



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

2020



ORLEN

SPIS TREŚCI

1. LIST PREZESA ZARZĄDU	4
2. INFORMACJA O SPRAWOZDANIU. PODSTAWY PRAWNE	5
2.1 Wskaźniki GRI Standards	5
2.2 INFORMACJE O ZASADACH I KONSTRUKCJI ORAZ METODYCE SPRAWOZDANIA	6
2.3 METODYKA RAPORTOWANIA	6
2.4 STANDARD RAPORTOWANIA	7
2.5 ISTOTNE ASPEKTY RAPORTOWANIA	7
3. MODEL BIZNESOWY	9
3.1 Wskaźniki GRI Standards	9
3.2 JEDNOSTKA DOMINUJĄCA – PKN ORLEN S.A.	10
3.3 GRUPA ORLEN	10
3.3.1 Segmenty operacyjne	13
3.3.2 Kluczowe spółki	15
3.3.3 Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności i łańcucha dostaw	15
3.4 GŁÓWNE AKTYWA PRODUKCYJNE GRUPY ORLEN	16
3.5 GŁÓWNE PRODUKTY I MARKI	20
3.6 STRATEGIA GRUPY ORLEN	22
3.6.1 Założenia strategiczne do 2030 roku	22
3.6.2 Strategiczne kierunki rozwoju segmentów biznesowych Grupy ORLEN	23
3.6.3 Realizacja celów strategii w 2020 roku	25
3.7 MISJA, CREDO, WARTOŚCI I ZASADY POSTĘPOWANIA	27
3.8 MAPA INTERESARIUSZY	28
4. OBSZAR ZAGADNIEŃ SPOŁECZNYCH	29
4.1 Cele Zrównoważonego Rozwoju 2030	29
4.2 Wskaźniki GRI Standards	29
4.3 CREDO	30
4.4 OPIS OBSZARU	30
4.5 KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI	31
4.6 OPIS STOSOWANYCH POLITYK	33
4.7 OPIS PROCEDUR NALEŻYTEJ STARANNOŚCI	34
4.8 OPIS ISTOTNYCH RYZYK ZWIĄZANYCH Z DZIAŁALNOŚCIĄ GOSPODARCZĄ ORAZ SPOSOBY ZARZĄDZANIA RYZYKAMI	53
5. OBSZAR ZAGADNIEŃ PRACOWNICZYCH I POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA	54
5.1 Cele Zrównoważonego Rozwoju 2030	54
5.2 Wskaźniki GRI Standards	54
5.3 CREDO	55
5.4 OPIS OBSZARU	55
5.5 KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI	56
5.6 OPIS STOSOWANYCH POLITYK	64
5.7 OPIS PROCEDUR NALEŻYTEJ STARANNOŚCI	66
5.8 OPIS ISTOTNYCH RYZYK ZWIĄZANYCH Z DZIAŁALNOŚCIĄ GOSPODARCZĄ ORAZ SPOSOBY ZARZĄDZANIA RYZYKAMI	73

6. ŚRODOWISKO I KLIMAT	76
6.1 Cele Zrównoważonego Rozwoju 2030.....	76
6.2 Wskaźniki GRI Standards	76
6.3 CREDO.....	77
6.4 OPIS OBSZARU	77
6.5 KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI	78
6.6 OPIS STOSOWANYCH POLITYK.....	86
6.8 OPIS ISTOTNYCH RYZYK ZWIĄZANYCH Z DZIAŁALNOŚCIĄ GOSPODARCZĄ ORAZ SPOSOBY ZARZĄDZANIA RYZYKAMI.....	105
7. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY	107
7.1 Cele Zrównoważonego Rozwoju 2030.....	107
7.2 Wskaźniki GRI Standards	107
7.3 CREDO.....	108
7.4 OPIS OBSZARU	108
7.5 KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI	110
7.6 OPIS STOSOWANYCH POLITYK.....	119
7.7 OPIS PROCEDUR NALEŻYTEJ STARANNOŚCI.....	121
7.8 OPIS ISTOTNYCH RYZYK ZWIĄZANYCH Z DZIAŁALNOŚCIĄ GOSPODARCZĄ ORAZ SPOSOBY ZARZĄDZANIA RYZYKAMI	136
8. OBSZAR ZAGADNIENI PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI I ŁAPOWNICTWU	138
8.1 Cele Zrównoważonego Rozwoju 2030.....	138
8.2 Wskaźniki GRI Standards	138
8.3 CREDO.....	139
8.4 OPIS OBSZARU	139
8.5 KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI	140
8.6 OPIS STOSOWANYCH POLITYK.....	141
8.7 OPIS PROCEDUR NALEŻYTEJ STARANNOŚCI.....	142
8.8 OPIS ISTOTNYCH RYZYK ZWIĄZANYCH Z DZIAŁALNOŚCIĄ GOSPODARCZĄ ORAZ SPOSOBY ZARZĄDZANIA RYZYKAMI	145
9. ZATWIERDZENIE SPRAWOZDANIA NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH GRUPY ORLEN I PKN ORLEN S.A. ZA 2020 ROK	147



1. LIST PREZESA ZARZĄDU

Szanowni Państwo,

Grupa ORLEN otwiera nowy rozdział swojej historii. Budujemy silny, konkurencyjny i innowacyjny koncern multienergetyczny, którego pozycja na międzynarodowym rynku będzie mocna i stabilna. Ambitną, a przy tym realną wizję rozwoju Grupy ORLEN nakreśla strategia ORLEN2030, która odpowiada na kluczowe wyzwania związane z transformacją energetyczną oraz przemianami technologicznymi, środowiskowymi i konsumenckimi.

Dążąc do przeciwdziałania negatywnym skutkom zmian klimatycznych, jako priorytet przyjęliśmy osiągnięcie neutralności klimatycznej do 2050 roku. Pozwoli nam to objąć pozycję lidera transformacji energetycznej w Europie Środkowej. Przybliżyliśmy się do tego celu, konsekwentnie realizując zadania zapisane w strategii, w tym projekty inwestycyjne i procesy akwizycyjne. Determinacja, z jaką działamy, wynika z przekonania, że zmiany w tym kierunku są nieuchronne i trzeba dobrze się do nich przygotować. Przede wszystkim jednak postrzegamy je jako szansę, z której w pełni chcemy skorzystać.

Mamy świadomość, że celem tej transformacji nie jest prosta zmiana miksu energetycznego. Jej sens jest głębszy i dotyczy relacji człowieka z otaczającym go środowiskiem. Dlatego rozwijamy technologie zero- i niskoemisyjne, które pozwolą wykorzystywać siły natury, w tym słońce i wiatr, w sposób nieobciążający przyrody. Taka jest właśnie nasza wizja zielonej przyszłości, którą jako lider transformacji chcemy odpowiedzialnie kreować.

Naturalne jest dla nas, że inwestycje w zielone technologie należy realizować w oparciu o zielone finansowanie. Dlatego zaoferowaliśmy naszym inwestorom obligacje w obszarze zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialnego biznesu, których emisja stanowiła miły krok w kierunku finansowania projektów z zakresu ESG. Była to pierwsza w Europie Środkowej emisja korporacyjnych obligacji powiązana z ratingiem ESG.

W dzisiejszych czasach wartości przedsiębiorstw nie ocenia się już tylko przez pryzmat wyników finansowych. To dla nas oczywiste. Angażujemy się więc w zrównoważony, długoterminowy rozwój, rozumiany jako dbałość o przyszłość obecnych i kolejnych pokoleń.

Inwestujemy w naszych pracowników, troszcząc się o ich rozwój i wspierając tak, aby wspólnie napędzać pozytywne zmiany w biznesie. Nasze działania przynoszą pożądane efekty. Kolejny rok z rzędu PKN ORLEN znalazł się w gronie najlepszych pracodawców w Polsce według ekspertów niezależnego Top Employers Institute. Jako jedyna firma w regionie Europy Środkowo-Wschodniej ponownie zostaliśmy wyróżnieni w światowym rankingu The World's Most Ethical Company. Nagrody te potwierdzają wysokie standardy zatrudnienia oraz są odzwierciedleniem wagi, jaką przywiązujemy do etyki w biznesie.

Nieustannie poszerzamy skalę działalności pozafinansowej Grupy ORLEN o kolejne wartościowe inicjatywy. Wśród nich jest przede wszystkim zaangażowanie w promocję polskiego sportu i kultury oraz działania Fundacji ORLEN realizujące programy wspierające lokalne społeczności oraz młodych ludzi w procesie edukacji.

W Sprawozdaniu na temat Informacji Niefinansowych PKN ORLEN i Grupy ORLEN za 2020 rok przedstawiamy kompleksowe podejście Koncernu do działań w wielu obszarach, w tym także poszanowania praw człowieka, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przeciwdziałania korupcji i łapownictwu. Niezmiennie dokładamy starań, aby nasi Interesariusze mieli pełną świadomość realizowanych przez nas przedsięwzięć.

Daniel Obajtek
Prezes Zarządu, Dyrektor Generalny



2. INFORMACJA O SPRAWOZDANIU PODSTAWY PRAWNE

2. INFORMACJA O SPRAWOZDANIU. PODSTAWY PRAWNE

2.1 Wskaźniki GRI Standards

Wskaźniki GRI Standards opisane w niniejszym rozdziale:

- **GRI 101** Założenia i podstawy raportowania.
- **GRI 102-14** Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla.
- **GRI 102-44** Kluczowe tematy i problemy poruszane przez Interesariuszy oraz odpowiedź ze strony organizacji również poprzez ich zaraportowanie.
- **GRI 102-45** Ujęcie w raporcie jednostek gospodarczych ujmowanych w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym.
- **GRI 102-46** Proces definiowania treści raportu oraz granic aspektów.
- **GRI 102-47** Zidentyfikowane istotne tematy.
- **GRI 102-48** Wyjaśnienia dotyczące efektów jakichkolwiek korekt informacji zawartych w poprzednich raportach z podaniem powodów ich wprowadzenia oraz ich wpływu (np. fuzje, przejęcia, zmiana roku/okresu bazowego, charakteru działalności, metod pomiaru).
- **GRI 102-49** Zmiany w raportowaniu (znaczące zmiany względem poprzednich okresów objętych raportem dotyczące istotnych tematów i granic aspektów).
- **GRI 102-50** Okres raportowania.
- **GRI 102-51** Data publikacji ostatniego raportu (jeśli został opublikowany).
- **GRI 102-52** Cykl raportowania.
- **GRI 102-54** Wskazanie czy raport sporządzono zgodnie ze Standardem GRI w opcji Core lub Comprehensive.
- **GRI 102-55** Indeks GRI (na koniec każdego rozdziału niniejszego Sprawozdania zostały wymienione opisane w nim wskaźniki GRI).
- **GRI 103-1** Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń.

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

2.2 INFORMACJE O ZASADACH I KONSTRUKCJI ORAZ METODYCE SPRAWOZDANIA

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 2020 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, z uwzględnieniem GRI 403 Occupational Health and Safety 2018 i GRI 303 Water and Effluents 2018**. Sprawozdanie zawiera także wybrane wskaźniki sektorowe pochodzące z Electric Utilities Sector Disclosures (G4 EU) i Oil and Gas Sector Disclosures (G4 OG).
GRI Standards jest międzynarodowym standardem raportowania ekonomicznych, środowiskowych i społecznych wpływów przedsiębiorstwa. Jest to najczęściej stosowany standard raportowania ESG (eng. *Environmental, Social, Governance*) na świecie.

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

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

Model biznesowy, kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności, polityki oraz stosowane procedury, potencjalne ryzyka i sposób zarządzania nimi zostały zaprezentowane w niniejszym Sprawozdaniu z perspektywy całej Grupy ORLEN oraz PKN ORLEN. Sprawozdanie przedstawia działania Grupy ORLEN oraz PKN ORLEN w 2020 roku. Poprzednie Sprawozdanie, za 2019 rok, zostało opublikowane w marcu 2020 roku. Sprawozdania na temat Informacji Niefinansowych są publikowane w cyklu rocznym i podlegają ciąglej ewolucji z uwagi na zmiany zachodzące w Grupie ORLEN, jak i w jej otoczeniu zewnętrznym.

Miały miejsce znaczące **zmiany w stosunku do poprzedniego Sprawozdania dotyczące zakresu lub metod pomiaru** zastosowanych w Sprawozdaniu.

