święty-Ersetic czy Iga Baumgart-Witan. Koncern również aktywnie wspiera **motosport** oraz **paralotniarstwo**. PKN ORLEN rozszerzył także zakres wspieranych przez siebie dyscyplin motoryzacyjnych. W listopadzie 2018, PKN ORLEN podpisał kontrakt sponsorski z **zespołem Williams Racing z Formuły 1**, w barwach którego, w sezonie 2019 zasiadł polski kierowca – **Robert Kubica**. PKN ORLEN wspiera również młodych, utalentowanych zawodników motosportu w ramach **Akademii Orlen Team**. W 2018 roku Koncern wsparł projekt **Szkolny Klub Sportowy** zainicjowany przez Ministerstwo Sportu, którego zadaniem jest budowanie zamilowania do ruchu wśród dzieci szkół podstawowych, promowanie zdrowego trybu życia i zapobieganie otyłości wśród dzieci a także poszukiwanie następców dzisiejszych mistrzów. Program dotarł do niemal 350 tys. uczniów w całej Polsce. PKN ORLEN był organizatorem **ORLEN Warsaw Marathon** - największej imprezy biegowej w Polsce. Nieprzerwanie od 2010 roku PKN

ORLEN organizuje **VERVA Street Racing** - największy w Polsce festiwal motoryzacyjny. Podczas wszystkich dotychczasowych edycji impreza zgromadziła ponad 2 tysiące sportowych i wyczynowych pojazdów, które obejrzało 500 tysięcy widzów.

PKN ORLEN jako narodowy Koncern wspiera **inicjatywy na rzecz ochrony dziedzictwa narodowego**, które z racji swej rangi promują polską kulturę, między innymi: współpracuje z Narodowym Instytutem Fryderyka Chopina (I edycja Międzynarodowego Konkursu Chopinowskiego na Instrumentach Historycznych, Koncert Nadzwyczajny pt. „Warszawski Fortepian Chopina” z okazji rekonstrukcji fortepianu Buchholtza ze środków PKN ORLEN i Fundacji „ORLEN – DAR SERCA”, 14. edycja Festiwalu Chopin i jego Europa). W 2018 roku PKN ORLEN wsparł także organizację koncertów zagranicznych w Londynie i w ramach obchodów 100-lecia odzyskania przez Polskę Niepodległości czy 22. edycję Wielkanocnego Festiwalu Ludwiga van Beethovena.

PKN ORLEN był również mecenasem wielu wydarzeń upamiętniających **100-lecie odzyskania przez Polskę Niepodległości**. W ramach tych obchodów, Koncern realizował szereg własnych inicjatyw oraz był sponsorem wydarzeń organizowanych przez instytucje zewnętrzne, między innymi Rejs Niepodległości, wystawa malarstwa polskiego z Muzeum Narodowego w Warszawie pt. „Polski album rodzinny na Lotnisku Chopina”, „BohaterOn – włącz historię”, czy konferencja „Niepodległość Cyfrowa”.



Prowadzona była także aktywna **współpraca ze społecznościami lokalnymi** - głównie w Płocku i miejscach prowadzenia działań biznesowych. Od trzech lat jest realizowany program ORLEN dla Płocka, w ramach którego, w 2018 roku zrealizowano 98 projektów, między innymi: Płockie Ogrody Światła, dofinansowanie płockich szkół w sprzęt dydaktyczny dla pracowni fizycznych i chemicznych sześciu płockich szkół ponadgimnazjalnych, organizacja Dni Chemika i ORLEN Olimpiady, aktywne wsparcie płockiego WOPR-u, z którym zostało zorganizowane bezpieczne kąpielisko w Grabinie k/Płocka, bezpłatne lekcje pływania dla mieszkańców miasta oraz wsparcie drużyny sekcji piłki ręcznej i nożnej Wisły Płock.



Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ wspierane poprzez działania realizowane w obszarze Otoczenie bliskie:



Otoczenie dalekie

Trzecim filarem „Strategii CSR PKN ORLEN na lata 2015-2017” jest Otoczenie dalekie. To obszar, w którym PKN ORLEN postawił sobie za zadanie **realizowanie strategii i promowanie innowacyjności, wyznaczanie najwyższych standardów branżowych w zakresie etyki biznesu i ochrony środowiska**. W 2018 roku kontynuowaliśmy promowanie zasad społecznej odpowiedzialności i etyki biznesu, dążyliśmy do tworzenia rozwiązań z zakresu ochrony środowiska, z których mogą korzystać klienci stacji paliw, a także zaangażowaliśmy się w wyrównywanie szans osób wykluczonych społecznie, zwłaszcza osób niepełnosprawnych. Jednymi z kluczowych projektów realizowanych w 2018 roku były pilotażowy program budowy sieci stacji ładowania dla samochodów elektrycznych, wprowadzenie na rynek nowych paliw EFECTA 95 i EFECTA Diesel, zainicjowanie projektu w zakresie morskiej energetyki wiatrowej. W obszarze ochrony środowiska między innymi wdrożono system LDAR w części rafinerijnej w Zakładzie Produkcyjnym w Płocku, przeprowadzono inwentaryzację przyrodniczą na terenie Zakładu w Płocku, wzięto udział w „Tygodniu czystości rzek” oraz akcjach zarybiania akwenów wodnych. Przedstawiciele Grupy ORLEN uczestnicząc w ważnych konferencjach o tematyce branżowej i gospodarczej (między innymi Kongres 590, szczyt klimatyczny COP24, Forum Ekonomiczne w Krynicy, Europejski Kongres Gospodarczy, Forum Wizja Rozwoju) dzieliли się dobrymi praktykami funkcjonującymi w organizacji.



Na podkreślenie zasługuje szerokie podejście do problemów społecznych. PKN ORLEN kontynuuje zaangażowanie w inicjatywę Ministerstwa Przemysłu i Technologii (do stycznia 2018 roku Ministerstwa Rozwoju) – **Partnerstwo na rzecz realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju w Polsce**. W kwietniu 2018 roku PKN ORLEN podpisał **deklarację „Partnerstwa na rzecz dostępności”** stanowiącą zobowiązanie współpracy w ramach Programu Dostępność Plus, realizowanego przez rząd. Podpisanie porozumienia to potwierdzenie, że w każdym aspekcie funkcjonowania PKN ORLEN kieruje się ideą dostępności i równego traktowania, a także dąży do wyrównywania szans nie tylko w swojej firmie, ale również w swoim otoczeniu. Od 2011 roku w PKN ORLEN realizowana jest **polityka określająca warunki i zasady pracy osób niepełnosprawnych**, mająca na celu zrównywanie szans w dostępie do zatrudnienia, doskonalenia zawodowego, awansów osób niepełnosprawnych, jak również kształtowanie świadomości w zakresie poszanowania praw osób niepełnosprawnych. W ramach Programu Pracodawca Przyjazny Rodzinie, pracownicy firmy będący rodzicami dzieci z niepełnosprawnością mają dodatkowe dwa dni w roku wolne od pracy, aż do 24 roku życia dziecka. W firmie funkcjonuje również Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, który umożliwia pozyskanie obecnym i byłym pracownikom dofinansowania do pobytu na turnusie rehabilitacyjnym niepełnosprawnego dziecka wraz z opiekunem. Ponadto Koncern angażuje się także w inicjatywy społeczne, na rzecz osób niepełnosprawnych. Pracownicy PKN ORLEN biorą czynny udział w działaniach wolontariatu. Dwa razy w roku odbywają się w siedzibie spółki przedsięwzięte kiermasze, w których biorą udział placówki sprawujące opiekę nad osobami niepełnosprawnymi z Płocka i okolic.

Na stacjach PKN ORLEN wdrażane są udogodnienia dla osób z niepełnosprawnościami. 1 350 stacji posiada toalety dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych. Na ponad 1 000 stacji wydzielone są specjalne miejsca parkingowe dla osób niepełnosprawnych. Sukcesywnie wdrażane są nowoczesne rozwiązania istotne z punktu widzenia dostępności usług. Klienci mogą płacić przy dystrybutorze korzystając z aplikacji mobilnej ORLEN Pay. Jako pierwszy w Polsce PKN ORLEN otworzył stację paliw z usługą ORLEN Drive, w ramach której klienci mogą zatankować paliwo i zamówić produkty gastronomiczne bez wychodzenia z auta. We współpracy z Fundacją INTEGRACJA opracowany został system szkoleń z obsługi osób niepełnosprawnych, które przeszli wszyscy sprzedawcy na stacjach paliw ORLEN. W ostatnich latach przeszkolonych zostało ponad 30 tysięcy pracowników stacji.

Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ wspierane poprzez działania realizowane w obszarze Otoczenie dalekie:



Realizacja Polityki dobroczynności

PKN ORLEN w 2018 roku zaktualizował „Politykę dobroczynności”, między innymi wskazując szersze priorytety dla działalności dobroczynnej Koncernu. Obok działań mających na celu promocję i wsparcie działań dla zdrowia i życia oraz edukacji i wychowania, wskazano także między innymi inicjatywy związane z rozwojem społeczności lokalnych, ochroną środowiska, bezpieczeństwem, sportem i kulturą. „Polityka dobroczynności” stanowi istotny element społecznej odpowiedzialności Spółki – jest jednym z narzędzi umożliwiających jak najlepsze wywiązywanie się z roli odpowiedzialnego przedsiębiorcy i pracodawcy, członka społeczności oraz dobrego sąsiada. Grupa ORLEN samodzielnie inicjuje oraz prowadzi działania dobroczynne, uczestniczy w nich jako partner. W osiąganiu celów ważną rolę odgrywa **Fundacja „ORLEN – DAR SERCA”**, która w 2001 roku została powołana do realizacji społecznej misji Fundatora, którym jest PKN ORLEN.

Fundacja zapewnia wszechstronną pomoc **Rodzinnym Domom Dziecka** – fundując stypendia, wyjazdy podczas wakacji i ferii, finansując dodatkowe zajęcia edukacyjne oraz rehabilitację, a także remonty i karty paliwowe. Aktualnie otacza opieką podopiecznych 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 2018 roku Fundacja rozpoczęła nowy program stypendialny „**Bona Fide**” we współpracy z Fundacją BGK im. J.K. Steczkowskiego, Fundacją Energa, Fundacją LOTOS, Fundacją Lotto. Jego celem jest umożliwienie najzdolniejszym polskim studentom podjęcia nauki na najlepszych uczelniach zagranicznych z pierwszej 30 listy szanghajskiej. W pierwszej edycji program skierowany był do osób studiujących kierunku związane z szeroko rozumianą administracją. Korporacyjna Fundacja angażuje się także w projekty na rzecz poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Od lat realizuje **Program Wsparcia Jednostek Straży Pożarnej**, w ramach którego w 2018 roku przekazała dofinansowanie 360 jednostkom w rekordowej kwocie ponad 2 miliony złotych, które zainwestowano między innymi w sprzęt przeciwpożarowy, sprzęt ratownictwa wodnego i przeciwpowodziowego, sprzęt ratownictwa drogowego i technicznego, ratownictwa medycznego, ratownictwa chemicznego, ekologicznego oraz wysokościowego. W ciągu 18 lat strażacy otrzymali łącznie 12 milionów złotych wsparcia. Dużą część aktywności Fundacji stanowią projekty realizowane na rzecz społeczności lokalnych. W 2018 roku zrealizowała pierwszą edycję programu grantowego „**Moje miejsce na Ziemi**”. W ramach konkursu zostały wybrane i sfinansowane projekty inicjatyw społecznych z obszarów sport, bezpieczeństwo, edukacja, historia, kultura i ekologia. Przekazano łącznie kwotę ponad 2 milionów złotych społecznościom lokalnym (293 podmiotom) z terenu całej Polski. Celem programu grantowego było wsparcie rozwoju społeczności lokalnych, w tym dotarcie do mniejszych miejscowości i zaktywizowanie społeczności wiejskich. W 2018 roku Fundacja zrealizowała także pierwszą edycję **programu „Czuwamy! Pamiętamy”**, którego celem było przywrócenie należnej czci i pamięci poległym podczas II Wojny Światowej bohaterom.



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

W Grupie ORLEN funkcjonują także inne fundacje korporacyjne – Fundacja ANWIL dla Włocławka i Fundacja Unipetrol. **Fundacja ANWIL dla Włocławka** prowadzi zarówno konkursy grantowe, w ramach których dofinansowuje projekty mające na celu, między innymi podniesienie poziomu wykształcenia mieszkańców Włocławka, przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu oraz ekonomicznemu, poprawę stanu środowiska naturalnego, zachowanie dziedzictwa historycznego, a także ochronę i promocję zdrowia. Natomiast celem **Fundacji Unipetrol** jest wspieranie studentów kierunków przyrodniczych i technicznych poprzez organizację praktyk i staży studenckich oraz programów grantowych dla szkół średnich. PKN ORLEN jest jednym z fundatorów **Fundacji „Fundusz Grantowy dla Płocka”**, a przedstawiciele Spółki aktywnie uczestniczą w jej działalności. Organizacja między innymi promuje i dofinansowuje inicjatywy realizowane przez lokalne organizacje pozarządowe.

Odpowiedzialny łańcuch dostaw

Ważną inicjatywą wdrażaną w ramach odpowiedzialnego łańcucha dostaw jest włączenie kryteriów odpowiedzialnego biznesu i zrównoważonego rozwoju do standardu zarządzania procesami zakupowymi. Koncern promuje ideę odpowiedzialności społecznej wśród swoich dostawców, chce współpracować z kontrahentami, którzy przestrzegają praw człowieka i działają zgodnie z regulacjami prawnymi, zapewniają bezpieczne i godne warunki pracy oraz stosują nie tylko najwyższe standardy etyczne, ale także dbają o środowisko naturalne. Kryteria CSR zostały zdefiniowane i zebrane w jeden dokument, tj. „Kodeks postępowania dla Dostawców”. Kodeks jest obowiązkowym kryterium stosowanym w procesie kwalifikacji kontrahentów w spółkach Grupy ORLEN. Dostawcy Koncernu kwalifikowani są do współpracy zgodnie z wystandaryzowanymi spójnymi w Grupie ORLEN kryteriami społecznymi, środowiskowymi, prawnymi i etycznymi. Kodeks postępowania dla Dostawców Grupy ORLEN ma na celu promocję odpowiedzialności wśród interesariuszy i zachęcanie do wdrażania odpowiedzialnych praktyk wśród dostawców.

Grupa ORLEN korzysta z usług starannie wybranych dostawców. W ramach ciągłego doskonalenia procesów zakupowych, rozwija i standaryzuje procesy związane z ich wyborem. Wypracowany został model kwalifikacji dostawców w strategiach zarządzania kategoriami zakupowymi, a kluczowi dostawcy podlegają regularnej ocenie w ramach procesu oceny współpracy z dostawcami. Kryteria kwalifikacji i oceny dostawców zostały opracowane, między innymi w oparciu o najlepsze praktyki rynkowe, pozwalają minimalizować ryzyka reputacyjne, finansowe i procesowe oraz maksymalizować jakość współpracy z dostawcami.

Kluczowym elementem jest wdrażanie w Grupie ORLEN jednolitych standardów i systemów zakupowych, co wpływa na ujednoczenie i uspołnienie procesów zakupowych w całej Grupie, transparentność i przejrzystość prowadzonych postępowań, wymianę wiedzy oraz poprawę komunikacji z dostawcami. W 2018 roku PKN ORLEN zorganizował Targi dla Dostawców, podczas których starano się przybliżyć proces zakupowy oraz oczekiwania Koncernu wobec dostawców.

Rozwój oferty i udogodnienia dla klientów

Zgodnie z przesłaniem kampanii wizerunkowej „Razem napędzamy Polskę”, zainaugurowanej w 2018 roku, Grupa ORLEN to przede wszystkim ludzie – zarówno pracownicy, jak i osoby korzystające z jej produktów i usług.

Odpowiadając na oczekiwania klientów, PKN ORLEN koncentrował się na sprzedaży najwyższej jakości paliw, wprowadzając w 2018 roku paliwa EFECTA 95 i EFECTA Diesel. Paliwa EFECTA dbają o żywotność i wydajność silników, a także redukują emisje tlenków azotów i cząstek stałych. Wdrażane były liczne rozwiązania ukierunkowane na klientów, między innymi aplikacja mobilna ORLEN Pay, dzięki której kierowcy mogą płacić za paliwo bezpośrednio przy dystrybutorze. Ponadto została uruchomiona pierwsza stacja paliw w formacie drive through, pod nazwą ORLEN Drive. Na stacji zlokalizowanej w Miejscu Obsługi Podróżnych w Michałowicach można zatankować, zamówić produkty gastronomiczne i zapłacić za wszystkie usługi bez konieczności wysiadania z auta.



W 2018 roku zostały zainstalowane dwie stacje szybkiego ładowania pojazdów elektrycznych z czego jedna jest zlokalizowana w Płocku przy siedzibie Koncernu, a druga funkcjonuje na stacji paliw PKN ORLEN w Siewierzu. Docelowo Koncern uruchomi 150 stacji ładowania zlokalizowanych w miastach i przy trasach tranzytowych w Polsce. Projekt budowy ładowarek jest również realizowany na stacjach Benzina w Czechach. Na stacjach wchodzących w skład Grupy ORLEN dostępne są również inne paliwa alternatywne: stacja dla aut zasilanych wodorem na niemieckiej stacji Koncernu działającej pod marką Star w miejscowości Müllheim, natomiast w Czechach na 35 stacjach Benzina można tankować CNG. W odpowiedzi na nowe trendy

konsumenckie, w tym te dotyczące mobilności w obszarach miejskich oraz ekonomii współdzielenia na wybranych stacjach ORLEN we współpracy z firmą Traficar dostępna jest usługa carsharingu czyli wynajmu auta na minuty. We współpracy z Nextbike Polska na wybranych stacjach ORLEN w dużych miastach w Polsce zostały uruchomione stacje rowerów miejskich. Klienci mogą także skorzystać z wi-fi, czy odebrać przesyłkę kurierską.

Kierując się rynkowymi trendami żywieniowymi, od 2018 roku na stacjach ORLEN w Polsce oferta gastronomiczna jest rozszerzona o linię produktów dedykowaną dla wegan i wegetarian. W ramach projektu „Spizarnia regionów” na stacjach ORLEN dostępne są produkty regionalne pochodzące od lokalnych rolników i przedsiębiorstw. W 2018 roku PKN ORLEN uruchomił program „Pij polskie soki” rozszerzając sprzedaż soków owocowych na całą sieć stacji paliw w kraju. Głównym celem programu jest wspieranie polskich sadowników oraz rodzinnych firm przetwórczych. Na stacjach ORLEN w Polsce ponad 67% sprzedawanych wyrobów pochodzi od polskich producentów, a 80% wyrobów wyprodukowanych zostało w Polsce. Od ponad 10 lat w ponad 1 600 punktach Stop Cafe na stacjach ORLEN klienci mogą zakupić kawę z certyfikatem Fairtrade – największego globalnego systemu Sprawiedliwego Handlu.



PKN ORLEN jako firma odpowiedzialna społecznie i przyjazna rodzinom z dziećmi zaangażował 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.

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

RYZYKA / PROCESY	OPIS RYZYKA	SPOSOBY MITYGACJI RYZYKA
SPOŁECZNE		
Odpowiedzialność społeczna korporacji	<ul style="list-style-type: none"> Brak publicznej wiedzy o zaangażowaniu Grupy ORLEN w działania związane z realizacją polityki odpowiedzialności społecznej 	<p>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 .</p>
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 	<p>Nadzorowanie procesu ustalania metodologii przeprowadzania akcji promocyjnych, zatwierdzanie przez upoważnione obszary kluczowych działań.</p>
Outsourcing i ryzyko podwykonawców	<ul style="list-style-type: none"> Ograniczenie kontroli nad procesami Grupy ORLEN wynikające z działań podwykonawców lub zawierania umów outsourcingowych 	<p>Prawidłowa dokumentacja, protokoły wykonania oraz zestawienia kontrolne w systemach informatycznych, zapewnienie kompletności i jakości dokumentacji.</p>

**Zarządzanie zakupami
w procesie wyboru
producentów**

- Nieterminowość procesu zakupowego
- Wydłużone, nieoptymalne procedury przetargowe i zakupowe

Powołanie zespołu oceniającego, weryfikującego oferty, prowadzącego negocjacje oraz dokumentującego proces wyboru producenta. Przekazywanie warunków handlowych w terminie i zgodnie z wewnętrznymi regulacjami.

Wskaźniki GRI Standards opisane w niniejszym rozdziale:

- *GRI 103-2 Podejście do zarządzania i jego elementy w obszarach: środowiskowym, społecznym, praw człowieka, przeciwdziałaniu korupcji, HR ze wskazaniem istotnych tematów w ramach danego obszaru.*
- *GRI 203-1 Wspierane inwestycje infrastrukturalne i usługi na rzecz społeczeństwa poprzez działania komercyjne, przekazywanie towarów oraz działania pro-bono. Wpływ tych działań na społeczeństwo.*

5. OBSZAR ZAGADNIENI PRACOWNICZYCH I POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA

5.1 CREDO

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

5.2 OPIS OBSZARU

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

Obszar Kadr odpowiada 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 koordynację działań w zakresie zbiorowych stosunków pracy oraz w sprawach społecznych

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

- Przyjmuje, przeprowadza selekcję i ocenę zgłoszonych skarg pod kątem ich zasadności i istotności. W przypadku skarg o mniejszej istotności podejmuje bezpośrednio działania naprawcze. Sprawy o wyższym stopniu złożoności i większej istotności przekazuje do Sekretarza Komitetu Kapitału Ludzkiego
- Informuje wszystkie zainteresowane strony o podjętych działaniach z zachowaniem zasad poufności
- Opracowuje, na podstawie zgłoszonych skarg i uwag, roczny raport oraz propozycje rozwiązań na rzecz poprawy kultury korporacyjnej
- Prowadzi działania edukacyjne upowszechniające w PKN ORLEN „Wartości i zasady postępowania PKN ORLEN S.A.”

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

5.3 KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI

Główne wskaźniki efektywności w obszarze zagadnień pracowniczych PKN ORLEN i Grupy ORLEN w latach 2017-2018:

Wskaźniki efektywności w obszarze zagadnień pracowniczych	j.m.	Grupa ORLEN		PKN ORLEN	
		2018	2017	2018	2017
Stan zatrudnienia, w tym:	[osoby]	21 282	20 262	5 250	4 980
PKN ORLEN	[osoby]	5 250	4 980	5 250	4 980
Grupa Unipetrol	[osoby]	4 835	4 720	-	-
ORLEN Serwis	[osoby]	1 775	1 648	-	-
Grupa ORLEN Lietuva	[osoby]	1 631	1 612	-	-
ANWIL	[osoby]	1 323	1 268	-	-
Grupa ORLEN Ochrona	[osoby]	1 182	1 098	-	-
Grupa ORLEN Południe	[osoby]	672	716	-	-
Pozostałe	[osoby]	4 614	4 220	-	-
Stan zatrudnienia wg płci, w tym:					
Kobiety	[%]	27	26	22	21
Mężczyźni	[%]	73	74	78	79
Zarządy Spółek Grupy ORLEN wg płci, w tym:					
Kobiety	[%]	9	11	14	17
Mężczyźni	[%]	91	89	86	83
Rady Nadzorcze Grupy ORLEN wg płci, w tym:					
Kobiety	[%]	32	-	56	-
Mężczyźni	[%]	68	-	44	-
Stan zatrudnienia wg rodzaju wykonywanej pracy, w tym:					
Pracownicy umysłowi	[%]	46	46	58	57
Pracownicy fizyczni	[%]	54	54	42	43
Stan zatrudnienia wg wykształcenia, w tym:					
Wyższe	[%]	41	41	67	66
Średnie	[%]	35	35	19	18
Zawodowe	[%]	22	22	14	16
Podstawowe	[%]	2	2	0	0
Pracownicy objęci zbiorowymi układami pracy, w tym:					
Spółki polskie	[%]	39	36	100	100
Spółki zagraniczne	[%]	94	66	-	-
Związki zawodowe - uzwiązkowanie	[%]	40	41	50	47
Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, w tym:	[osoby]	28 317	25 197	15 540	14 503
Pracownicy	[osoby]	11 825	10 304	5 250	4 874
Byli pracownicy	[osoby]	6 692	6 679	5 222	5 335
Członkowie rodzin	[osoby]	9 800	8 214	5 068	4 294
Średnia ilość godzin szkoleniowych na pracownika, w tym:					
Kobiety	[liczba]	18,3	-	32,4	-
Mężczyźni	[liczba]	20,7	-	31,0	-
Menedżer	[liczba]	24,5	-	44,3	-
Nie-menedżer	[liczba]	19,6	-	29,5	-

Pozostałe dane dotyczące pracowników za 2018 rok:

Wskaźniki efektywności w obszarze zagadnień pracowniczych	j.m.	Grupa ORLEN	PKN ORLEN
Liczba pracowników w podziale na rodzaj umowy oraz płeć, w tym:			
Umowa na czas nieokreślony			
Kobiety	[liczba]	4 787	920
Mężczyźni	[liczba]	13 577	3 582
Umowa na czas określony			
Kobiety	[liczba]	681	169
Mężczyźni	[liczba]	1 671	432
Umowa na okres próbny			
Kobiety	[liczba]	127	33
Mężczyźni	[liczba]	317	76
Umowa na zastępstwo			
Kobiety	[liczba]	89	19
Mężczyźni	[liczba]	33	19
Liczba pracowników w podziale na rodzaj umowy oraz region, w tym:			
Umowa na czas nieokreślony			
Czechy	[liczba]	4 484	0
Kanada	[liczba]	49	0
Niemcy	[liczba]	160	0
Litwa	[liczba]	1 977	0
Polska	[liczba]	11 694	4 502
Umowa na czas określony			
Czechy	[liczba]	584	0
Kanada	[liczba]	3	0
Niemcy	[liczba]	5	0
Litwa	[liczba]	18	0
Polska	[liczba]	1 742	601
Umowa na okres próbny			
Czechy	[liczba]	140	0
Kanada	[liczba]	0	0
Niemcy	[liczba]	11	0
Litwa	[liczba]	16	0
Polska	[liczba]	277	109
Umowa na zastępstwo			
Czechy	[liczba]	2	0
Kanada	[liczba]	0	0
Niemcy	[liczba]	2	0
Litwa	[liczba]	7	0
Polska	[liczba]	111	38
Liczba pracowników w podziale na wymiar etatu oraz płeć, w tym:			
Pełny			
Kobiety	[liczba]	5 598	1 129
Mężczyźni	[liczba]	15 515	4 100
Niepełny			
Kobiety	[liczba]	86	12
Mężczyźni	[liczba]	83	9

Liczba nowozatrudnionych pracowników w podziale na wiek, płeć i region, w tym:		2 977	603
Wiek			
< 30	[liczba]	1 080	203
30 - 50	[liczba]	1 562	369
> 50	[liczba]	335	31
Płeć			
Kobiety	[liczba]	939	192
Mężczyźni	[liczba]	2 038	411
Regiony			
Czechy	[liczba]	704	0
Kanada	[liczba]	8	0
Niemcy	[liczba]	23	0
Litwa	[liczba]	315	0
Polska	[liczba]	1 927	603
Wskaźnik fluktuacji	[%]	14,0	11,5
Rotacja pracowników [%]	[%]	9,9	6,2
Wiek			
< 30	[%]	15,7	5,4
30 - 50	[%]	8,5	5,0
> 50	[%]	10,0	9,6
Płeć			
Kobiety	[%]	11,3	6,1
Mężczyźni	[%]	9,4	6,3
Regiony			
Czechy	[%]	12,0	-
Kanada	[%]	5,8	-
Niemcy	[%]	11,2	-
Litwa	[%]	13,7	-
Polska	[%]	8,5	6,2

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

Główne wskaźniki satysfakcji i zaangażowania w PKN ORLEN i Grupie ORLEN

Badanie zaangażowania i satysfakcji jest realizowane w cyklu dwuletnim.