Zmiany objęły następujące obszary:

- rozszerzeniu uległa liczba podmiotów, które podlegają raportowaniu za 2020 rok, co wynika z przejęcia Grupy Energa przez PKN ORLEN w 2020 roku. Grupa Energa działa w obszarze wytwarzania, dystrybucji oraz obrotu energią elektryczną i ciepłą, a także sprzedaży gazu. Niniejsze Sprawozdanie uwzględnia informacje i dane dotyczące Grupy Energa za okres od 1 maja do 31 grudnia 2020 roku. W przypadku kilku wyłączeń, każdorazowo jest to wyjaśnione w treści Sprawozdania.
- zmianie uległ również standard raportowania informacji według GRI Standards z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wody i ścieków.
- rozszerzeniu uległa liczba raportowanych wskaźników GRI z obszaru Energa. Sprawozdanie zawiera nowe wskaźniki sektorowe pochodzące z Electric Utilities Sector Disclosures (G4 EU).

Raportowaniem według GRI Standards za 2020 rok nie została objęta:

- Grupa RUCH, nad którą kontrolę PKN ORLEN przejął w listopadzie 2020 roku i objął 65 proc. akcji spółki. Ze względu na to, że przejęcie miało miejsce na koniec roku 2020 oraz konieczność dostosowania zakresu i systemu zbierania danych w Grupie RUCH do standardów obowiązujących w Grupie ORLEN, RUCH nie został ujęty w niniejszym Sprawozdaniu za 2020 rok.

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

2.3 METODYKA RAPORTOWANIA

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

Przygotowanie treści Sprawozdania przebiegało w następujących etapach:

- przegląd istotnych aspektów raportowania za 2020 rok;
- potwierdzenie istotnych kwestii biznesowych i społecznej odpowiedzialności oraz ich wagi, adekwatnych dla Grupy ORLEN i PKN ORLEN, a także potwierdzenie mapy interesariuszy w ramach konsultacji i badania ankietowego przeprowadzonych podczas konsultacji zewnętrznych i wewnętrznych;

- 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 2020 rok, w oparciu o zebrane dane zgodne z art. 49b i art. 55 ust. 2b-e ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz.U. z 2021 r., poz. 217) oraz GRI Standards, a także ujęcie wniosków oraz oczekiwań wynikających z międzynarodowych ratingów ESG oraz odniesienie się do wytycznych Task Force on Climate-related Financial Disclosures.

2.4 STANDARD RAPORTOWANIA

Niniejsze Sprawozdanie opiera się na standardzie **GRI Standards 2016, wersja Core z uwzględnieniem GRI 403 Occupational Health and Safety 2018 i GRI 303 Water and Effluents 2018**. W Sprawozdaniu zostały zaprezentowane wskaźniki pochodzące z 3 uniwersalnych standardów (Foundation, GRI 101), Wskaźniki profilowe (General Disclosers, GRI 102), Podejście do zarządzania (Management Approach, GRI 103) oraz wybrane wskaźniki tematyczne (topic-specific Standards) pochodzące z serii Ekonomicznej (Economic, GRI 200), Środowiskowej (Environmental, 300) i Społecznej (Social, GRI 400). Sprawozdanie zawiera także wybrane wskaźniki sektorowe pochodzące z **Electric Utilities Sector Disclosures (G4 EU)** i **Oil and Gas Sector Disclosures (G4 OG)**. Wskaźniki opisane w niniejszym Sprawozdaniu zostały wymienione na początku każdego z rozdziałów.

Szczegółowy opis wszystkich aspektów działalności finansowej i niefinansowej Grupy ORLEN zostanie przedstawiony w postaci Raportu Zintegrowanego Grupy ORLEN za 2020 rok w wersji on-line, który zostanie opublikowany w 2021 roku. Raport Zintegrowany poza standardem GRI Standards będzie uwzględniał wytyczne w zakresie raportowania zintegrowanego International Integrated Reporting Council, a także zostanie poddany weryfikacji przez niezależnego audytora w oparciu o standard ISAE3000.

2.5 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 listopadzie 2020 roku uczestniczyli w badaniu opinii polegającym na przeprowadzeniu ankiety online oraz wywiadów online z wybranymi interesariuszami, zrealizowanym w formule wyznaczonej przez międzynarodowy standard AA1000SES. Przedmiotem konsultacji były priorytetowe kierunki zrównoważonego i odpowiedzialnego biznesu, a także sformułowanie oczekiwań informacyjnych o działaniach firmy i ich wpływie społeczno-gospodarczym wraz z określeniem ich znaczenia. W badaniu uczestniczyli pracownicy Grupy ORLEN i przedstawiciele organizacji branżowych i instytucji, środowiska akademickiego, partnerów społecznych i klientów. Badanie interesariuszy zostało poprzedzone wewnętrznym przeglądem istotnych aspektów raportowania za 2020 rok.

Priorytetyzacji

W ramach badania interesariuszy zostały potwierdzone tematy ekonomiczne, społeczne i środowiskowe, które powinny zostać uwzględnione w raportowaniu za 2020 rok. Interesariusze również wypowiedzieli się na temat rodzaju informacji związanych z tematyką Zielonego Ładu, które są dla nich najistotniejsze oraz Celów Zrównoważonego Rozwoju 2030, w realizację których powinien angażować się PKN ORLEN z racji prowadzonej działalności.

Walidacji

Interesariusze uczestniczący w badaniu wskazali najważniejsze tematy do zaraportowania. Efektem badania było określenie ich znaczenia dla Grupy ORLEN oraz jej otoczenia.

Zidentyfikowane przez interesariuszy zewnętrznych i wewnętrznych istotne aspekty raportowania

W efekcie analiz oraz konsultacji z interesariuszami wewnętrznymi i zewnętrznymi na liście istotnych aspektów raportowania zostały wprowadzone poniższe zmiany w stosunku do roku 2019:

- w ramach aspektów ekonomicznych zaszły następujące zmiany: aspekt „Poszerzenie oferty i budowanie lojalności klientów” został zmieniony na „Sprawna, wysokiej jakości obsługa i budowanie lojalności klienta”. „Bezpieczeństwo pracy i procesów przemysłowych” zostało przesunięte do aspektów społecznych. „Wpływ zmian w otoczeniu rynkowym i biznesowym” i „Mega trendy przyszłości” przekształciły się w „Trendy i zmiany w otoczeniu rynkowym i biznesowym”. „Niskoemisyjność i ESG” zostały uwzględnione w ramach zagadnienia „Budowa koncernu multienergetycznego”, a także ujęte w nowych aspektach o tematyce środowiskowej. Do aspektów ekonomicznych zostało włączone „Znaczenie działalności firmy dla rozwoju gospodarki narodowej”.
- w zakresie aspektów społecznych zostały wdrożone następujące zmiany: „Odpowiedzialny łańcuch dostaw” został przesunięty do grupy aspektów środowiskowych. „Poszanowanie praw człowieka” oraz „Przestrzeganie standardów etycznych” zostały połączone w jeden aspekt. „Zagadnienia pracownicze” nie znalazły się na liście tematów społecznych z tego względu, że są ujęte w ramach innych aspektów społecznych.

- zestawienie aspektów środowiskowych uległo znacznemu rozszerzeniu. Są to: „Oddziaływanie na zasoby naturalne i bioróżnorodność”, „Wpływ na klimat, nisko- i zero-emisyjność działalności”, „Dostosowanie do wymogów środowiskowych”, „Innowacje i działania proekologiczne”, „Odpowiedzialny łańcuch dostaw”.

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

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

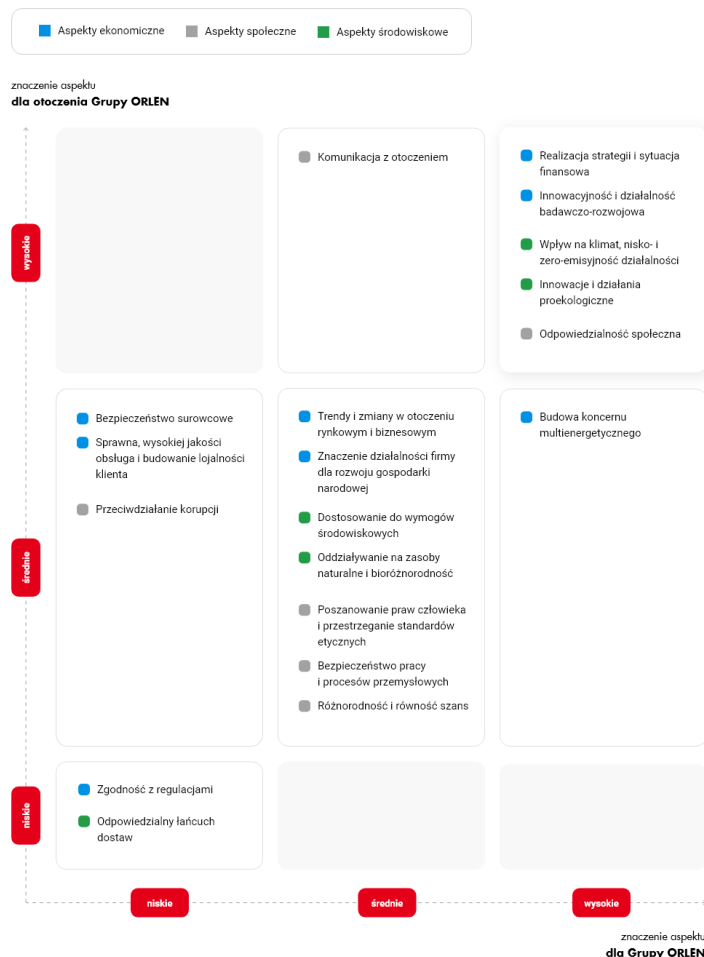
Dla pracowników Grupy ORLEN najważniejszymi tematami, które powinny być raportowane, są:

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

Efektom prac było przygotowanie ostatecznego kształtu listy istotnych aspektów raportowania Grupy ORLEN wraz z określeniem ich znaczenia dla Grupy ORLEN oraz jej otoczenia (tj. niskie, średnie i wysokie), która została przedstawiona na schemacie poniżej. Poniższe aspekty zostały ujęte w niniejszym Sprawozdaniu, a szczegółowo zostaną opisane w Raporcie Zintegrowanym Grupy ORLEN za 2020 rok.

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

Matryca istotności





3. MODEL BIZNESOWY

3. MODEL BIZNESOWY

3.1 Wskaźniki GRI Standards

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 102-40** Lista grup interesariuszy angażowanych przez organizację raportującą.
- **GRI 102-42** Podstawy identyfikowania i selekcji interesariuszy angażowanych przez organizację.
- **GRI 102-45** Ujęcie w raporcie jednostek gospodarczych ujmowanych w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym.
- **GRI 102-10** Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości.

3.2 JEDNOSTKA DOMINUJĄCA – PKN ORLEN S.A.

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

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

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

Podstawowym przedmiotem działalności 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.

3.3 GRUPA ORLEN

Grupa ORLEN jest jednym z największych i najbardziej nowoczesnych koncernów multi - energetycznych w Europie Środkowej działającym na rynku polskim, litewskim, czeskim, słowackim, niemieckim i kanadyjskim. Ponadto Grupa posiada jednostki zlokalizowane na terenie Malty, Szwecji, Holandii, Węgier, Estonii i Łotwy oraz USA.

Spółki Grupy ORLEN prowadzą działalność:

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

Na dzień 31 grudnia 2020 roku Skarb Państwa był właścicielem 27,52% akcji Jednostki Dominującej - PKN ORLEN i posiada zdolność wywierania na nią znaczącego wpływu.

Na dzień 31 grudnia 2020 roku w skład Grupy ORLEN wchodziły 102 spółki, w tym 88 spółek zależnych.