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

1) Na postawie Aon Hewitt

5.4 OPIS STOSOWANYCH POLITYK

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

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

Zakładowe Układy Zbiorowe Pracy („ZUZP”) oraz Regulaminy Pracy – w spółkach Grupy ORLEN zostały opracowane zgodnie z obowiązującymi przepisami w tych zakresach oraz standardem określonym w PKN ORLEN. ZUZP są wpisane do rejestrów prowadzonych przez właściwych okręgowych inspektorów pracy. W 2018 roku ZUZP posiadały następujące spółki Grupy ORLEN: Basell Orlen Polyolefins, ORLEN Aviation, ANWIL, IKS Solino, ORLEN Centrum Usług Korporacyjnych, ORLEN Południe. Ponadto funkcjonują one w spółkach Grupy UNIPETROL oraz ORLEN Lietuva.

Polityka Zarządzania potencjałem pracowników GK ORLEN – zaktualizowana w 2017 roku i przekazana do wdrożenia w PKN ORLEN i spółkach Grupy ORLEN od 1 stycznia 2018 roku. W Polityce zawarte zostały priorytety i najważniejsze zadania związane z rozwojem kapitału ludzkiego. Polityka określa działania związane między innymi z umacnianiem kultury organizacyjnej, zarządzaniem segmentowym, rozwojem pracowników, wynagradzaniem i świadczeniami pracowniczymi, zarządzaniem efektywnością.

Regulamin Systemu Premiowego – Zarząd PKN ORLEN, Zarządy spółek Grupy ORLEN, a także dyrektorzy bezpośrednio raportujący do Zarządu oraz pracownicy PKN ORLEN objęci są systemami premiowymi. Kluczowe stanowiska w Grupie ORLEN objęte są rocznym systemem premiowania, według którego premia przyznawana jest za realizację indywidualnych celów, zarówno jakościowych jak i ilościowych, które są rozliczane po zakończeniu roku, na który zostały wyznaczone. Pozostali pracownicy PKN ORLEN objęci są jednym z trzech systemów premiowania, tj. kwartalno-rocznym, kwartalnym lub miesięcznym. Kwestie dotyczące zasad wynagradzania i premiowania Członków Zarządu PKN ORLEN zostały szczegółowo opisane w Sprawozdaniu Zarządu z działalności Grupy ORLEN za 2018 rok.

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

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

Zasady udzielania pomocy Pracownikom w sytuacjach kryzysowych – celem polityki jest udzielanie pomocy Pracownikom w kryzysowych sytuacjach życiowych, w myśl przyjętych „Wartości i Zasady Postępowania”. 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.

Zarządzenie w sprawie programu Pracodawca Przyjazny Rodzinie oraz działań związanych z jubileuszami pracy, zakończeniem pracy zawodowej oraz jubileuszami urodzin byłych pracowników – reguluje zasady związane z działaniami wobec pracowników: obchodzących jubileusz pracy, przechodzących na emeryturę i rentę oraz emerytów obchodzących jubileusz urodzin 70, 75, 80, 85 (...) lat. W ramach Programu „Pracodawca Przyjazny Rodzinie” pracownicy otrzymują między innymi dodatkowe dni opieki na dzieci (dzieci: do 3 roku życia/ niepełnosprawne do 24 roku życia) upominek z okazji narodzin dziecka, możliwość zapisania dziecka do żłobka, itp.

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

Porozumienie restrukturyzacyjne ze Związkami Zawodowymi – określa zasady współpracy partnerów społecznych w procesach restrukturyzacji Polskiego Koncernu Naftowego ORLEN S.A. oraz uprawnień pracowników związanych z tymi procesami.

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

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

Zakładowy Zbiorowy Układ Pracy – określa warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy, zasady wynagradzania i przyznawania innych świadczeń pracownikom.

Polityka Antymobbingowa – wdrożona w PKN ORLEN w 2017 roku i przekazana spółkom Grupy ORLEN do implementacji, określa zasady postępowania w sytuacji zgłoszenia zachowań mobbingowych oraz określa prawa i obowiązki przysługujące pracownikom w zaistniałej sytuacji. Ma na celu zarówno przeciwdziałanie mobbingowi, jak i umacnianie pozytywnych relacji między pracownikami, oraz między pracownikami, a pracodawcą.

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

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

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

Strategia CSR na lata 2015 – 2017 – w ramach realizacji działań w obszarze „Organizacja” realizowany był cel w zakresie budowania trwałych relacji z pracownikami w oparciu o różnorodność i zapewniania równowagi pomiędzy pracą i życiem prywatnym.

5.5 OPIS PROCEDUR NALEŻYTEJ STARANNOŚCI

Zagadnienia pracownicze

Rozwój Funkcji Kadrowych („HR”)

W Grupie ORLEN od lat rozwiązania kadrowo-płacowe dostosowywane są do 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 2018 roku wdrożony został nowy system do obsługi procesów premiowych w Spółkach Grupy ORLEN. Ponadto w PKN ORLEN wdrożona została aplikacja wspierająca proces adaptacji, która planowana jest do wdrożenia w pozostałych spółkach Grupy ORLEN. Dodatkowo w Spółce wdrożono również **system kafeteryjny**, pozwalający pracownikom na jeszcze lepszy dostęp do atrakcyjnych świadczeń pracowniczych. Aktualnie trwają prace nad jednolitym dla wszystkich spółek Grupy ORLEN narzędziem do planowania i rozliczania czasu pracy, który pozwoli na ustandaryzowanie tego procesu w całym Koncernie. Ciągły rozwój funkcji kadrowych połączony z digitalizacją procesów wpływa na udoskonalanie realizowanych procesów kadrowych zapewniając ich jakość oraz transparentność.

Polityka zarządzania potencjałem pracowników

Ludzie to niezmiennie jeden z głównych filarów strategii Grupy ORLEN. W 2018 roku działania koncentrowały się na konsekwentnym budowaniu doświadczonego zespołu specjalistów oraz rozwoju systemu wsparcia dla kadry menedżerskiej. W 2018 roku spółki z Grupy Kapitałowej wdrażały inicjatywy wynikające z przyjętej w 2017 roku zaktualizowanej „Polityki zarządzania potencjałem Pracowników Grupy Kapitałowej ORLEN”. Nowa Polityka podkreśla znaczenie pracowników, uznaje ich za jedną z najcenniejszych wartości, a unikatowa wiedza, kompetencje i doświadczenie pracowników stanowią o przewadze Grupy ORLEN. W Polityce zawarte zostały priorytety i najważniejsze zadania opracowane w oparciu o najlepsze praktyki rynkowe, odzwierciedlające wyzwania rynkowe i trendy związane z rozwojem kapitału ludzkiego. Polityka HR określa działania związane między innymi z umacnianiem kultury organizacyjnej, zarządzaniem segmentowym, rozwojem pracowników, wynagradzaniem i świadczeniami pracowniczymi, zarządzaniem efektywnością. Priorytetowymi działaniami w 2018 roku były w wybranych spółkach Grupy ORLEN: adaptacja nowozatrudnionych, współpraca ze związkami zawodowymi w zakresie wdrażania Zakładowych Układów Zbiorowych Pracy oraz partnerstwa w realizacji celów biznesowych (świadomość biznesowa), rozwój motywacji pozafinansowej pracowników (rozwój programu Pracodawca Przyjazny Rodzinie). W 2018 roku zakończono działania zmierzające do wdrożenia od początku 2019 roku jednolitego standardu opieki medycznej w Grupie Kapitałowej.

Polityka kształcenia i pozyskiwania przyszłych kadr

PKN ORLEN realizuje działania w celu zapewnienia potrzeb związanych z pozyskaniem oraz utrzymaniem kadry pracowniczej z uwzględnieniem określonych grup docelowych istotnych dla poszczególnych segmentów – zarówno względem 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.

PKN ORLEN troszczy się o rozwój zawodowy osób młodych, uczniów, studentów i absolwentów uczelni wyższych oraz szkół średnich, stwarzając im możliwość zdobycia pierwszych doświadczeń zawodowych dzięki uczestnictwu w programach praktyk i staży. Co roku w PKN ORLEN przygotowywanych jest do pracy zawodowej co najmniej kilkudziesięciu absolwentów uczelni wyższych i osób kończących edukację. W 2018 roku staże w PKN ORLEN odbyło ponad 90 osób w ramach programów **Kierunek ORLEN**, jak również w programie **#Energia dla przyszłości** realizowanym we współpracy z Ministerstwem Energii, programie realizowanym we współpracy z Wydziałem Mechanicznym Energetyki i Lotnictwa Politechniki Warszawskiej czy programie stażowym dla przyszłych prawników realizowanym wspólnie z Uniwersytetem Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie. Praktyki studenckie zrealizowało 114 osób, w większości w obszarze produkcji, ale również w innych obszarach biznesowych.

PKN ORLEN widząc potrzebę zbudowania zaplecza kadrowego w profesjach istotnych dla potrzeb branży, ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki spółek z Grupy ORLEN we wrześniu 2018 roku podpisał **Deklarację Współpracy z Mazowieckim Kuratorium Oświaty**. Na podstawie tej deklaracji spółki Grupy ORLEN mogą obejmować patronatem klasy o profilu zgodnym z charakterem ich działalności. Uczniom udzielone zostanie między innymi wsparcie merytoryczne podczas zajęć praktycznych. Ponadto będą mogli uczestniczyć w wizytach studyjnych i praktykach

zawodowych na terenie Zakładu Produkcyjnego w Płocku. Spółki Grupy ORLEN współpracowały z technicznymi szkołami średnimi i wyższymi w celu dopasowania programów nauczania do potrzeb kadrowych i rozwijania kompetencji potrzebnych w obszarze działania Grupy ORLEN już na etapie edukacji szkolnej.

PKN ORLEN, ORLEN Laboratorium oraz ANWIL od 2018 roku aktywnie uczestniczyły w **Seminariach z Przemysłem**, cyklu spotkań na Wydziale Chemicznym Politechniki Warszawskiej. W Seminariach udział biorą studenci wydziału oraz wiodące firmy przemysłu chemicznego. Celem spotkań jest przekazanie studentom wiedzy praktycznej opartej na konkretnych przykładach biznesowych oraz zainspirowanie do wyboru ścieżki rozwoju w kierunku, który umożliwia zatrudnienie w danym przedsiębiorstwie.

PKN ORLEN uczestniczył również w **Targach Pracy** (Targi Pracy w Płocku, Absolwent Talent Days w Warszawie, Akademickie Targi Pracy w Łodzi, Targi Pracy na Politechnice Śląskiej oraz Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie oraz Inżynierskich Targach Pracy na Politechnice Warszawskiej) na uczelniach technicznych oraz wspierał studentów i absolwentów w pozyskiwaniu doświadczeń zawodowych. Ponadto prowadzone były również działania edukacyjno – informacyjne, w tym między innymi: **Dzień Wiedzy** czy **Dzień Godności** realizowany przez Rzecznika ds. Etyki PKN ORLEN.



Rozwój i szkolenia

Działania rozwojowe realizowane w 2018 roku koncentrowały się między innymi na kształtowaniu postawy innowacyjności, angażującego przywództwa i kompetencji w zakresie współpracy oraz udzielania informacji zwrotnej. Istotną rolę w projektowaniu rozwoju miały też identyfikacja i wsparcie unikatowych specjalistycznych kompetencji oraz wspieranie postawy wdrożenia się wiedzą poprzez wdrożenie spójnego standardu w zakresie udzielania informacji zwrotnej. W ten sposób funkcja rozwoju wspierała realizację strategii biznesowej.