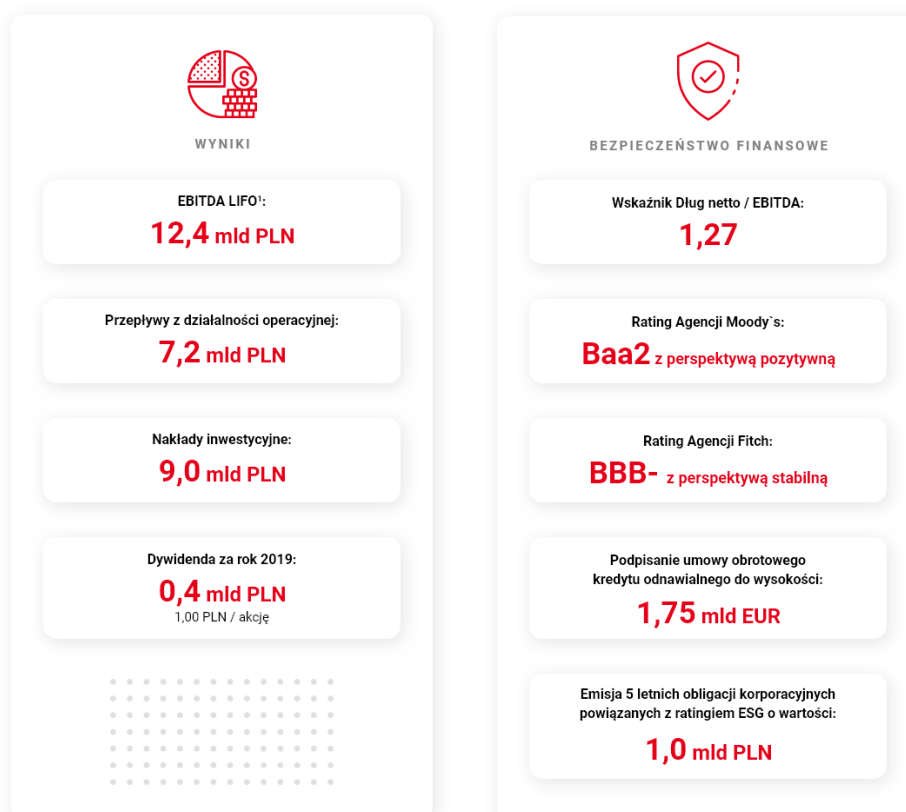
Szczegółowe informacje o powiązaniach organizacyjnych i kapitałowych Jednostki Dominującej z podmiotami Grupy ORLEN zostały przedstawione poniżej.

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

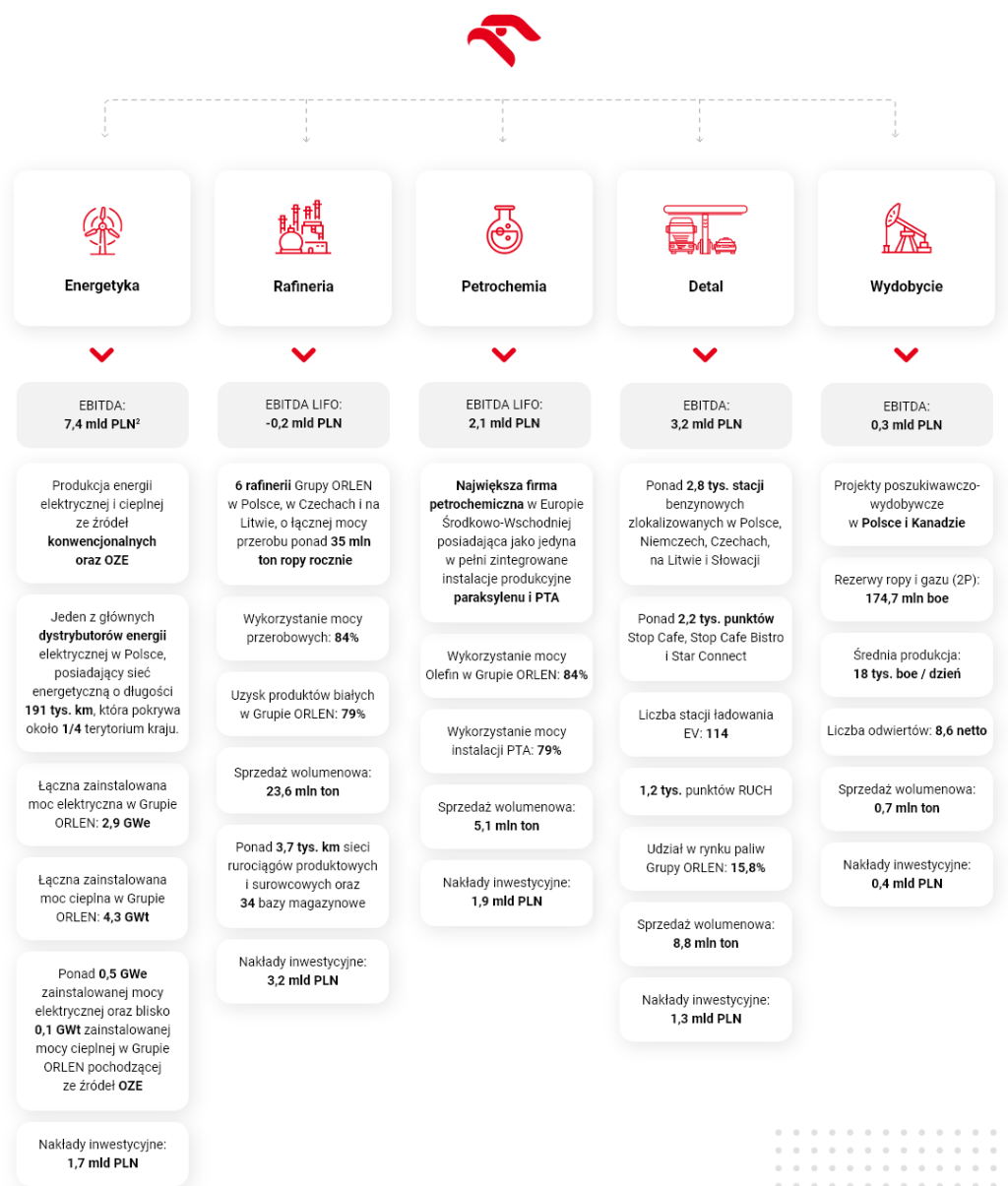
Skuteczny rozwój Grupy ORLEN nie jest możliwy bez zachowania pełnej efektywności operacyjnej i kosztowej. Grupa ORLEN nieustannie podejmuje działania usprawniające procesy zarządcze, optymalizujące model działania oraz konsolidujące posiadane aktywa. Efektem tej strategii jest konsekwentne wzmacnianie pozycji na rynkach macierzystych oraz stała ekspansja produktowa i geograficzna.

W celu zapewnienia skutecznego zarządzania w Grupie ORLEN wdrożone zostały zasady zarządzania holdingowego, tj. rozwiązania zmierzające do realizacji wspólnych celów spółek tworzących Grupę ORLEN, które są definiowane przez Jednostkę Dominującą. Podstawę wdrożenia przedmiotowego rozwiązania stanowi Konstytucja Grupy Kapitałowej ORLEN, która zapewnia ujednolicenie zasad przekazywania informacji, skuteczny monitoring kluczowych decyzji biznesowych, a także ujednolicenie standardów organizacyjnych. Określone zostały w niej również podstawy prawne tworzenia spójnej strategii w ramach Grupy ORLEN. Skuteczny nadzór korporacyjny PKN ORLEN S.A. nad spółkami Grupy ORLEN wynika ze stałego, opartego o jednolite standardy, nadzoru nad działalnością operacyjną spółek, jak również nadzoru finansowego i formalno-prawnego.

Najważniejsze liczby i wydarzenia 2020



¹ Przed odpisami aktualizującymi wartość aktywów trwałych w wysokości (1,6) mld PLN.



² Uwzględnia zysk na okazijnym nabyciu akcji ENERGIA w wysokości 4,1 mld PLN.

3.3.1 Segmenty operacyjne

W konsekwencji zmian w strukturze Grupy ORLEN związanych z objęciem kontroli nad ENERGIA S.A., jak również biorąc pod uwagę rozwój działalności Grupy ORLEN w poszczególnych obszarach i związany z tym obowiązujący proces podejmowania decyzji operacyjnych oraz alokacji zasobów w ramach Grupy, począwszy od I półrocza 2020 roku Grupa ORLEN zdecydowała o zmianie prezentacji segmentu Downstream i rozbiła go na trzy segmenty operacyjne: Rafineria, Petrochemia i Energetyka. W efekcie powyższej zmiany od 2020 roku Grupa ORLEN działa w ramach 5 segmentów operacyjnych: Rafineria, Petrochemia, Energetyka, Detal, Wydobycie, wspartych Funkcjami Korporacyjnymi.

Segment Rafineria

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

Pełna integracja instalacji rafineryjnych w PKN ORLEN i Grupie Unipetrol oraz infrastruktura rurociągową stanowią istotny element przewagi konkurencyjnej. Efektywna infrastruktura logistyczna, składająca się z naziemnych i podziemnych baz magazynowych oraz sieci rurociągów stanowi kluczowy element budujący wartość na rynku paliw.

Segment Petrochemia

Grupa ORLEN jest 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).

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

Segment Energetyka

Grupa ORLEN jest znaczącym producentem energii elektrycznej i ciepłej, wykorzystywanej w dużej części na własne potrzeby produkcyjne, a także jednym z głównych dystrybutorów energii elektrycznej w Polsce. Jest również jednym z największych odbiorców gazu w Polsce i aktywnym uczestnikiem procesu liberalizacji rynku gazu. Grupa ORLEN aktualnie posiada bloki energetyczne w trzech krajach. W Polsce zlokalizowane są m.in. w Płocku, Ostrołęce, Elblągu, Włocławku, Jedliczu oraz Trzebinie, w Czechach w Litwinovie, Spolanie, Kolinie i Pardubicach oraz na Litwie w Możejках. Silną pozycję pod względem udziału energii elektrycznej pochodzącej ze źródeł odnawialnych w energii wytworzonej ogółem Grupa ORLEN zawdzięcza głównie produkcji energii w hydroelektrowniach i elektrowniach wiatrowych należących do Grupy Energa. Zielona energia powstaje w 46-ciu elektrowniach wodnych, 6-ciu farmach wiatrowych, a także w instalacjach spalających biomasę (w spółce Energa Elektrownie Ostrołęka oraz Energa Kogeneracja) oraz w dwóch instalacjach fotowoltaicznych.

Segment Detal

Grupa ORLEN jest zdecydowanym liderem sprzedaży detalicznej paliw w Europie Centralnej. Na koniec 2020 roku łączna liczba stacji wyniosła 2 855 obiektów.

W Polsce stacje paliw działają pod marką ORLEN w segmencie premium oraz Bliska w segmencie ekonomicznym (1,5% sieci i udział ten (r/r) spada), w Czechach i na Słowacji głównie pod wspólną marką Benzina ORLEN i Benzina Plus ORLEN, natomiast na Litwie pod marką ORLEN. Na rynku niemieckim spółka ORLEN Deutschland zarządza stacjami ekonomicznymi pod wspólną marką Star ORLEN, a uzupełnieniem sieci jest kilkanaście stacji przymarketowych Familia. W 2020 roku otwarta została pierwsza w Niemczech stacja pod marką ORLEN (stacja autostradowa Seeberg-Ost koło Berlina) pozycjonowana w segmencie premium.

Bazując na ogólnopolskiej sieci 1 209 placówek spółki RUCH przejętej przez PKN ORLEN w 2020 roku, Grupa ORLEN rozszerza zasięg sklepów i usług gastronomicznych poza stacje paliw. PKN ORLEN planuje również rozwijać własną sieć punktów odbioru paczek (2 000 punktów) oraz usług e-commerce.

Segment Wydobycie

Grupa ORLEN prowadzi projekty poszukiwawczo-wydobywcze w Polsce i Kanadzie. Działalność poszukiwawczo-wydobywcza w Polsce prowadzona jest wyłącznie za pośrednictwem spółki zależnej ORLEN Upstream Sp. z o.o. i obejmuje wydobywanie oraz poszukiwanie złóż węglowodorów. Obecne krajowe wydobywanie gazu odbywa się we współpracy z PGNiG S.A. oraz samodzielnie.

Grupa ORLEN prowadzi działalność wydobywczą w Kanadzie za pośrednictwem spółki zależnej ORLEN Upstream Canada Ltd. Sukcesywnie rozszerzana jest baza posiadanych zasobów, zwiększane jest wydobywanie oraz dywersyfikowane portfolio projektowe przy koncentracji na najbardziej efektywnych i perspektywicznych aktywach. Celem prowadzonej działalności jest zwiększanie poziomu wydobywania 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 2020 roku zasoby 2P należące do spółek segmentu Wydobywania wyniosły ogółem około 174 mln boe ropy i gazu, a średnia produkcja łącznie w 2020 roku osiągnęła 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 rafineryjnej, petrochemicznej i energetycznej;
- usługi finansowe i ubezpieczeniowe;
- zarządzanie nieruchomościami i obsługę administracyjną biur.

3.3.2 Kluczowe spółki

Grupa Energa

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

Grupa Unipetrol

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

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

Grupa ORLEN Lietuva

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

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

Anwil S.A.

Anwil S.A. została utworzona w dniu 15 marca 1993 roku w wyniku przekształcenia przedsiębiorstwa państwowego w Jednoosobową Spółkę Skarbu Państwa. Kapitał zakładowy spółki na dzień 31 grudnia 2020 roku był w całości objęty przez PKN ORLEN.

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

ORLEN Deutschland GmbH

ORLEN Deutschland GmbH powstał w efekcie zakupu przez PKN ORLEN od Deutsche BP AG sieci stacji paliw w północnych i wschodnich Niemczech w grudniu 2002 roku. Kapitał zakładowy spółki na dzień 31 grudnia 2020 roku był w całości objęty przez PKN ORLEN. Spółka ORLEN Deutschland GmbH prowadzi głównie sprzedaż detaliczną paliw na terenie Niemiec

Grupa ORLEN Upstream

Spółka ORLEN Upstream sp. z o.o. jest jednostką dominującą Grupy ORLEN Upstream. Kapitał zakładowy spółki na dzień 31 grudnia 2020 roku był w całości objęty przez PKN ORLEN.

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

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

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

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

Ropa naftowa

PKN ORLEN SA dostarcza ropę naftową do rafinerii w Płocku oraz trzech rafinerii z GK ORLEN zlokalizowanych odpowiednio w Litwinowie i Kralupach w Czechach oraz w Możejkach na Litwie.

W 2020 roku dostawy ropy naftowej na kierunku polskim oraz litewskim przebiegały bez zakłóceń. Na kierunku czeskim zmniejszeniu uległ wolumen zakupionej ropy w maju oraz w czerwcu, z uwagi na wydłużony przestój rafinerii oraz ograniczone możliwości magazynowania.

W 2020 roku obowiązywały dwie umowy długoterminowe na dostawy ropy naftowej drogą rurociągową dla rafinerii w Płocku (zawarte odpowiednio z firmami Rosneft Oil Company oraz Tatneft Europe AG) oraz na dostawy ropy drogą morską: umowa długoterminowa z Saudi Arabian Oil Company. Przedmiotowe umowy długoterminowe zapewniały PKN ORLEN blisko 83% dostaw ropy naftowej.

Dostawcami surowca do wszystkich rafinerii Grupy ORLEN byli zarówno producenci, jak i inne firmy działające na międzynarodowym rynku naftowym. Surowiec dostarczany do Płocka pochodził przede wszystkim z Rosji i Arabii Saudyjskiej, ale zrealizowano również dostawy z Kazachstanu, Nigerii i Norwegii. Do rafinerii w Czechach ropę dostarczano z: Rosji, Algierii, Arabii Saudyjskiej, Azerbejdżanu, Kazachstanu, Nigerii, Norwegii oraz Stanów Zjednoczonych. Rafineria w Możejkach zaopatrywana była w ropę rosyjską, a ponadto zrealizowano dostawy z Arabii Saudyjskiej, Kazachstanu i Wielkiej Brytanii.

W 2020 roku udział firmy Rosneft Oil Company w dostawach ropy naftowej przekroczył 10% przychodów Grupy ORLEN.

Gaz ziemny

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

Gaz ziemny jest wykorzystywany jako paliwo do produkcji ciepła i energii elektrycznej oraz jako surowiec wykorzystywany w produkcji paliw i nawozów. Łączny potencjał konsumpcji gazu ziemnego w Grupie ORLEN w Polsce to ponad 3 mld m³ rocznie. W Grupie ORLEN gaz ziemny wykorzystywany jest przede wszystkim w następujących lokalizacjach:

- Zakład Produkcyjny PKN ORLEN w Płocku: dla potrzeb produkcji rafineryjnej, petrochemicznej, energii elektrycznej oraz ciepła.
- Zakład Produkcyjny ANWIL we Włocławku: dla potrzeb produkcji nawozów.
- Zakłady Produkcyjne ORLEN POŁUDNIE w Trzebini i Jedliczach: dla potrzeb produkcji rafineryjnej, energii elektrycznej oraz ciepła.
- blok gazowo-parowy CCGT w Płocku: na potrzeby produkcji energii elektrycznej oraz ciepła.
- blok gazowo-parowy CCGT we Włocławku: na potrzeby produkcji energii elektrycznej oraz ciepła.
- Zakłady Produkcyjne z Grupy Unipetrol oraz Zakład Produkcyjny w Neratowicach (Spolana): na potrzeby produkcji rafineryjnej, petrochemicznej, energii elektrycznej, ciepła oraz produkcji nawozów.
- Zakład Produkcyjny w Możejkach: na potrzeby produkcji energii elektrycznej oraz ciepła.

Zakupy gazu ziemnego dla Grupy ORLEN w Polsce opierają się głównie na zawartym w roku 2016, kontrakcie pomiędzy PKN ORLEN i PGNiG. Na bazie aneksów podpisanych w 2020 roku, niniejszy kontrakt będzie obowiązywał do roku 2027 (z możliwością przedłużenia o 12 miesięcy). Dodatkowo zakupy dokonywane są na umowach uzupełniających, które zawarte zostały z głównymi dostawcami gazu w Polsce i Europie. Kolejnym źródłem gazu są zakupy realizowane na Towarowej Giełdzie Energii. Grupa ORLEN realizuje działania mające na celu zapewnienie stabilnych dostaw i obniżanie kosztu zakupu gazu ziemnego, m.in. poprzez dywersyfikację źródeł dostaw, centralizację oraz rozwijanie kompetencji w zakresie obrotu gazem ziemnym. Portfel zawartych umów gazowych pozwala na podejmowanie działań optymalizujących koszty zakupu zarówno w zakresie wyboru indeksów gazowych, jak również miejsca dostaw.

PKN ORLEN posiada umowy przesyłowe zarówno z operatorami krajowymi jak i zagranicznymi, zapewniając tym samym pełną obsługę logistyczną w zakresie przesyłu i dostaw gazu do Zakładu Produkcyjnego w Płocku, CCGT Włocławek oraz CCGT Płock. Ponadto PKN ORLEN rozwija działalność związaną ze sprzedażą gazu ziemnego zarówno do klientów detalicznych, jak również na rynku hurtowym. Grupa ORLEN realizuje także szereg projektów poszukiwawczo – wydobywczych w celu pozyskania własnych źródeł gazu.

W 2020 roku nie występowały podmioty, których udział w dostawach gazu ziemnego przekroczył 10% przychodów Grupy ORLEN.

Węgiel kamienny

Główne paliwo wykorzystywane przez Grupę Energa do produkcji energii elektrycznej i ciepła to węgiel kamienny. Jednostki wytwórcze Grupy Energa zużyły w 2020 roku 826 tys. ton węgla kamiennego i 147 tys. ton biomasy (rok wcześniej wolumeny te wynosiły odpowiednio 1 059 tys. ton oraz 148 tys. ton). Zaopatrzenie Grupy Energa w węgiel kamienny było realizowane głównie przez trzech polskich dostawców, tj. Polską Grupę Górniczą, Lubelski Węgiel „Bogdanka” oraz Jastrzębską Spółkę Węglową.

3.4 GŁÓWNE AKTYWA PRODUKCYJNE GRUPY ORLEN

Segment Energetyka

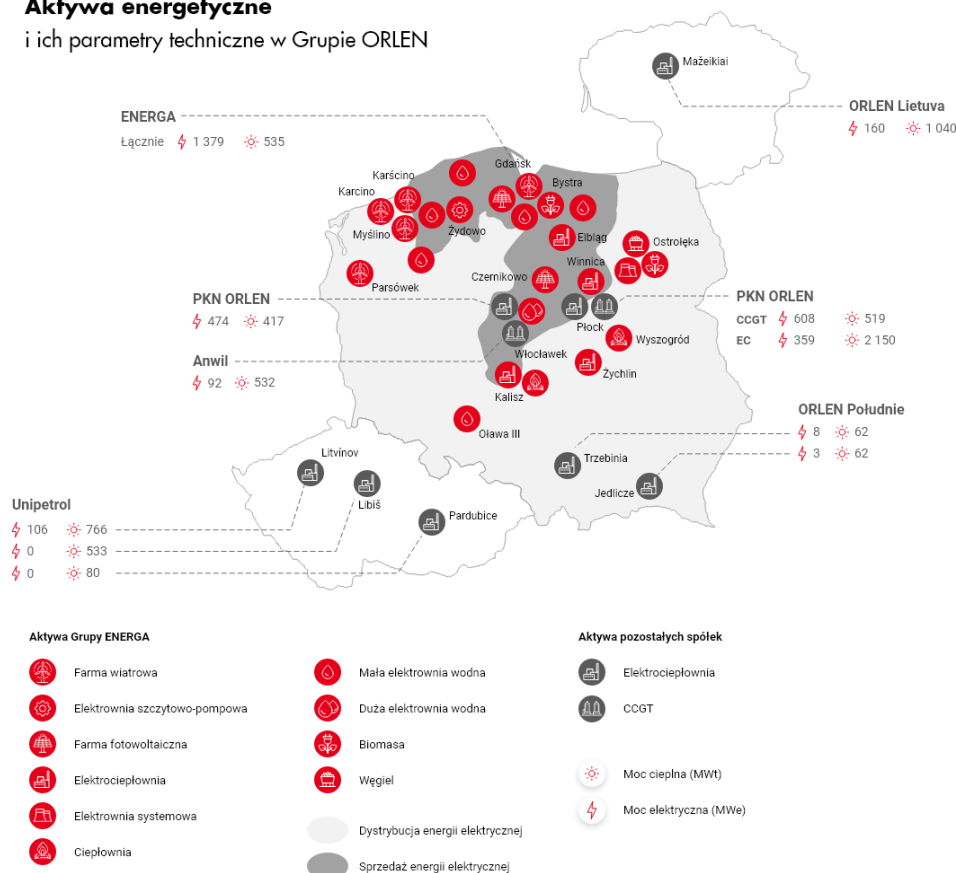
Główne aktywa produkcyjne Grupy ORLEN

Grupa ORLEN jest znaczącym producentem energii elektrycznej i ciepłej, wykorzystywanej w dużej części na własne potrzeby produkcyjne, a także jednym z głównych dystrybutorów energii elektrycznej w Polsce. Jest również jednym z największych odbiorców gazu w Polsce i aktywnym uczestnikiem procesu liberalizacji rynku gazu. Grupa ORLEN aktualnie posiada bloki energetyczne w trzech krajach. W Polsce zlokalizowane są m.in. w Płocku, Ostrołęce, Elblągu, Włocławku, Jedliczu oraz Trzebini, w Czechach w Litwinovie, Spolanie, Kolinie i Pardubicach oraz na Litwie w Możejkach. Silną pozycję pod względem udziału energii elektrycznej pochodzącej ze źródeł odnawialnych w energii wytworzonej ogółem Grupa ORLEN zawdzięcza głównie produkcji energii w hydroelektrowniach i elektrowniach wiatrowych należących do Grupy Energa. Zielona energia powstaje w 46-ciu elektrowniach wodnych, 6-ciu farmach wiatrowych, a także w instalacjach spalających biomasę (w spółce Energa Elektrownie Ostrołęka oraz Energa Kogeneracja) oraz w dwóch instalacjach fotowoltaicznych.

SCHEMAT 3. Aktywa energetyczne i ich parametry techniczne w Grupie ORLEN

Aktywa energetyczne

i ich parametry techniczne w Grupie ORLEN



KONKURENCJA W EUROPIE ŚRODKOWO-WSCHODNIEJ

Do największych konkurentów Grupy ORLEN w obszarze energetyki należą:

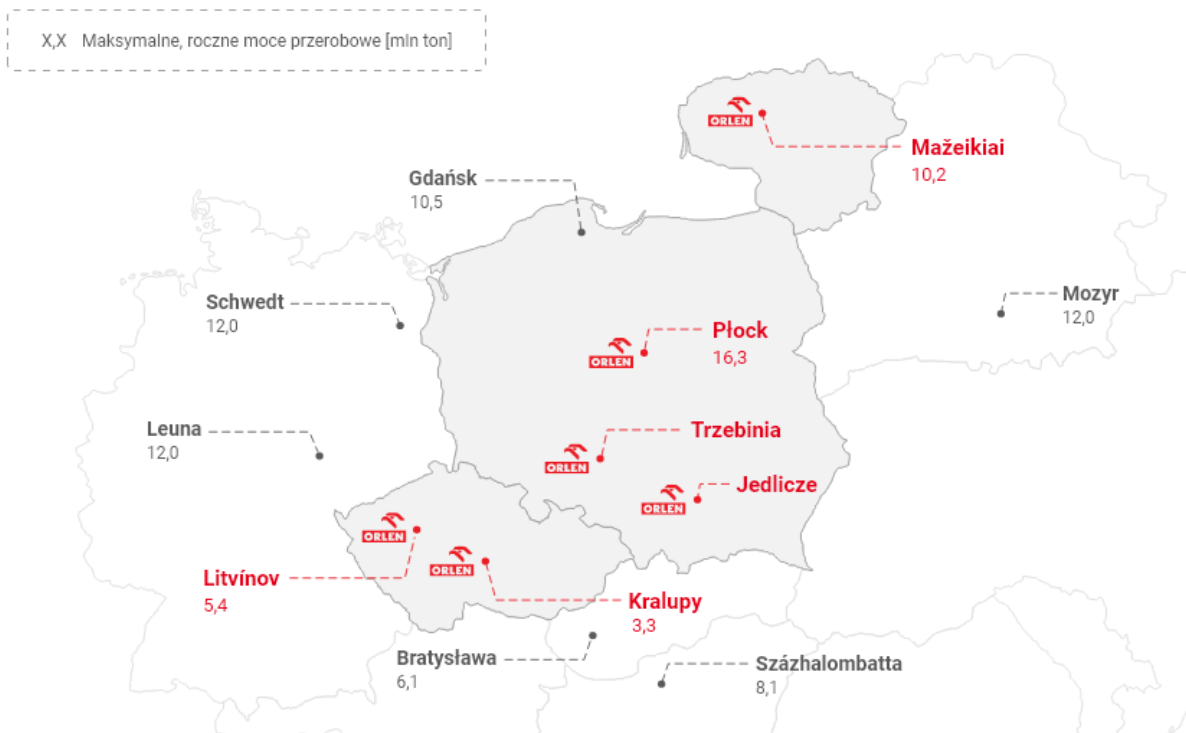
- Grupa Kapitałowa PGE Polska Grupa Energetyczna S.A. - największy zintegrowany pionowo producent energii elektrycznej oraz ciepła w Polsce.
- Grupa Kapitałowa TAURON Polska Energia S.A. składająca się z TAURON Polska Energia S.A. mającą siedzibę w Katowicach i jej spółek zależnych.