Kompetencje zarządzania kadry menedżerskiej były rozwijane poprzez kompleksowy program rozwoju, dedykowany wszystkim szczeblom zarządzania i wdrażający spójny standard. Program dotyczył w szczególności kształtowania angażującego przywództwa, zarządzania przez wartości, wzmocnienia efektywności i budowania wielopłaszczyznowej współpracy oraz innowacyjności w zespole.

Kadra menedżerska uczestniczyła także w programach szkoleniowych w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, prawa pracy oraz etyki w zarządzaniu i biznesie. Programy te były wyrazem szczególnej dbałości o zarządzanie poprzez etykę i poszanowanie wartości firmowych.

PKN ORLEN proponował pracownikom różnorodną i szeroką ofertę działań rozwojowych, chcąc wspierać indywidualne potrzeby. Pracownicy uczestniczyli w szkoleniach specjalistycznych (otwartych i zamkniętych) projektowanych ściśle pod kątem potrzeb danego obszaru lub pracownika, studiach podyplomowych, MBA, coachingu, mentoringu oraz poszerzali i wymieniali z innymi wiedzę o rynku poprzez udział w konferencjach i wydarzeniach branżowych.

W ramach programów wewnętrznych realizowane były programy rozwoju kompetencji w zakresie zarządzania projektami, negocjacji handlowych i biznesowych, efektywnej komunikacji i współpracy w zespole, innowacji ukierunkowanych na pragmatyczne techniki oraz trenera wewnętrznego w obszarze Produkcji.

Podobnie jak w latach ubiegłych, kontynuowane były programy wspierające kulturę bezpieczeństwa pracy: od projektów edukacyjnych po szkolenia obowiązkowe oraz studia podyplomowe dedykowane PKN ORLEN w zakresie bezpieczeństwa procesów przemysłowych. Kontynuowana była także Akademia Bezpiecznej Jazdy ORLEN, której celem jest doskonalenie technik bezpiecznej jazdy samochodem i reagowania w sytuacjach trudnych na drodze.

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

W 2018 roku w PKN ORLEN przeszkolonych zostało blisko 5 tys. pracowników, a średnia liczba godzin szkoleniowych przypadająca na jednego pracownika wyniosła 31,33. Łącznie w 2018 roku zrealizowano ponad 12 tys. osoboszkoleń.

Zagadnienia poszanowania praw człowieka

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

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

W ramach prowadzonych działań mających na celu promowanie „Wartości i zasad postępowania”, a także kształtowanie pożądanых postaw i zachowań realizowane są projekty dla pracowników, do których należą: ocena pracy (Zarządzanie przez Wartości) oraz corocznie przyznawany tytuł „Zasłużony Pracownik PKN ORLEN” w kategorii za postawę prospołeczną i przestrzeganie Wartości. Największym projektem w ramach budowania kultury organizacyjnej jest **ORLEN Olimpiada** - rozgrywki sportowe dla pracowników Grupy ORLEN, łączące pozytywną rywalizację w duchu zasad fair-play z wartościami korporacyjnymi. Pięć dotychczasowych edycji zgromadziło tysiące pracowników z rodzinami. W każdej edycji

wydarzenia w zawodach sportowych udział bierze 2 tys. zawodników, natomiast w piknikach uczestniczy każdorazowo nawet ponad 20 tys. uczestników (od 2016 roku również mieszkańcy miasta Plocka w ramach obchodów Dni Chemika).

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

PKN ORLEN posiada bogaty program projektów skierowanych do pracowników budujących zaangażowanie i więź z firmą, takich jak: **ORLEN Pasja** (pomoc w rozwijaniu zainteresowań pracowników), szeroki wachlarz narzędzi komunikacji wewnętrznej (korporacyjna telewizja, intranet i gazeta), **Dzień Otwarty** dla rodzin pracowników oraz mieszkańców Plocka połączony z edukacją nt. bezpieczeństwa i ochrony środowiska, czy tradycyjne świąteczne spotkania Zarządu z pracownikami.

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

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

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

Funkcjonuje także **Anonimowy System Zgłaszania Nieprawidłowości**.

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.

Dodatkowo w 2018 roku wdrożona została „**Polityka antykorupcyjna w Grupie Kapitałowej ORLEN**” oraz zarządzenie w zakresie „**Przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu**”. Obowiązuje również **Polityka Antymobbingowa**, określająca zasady postępowania w sytuacji zgłoszenia zachowań mobbingowych oraz prawa i obowiązki przysługujące pracownikom w zaistniałej sytuacji, które zostały opisane w kolejnych rozdziałach.

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

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

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

Wskaźniki GRI Standards opisane w niniejszym rozdziale:

- GRI 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 103-2 Podejście do zarządzania i jego elementy w obszarach: środowiskowym, społecznym, praw człowieka, przeciwdziałaniu korupcji, HR ze wskazaniem istotnych tematów w ramach danego obszaru
- GRI 401-1 Łączna liczba nowozatrudnionych pracowników, wskaźnik fluktuacji pracowników
- GRI 404-2 Programy rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego, które wspierają ciągłość zatrudnienia pracowników oraz ułatwiają proces przejścia na emeryturę

6. OBSZAR ZAGADNIENI ŚRODOWISKOWYCH

6.1 CREDO

Doskonalimy metody planowania i prowadzenia procesów zgodnie z wymogami zasady trwałego i zrównoważonego rozwoju. Cel, jakim jest konsekwentne ograniczanie oddziaływania na środowisko, realizujemy inwestując w najlepsze dostępne techniki środowiskowe (BAT), prowadząc działalność biznesową z zachowaniem możliwie najwyższej neutralności ekologicznej procesów produkcyjnych oraz magazynowania i dystrybucji produktów.

6.2 OPIS OBSZARU

Ograniczenie wpływu na środowisko to od lat jeden z najważniejszych priorytetów Grupy ORLEN. Realizowane w 2018 roku projekty związane były głównie z dostosowaniem instalacji produkcyjnych do nowych wymogów i standardów środowiskowych wynikających z przepisów unijnych. Obejmowały one działania administracyjne związane z uzyskaniem zmian pozwoleń zintegrowanych na eksploatację instalacji oraz prace inwestycyjne na samych instalacjach produkcyjnych.

Podejście do zarządzania w ochronie środowiska oparte jest na zasadach Społecznej Odpowiedzialności Biznesu i uwzględnia kryteria ekologiczne. Firma dąży do równoważenia celów wobec swoich interesariuszy i raportuje wyniki działalności w obszarze środowiska. Cele środowiskowe zostały określone w przyjętej przez PKN ORLEN Zintegrowanej Polityce Środowiskowej.

Obszar Ochrony Środowiska jest odpowiedzialny za:

- Opracowanie polityki ochrony środowiska oraz promowanie zagadnień związanych z obszarem ochrony środowiska, kształtowanie pozytywnego proekologicznego wizerunku
- Opracowanie i aktualizacja bilansu wielkości emisji dwutlenku węgla oraz zapewnienie efektywnego, zgodnego z obowiązującymi przepisami, pozyskania darmowych uprawnień do emisji dwutlenku węgla dla instalacji objętych systemem handlu emisjami
- Zapewnienie wymaganych pozwoleń ekologicznych
- Prowadzenie działań organizacyjnych i kontrolnych w celu przestrzegania ustalonych norm środowiskowych
- Wdrożenie i utrzymywanie systemu wykrywania i likwidacji wycieków - LDAR w Zakładzie Produkcyjnym w Płocku oraz PTA we Włocławku
- Naliczanie i wnoszenie opłat środowiskowych

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

6.3 KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI

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

Woda

Dominującym źródłem poboru wody dla potrzeb spółek były w 2018 roku wody powierzchniowe. Wody te ujmowane są przez największe spółki Grupy ORLEN, tj. ANWIL, IKS Solino, PKN ORLEN, ORLEN Południe, ORLEN Lietuva, Unipetrol, Paramo i Spolanę, a następnie dystrybuowane siecią wodociagową do własnych instalacji produkcyjnych oraz instalacji innych spółek. Łączny pobór wód powierzchniowych, podziemnych i wodociagowych w Grupie ORLEN w 2018 roku wyniósł ponad **90 mln m³**, w tym najwięcej PKN ORLEN, która pobrała 442 856 m³ wody podziemnej oraz 27 714 554 m³ wody powierzchniowej – tj. o ponad 2 mln m³ więcej niż w roku 2017 z uwagi na uruchomienie w Płocku bloku parowo-gazowego CCGT.

Ścieki

Ścieki ze wszystkich spółek Grupy ORLEN kierowane są do systemów kanalizacji przemysłowej oraz deszczowej, a następnie poddawane procesom oczyszczania. Ilość ścieków odprowadzonych do środowiska jest opomiarowana i w 2018 roku wyniosła łącznie dla Grupy ORLEN ponad 51 mln m³, z czego blisko 45 mln m³ stanowiły ścieki przemysłowe. Wielkości te są bardzo zbliżone do emisji z 2017 roku.

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

Emisje do powietrza

Monitorowanie wielkości substancji do powietrza realizowane jest poprzez pomiary okresowe i pomiary ciągłe emisji, dzięki czemu stopień wykorzystania przyznaných w pozwoleniach zintegrowanych limitów emisji jest kontrolowany na bieżąco. Największy udział w emisji do powietrza z instalacji spółek Grupy ORLEN mają: dwutlenek siarki, tlenek 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 pyłu do powietrza wyniosła w roku 2018 dla Grupy ORLEN 34,3 Mg, a CO₂ 14,9 mln Mg. Bilanse emisji poszczególnych substancji, w tym CO₂, będą poddane weryfikacji.

Odpady

Łączna masa wytworzonych i wykazanych dotychczas przez Grupę ORLEN odpadów wyniosła w 2018 roku ponad 170 tys. ton. Spośród wytworzonych w minionym roku odpadów blisko 100 tys. ton zostało przekazanych do odzysku lub unieszkodliwiania podmiotom zewnętrznym. Na własnych instalacjach spółki Grupy ORLEN odzyskały około 25 tys. Mg przez siebie wytworzonych odpadów, a unieszkodliwiły 34 tys. ton. W Grupie ORLEN nie przekroczone limitów dla wytwarzania odpadów określonych w pozwoleniach zintegrowanych oraz decyzjach sektorowych.

Wskaźniki efektywności w obszarze środowiskowym	j.m.	Grupa ORLEN		PKN ORLEN	
		2018	2017	2018	2017
Łączny pobór wód powierzchniowych, podziemnych i wodociągowych	[mln m³]	90,2	88,4	28,1	25,4
Powierzchniowe	[mln m ³]	85,7	84,3	27,7	25,0
Podziemne	[mln m ³]	3,9	3,3	0,4	0,4
Wodociągowe	[mln m ³]	0,6	0,8	-	-
Ilość ścieków odprowadzonych do środowiska, w tym:	[mln m³]	51,5	51,3	14,2	13,5
Ścieki przemysłowe	[mln m ³]	44,8	44,9	14,2	13,4
Zestawienie emisji wybranych substancji:	[tony]	14 926 963	15 213 582	7 800 349	7 758 342
Dwutlenek siarki	[tony]	18 261	20 462	3 892	4 565
Tlenki azotu	[tony]	10 434	10 516	4 620	4 613
Tlenek węgla	[tony]	4 549	4 794	1 801	1 865
Pyły	[tony]	1 088	1 665	339	415
Dwutlenek węgla	[tony]	14 892 631	15 176 145	7 789 697	7 746 884
Zagospodarowanie odpadów	[tys. ton]	-	-	36,9	60,4
Odzysk ¹	[tys. ton]	-	-	20,0	39,9
Unieszkodliwianie ²	[tys. ton]	-	-	13,0	17,8
Magazynowanie	[tys. ton]	-	-	3,9	2,7

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

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

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

W 2018 roku dzięki inwestycjom zrealizowanym w Grupie ORLEN udało się zredukować zużycie energii w następujących ilościach:

Wskaźniki efektywności w obszarze energetyki	j.m.	Grupa ORLEN
Ograniczenie zużycia energii		16 632
Energia elektryczna	[MWh]	16 632
ORLEN Lietuva	[MWh]	1 848
EC Płock	[MWh]	14 784
Ciepło w parze	[GJ]	215 711
ORLEN Lietuva	[GJ]	153 337
EC Płock	[GJ]	62 374

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

Zużycie energii wewnątrz organizacji

Zużycie energii wewnątrz organizacji	j.m.	PKN ORLEN
Zużycie energii w paliwach	[GJ]	84 187 992
Zużycie energii elektrycznej	[MWh]	614 178
Zużycie energii cieplnej	[GJ]	6 825 492
Sprzedaż energii elektrycznej	[MWh]	6 940 089
Sprzedaż energii cieplnej	[GJ]	34 012 153
Zużycie jednostek razem ¹⁾	[GJ]	25 191 520

1) Zużycie jednostek razem zostało obliczone jako różnica zużycia poszczególnych jednostek (w paliwie) oraz sprzedaży poszczególnych jednostek dla odbiorców zewnętrznych i wewnętrznych.

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

6.4 OPIS STOSOWANYCH POLITYK

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

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

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

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

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

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

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

Instrukcja Obrotu Energią Elektryczną i Prawami Majątkowymi – obejmuje ramowe zasady prowadzenia obrotu energią elektryczną i prawami majątkowymi na krajowej i zagranicznych giełdach energii oraz platformach obrotu, w ramach transakcji zawieranych bezpośrednio z kontrahentami oraz w zakresie działalności prowadzonej w ramach procesów centralnych dla spółek z Grupy ORLEN dla kategorii energia. Instrukcja ma też na celu usystematyzowanie zasad zarządzania Limitami Transakcyjnymi oraz działaniami w zakresie zarządzania ryzykiem kredytowym w obrocie energią elektryczną i prawami majątkowymi.