Segment Rafineria

Główne aktywa produkcyjne Grupy ORLEN

- łącznie moce przerobowe rafinerii Grupy ORLEN na poziomie 35,2 mln ton.
- Rafineria PKN ORLEN w Płocku stanowi jeden z najnowocześniejszych, zintegrowanych zakładów produkcyjnych w Europie Środkowo-Wschodniej o mocach przerobowych na poziomie 16,3 mln ton/rok.
- w I kwartale 2023 roku PKN ORLEN zamierza oddać do użytku instalację Visbreakingu. Dzięki tej inwestycji Koncern podniesie efektywność przerobu ropy naftowej oraz zwiększy udział produktów wysokomaryżowych.
- pozostałe polskie rafinerie w ORLEN Południe zlokalizowane w Trzebinie i Jedliczu specjalizują się w produkcji biokomponentów, baz olejowych, olejów opałowych, parafin hydrowarowanych oraz prowadzą regenerację olejów przepracowanych.
- Rafineria w ORLEN Lietuva w Możejkach o mocach produkcyjnych 10,2 mln ton/rok jest jedynym tego typu zakładem na rynku państw bałtyckich (Litwa, Łotwa i Estonia).
- Rafinerie z Grupy Unipetrol zlokalizowane w Kralupach i Litwinowie dysponują łącznymi mocami produkcyjnymi w wysokości 8,7 mln ton/rok.

SCHEMAT 4. Aktywa produkcyjne Grupy ORLEN i główni konkurenci w Europie Środkowowschodniej / moce przerobowe [mln t]



Źródło: Opracowanie własne.

KONKURENCJA W EUROPIE ŚRODKOWO-WSCHODNIEJ

Do największych konkurentów Grupy ORLEN w obszarze rafinerii należą:

- Grupa Lotos z siedzibą w Gdańsku - druga co do wielkości rafineria w Polsce.
- Rafineria Mitteldeutschland w Leuna/Spargau położona w południowo-wschodnich Niemczech w odległości około 150 km od granicy polsko-niemieckiej, która jest najnowocześniejszą niemiecką rafinerią.
- Rafineria PCK w Schwedt położona na północny wschód od Berlina, w odległości około 20 km od granicy polsko-niemieckiej.
- Rafineria Slovnaft - zintegrowana grupa rafineryjno-petrochemiczna o dominującej pozycji w Republice Słowackiej, zlokalizowana w pobliżu Bratysławy.
- Rafineria Danube – jedna z największych rafinerii w Europie Środkowo-Wschodniej należąca do koncernu MOL, zlokalizowana w miejscowości Százhalombatta na Węgrzech.
- Rafineria Mozyr – wiodąca rafineria białoruska, położona w pobliżu granicy z Ukrainą.

Segment Petrochemia

Główne aktywa produkcyjne Grupy ORLEN

W obszarze produkcji petrochemicznej kluczową instalacją jest instalacja Olefin, która posiada maksymalne moce wytwórcze około 700 tys. ton etylenu i około 380 tys. ton propylenu. Produkowane monomery stanowią wsad do produkcji polimerów w Basell ORLEN Polyolefins oraz PCW w Anwil. PKN ORLEN posiada również nowoczesny Kompleks PX/PTA o mocach produkcyjnych około 690 tys. ton kwasu tereftalowego rocznie.

W ramach Programu Rozwoju Petrochemii PKN ORLEN planuje zrealizować rozbudowę kompleksu Olefin na przełomie 2023/2024 oraz budowę nowej jednostki Fenolu na przełomie do końca 2023. Po realizacji tych inwestycji Zakład Produkcyjny w Płocku będzie jednym z największych i najnowocześniejszych kompleksów tego typu w Europie.

Grupa Unipetrol posiada aktywa petrochemiczne o mocach produkcyjnych polimerów w wysokości około 600 tys. ton/rocznie (320 tys. ton polietylenu oraz około 280 tys. ton. polipropylenu). W 2020 roku została uruchomiona nowa instalacja Polietylenu III o mocy około 270 tys. ton/rocznie, która umożliwi wyższe wykorzystanie instalacji Olefin oraz głębszą integrację produkcji petrochemicznej i rafineryjnej.

Anwil we Włocławku jest jedynym wytwórcą polichlorku 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 nawozy azotowe zdolności produkcyjne spółki Anwil po 2021 roku zwiększą się do około 1,5 mln ton/rok.

Basell ORLEN Polyolefins w Płocku posiada instalacje o łącznych mocach wytwórczych na poziomie 900 tys. ton (420 tys. ton polietylenu oraz 480 tys. ton polipropylenu), a produkty dystrybuowane są zarówno w kraju, jak i na rynkach zagranicznych.

KONKURENCJA W EUROPIE ŚRODKOWO-WSCHODNIEJ

Do największych konkurentów Grupy ORLEN w obszarze petrochemii należą:

- Ineos Olefins & Polymers Europa o mocach produkcyjnych około 1 745 tys. ton/rok, aktywa zlokalizowane w Belgii, Francji, Niemczech, Włoszech i Norwegii.
- Sabc – moce około 1 590 tys. ton/rok, aktywa zlokalizowane w Niemczech, Holandii i Wielkiej Brytanii.
- Lyondell Basell Industries - największy producent polietylenu o zdolnościach produkcyjnych około 2 170 tys. ton/rok (z uwzględnieniem 50% udziału w spółce Basell ORLEN Polyolefins Sp. z o.o. (BOP), aktywa zlokalizowane w Niemczech, Francji i Polsce.
- Borealis z mocami produkcyjnymi około 1 920 tys. ton/rok, aktywa zlokalizowane w Belgii, Niemczech, Austrii i Finlandii.
- Total Petrochemicals – moce produkcyjne około 1 310 tys. ton/rok, aktywa zlokalizowane w Belgii i Francji.
- Indorama – największy producent PTA w Europie o mocach nominalnych 1 775 tys. ton rocznie, aktywa zlokalizowane w Portugalii, Hiszpanii oraz Holandii.
- Inovyn powstała z połączenia Ineos Chlor i Solvay i posiada moce produkcyjne 2 155 tys. ton/rok.

3.5 GŁÓWNE PRODUKTY I MARKI

SCHEMAT 5. Nasze produkty



Produkty paliwowe

Benzyny silnikowe, oleje napędowe, olej opałowy, olej napędowy grzewczy, gaz płynny, biopaliwa, paliwa żeglugowe, paliwa lotnicze



Asfalty

Drogowe, przemysłowe, modyfikowane, wielorodzajowe



Oleje

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



Produkty rafineryjne

Rozpuszczalniki, gacze, woski, siarka, nafty, gliceryna techniczna, parafiny, alkilat, reformat, izomeryzat



Olefiny

Etylen, propylen



Poliolefiny

Polietylen, polipropylen



Nawozy sztuczne

Nawozy azotowe, amoniak ciekły, CANWIL, saletra amonowa, siarczan amonu, ług sodowy, soda kaustyczna, podchloryn S



Produkty na bazie soli

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



Produkty petrochemiczne

Petrochemikalia (aceton, butadien techniczny, eter etylowoterbutylowy - ETBE, etylen polimeryzacyjny, fenol techniczny, glikole, kwas tereftalowy PTA, petrollent, 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, toluen



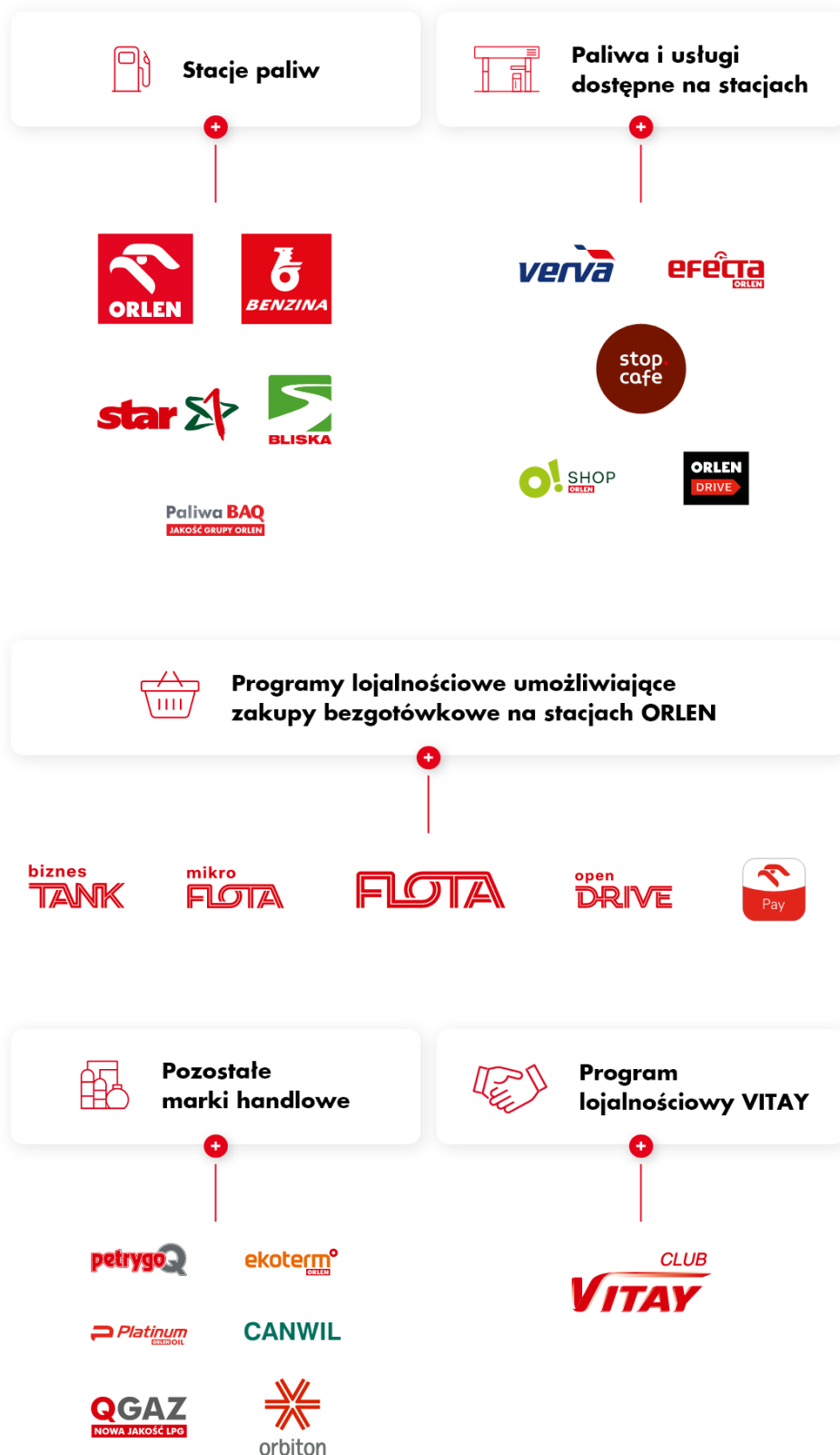
Energetyka

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



Pozostałe

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

SCHEMAT 6. Nasze marki


3.6 STRATEGIA GRUPY ORLEN

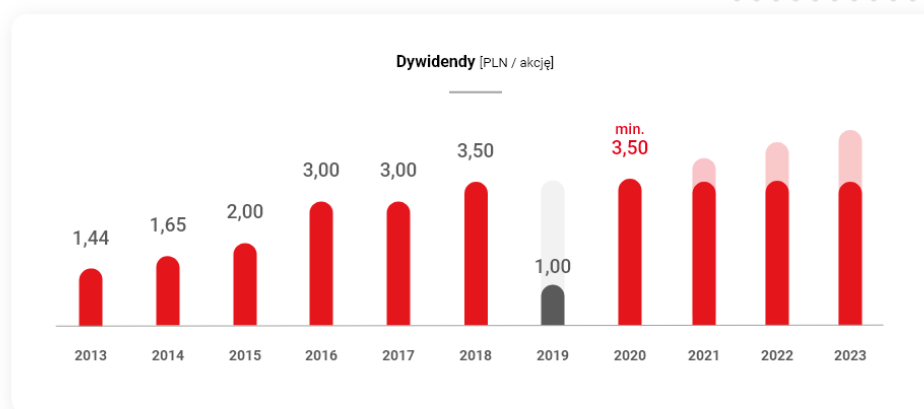
3.6.1 Założenia strategiczne do 2030 roku

Strategia Grupy ORLEN do 2030 roku wyznacza drogę do transformacji w kierunku koncernu multi-energetycznego i lidera transformacji energetycznej w regionie. Rozwój Grupy ORLEN oparty będzie na zdywersyfikowanym portfelu obecnych i przyszłych działalności, którego rozwój wytycza kierunek transformacji Grupy ORLEN do 2030 roku. Nowa strategia wpisuje się w globalne trendy dotyczące rozwoju energetyki odnawialnej, produkcji zaawansowanych petrochemikaliów, z jednoczesną przebudową dotychczasowej działalności, w której innowacyjność i wykorzystanie nowych technologii wpisuje się w długofalowy cel osiągnięcia neutralności emisyjnej Grupy ORLEN do 2050 roku.

SCHEMAT 7. Wartości Grupy ORLEN



Strategia zakłada również
powrót do wzrostowej ścieżki dywidendy



Nasze aspiracje w 2030 roku

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

- jednym z wiodących graczy w Europie, obecnym w ponad 10 krajach Europy wzdłuż całego łańcucha wartości z rocznym zyskiem EBITDA na poziomie około 26 mld PLN,

- liderem transformacji energetycznej w regionie, posiadającym największy portfel atrakcyjnych aktywów w energetyce odnawialnej i niskoemisyjnej, z możliwością przyszłej konwersji na wodór,
- dostawcą zintegrowanych usług dla klientów, zaspakajając potrzeby paliwowe, energetyczne i zakupowe w oparciu o obecne i nowe kanały oraz technologie cyfrowe,
- podmiotem odpowiedzialnym społecznie, dzięki inwestycjom w zrównoważony rozwój, transformację energetyczną, dekarbonizację, recykling i inicjatywy społeczne,
- stabilnym źródłem budowania wartości, w rezultacie prowadzenia odpowiedzialnej polityki finansowej, koncentracji na maksymalizacji zwrotu z inwestycji przy zachowaniu stabilnego bilansu.

Strategiczna logika rozwoju Grupy ORLEN

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

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

Głównymi kierunkami inwestycji w tym polu strategicznym będą:

- wydobywanie: budowa portfela aktywów wydobywczych w gazie i rekonfiguracja obecnych aktywów,
- rafineria: poprawa efektywności i konsolidacja aktywów rafineryjnych oraz dalszy rozwój biopaliw i biokomponentów,
- detale paliwowe: rozbudowa sieci i oferty detalicznej,
- dystrybucja energii i gazu: optymalizacja inwestycji w infrastrukturę energetyczną.

- Strategiczny rozwój. Największa część nakładów inwestycyjnych zostanie przeznaczona na segmenty, które w najlepszy sposób realizują ambicje strategicznego rozwoju Spółki. Około 45-55 mld PLN zostanie zaalokowane w nowe, perspektywiczne obszary związane przede wszystkim z energetyką odnawialną i zaawansowaną petrochemią.

Głównymi kierunkami inwestycji w tym polu strategicznym będą:

- petrochemia: rozwój aktywów petrochemicznych (produkty bazowe, zaawansowane i polimery),
- energetyka odnawialna: dynamiczny rozwój w morskiej i lądowej energetyce wiatrowej oraz fotowoltaice,
- energetyka gazowa: rozwój aktywów w nowoczesnej energetyce gazowej,
- detale pozapaliwowe: nowe kanały i zintegrowana oferta usług pozapaliwowych.

- Inwestowanie w przyszłość. Kierunki rozwoju, w których Grupa ORLEN zajmie pozycję strategiczną, by przygotować się do wyzwań rynkowych zidentyfikowanych jako mające znaczący wpływ po roku 2030: nowa mobilność, technologie wodorowe, recykling, B+R+I i cyfryzacja, na które przypadnie 5-10% całkowitej wartości inwestycji.

Głównymi kierunkami inwestycji w tym polu strategicznym będą:

- nowa mobilność,
- technologie wodorowe: zajęcie pozycji w transporcie i energetyce opartej na wodorze,
- recykling: rozwój technologii i budowa mocy w recyklingu oraz biomateriałach,
- B+R+I oraz cyfryzacja.

3.6.2 Strategiczne kierunki rozwoju segmentów biznesowych Grupy ORLEN

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

Energetyka: głównym obszarem rozwoju: inwestycje w OZE i moce gazowe.

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

Petrochemia: wzrost mocy petrochemicznych, produkty specjalistyczne i recykling.

W perspektywie 2030 roku segment petrochemiczny będzie generował około połowę zysków Grupy ORLEN pochodzących z przerobu ropy naftowej. Umocnienie pozycji wiodącego producenta petrochemii w Europie Środkowej będzie możliwe dzięki rozwojowi obecnego portfolio produktowego oraz wejściu w nowe obszary biznesowe. Koncern rozbuduje moce w olefinach i pozostałych produktach bazowych. Wzmocni także pozycję w

perspektywnym obszarze polimerów, wydłużając łańcuch wartości i wchodząc w obszar compoundingu i koncentratów. Jednocześnie udział specjalistycznych, wysokomarżowych produktów, takich jak fenol i pochodne aromatów, zwiększy się w portfelu Grupy z obecnych 16% do około 25%. Nową gałęzią segmentu petrochemicznego będzie recykling oraz biomateriały. Do 2030 roku Grupa ORLEN osiągnie moce w recyklingu – przede wszystkim plastików – na poziomie do 0,4 mln ton. Będzie również wdrażać zaawansowane technologie gospodarki obiegu zamkniętego.

Rafineria: utrzymanie pozycji regionalnego lidera z istotnymi inwestycjami w biopaliwa.

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

Detal: ekspansja sieci sprzedaży detalicznej oraz rozbudowa segmentu pozapaliwowego.

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

Wydobycie: zrównoważony wzrost portfela z naciskiem na aktywa gazowe.

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

Zrównoważony rozwój Grupy ORLEN.

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

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

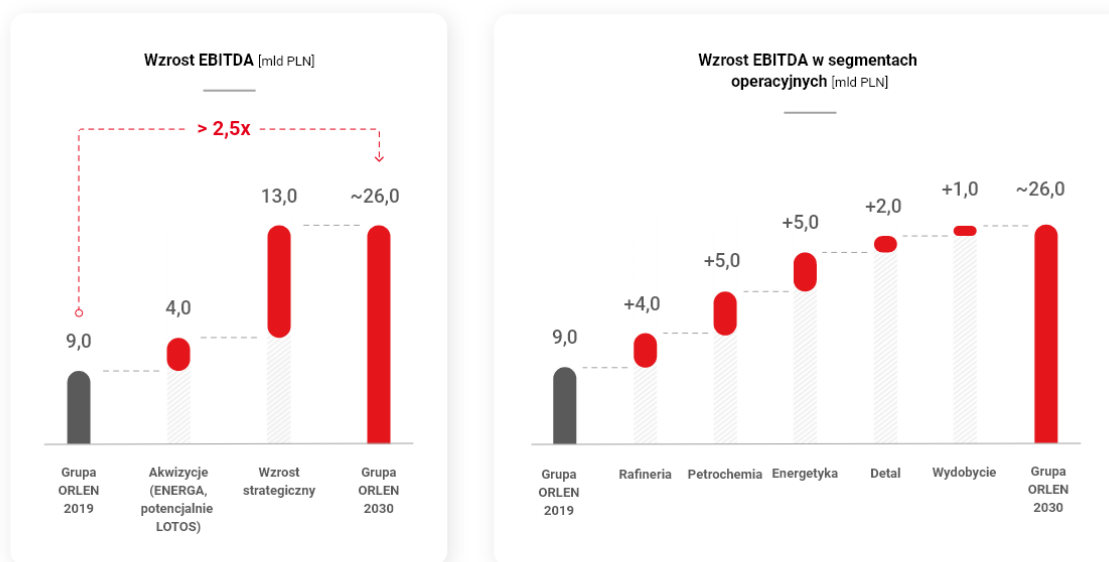
Znaczące inwestycje w B+R i cyfryzację.

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

Rozwój Grupy przy utrzymaniu stabilnych fundamentów finansowych.

Strategia to również stabilne fundamenty finansowe prowadzonej działalności. Budowa wartości Grupy ORLEN będzie oparta o rentowne inwestycje, zrównoważone źródła finansowania i stabilny bilans. Koncern planuje utrzymanie wskaźnika dług netto/EBITDA na poziomie nie wyższym niż 2,5x, dostosowując plany inwestycyjne do bieżących możliwości finansowania. Źródła finansowania będą zbilansowane dzięki uzupełnieniu bieżących przepływów finansowych dodatkową pojemnością dłużną. Grupa ORLEN będzie wykorzystywać również alternatywne źródła finansowania, takie jak project finance, finansowanie unijne związane z innowacjami i transformacją energetyczną oraz współfinansowanie wybranych projektów przez partnerów zewnętrznych. Inwestycje bezpośrednio wpisujące się w cel neutralności emisyjnej będą współfinansowane m.in. poprzez obligacje zrównoważonego rozwoju i zielone obligacje emitowane na europejskim rynku kapitałowym.

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

SCHEMAT 8. Wzrost EBITDA [mld PLN]**3.6.3 Realizacja celów strategii w 2020 roku**

W latach 2019-2020 Grupa ORLEN działając w trudnej sytuacji wynikającej z pandemii COVID-19, konsekwentnie realizowała założone cele strategiczne. Pomimo negatywnego wpływu makro, obniżenia głównych marż Koncernu (tabela poniżej) oraz niższych wolumenów sprzedaży na skutek osłabienia popytu, średni poziom zysku EBITDA wg LIFO w latach 2019-2020 wyniósł 10,8 mld PLN i był 0,5 mld wyższy od zakładanego w Planie Średnioterminowym Koncernu.