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

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

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

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

Cele środowiskowe zostały określone w przyjętej przez PKN ORLEN Zintegrowanej Polityce Środowiskowej. Działania realizowane są w oparciu o wdrożony System Zarządzania Jakością (ISO 9001: 2015, AQAP 2110), System Zarządzania Środowiskowego (ISO 14001:2015), System Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy (PN-N-18001), System Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji (ISO/IEC 27001), System Certyfikacji Biomasy i Biopaliw ISCC, System Zakładowej Kontroli Produkcji (ZKP) – dla produkcji asfaltów, System Zarządzania Bezpieczeństwem Żywności (HACCP) wg Codex Alimentarius. Spółka posiada ważne certyfikaty na zgodność z ISO 9001: 2015, AQAP 2110, ISO 14001:2015, PN-N-

18001, ISO/IEC 27001, ISCC i ZKP. Dodatkowo wdrażany jest System Zarządzania Energią oparty o wymagania normy ISO 50001, którego certyfikacja przewidziana jest na rok 2019. Wdrożone Systemy są zgodne z najwyższymi międzynarodowymi standardami zarządzania i stanowią wsparcie dla codziennych działań spółki mających na celu profesjonalną obsługę Klientów oraz utrzymanie najwyższych standardów jakości, bezpieczeństwa, ochrony zdrowia i środowiska.

Kluczowe spółki Grupy ORLEN posiadają wdrożone Zintegrowane Systemy Zarządzania, których integralną część stanowią Systemy Zarządzania Środowiskowego wdrożone i utrzymywane zgodnie z normą ISO 14001. Spółki Grupy ORLEN posiadają również Polityki Systemu Zarządzania Środowiskowego zawierające zobowiązanie do ochrony środowiska, w tym do zapobiegania zanieczyszczeniom oraz inne specyficzne zobowiązania istotne z punktu widzenia działalności jednostek. Ponadto zawierają zobowiązanie do zachowania zgodności z prawem oraz innymi wymaganiami zewnętrznymi i wewnętrznymi.

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

6.5 OPIS PROCEDUR NALEŻYTEJ STARANNOŚCI

Ograniczenie wpływu na środowisko to od lat jeden z najważniejszych priorytetów Grupy ORLEN. Realizowane w 2018 roku projekty związane były głównie z dostosowaniem instalacji produkcyjnych do nowych wymogów i standardów środowiskowych wynikających z przepisów unijnych (Konkluzje BAT). Obejmowały one działania administracyjne związane z uzyskaniem zmian pozwoleń zintegrowanych na eksploatację instalacji oraz prace inwestycyjne na samych instalacjach produkcyjnych.

Kluczowym celem jest również tworzenie nowoczesnych źródeł energii elektrycznej oraz ciepłej zarówno dla odbiorców wewnętrznych, jak również przeznaczonej do sprzedaży na rynek zewnętrzny.



Ważnym aspektem działalności jest również rozwój nowych projektów, takich jak panele fotowoltaiczne na stacjach paliw, rozwój elektromobilności oraz plany budowy morskiej farmy wiatrowej o mocy 1200 MW na Morzu Bałtyckim – jednego z największych projektów inwestycyjnych prowadzonych przez PKN ORLEN, wpisującym się w krajowe strategie dotyczące rozwoju polskiej elektroenergetyki. W ramach Grupy ORLEN szczególną uwagę skupiamy na nieustannej pracy nad doskonałością operacyjną, w takich obszarach jak: optymalizacja procesów produkcyjnych, straty dystrybucyjne czy wzrost wydajności instalacji. Strategia obszaru Energetyki zakłada zmianę roli Koncernu z konsumenta energii elektrycznej na producenta energii elektrycznej. Wszelkie działania zmierzające do realizacji wyznaczonych celów odbywają się z poszanowaniem środowiska naturalnego oraz lokalnych społeczności.

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

Zarządy spółek Grupy ORLEN, zgodnie z ustalonymi w Spółce procedurami, przeprowadzają okresową ocenę funkcjonowania Systemu Zarządzania Środowiskowego, zazwyczaj w okresach rocznych.



Nakłady inwestycyjne związane z ochroną środowiska

Do kluczowych inicjatyw prowadzonych w PKN ORLEN w roku 2018 zaliczyć można wdrożenie systemu wykrywania i likwidacji wycieków z instalacji rafineryjnych LDAR, modernizację istniejących instalacji odzysku oparów VRU 3 i VRU 5 na terminalu kolejowym, montaż systemu odpylania spalin z węzła regeneracji katalizatora na instalacji FKK II, zainstalowanie nowych palników niskoemisyjnych w piecach technologicznych na instalacjach Alkilacji i HROS oraz budowę systemu ciągłego monitoringu jakości spalin na 12 emitorach Rafinerii – instalacjach DRW II, DRW III, DRW IV, DRW VI, REF V, REF VI, HRK, WW I, WW II, HOG, FKK II, Claus (OGK I i OGK II).

Realizowane inwestycje pozwoliły na ograniczenie emisji lotnych związków organicznych powstających podczas operacji załadunku i rozładunku, redukcję emisji pyłów i NO_x, ograniczenie zużycia paliw, co przekłada się na ograniczenie emisji CO₂ oraz oszczędności z tytułu opłat za emisję do powietrza. Łączna wysokość nakładów na inwestycje z zakresu ochrony środowiska poniesionych przez Spółkę na terenie Zakładu Produkcyjnego w Płocku wyniosła około 14,3 mln EUR.

Również na obiektach dystrybucyjnych PKN ORLEN prowadzono szereg inwestycji związanych z ochroną środowiska. Realizowano prace polegające na uregulowaniu gospodarki wodno-ściekowej, modernizacji odwodnień linowych, separatorów stacji i myjni. Nakłady na środowiskowe zadania inwestycyjne na terenie stacji paliw w 2018 roku wyniosły 1,2 mln Euro. Poza tym przeprowadzono modernizację dwóch Terminali Paliw: w Mościskach i Sokółce w obszarze redukującym emisje substancji do powietrza. Sumaryczny koszt przeprowadzonych na terminalach prac wyniósł 2,5 mln Euro.

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

- Modernizacja jednostki VRU na terminalu załadunku paliw oraz wymiana palników na kotłach Elektrociepłowni w Paramo
- Wykonanie tac dla zbiorników Z27 - Z30 w Zakładzie ORLEN Oil w Trzebinie
- Montaż nowych palników na kotle K2 Elektrociepłowni oraz uruchomienie systemu ciągłego monitorowania emisji (CEMS) w jednostkach odzysku siarki i produkcji wodoru w ORLEN Lietuva
- Zastąpienie starych kotłów węglowych nowymi źródłami ciepła opalanych gazem ziemnym w ORLEN Południe S.A. Zakład Trzebinia
- Budowa nowej kotłowni w jednostce Krakingu Parowego oraz modernizacja technologii odsiarczania i odazotowania spalin na kotłach Elektrociepłowni T 700 w Unipetrolu

Sumaryczna wysokość nakładów na inwestycje związane z ochroną środowiska poniesiona przez wszystkie spółki Grupy ORLEN wyniosła w 2018 123,4 mln EUR, z których 29,7 mln EUR poniesiono na inwestycje związane z przeciwdziałaniem zanieczyszczeniu i zarządzaniem ochroną środowiska, a 93,7 mln EUR stanowiły koszty redukcji emisji do powietrza i w ściekach.



Zgodność z regulacjami środowiskowymi

Wszystkie spółki Grupy ORLEN posiadają wymagane prawem pozwolenia niezbędne do prowadzenia działalności. Pozwolenia zintegrowane oraz zezwolenia sektorowe wymagają ciągłej aktualizacji wynikającej z konieczności przystosowania do zmieniającego się otoczenia prawnego i potrzeb biznesowych. W 2018 roku uzyskano zmianę dotychczasowego pozwolenia zintegrowanego dla instalacji Rafinerii, Petrochemii i Elektrociepłowni Zakładu Produkcyjnego w Płocku oraz tekst jednolity tego pozwolenia, jak również zmianę pozwolenia dla Elektrociepłowni CCGT we Włocławku. Ponadto uzyskano zmianę zezwolenia na emisję gazów cieplarnianych uwzględniającą nową instalację Metatezy. W obszarze stacji i terminali paliw uzyskano łącznie 110 pozwoleń wodnoprawnych.

W 2018 roku zgodność realizowanych przez PKN ORLEN działań z prawem środowiskowym weryfikował Wojewódzki Inspektorat Ochrony Środowiska Delegatura w Płocku i Delegatura we Włocławku przeprowadzając 6 kontroli na instalacjach produkcyjnych. Kontrole nie wykazały niezgodności wobec czego spółka nie otrzymała zaleceń pokontrolnych ani sankcji karnych.

Na terenie struktur regionalnych PKN ORLEN (terminale i stacje paliw, obiekty majątku odrębnego) przeprowadzono łącznie 291 kontroli przez PGW Wody Polskie, WIOŚ, Starostwa Powiatowe i Urzędy Miast, w wyniku których wydano 21 zarządzeń pokontrolnych. Wydane zalecenia dotyczące, między innymi: normatywnego zrzutu ścieków do środowiska, wykonywanych średniodobowych analiz ścieków oraz przeglądów eksploatacyjnych urządzeń oczyszczających ścieki zostały zrealizowane. W wyniku przeprowadzonych kontroli nie zostały nałożone kary.

W pozostałych spółkach Grupy ORLEN również miały miejsce kontrole zewnętrznych organów ochrony środowiska. Kontrole najczęściej prowadzone były przez organy inspekcji ochrony środowiska i dotyczyły spełnienia wymagań środowiskowych wynikających z przepisów prawa i

posiadanych decyzji administracyjnych. W 2018 roku przeprowadzono 64 kontrole w spółkach zależnych i wydano 5 zaleceń pokontrolnych. Łączna wysokość kar wymierzona spółkom za stwierdzone naruszenia wyniosła 5,5 tys. EUR i dotyczyła niepełnego nadzoru nad urządzeniami zawierającymi fluorowane gazy cieplarniane (ANWIL), przekroczenia limitów emisji z jednostki krakingu parowego (Unipetrol) oraz wycieku z kanalizacji i przekroczenia emisji do powietrza (ORLEN Lietuva).

Oplaty środowiskowe

W 2018 roku Koncern terminowo uiszczył opłaty środowiskowe wynikające z obowiązujących regulacji prawnych.

W związku z wprowadzoną w 2018 roku nowelizacją ustawy Prawo wodne zmieniły się zasady ponoszenia opłat za pobór wód, wprowadzanie ścieków do wód lub do ziemi oraz odprowadzanie wód roztopowych do wód. Opłaty za te czynności nie są już opłatami za korzystanie ze środowiska wnoszonymi na rachunek właściwego marszałka województwa, stały się natomiast opłatami za usługi wodne wnoszonymi do nowo powołanej instytucji, tj. Państwowego Gospodarstwa Wodnego Wody Polskie. Koncern wnosi należne opłaty oraz składa oświadczenia służące ustaleniu opłaty za usługi wodne.

Ślad węglowy organizacji

W 2018 roku PKN ORLEN zakończył projekt dotyczący opracowania narzędzia do wyznaczania śladu węglowego organizacji i jej najważniejszych produktów. Określenie śladu węglowego organizacji jest dobrowolne. W narzędziu uwzględnia się emisje bezpośrednie, emisje pośrednie energetyczne oraz inne pośrednie emisje z użytkowania wprowadzonych na rynek produktów.