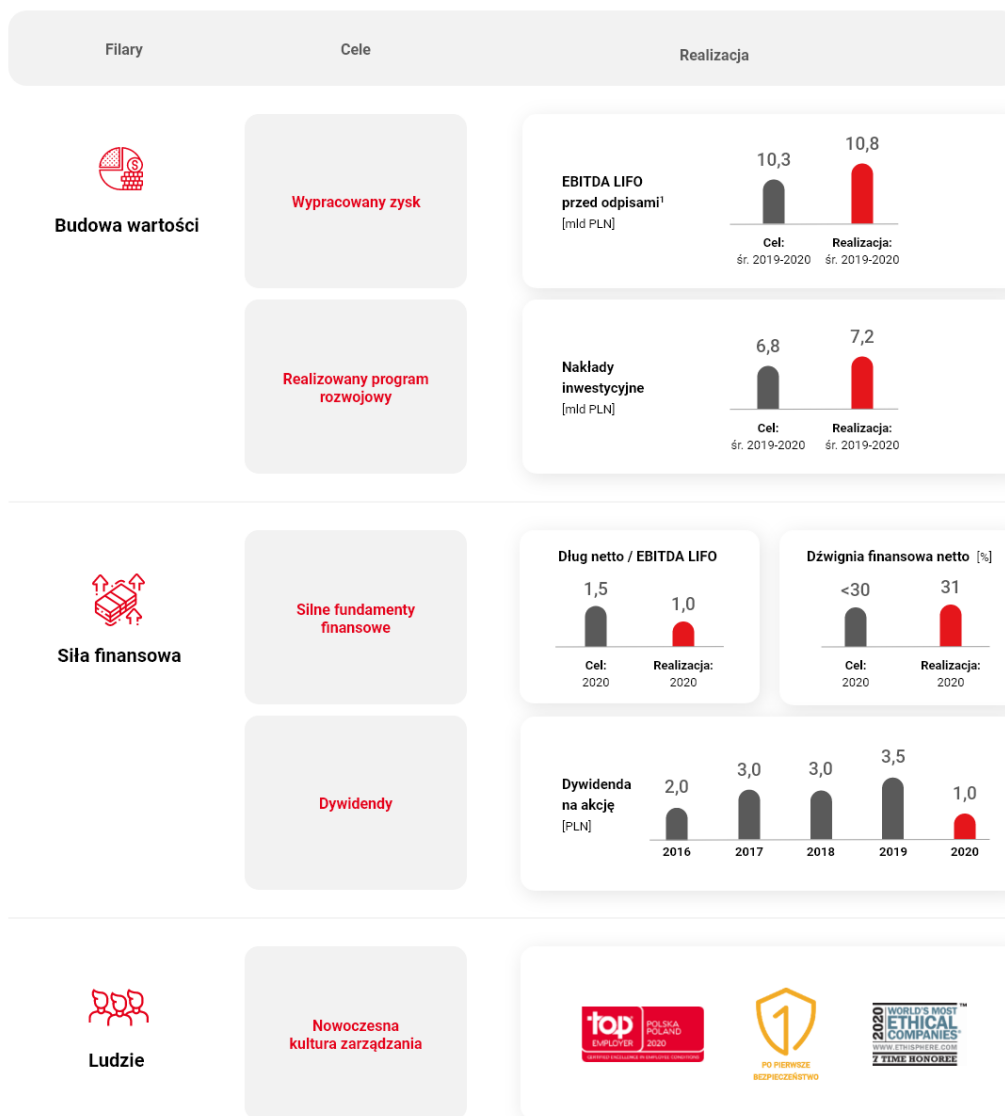
Wypracowany zysk w połączeniu ze stabilną sytuacją finansową, potwierdzoną bezpiecznym poziomem wskaźników zadłużenia oraz przyznanym przez Moody's ratingiem na poziomie Baa2 pozwolił na wyższy o 0,4 mld PLN poziom nakładów inwestycyjnych. Grupa przeznaczyła na inwestycje średnio 7,2 mld PLN a realizacje obejmowały m.in. budowę instalacji PE 3 w Unipetrolu, budowę instalacji Metatezy w Płocku, zakup pakietu akcji Grupy Energa, rozbudowę zdolności produkcyjnych w ramach Programu Rozwoju Petrochemii.

Negatywny wpływ pandemii koronawirusa, ambitny plan inwestycyjny nakierowany na wzrost wartości firmy wymusił rewizję założonego poziomu dywidendy za rok 2020 i obniżenie jej poziomu do 1,00 PLN na akcję. PKN ORLEN zgodnie z przyjętą w listopadzie 2020 roku Strategią do 2030 roku zakłada powrót do ścieżki wypłaty dywidendy sprzed pandemii COVID-19, co oznacza wypłatę na poziomie min. 3,50 PLN na akcję i utrzymanie lub wzrost tego poziomu w kolejnych latach.

W 2020 roku Koncern po raz kolejny został odznaczony tytułem The World's Most Ethical Company 2020 i Top Employer Polska 2020.

SCHEMAT 9. Realizacja celów strategii w 2020 roku

Wyszczególnienie	Wykonanie 2020	Plan Średnio Terminowy 2019-2020	Odchylenie
Modelowa Marża Downstream [USD/bbl]	7,3	13,5	-6,2
Modelowa Marża Rafineryjna [USD/bbl]	2,2	5,5	-3,3
Dyferencjał Ural/Brent [USD/bbl]	0,6	3,1	-2,5
Modelowa Marża Petrochemiczna [EUR/t]	839	808	+31



¹ Przed odpisami aktualizującymi wartość aktywów trwałych: (0,2) mld PLN w 2019 i (1,6) mld PLN w 2020 roku.

3.7 MISJA, CREDO, WARTOŚCI I ZASADY POSTĘPOWANIA



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 ORLEN: Odpowiedzialność, Rozwój, Ludzie, Energia i Niezawodność. Jest w nim mowa o sprawiedliwym traktowaniu wszystkich pracowników i klientów bez względu na, m.in. wiek, płeć, zajmowane stanowisko oraz wyznanie, narodowość czy 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. W 2020 roku PKN ORLEN jako jedyna firma w Polsce i w regionie Europy Środkowo-Wschodniej firma, została ponownie wyróżniona w prestiżowym rankingu World's Most Ethical Company.

3.8 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 dialogu z interesariuszami (badanie ankietowe oraz wywiady w formule online), który odbył się w listopadzie 2020 roku, czyli przedstawiciele Grupy ORLEN i jej otoczenia, dokonali weryfikacji mapy interesariuszy. Mapa została zaktualizowana w następującym zakresie: jako oddzielna grupa interesariuszy zostało wyodrębnione „Środowisko”; do grupy interesariuszy kluczowych zostali przeniesieni: „Agenci i franczyzobiorcy” i „Organizacje pozarządowe” oraz została uszczegółowiona nazwa grupy „Organizacje pozarządowe”, która po zmianach zgłoszonych przez interesariuszy brzmi: „Polskie i zagraniczne organizacje branżowe i konsumenckie”.

SCHEMAT 10. Mapa interesariuszy Grupy ORLEN





4. OBSZAR ZAGADNIEN SPOŁECZNYCH

4.1 Cele Zrównoważonego Rozwoju 2030

Cele Zrównoważonego Rozwoju 2030, do których odnoszą się działania realizowane przez PKN ORLEN i Grupę ORLEN w 2020 roku w obszarze społecznym:



4.2 Wskaźniki GRI Standards

Wskaźniki GRI Standards opisane w niniejszym rozdziale:

- **GRI 102-9** Opis łańcucha dostaw.
- **GRI 102-12** Ekonomiczne, środowiskowe i społeczne deklaracje, zasady i inne inicjatywy zewnętrzne, przyjęte lub popierane przez organizację.
- **GRI 103-1** Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń.
- **GRI 103-2** Podejście do zarządzania i jego elementy w obszarach: środowiskowym, społecznym, praw człowieka, przeciwdziałaniu korupcji, HR ze wskazaniem istotnych tematów w ramach danego obszaru.
- **GRI 103-3** Ewaluacja podejścia do zarządzania.
- **GRI 203-1** Wspierane inwestycje infrastrukturalne i usługi na rzecz społeczeństwa poprzez działania komercyjne, przekazywanie towarów oraz działania pro bono. Wpływ tych działań na społeczeństwo.
- **GRI 308-1** Odsetek dostawców, którzy zostali poddani ocenie pod kątem kryteriów środowiskowych.
- **GRI 414-1** Odsetek nowych dostawców, którzy zostali poddani ocenie pod kątem kryteriów społecznych.
- **GRI 415-1** Całkowita wartość finansowa i rzeczowa darowizn na rzecz partii politycznych, polityków i instytucji o podobnym charakterze według krajów.
- **GRI 417-1** Rodzaj informacji o produktach i usługach wymaganych na mocy procedur oraz procent znaczących produktów i usług podlegających takim wymogom informacyjnym.

4.3 CREDO

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

4.4 OPIS OBSZARU

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

- nadzór nad działaniami CSR w zgodzie ze standardami rynku kapitałowego, w tym przede wszystkim za organizowanie programów społecznych oraz prowadzenie działań charytatywnych.
- kształtowanie relacji ze społecznościami lokalnymi.
- tworzenie i wdrażanie strategii marketingu społecznego.
- tworzenie, koordynację oraz promocję ogólnopolskich i regionalnych programów społecznych angażujących pracowników w charakterze wolontariuszy.
- promowanie postaw prospołecznych.
- kontynuację prac nad utrzymaniem platformy współpracy i wymiany doświadczeń w zakresie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw w obrębie Grupy ORLEN.

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

Kierunki działań z zakresu społecznej odpowiedzialności wyznacza strategia CSR, która jest spójna ze strategią biznesową. W 2020 roku kontynuowana była realizacja „Strategii CSR Grupy ORLEN do 2022 roku” w pięciu kluczowych obszarach odpowiedzialności: Społeczeństwo, Środowisko, Pracownicy, Klienci, Partnerzy biznesowi. Określenie tych obszarów pozwoliło na wyznaczenie zadań odpowiadających na potrzeby konkretnych grup interesariuszy. Pragniemy jak najlepiej wywiązywać się z roli odpowiedzialnego przedsiębiorcy i pracodawcy, członka społeczności oraz dobrego sąsiada. Deklarujemy otwartość na otaczający nas świat, wrażliwość na potrzeby ludzi oraz chęć niesienia pomocy. Staramy się, aby nasze działania odpowiadały na potrzeby lokalnych społeczności i niosły za sobą realne zmiany w życiu ludzi, do których są kierowane. Ponadto pragniemy, by ich zasięg był jak największy, a akcje dobroczynne docierały w miejsca, gdzie pomoc jest niezbędna.

W związku z ogłoszeniem na jesieni 2020 roku Strategii Grupy ORLEN do 2030, zakładającej budowę koncernu multienergetycznego i rozwinięcie nowych kierunków działalności, Biuro Relacji z Otoczeniem wraz z Działem Zrównoważonego Rozwoju Biznesu rozpoczęły **prace nad nową strategią zrównoważonego rozwoju**. Strategia ta będzie ściśle powiązana z nowymi celami biznesowymi, a także wyznaczy ambitne cele z zakresu zrównoważonego rozwoju i CSR. Nowa strategia powstaje w oparciu o analizy, a także konsultacje z interesariuszami wewnętrznymi, w tym pracownikami, jednostkami biznesowymi i fundacjami Grupy ORLEN, oraz zewnętrznymi, w tym m.in. przedstawicielami społeczności lokalnej w Płocku, przedstawicielami rynku kapitałowego, organizacji branżowych i pozarządowych, administracji publicznej, instytucji naukowych i badawczych. Ważnym partnerem w tworzeniu dokumentu jest Grupa Energa, która dołączając do Grupy ORLEN wnosi istotny wkład w działalność z zakresu zrównoważonego rozwoju i CSR. Nowa strategia będzie miała na celu m.in. odpowiedzieć na rosnące oczekiwania inwestorów, dla których coraz bardziej istotne stają się rankingi i raporty ESG pokazujące realne zaangażowanie firm w działania z zakresu zrównoważonego rozwoju.

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

- w 2018 roku PKN ORLEN podpisał deklarację „Partnerstwa na rzecz dostępności” stanowiącą zobowiązanie współpracy w ramach Programu Dostępność Plus, realizowanego przez rząd.
- od 2017 roku PKN ORLEN jest zaangażowany w inicjatywę Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii – Partnerstwo na rzecz realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju w Polsce. PKN ORLEN uczestniczy w realizacji Agendy 2030 dążąc do tego, aby podejmowane działania wspierały realizację wszystkich 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju. Cele te to m.in. zrównoważone miasta i społeczności, czysta i dostępna energia, odpowiedzialna produkcja i konsumpcja, dobra jakość edukacji, wzrost gospodarczy oraz godna praca.
- od 2017 roku PKN ORLEN jest zaangażowany w działalność Konsorcjum Bezpieczeństwo Gospodarcze Polski.

- od 2015 roku PKN ORLEN jest aktywnym członkiem Komisji ds. Zrównoważonego Rozwoju, która powstała przy Polskiej Izbie Przemysłu Chemicznego. Podczas Kongresu „Polska Chemia” w 2015 roku Koncern podpisał „Deklarację wspierania idei zrównoważonego rozwoju branży chemicznej”;
- w 2014 roku PKN ORLEN podpisał „Deklarację polskiego biznesu na rzecz zrównoważonego rozwoju”. Koncern stał się tym samym jedną z firm wspierających realizację „Wizji Zrównoważonego Rozwoju dla Polskiego Biznesu 2050”. Dokument nawiązuje do międzynarodowej inicjatywy Światowej Rady Biznesu na rzecz Zrównoważonego Rozwoju (World Business Council for Sustainable Development);
- w 2010 roku PKN ORLEN znalazł się w gronie firm energetycznych, które zdecydowały się podpisać „Deklarację zrównoważonego rozwoju w branży energetycznej”;
- PKN ORLEN uczestniczy także w światowym ruchu „Fair Trade”. Już od roku 2008 w Stop Cafe i Stop Cafe Bistro na stacjach ORLEN dostępna jest wyłącznie kawa sygnowana tym znakiem;
- PKN ORLEN od 1997 roku uczestniczy w programie „Responsible Care – Odpowiedzialność i Troska” (przystąpił do niego poprzednik prawny Koncernu). Jest to światowa inicjatywa przemysłu chemicznego zobowiązująca zakłady chemiczne do wspólnej pracy w celu systematycznego poprawiania bezpieczeństwa, zdrowia i ochrony środowiska (tzw. triada HSE – Health, Safety, Environment) oraz otwartej komunikacji o swoich działaniach.