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

RYZYKA / PROCESY	OPIS RYZYKA	SPOSOBY MITYGACJI RYZYKA
ŚRODOWISKOWE		
Nowe trendy	<ul style="list-style-type: none"> Rosnące oczekiwania rynku / społeczeństwa w zakresie inwestycji w ochronie środowiska Krótkie terminy dostosowania się do nowych wymagań środowiskowych 	Cykliczna weryfikacja zgodności aktów wewnętrznych z wymaganiami prawa oraz bieżący ich monitoring zmieniającego się otoczenia (regulacje, decyzje organów administracji publicznej itp.).
Regulacje związane z ochroną środowiska	<ul style="list-style-type: none"> Nowe ostrzejsze wymagania, standardy, zabezpieczenia finansowe i techniczne Brak identyfikacji istotnych aspektów środowiskowych w działalności Brak wyników pomiarów i danych do sporządzenia wymaganej sprawozdawczości i/lub brak przekazania jej do organów administracji publicznej 	Aktywne uczestnictwo w opiniowaniu nowych aktów prawnych europejskich i krajowych poprzez organizacje branżowe, komisje robocze, itp. Nadzór nad aktualnością decyzji organów administracji publicznej, monitorowanie procesu naliczania opłat za korzystanie ze środowiska, precyzyjne delegowanie obowiązków i odpowiedzialności za aspekty środowiskowe.
Zanieczyszczenie środowiska gruntowo-wodnego	<ul style="list-style-type: none"> Zanieczyszczenie środowiska na skutek wypadku/awarii Wysokie koszty rekultywacji/remediacji 	Monitorowanie stanu technicznego instalacji produkcyjnych i ich okresowe remonty, sporządzanie raportów zgodnie z obowiązującymi procedurami, tworzenie rezerw rekultywacyjnych.
Zarządzanie uprawnieniami do emisji CO₂ i innych gazów	<ul style="list-style-type: none"> Niespełnienie wymagań, wytycznych prowadzenia monitoringu w zakresie emisji CO₂ i innych gazów cieplarnianych Nieuzyskanie decyzji zezwalającej na emisję CO₂ i innych gazów cieplarnianych 	Aktualizacja aktów wewnętrznych zgodnie z wymogami prawa, nadzór nad aktualnością decyzji organów administracji publicznej, monitorowanie środowiska i sporządzanie raportów zgodnie z obowiązującymi procedurami.
Wpływ na środowisko	<ul style="list-style-type: none"> Przebieg procesu produkcyjnego niezgodny z normami w zakresie ochrony środowiska pracy Zakłócenia w dostawie mediów (wody) do instalacji produkcyjnych 	Nadzór nad stanem technicznym obiektów i urządzeń. Monitorowanie procesu dekarbonizacji i dystrybucji wody.
Zarządzanie gospodarką ściekową i odpadami	<ul style="list-style-type: none"> Wytwarzanie odpadów niezgodnie z określonymi w decyzjach warunkami (rodzaj/ilość) Odprowadzanie ścieków niezgodnie z obowiązującymi pozwoleniami 	Delegowanie odpowiedzialności w procesach zagospodarowania odpadów zgodnie z obowiązującą procedurą, monitorowania ilości i rodzajów odpadów w celu uzyskania niezbędnych zmian w decyzjach organów administracji publicznej, koordynacja i monitorowanie parametrów odprowadzanych ścieków.

Wskaźniki GRI Standards opisane w niniejszym rozdziale:

- GRI 103-2 Podejście do zarządzania i jego elementy w obszarach: środowiskowym, społecznym, praw człowieka, przeciwdziałaniu korupcji, HR ze wskazaniem istotnych tematów w ramach danego obszaru
- GRI 302-1 Zużycie energii przez organizację z uwzględnieniem rodzaju surowców

- *GRI 302-4 Redukcja zużycia energii*
- *GRI 303-1 Łączny pobór wody na jednostkę produkcji w podziale na źródła*
- *GRI 305-1 Łączne bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych według wagi*
- *GRI 306-1 Całkowita objętość ścieków według jakości i docelowego miejsca przeznaczenia*
- *GRI 306-2 Odpady według rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem*
- *GRI 307-1 Wartość pieniężna kar i całkowita liczba sankcji pozafinansowych za nieprzestrzeganie prawa oraz/lub regulacji dotyczących ochrony środowiska*

7. OBSZAR ZAGADNIENI BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

7.1 CREDO



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

**PO PIERWSZE
BEZPIECZEŃSTWO**

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

7.2 OPIS OBSZARU

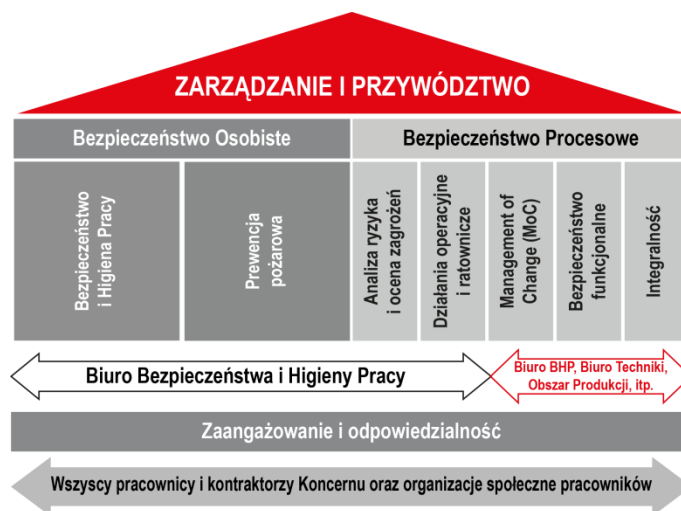
Cele i zadania w zakresie bezpieczeństwa osobistego i procesowego są zdefiniowane w **Strategii Bezpieczeństwa** i obejmują następujące kluczowe obszary:

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

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

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

SCHEMAT 5. Struktura Strategii Bezpieczeństwa



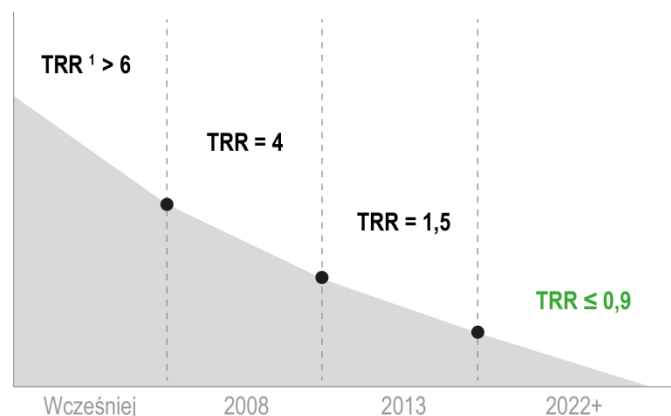
Opublikowana w grudniu 2018 roku **Aktualizacja strategii Grupy ORLEN na lata 2019-2022** określa poniższe cele dotyczące **Bezpieczeństwa Pracy**:



Brak tolerancji dla zagrożenia wypadkami

Zero wypadków przy pracy

Dalsza poprawa bezpieczeństwa procesowego



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

7.3 KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI

Główne wskaźniki efektywności w obszarze zagadnień BHP PKN ORLEN i Grupy ORLEN w roku 2018:

Bezpieczeństwo pracy, w tym:		j.m.	2018	2017
Wskaźnik wypadkowości TRR (Total Recordable Rate¹)				
Grupa ORLEN	[liczba]		1,03	0,95
PKN ORLEN	[liczba]		0,86	0,67
Ilości zdarzeń awaryjnych T1 PSER (Process Safety Events Rate²)				
Grupa ORLEN	[liczba]		0,07	0,06
PKN ORLEN	[liczba]		0,04	0,02

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

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

Wskaźnik Kultury Bezpieczeństwa

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

Wskaźnik Kultury Bezpieczeństwa	j.m.	2018	2017
Grupa ORLEN	%	100	100
PKN ORLEN	%	100	100

Wskaźnik Kultury Bezpieczeństwa jest liczony jako suma:

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

7.4 OPIS STOSOWANYCH POLITYK

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

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

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

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

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

Standardy Bezpieczeństwa dla Grupy Kapitałowej wdrażane w PKN ORLEN – ujednolicone wymagania z zakresu bezpieczeństwa pracy, bezpieczeństwa procesowego i prewencji p.poż., zawierające zidentyfikowane w spółkach GK dobre praktyki, jak również standardy stosowane w rozpatrywanych obszarach w wiodących koncernach w branży.

W 2018 roku opracowywane i aktualizowane były również następujące polityki:

- Wymagania dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, związane z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej w zakładzie produkcyjnym w Plocku, Zakładzie PTA we Włocławku i Zakładzie CCGT Włocławek, terminalach paliw oraz własnych stacjach paliw (w ramach Kompleksowego Systemu Prewencji)
- System Zarządzania Bezpieczeństwem Procesowym w PKN ORLEN
- Zadania i tryb działania Komisji Bezpieczeństwa Procesowego w PKN ORLEN



7.5 OPIS PROCEDUR NALEŻYTEJ STARANNOŚCI

Zapewnienie najwyższych standardów bezpieczeństwa

Wszystkie działania w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy były ukierunkowane na zapewnienie najwyższych standardów bezpieczeństwa w Grupie ORLEN. W 2018 roku w Grupie ORLEN były wdrażane jednolite standardy bezpieczeństwa w ramach projektu **Safety Plus**, który obejmuje wdrożenie 15 standardów bezpieczeństwa stanowiących najwyższe, funkcjonujące standardy bezpieczeństwa, zidentyfikowane w branży paliwo-energetycznej. Realizacja projektu zostanie ukończona w 2021 roku.

15 standardów bezpieczeństwa w ramach projektu Safety Plus

- S1 Zezwolenia na wykonywanie prac niebezpiecznych
- S2 Izolacja źródeł energii
- S3 Prace w przestrzeniach zamkniętych
- S4 Prace na wysokości
- S5 Bezpieczne wykonywanie prac ziemnych
- S6 Postępowanie powypadkowe
- S7 Dostosowanie maszyn i narzędzi pod względem bezpiecznej eksploatacji w środowiskach roboczych
- S8 Organizacja ćwiczeń doskonalących działania ratownicze
- S9 Pomiar 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

Realizowane były prace na rzecz wypracowania w obszarze bezpieczeństwa procesowego **Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Procesowym w oparciu o standard OSHA 1910.119**. System pozwoli jeszcze skuteczniej realizować działania w obszarze doskonałości operacyjnej poprzez zapewnienie bezpieczeństwa technicznego instalacji procesowych, magazynowych i pomocniczych, a tym samym zapobieganie wystąpieniu wszelkich niepożądanych zdarzeń mogących potencjalnie wpłynąć na bezpieczeństwo pracowników lub prowadzonych procesów.

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

1. Weryfikacji istniejącego stanu
2. Przeprowadzenia sprawdzenia kompletności istniejących regulacji/zarządzeń wewnętrznych oraz opracowania i wdrożenia nowych regulacji/ zarządzeń
3. Potwierdzenia pełnego wdrożenia poszczególnych elementów systemu
4. Realizacji wymogów systemu w oparciu o regulacje/ zarządzenia i doskonalenia w niezbędnym zakresie

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

1. **Kultura bezpieczeństwa**, czyli kształtowanie bezpieczeństwa oraz przywództwo w bezpieczeństwie w Spółce poprzez decyzje i działania kadry kierowniczej ukierunkowane na zapewnienie jak najwyższego poziomu bezpieczeństwa pracownikom i prowadzonych procesów.
2. **Przywództwo w bezpieczeństwie**, czyli niezmiennie kluczowy aspekt w kształtowaniu systemu i kultury bezpieczeństwa – silne, nowoczesne przywództwo oraz rola, jaką odgrywa kadra kierownicza firmy, wpływająca na postawy i codzienne działania operacyjne wspólnie z wysoko kwalifikowanymi załogami.
3. **Obowiązki i kompetencje** pracowników, czyli określenie, na wszystkich poziomach organizacji, obowiązków pracowników odpowiedzialnych za działania na wypadek awarii przemysłowej, a także środki podjęte w celu uświadomienia potrzeby ciągłego doskonalenia i zapobiegania, realizowane poprzez między innymi określenie programów szkoleniowych oraz zapewnienia szkoleń dla pracowników odpowiedzialnych za działania proaktywne i zapobiegawcze, oraz na wypadek awarii przemysłowej na wszystkich poziomach organizacji, oraz dla innych osób pracujących w zakładzie, w tym podwykonawców.
4. **Informacje** dotyczące bezpieczeństwa procesowego, które są wiedzą potrzebną do określenia i realizacji zadań służących do osiągnięcia celów organizacji, dlatego muszą być aktualne i dostępne, aby być pomocą w podejmowaniu różnych decyzji.
5. **Mechanizmy**, czyli określenie funkcjonowania mechanizmów umożliwiających systematyczną analizę zagrożeń poważną awarią przemysłową oraz prawdopodobieństwo jej wystąpienia a w konsekwencji ryzyka jej wystąpienia i uniknięcia.
6. **Projektowanie** w oparciu o standardy i wytyczne na wszystkich etapach życia instalacji, z uwzględnieniem możliwości i sposobów zmniejszenia prawdopodobieństwa wystąpienia zdarzenia awaryjnego.
7. **Instrukcje i procedury**, czyli określenie instrukcji bezpiecznego funkcjonowania instalacji, w których znajdują się substancje niebezpieczne, przewidziane dla normalnej eksploatacji instalacji, konserwacji i czasowych przerw w ruchu, a także instrukcje sposobu postępowania w razie konieczności dokonania zmian w procesie przemysłowym.
8. Nadzór nad **integralnością mechaniczną**, czyli stałe monitorowanie stanu technicznego aparatów i urządzeń dokonywane na drodze okresowych inspekcji, przeglądów oraz prób zgodnie z wymaganiami prawnymi, normami i standardami branżowymi.
9. **Praktyki bezpiecznej pracy**, czyli realizacja prac w obrębie instalacji z zachowaniem najwyższych standardów i wymagań celem zapewnienia bezpieczeństwa pracy na stanowiskach pracy, ciągłości prowadzonych procesów technologicznych i zapobiegania zdarzeniom awaryjnym.



10. **Zarządzanie zmianami i projektami**, czyli systemowe postępowanie w razie konieczności dokonania zmian w procesie przemysłowym, aby zidentyfikować, czy i w jaki sposób planowane zmiany mogą mieć wpływ na bezpieczeństwo procesowe.
11. **Zarządzanie kontraktorami**, czyli dokonanie i przestrzeganie ustaleń dotyczących bezpiecznego wykonywania prac na terenie PKN ORLEN przez pracowników tak, aby zagwarantowane było, jak najwyższe bezpieczeństwo na każdym etapie jej wykonywania.
12. **Reagowanie na awarie**, czyli określenie konieczności prowadzenia, z uwzględnieniem najlepszych dostępnych praktyk, monitoringu funkcjonowania instalacji, w których znajdują się substancje niebezpieczne, umożliwiające podejmowanie działań korekcyjnych (korygujących) w przypadku wystąpienia zjawisk stanowiących odstępstwo od normalnej eksploatacji instalacji, w tym związanych ze zużyciem instalacji i korozją jej elementów.
13. **Analizy**, czyli prowadzenie systematycznej oceny zaistniałych zdarzeń awaryjnych i wykorzystywania nauki z zaistniałych zdarzeń awaryjnych mających miejsce zarówno w GK ORLEN, jak i na świecie, w tym określenie mechanizmów prowokujących konieczność i obowiązek takiej nauki (lessons learned).
14. **Auditowanie i ocena zgodności**, czyli systematyczna ocena i weryfikacja zgodności z wymaganiami systemu bezpieczeństwa procesowego oraz analiza jednego z podstawowych dokumentów (a jednocześnie systemowych zadań do realizacji podstawowego celu, jakim jest zapobieganie, prewencja i proaktywność), czyli „Programu Zapobiegania Awariom” oraz systemu zarządzania bezpieczeństwem, prowadzona z punktu widzenia ich aktualności i skuteczności ze wskazaniem sposobu jej dokumentowania i zatwierdzania, a także wewnętrznych planów operacyjno-ratowniczych, które są wymagane dla zakładów o dużym i zwiększonym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej.



Doskonalenie kultury bezpieczeństwa pracy

W zakresie doskonalenia kultury bezpieczeństwa pracy w spółkach Grupy ORLEN zadaniem wiodącym było budowanie świadomości bezpiecznego wykonywania pracy i kreowanie proaktywnych postaw wśród pracowników oraz kontraktorów. Jednym z programów mającym na celu podniesienie kultury bezpieczeństwa osobistego jest realizowany w PKN ORLEN „System Wsparcia Pracowników”. Program stanowi dostosowaną do potrzeb Spółki formę realizowanego w przedsiębiorstwach produkcyjnych podejścia Behaviour-Based Safety (BBS). Metoda polega na wzmocnieniu bezpiecznych zachowań pracowników podczas wykonywanej pracy, a także promowanie dobrych praktyk BHP. W 2018 roku kontynuowano współpracę z Politechniką Łódzką w zakresie prowadzenia dedykowanych edycji studiów podyplomowych „Bezpieczeństwo procesów przemysłowych”, w których udział wzięli pracownicy Grupy ORLEN. Kontynuowano również współpracę z Politechniką Warszawską obejmującą wykłady tematyczne realizowane przez pracowników PKN ORLEN na temat bezpieczeństwa technicznego.

System obowiązkowych szkoleń dla pracowników i kontraktorów z zakresu bezpieczeństwa

Zarówno dla pracowników, jak i kontraktorów Grupy ORLEN realizowane są **szkolenia obowiązkowe z zakresu bezpieczeństwa**. 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.

System kontroli i audytów

W Grupie ORLEN przeprowadzane są systematyczne **audyty wewnętrzne spółek**. W roku 2018 zrealizowano 4 wizyty doradcze (audyty) oraz 10 reaudytów. Ich istotnym elementem są tzw. **Spacery Bezpieczeństwa („Safety Walks”)**, przeglądy stanu bezpieczeństwa na wizytowanych obiektach. Wyniki ich oceny oraz spostrzeżenia stanowią podstawę opracowywania i realizacji „Planów działań korygujących i doskonalących”, „Planów Poprawy Stanu BHP”. Ponadto w spółkach przeprowadzane są audyty wewnętrzne, audyty jednostek certyfikujących oraz jednostek zajmujących się doradztwem w zakresie zarządzania ryzykiem. Przeprowadzane są systematyczne **audyty obszarów bezpieczeństwa wśród kontraktorów** realizujących prace na rzecz Grupy ORLEN.



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

W Grupie ORLEN realizowane są działania mające na celu promowanie bezpiecznej realizacji pracy wśród pracowników i kontraktorów, między innymi konkurs „Bezpieczny Remont”, „Bezpieczny Wykonawca” i „Program Zachęt BHP”. Ponadto przeprowadzane są kampanie informacyjne popularyzujące tematykę bezpieczeństwa pracy, propagujące zdrowy styl życia oraz promujące zasadę równowagi pomiędzy pracą i odpoczynkiem. Jedną z takich inicjatyw są realizowane w Grupie ORLEN Dni Bezpieczeństwa Pracy i Ochrony Zdrowia. W 2018 roku dla pracowników zostały zorganizowane: między innymi miasteczko „Świadomego Kierowcy”, stoiska medyczne, kino 7D.

Identyfikacja i wdrażanie innowacji oraz dobrych praktyk

Prowadzona jest ciągła identyfikacja najlepszych praktyk, poprzez wymianę doświadczeń pomiędzy spółkami Grupy ORLEN, jak również korzystanie z doświadczeń firm z branży ropy i gazu o światowym zasięgu. Wśród realizowanych w Spółkach Grupy ORLEN projektów możemy wymienić System LOTO, program „Hearts and Minds”, Lean Manufacturing.

System Lockout - Tagout – LOTO - Lockout - jest to planowo prowadzone działanie, które obejmuje odłączenie energii zasilającej od urządzeń przemysłowych i maszyn na czas wykonywania na nich prac konserwacyjnych lub naprawczych. Lockout chroni pracowników przed ponownym włączeniem urządzenia, dopóki nie zostanie zdjęty. Tagout to zawieszka (tag) informująca i ostrzegająca, że dane urządzenie jest zablokowane na czas przeglądu i nie może być załączone, dopóki zawieszka nie zostanie zdjęta. Wdrażany w celu wyeliminowania przypadkowego i niekontrolowanego załączenia maszyn lub uwolnienia niebezpiecznych energii podczas trwania / wykonywania prac eksploatacyjnych, inwestycyjnych i remontowych oraz pracach serwisowo-konserwacyjnych tak, aby zapobiec wypadkom i zdarzeniom wynikającym z nieoczekiwanego uruchomienia lub ponownego zasilenia energią maszyn, urządzeń lub instalacji.

Lean Manufacturing - to system zarządzania, który ma za zadanie ograniczanie marnotrawstwa oraz eliminację niepotrzebnych operacji, działań i procedur w realizowanych procesach, jednocześnie dostarczając produkty i usługi o jak najwyższej jakości oczekiwanej przez klientów zachowując niskie koszty produkcji i wykorzystując relatywnie niską ilość surowców

System analizy zdarzeń i ocena ryzyk

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

Zakładowa Straż Pożarna

Podstawowym zadaniem Zakładowej Straży Pożarnej jest prowadzenie działań ratowniczo – gaśniczych na terenie obiektów PKN ORLEN, jak również na terenie całego kraju w ramach Krajowego Systemu Ratowniczo-Gaśniczego i Systemu Pomocy w Transporcie Materiałów Niebezpiecznych (SPOT), oraz nadzór nad przygotowaniem obiektów Spółki do prowadzenia działań ratowniczo - gaśniczych. Zakładowa Straż Pożarna prowadzi również działania ratownictwa chemicznego, technicznego, wykonuje prace uszczelniające, uczestniczy w posterunkach asekuracyjnych w czasie awaryjnych stanów instalacji, zabezpiecza prowadzone prace pożarowo niebezpieczne na terenie Zakładu Produkcyjnego w Płocku oraz realizuje zadania z zakresu prewencji przeciwpożarowej. Strażacy są wyspecjalizowani w gaszeniu pożarów w przemyśle rafineryjnym i petrochemicznym, usuwaniu skutków awarii chemicznych 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. Strażacy wyposażeni są między innymi w ponad 20 specjalistycznych samochodów gaśniczych, ratowniczych, wysokowydajne pompy i działka gaśnicze, łódź ratowniczą oraz specjalistyczny sprzęt ochronny zapewniający bezpieczeństwo pracowników. Znaczącym osiągnięciem w zakresie podwyższenia bezpieczeństwa pożarowego na terenie Zakładu Produkcyjnego w Płocku było uruchomienie we wrześniu 2018 roku II Oddziału Zakładowej Straży Pożarnej. Zlokalizowany jest on w rejonie newralgicznych instalacji przerobu ropy i zapewnia możliwość jeszcze szybszego reagowania na występujące zagrożenia.



Ćwiczenia pracowników i służb ratowniczo-gaśniczych

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



Monitorowanie integralności majątku produkcyjnego i program utrzymania ruchu

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

Zarządzanie Bezpieczeństwem Wykonawców Zewnętrznych

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

Wynikają z nich następujące zrealizowane w 2018 roku cele cząstkowe:

- Zapewnienie wykonawcom profesjonalnie przygotowanych do realizacji zadań
- Ustalenie jasnych reguł
- Zwiększenie świadomości pracowników spółki oraz wykonawców zewnętrznych i ich pracowników
- Zapewnienie wykonywania prac w sposób bezpieczny i prawidłowy
- Potwierdzenie odbycia szkolenia dla ściśle określonych miejsc
- Komunikowanie zagrożeń i szybka reakcja na nie

Złota karta lidera bezpiecznej pracy

PKN ORLEN po raz kolejny został wyróżniony Złotą Kartą Lidera Bezpečnej Pracy przez Forum Liderów Bezpečnej Pracy. Przedłużenie Złotej Karty na lata 2018-2019 stanowi kontynuację Złotej Karty na lata 2016 – 2017. Jest to najwyższe krajowe wyróżnienie dla członków Forum Liderów Bezpečnej Pracy, przyznawane za szczególnie aktywne i skuteczne działania w zakresie bezpieczeństwa pracy.

Nagroda I stopnia w Konkursie Poprawy Warunków Pracy

PKN ORLEN otrzymał nagrodę I stopnia w kategorii: przedsięwzięcia organizacyjne i edukacyjne w 46 edycji Ogólnopolskiego Konkursu Poprawy Warunków Pracy za Program zatytułowany „System Wsparcia Pracowników – program behawioralny” (SWP). Organizatorem konkursu jest Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, we współpracy z innymi Ministerstwami, Naczelną Organizacją Techniczną, urzędami kontroli warunków pracy, instytucjami ubezpieczeniowymi oraz partnerami społecznymi.



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

RYZYKA / PROCESY	OPIS RYZYKA	SPOSOBY MITYGACJI RYZYKA
BHP		
Wypadki przy pracy i inne zagrożenia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Brak identyfikacji istotnych ryzyk na poszczególnych stanowiskach pracy ▪ Uszczerbek na zdrowiu / śmierć na terenie zakładu produkcyjnego 	<p>Wprowadzenie systemu zgłaszania zagrożeń BHP z uwzględnieniem zakresów odpowiedzialności, nadzór nad procesem identyfikowania zagrożeń podczas oceny ryzyka zawodowego, wprowadzenie postępowań w przypadku wypadku przy pracy.</p>
Ochrona / bezpieczeństwo przeciwpożarowe	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pożar w trakcie transportu produktów ▪ Uszczerbek na zdrowiu/śmierć w wyniku pożaru 	<p>Wprowadzenie instrukcji BHP i P.POŻ., przeprowadzanie kontroli z ochrony P.POŻ., powołanie Komisji Bezpieczeństwa Procesowego.</p>
Zarządzanie chemikaliami	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wypadki / awarie podczas transportu / przeladunku substancji chemicznych 	<p>Realizowanie Kompleksowego Planu Ratownictwa Chemicznego z uwzględnieniem delegowania odpowiedzialności, wprowadzenie Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Procesowym w PKN ORLEN.</p>
Działania pracowników i podwykonawców	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Działania pracowników i podwykonawców prowadzące do naruszenia prawa w zakresie BHP 	<p>Weryfikowanie i opiniowanie umów z podwykonawcami pod kątem posiadanych certyfikatów bezpieczeństwa i klauzul bezpieczeństwa, wdrożenie Kompleksowego Systemu Prewencji.</p>

Wskaźniki GRI Standards opisane w niniejszym rozdziale:

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

8. OBSZAR ZAGADNIENI PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI I ŁAPOWNICTWU

8.1 CREDO

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

8.2 OPIS OBSZARU

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

Biuro Kontroli i Bezpieczeństwa odpowiada między innymi za:

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

Biuro Kontroli Finansowej, Zarządzania Ryzykiem i Zgodnością:

- Koordynuje proces zarządzania ryzykiem korporacyjnym na wszystkich poziomach organizacji
- Wspólnie z Biurem Kontroli i Bezpieczeństwa odpowiada za przygotowanie planów i realizację kontroli doraźnych i rozpoznawczych w PKN ORLEN i spółkach Grupy ORLEN oraz raportowanie wyników kontroli do Zarządu PKN ORLEN
- Dział Kontroli Finansowej działający w strukturach Biura ujawnia nieprawidłowości oraz nadużycia o charakterze gospodarczym, bada zgodności postępowania pracowników PKN ORLEN i spółek Grupy ORLEN z obowiązującym porządkiem prawnym, wewnętrznymi aktami organizacyjnymi i ustalonymi normami
- Sporządza rekomendacje z kontroli finansowych, których celem jest ujawnienie domniemych nieprawidłowości oraz nadużyć o charakterze gospodarczym

Biuro Audytu:

- Określa rozwiązania i standardy, których celem jest ograniczenie ryzyka niezrealizowania celów Koncernu,
- Zapewnia stały rozwój systemu kontroli funkcjonalnej w celu zwiększenia wydajności procesów biznesowych.

8.3 KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI

Ze względu na specyfikę zagadnień związanych z przeciwdziałaniem korupcji, nie istnieją i nie zostały zdefiniowane w Grupie ORLEN niefinansowe wskaźniki efektywności, które opisywałyby lub mierzyłyby tego typu zjawiska. Celem Grupy ORLEN jest całkowita eliminacja przypadków korupcji i łapownictwa.

8.4 OPIS STOSOWANYCH POLITYK

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

Wartości i Zasady Postępowania – dokument opisujący standardy 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.

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.

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

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

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

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

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

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

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

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.

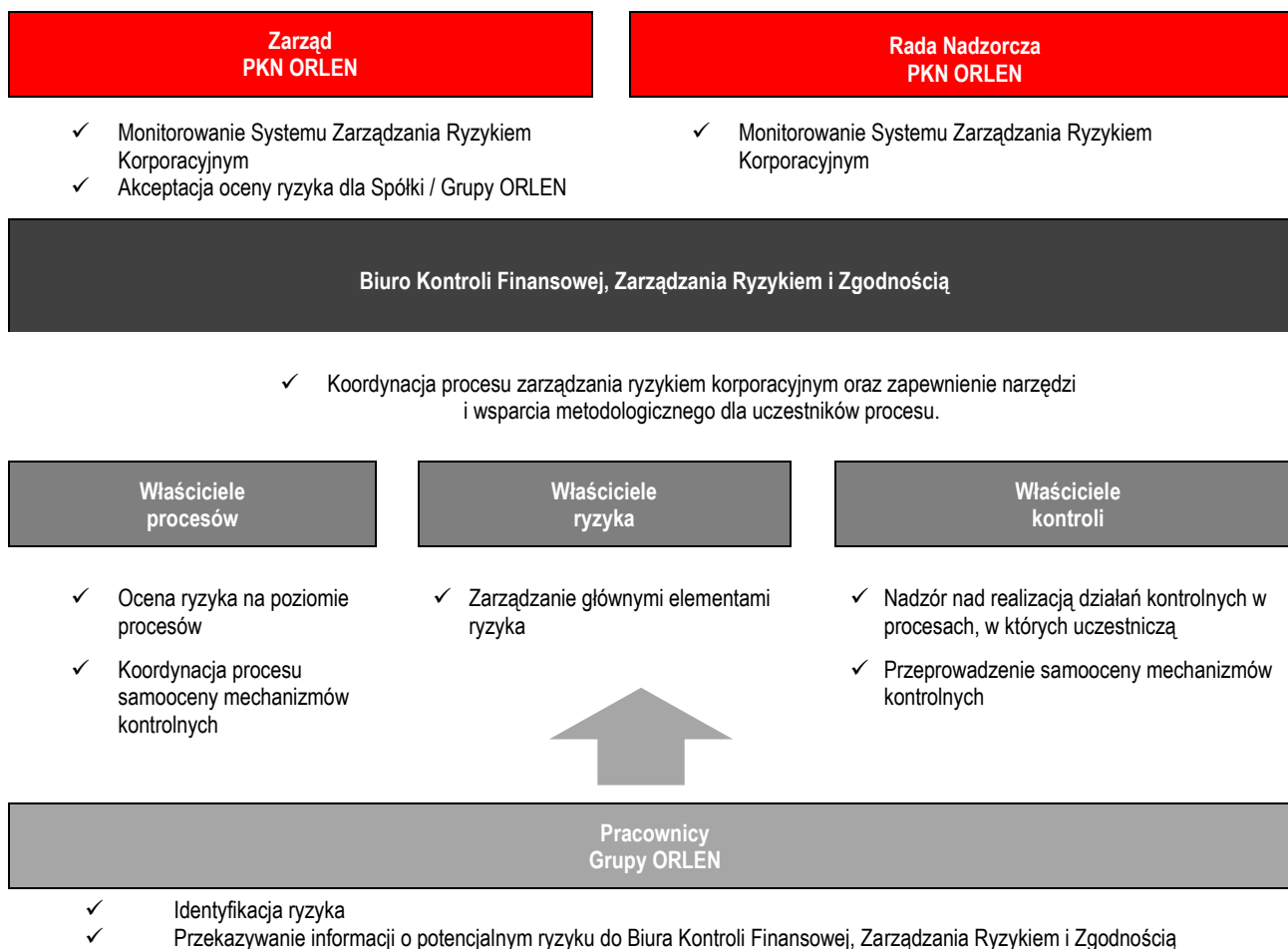
W listopadzie 2018 roku Prezes Zarządu PKN ORLEN podpisał zarządzenie operacyjne wprowadzające **Politykę antykorupcyjną w Grupie ORLEN**. Jest to deklaracja realizacji celów biznesowych w sposób transparentny, uczciwy i etyczny. Celem Polityki jest zwiększenie świadomości pracowników, kształtowanie pożądaných postaw i zachowań, a także usprawnienie procedur i nadzoru nad procesami biznesowymi. Jest to deklaracja realizacji celów biznesowych w sposób transparentny, uczciwy i etyczny. W dokumencie podkreślono znaczenie szkolenia i zwiększania świadomości pracowników oraz odpowiedzialności zarządów spółek za tworzenie warunków do przeciwdziałania i zwalczania korupcji w Grupie ORLEN. Polityka antykorupcyjna Grupy ORLEN jest standardem, w którym deklaruje się brak tolerancji dla zachowań korupcyjnych, polegających na nadużywaniu stanowisk lub funkcji, w celu osiągnięcia nienależnych korzyści finansowych lub osobistych. To również zobowiązanie do przestrzegania zapisów regulacji antykorupcyjnych we wszystkich państwach, w których spółki prowadzą działalność biznesową. Polityka potwierdza, że w ramach codziennych obowiązków pracownicy i osoby reprezentujące spółki działają zgodnie z wartościami i standardami postępowania w Grupie ORLEN. Polityka antykorupcyjna Grupy ORLEN stanowi podstawową regulację wewnętrzną, która oprócz deklaracji kierunkowych, pozwala na wdrożenie rozwiązań realnie wpływających na ochronę antykorupcyjną podczas działalności biznesowej.

W 2018 roku trwały również prace nad zarządzeniem **Zasady przyjmowania i wręczania upominków w PKN ORLEN** oraz aktualizacją **Anonimowego Systemu Zgłaszania Nieprawidłowości**.

8.5 OPIS PROCEDUR NALEŻYTEJ STARANNOŚCI

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

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

SCHEMAT 6. Kluczowe role w Systemie Zarządzania Ryzykiem Korporacyjnym.


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

Pierwsza linia obrony/prewencji – Zintegrowany System Zarządzania Ryzykiem Korporacyjnym

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

Druga linia obrony/prewencji – Funkcja Compliance

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

- System ERM wspierający proces oceny ryzyk finansowych i operacyjnych w odniesieniu do uzyskanej skuteczności mechanizmów kontrolnych oraz obowiązującej Polityki i Procedury ERM.
- Funkcję audytu i kontroli wewnętrznej, w zakresie zgodności przebiegu procesów z regulacjami wewnętrznymi.
- Badanie zgodności ze zintegrowanymi systemami zarządzania (ISO).
- Identyfikację ryzyk regulacyjnych, w tym w szczególności związanych z sektorem działalności spółki.

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

Z dokonanych przeglądów przygotowujemy 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 jest analiza stanu dostosowania i przygotowania Koncernu odpowiednio do obowiązujących lub projektowanych aktów prawnych, które w razie potrzeby inicjują działania mające na celu dostosowanie Koncernu do wymagań prawa krajowego i UE.

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

Funkcja audytu i kontroli wewnętrznej realizowana jest przez Biuro Audytu oraz Biuro Kontroli i Bezpieczeństwa, których celem jest dokonywanie niezależnej i obiektywnej oceny systemów kontroli funkcjonalnej oraz analizy procesów biznesowych.

Działania Biura Audytu są realizowane zgodnie z Międzynarodowymi Standardami Praktyki Audytu Wewnętrznego (ang. The Institute of Internal Auditors – the IIA), weryfikacja tej zgodności jest realizowana okresowo przez zewnętrzny podmiot posiadający odpowiednie uprawnienia. W roku 2016 została ona potwierdzona przez firmę KPMG, gdzie Biuro Audytu uzyskało pełną zgodność z międzynarodowymi standardami oraz dobrymi praktykami w tym zakresie.

Niezależność Biura Audytu oraz Biura Kontroli i Bezpieczeństwa jest zapewniona poprzez odpowiednią podległość funkcjonalną i administracyjną w strukturze organizacyjnej spółki.

Biuro Audytu oraz Biuro Kontroli i Bezpieczeństwa realizuje zadania (audyty, zadania doradcze oraz analizy biznesowe) w oparciu o roczne plany audytów i kontroli zatwierdzone przez Zarząd spółki. Plan audytów są dodatkowo zatwierdzone przez Komitet Audytu Rady Nadzorczej i Radę Nadzorczą spółki. W ramach realizowanych zadań na bieżąco weryfikowana jest zgodność procesów z regulacjami wewnętrznymi. Biuro Audytu oraz Biuro Kontroli i Bezpieczeństwa może również realizować zlecane przez Radę Nadzorczą lub Zarząd spółki audyty i kontrole w trybie doraźnym.

Biuro Audytu prowadzi bieżący monitoring wydanych rekomendacji, z którego dwa razy w roku przygotowuje sprawozdanie, wskazując stopień ich wdrożenia. Ponadto cyklicznie (kwartalnie) przygotowywane są sprawozdania z działalności audytu PKN ORLEN oraz spółek Grupy ORLEN, gdzie prezentowany jest szczegółowy opis kluczowych obserwacji. Adresatami wszystkich omówionych powyżej raportów jest Zarząd spółki i Komitet Audytu Rady Nadzorczej spółki, dokonujący bieżącej oceny sposobu funkcjonowania całej organizacji.

Biuro Kontroli i Bezpieczeństwa na podstawie bieżącego monitoring wydanych zaleceń i poleceń pokontrolnych przygotowuje sprawozdanie o stopniu i zakresie wdrożenia zaleceń. Realizowane zadania mają charakter odpowiednio działań prewencyjnych oraz detekcyjnych. Uzupełnieniem tych działań są czynności realizowane przez spółkę ORLEN Ochrona posiadającą odpowiednie umocowanie organizacyjne, jak również niezbędne narzędzia, w tym między innymi możliwość wspierania się usługami 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.

W 2018 roku powołany został **koordynator do spraw antykorupcyjnych**. Koordynator współpracuje także bezpośrednio z Zarządami spółek Grupy ORLEN, w których nie ma wydzielonych komórek organizacyjnych do spraw bezpieczeństwa. Kolejnym krokiem będzie opracowanie i wdrożenie zasad monitorowania bezpieczeństwa procesów biznesowych, zintegrowanej weryfikacji kontrahentów, przyjmowania i wręczania upominków oraz aktualizacja anonimowego systemu zgłaszania nieprawidłowości. W ten sposób spełniane są wymagania prawne wynikające z regulacji UE, obowiązku zachowania należytej staranności i standardów antykorupcyjnych GPW.

W 2018 roku w ramach corocznego procesu samooceny ryzyk i testowania mechanizmów kontrolnych w PKN ORLEN przeprowadzono ocenę **530** ryzyk, poprzez przetestowanie **1 039** mechanizmów kontrolnych w **111** procesach biznesowych. W spółkach Grupy ORLEN dokonano oceny **599** ryzyk oraz **1882** mechanizmów kontrolnych w **190** procesach.

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

RYZYKA / PROCESY	OPIS RYZYKA	SPOSOBY MITYGACJI RYZYKA
PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI I ŁAPOWNICTWU		
Defraudacja i inne nadużycia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Przyjmowanie korzyści majątkowych od potencjalnych dostawców ▪ Konflikt interesów przy zawieraniu transakcji 	Ograniczony dostęp do ofert oraz informacji w nich zawartych, monitorowanie potwierdzania bezstronności wobec potencjalnych dostawców, nadzór nad ścieżką akceptacyjną wyboru dostawcy.

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.
Nadużycia klientów, pracowników	<ul style="list-style-type: none">▪ Kradzież paliw przez pracowników / klientów▪ Wydanie produktów i/lub nieuprawnionym osobom, do nieautoryzowanych pojazdów	Cykliczne przeprowadzanie kontroli stacji paliw i terminali, nadzór nad procesem zamawiania i wydawania nagród i produktów zgodnie z regulaminem.

Wskaźniki GRI Standards opisane w niniejszym rozdziale:

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

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

Niniejsze Sprawozdanie na temat Informacji Niefinansowych Grupy ORLEN i PKN ORLEN S.A. za 2018 rok zostało zatwierdzone przez Zarząd Jednostki Dominującej w dniu 20 marca 2019 roku.

.....
Daniel Obajtek
Prezes Zarządu

.....
Armen Artwich
Członek Zarządu

.....
Patrycja Klarecka
Członek Zarządu

.....
Zbigniew Leszczyński
Członek Zarządu

.....
Wiesław Protasewicz
Członek Zarządu

.....
Michał Róg
Członek Zarządu

.....
Józef Węgrecki
Członek Zarządu