4.5 KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI

Do głównych wskaźników efektywności w obszarze społecznym należą:

Wyszczególnienie:	j.m.	2020	2019
Programy stypendialne Fundacji ORLEN – stypendyści¹	[liczba]	556	537
Programy grantowe Fundacji ORLEN			
Program „Moje miejsce na Ziemi” ² – złożone wnioski	[liczba]	2 855	2 132
Program „Moje miejsce na Ziemi” – wnioski nagrodzone grantami	[liczba]	300	276
Program „Moje miejsce na Ziemi” – szacowana liczba beneficjentów	[liczba]	771 310	700 000
Program „Moje miejsce na Ziemi” – wolontariusze zaangażowani w realizację nagrodzonych projektów	[liczba]	4264	-
Program „Moje miejsce na Ziemi” – osoby z niepełnosprawnościami zaangażowane w realizację nagrodzonych projektów	[liczba]	2562	-
Program „ORLEN dla Strażaków” ³ – złożone wnioski	[liczba]	4 048	2 248
Program „ORLEN dla Strażaków” – wnioski nagrodzone grantami	[liczba]	185	249
Program „Czuwamy! Pamiętamy!” ⁴ – złożone wnioski	[liczba]	302	76
Program „Czuwamy! Pamiętamy!” – wnioski nagrodzone grantami	[liczba]	33	16

Projekty prozdrowotne dla pracowników

Dodatkowe badania profilaktyczne ⁵	[liczba]	-	1 050
Strefa Zdrowia ⁶ - uczestnicy	[liczba]	-	350

Projekty zdrowotne dla społeczności lokalnych

Program kompleksowej profilaktyki, diagnostyki i leczenia nowotworów oraz chorób układu oddechowego mieszkańców Płocka i powiatu płockiego ⁷ , w tym:			
Program grantowy „Zdrowie dla Płocka” – złożone wnioski ⁸	[liczba]	68	-
Program grantowy „Zdrowie dla Płocka” – wnioski nagrodzone grantami	[liczba]	28	-

Projekty informacyjne

Bezpłatny System Informacji dla Mieszkańców Regionu Płockiego – użytkownicy ⁹	[liczba]	ponad 1000	blisko 1 000
--	----------	------------	--------------

Program wolontariatu pracowniczego

Akcje wolontariatu	[liczba]	51	40
Liczba wolontariuszy	[liczba]	ponad 1000	800
Szacowana liczba beneficjentów akcji wolontariatu	[liczba]	ponad 2800	-

Projekty sponsoringowe na rzecz mieszkańców Płocka

	[liczba]	34	59
--	----------	----	----

Angażowanie klientów w projekty charytatywne¹¹

Punkty programu Vitay i aplikacji Yanosik przekazane przez klientów na cele charytatywne	[liczba]	136 097 525 (w tym na samą walkę z COVID19: 76 749 000)	45 670 769
--	----------	---	------------

Dostawcy PKN ORLEN, którzy mają obowiązek zapoznania się i akceptacji „Kodeksu postępowania dla dostawców PKN ORLEN”, „Polityki antykorupcyjnej GK ORLEN” oraz „Zasad przyjmowania i wręczania upominków w PKN ORLEN S.A.”

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

1) **programy stypendialne Fundacji ORLEN:** „Dla Orłów” – program skierowany do dzieci pracowników PKN ORLEN oraz spółek Grupy ORLEN, „Mam pasję powyżej średniej” – program skierowany do uczniów z Płocka i okolic, program „BONA FIDE” dla studentów, program dla Rodaków ze Wschodu, program dla podopiecznych Rodzinnych Domów Dziecka, program „Pełnia Życia” dla niepełnosprawnych sportowców, program „Mistrzowie Chemii”.

2) **program grantowy „Moje miejsce na Ziemi”** – program o zasięgu ogólnopolskim, którego celem jest wsparcie rozwoju społeczności lokalnych, w tym dotarcie do mniejszych miejscowości i zaktywizowanie społeczności wiejskich. Projekty zgłoszone do konkursu mogły dotyczyć obszarów takich jak sport, bezpieczeństwo, edukacja, historia, kultura, ekologia, ochrona zwierząt czy zrównoważony rozwój.

3) **program grantowy „ORLEN dla Strażaków”** – program o zasięgu ogólnopolskim realizowany od 2000 roku, którego celem jest wspieranie strażyaków z państwowych oraz ochotniczych jednostek Straży Pożarnej, a także wspieranie rozwoju społeczności lokalnych. W ramach programu jednostki mogą wnioskować o dofinansowanie między innymi na sprzęt przeciwpożarowy, ratownictwa wodnego i przeciwpowodziowego, sprzęt ratownictwa drogowego i technicznego, ratownictwa medycznego, ratownictwa chemicznego, ekologicznego oraz wysokościowego.

4) **program grantowy „Czuwamy! Pamiętamy!”** – program skierowany do organizacji pozarządowych i instytucji samorządowych z całej Polski. W ramach inicjatywy, wnioskodawcy mogą otrzymać darowiznę na rewitalizację miejsc historycznych ważnych dla lokalnej społeczności

5) **dodatkowe badania profilaktyczne** - w ramach „Profilaktyki na wyciągnięcie ręki” organizowano badania profilaktyczne w miejscu pracy. W 2019 roku do dyspozycji pracowników były: badania densytometryczne (gęstości kości), badania w kierunku wykrywania wirusa HCV (wywołującego wirusowe zapalenie wątroby typu C), badania słuchu. Rodzice dzieci w wieku od 9 miesięcy do 6

- lat, korzystali z badań USG dla dzieci w kierunku wczesnego wykrywania nowotworów. W 2020 roku w związku z pandemią COVID-19 powyższa forma działań prozdrowotnych została zastąpiona webinariami dotyczącymi „Budowania odporności w czasie pandemii”, w których wzięło udział ok. 160 osób.
- 6) **Strefa Zdrowia** - w maju 2019 roku pracownicy PKN ORLEN w Płocku, Warszawie i Włocławku mieli możliwość korzystania ze strefy zdrowia, w której można było uzyskać poradę fizjoterapeuty, skorzystać z masażu, poddać się badaniu podoskopem (aparat wykrywający wady w budowie i ułożeniu stóp). W 2020 roku w związku z pandemią COVID-19 powyższa forma działań prozdrowotnych została zastąpiona webinariami dotyczącymi „Budowania odporności w czasie pandemii”, w których wzięło udział ok. 160 osób.
- 7) **Program kompleksowej profilaktyki, diagnostyki i leczenia nowotworów oraz chorób układu oddechowego mieszkańców Płocka i powiatu płockiego** – program zainicjowany przez PKN ORLEN, realizowany przez Narodowy Instytut Onkologii w partnerstwie z Instytutem Gruźlicy i Chorób Płuc. Głównymi celami programu są wczesne diagnozowanie chorób onkologicznych i pulmonologicznych, promowanie przyjętych standardów leczenia, a także działania edukacyjno-społeczne motywujące do wprowadzenia zmian w stylu życia.
- 8) **program grantowy „Zdrowie dla Płocka”** – program grantowy skierowany do organizacji pozarządowych i instytucji samorządowych działających na terenie Płocka oraz powiatów płockiego, gostyńskiego, sierpeckiego. W ramach inicjatywy wnioskodawcy mogą otrzymać darowiznę m.in. na organizację szkoleń, warsztatów, wykładów dotyczących profilaktyki zdrowotnej.
- 9) **Bezpłatny System Informacji dla Mieszkańców i Regionu Płockiego** – system informacyjny o projektach społecznych, kulturalnych, sportowych, itp. inicjowanych przez PKN ORLEN oraz Fundację ORLEN. System powiadamia także o możliwych uciążliwościach środowiskowych i czasowych utrudnieniach związanych z działalnością zakładu produkcyjnego w Płocku.
- 10) **Angażowanie klientów w projekty charytatywne** – umożliwienie klientom przekazywania punktów zebranych w programie lojalnościowym VITAY i w aplikacji YANOSIK na cele społeczne charytatywne.

4.6 OPIS STOSOWANYCH POLITYK

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Polityka Bezpieczeństwa Żywności – deklaracja zapewnienia najwyższej jakości produktów żywnościowych i usług gastronomicznych, troski o zdrowie i bezpieczeństwo klientów, a także zaspokojenie gustów kulinarnych, poprzez nieustanne doskonalenie Standardów i Dobrych Praktyk Gastronomicznych obrotu żywnością w oparciu o System Bezpieczeństwa Żywności HACCP.

4.7 OPIS PROCEDUR NALEŻYTEJ STARANNOŚCI

Realizacja Strategii CSR

W 2020 roku kontynuowano rozpoczętą rok wcześniej realizację „Strategii CSR Grupy ORLEN do 2022 roku”, która została stworzona w oparciu o strategię biznesową koncernu, wewnętrzny kodeks etyczny „Wartości i zasady postępowania PKN ORLEN S.A.” oraz „Agendę 2030” – rezolucję ONZ dotyczącą zrównoważonego rozwoju w wymiarze zarówno globalnym jak i lokalnym. Obok dążenia do spójności celów biznesowych i społecznych, priorytetami Strategii CSR są: budowanie wizerunku PKN ORLEN jako lidera w zakresie CSR i zrównoważonego rozwoju, osiągnięcie synergii działań społecznych w Grupie ORLEN, wsparcie realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ oraz Programu Dostępność Plus. Strategia CSR jest realizowana w pięciu kluczowych obszarach odpowiedzialności: **Społeczeństwo, Środowisko, Pracownicy, Klienci, Partnerzy biznesowi**.

W celu jak najlepszej realizacji Strategii CSR wyznaczane są priorytety działań. W latach 2019-2020 nacisk został położony na realizację projektów związanych z **ochroną środowiska, wzmocnieniem bezpieczeństwa**, w tym bezpieczeństwa na drogach, a także **promocją i ochroną zdrowia, szczególnie podczas pandemii COVID-19, w walkę w którą PKN ORLEN był aktywnie zaangażowany**. Angażuje się także w projekty związane z profilaktyką zdrowotną czy edukacją w zakresie aktywnego i zdrowego stylu życia. Pracownikom i kontrahentom zapewnione są najlepsze możliwe warunki BHP, doskonalone jest bezpieczeństwo procesów produkcyjnych w celu zapewnienia bezpiecznych warunków społeczności lokalnym. Także ochrona środowiska naturalnego jest jednym z kluczowych elementów społecznej odpowiedzialności. PKN ORLEN wraz ze spółkami Grupy ORLEN podejmuje szereg inicjatyw służących kształtowaniu wrażliwości ekologicznej, ochronie bioróżnorodności oraz optymalizacji wpływu działalności.

Obszar „Społeczeństwo”

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

W 2020 roku kontynuowana była realizacja programów o zasięgu ogólnopolskim pozwalających dotrzeć do społeczności lokalnych, m.in.: **programy grantowe „Moje miejsce na Ziemi” i „ORLEN dla Strażaków” oraz program lojalnościowy dla strażaków z jednostek Ochotniczej Straży Pożarnej** zarejestrowanych w Krajowym Systemie Ratowniczo-Gaśniczym. Fundacja ORLEN przeprowadziła kolejne edycje programów stypendialnych, między innymi **„Dla Orłów”** – dla dzieci pracowników PKN ORLEN i spółek Grupy ORLEN, dla mieszkańców Płocka i powiatu płockiego, dla studentów – **„BONA FIDE”**. W 2020 roku miała miejsce również I edycja programu grantowego **„Zdrowie dla Płocka”**, skierowanego do organizacji pozarządowych i instytucji samorządowych działających na terenie Płocka oraz powiatów sąsiadujących – płockiego, sierpeckiego i gostynińskiego.

W 2020 roku zwiększone zostało zaangażowanie w obszarze zdrowia. Odpowiadając na potrzeby mieszkańców Płocka PKN ORLEN kontynuował realizację umowy z Narodowym Instytutem Onkologii im. Marii Skłodowskiej Curie dotyczącej pionierskiej w skali kraju współpracy pn. **„Program kompleksowej profilaktyki, diagnostyki i leczenia nowotworów oraz chorób układu oddechowego mieszkańców Płocka i powiatu płockiego”**. Projekt jest realizowany przez Narodowy Instytut Onkologii w partnerstwie z Instytutem Gruźlicy i Chorób Płuc oraz pod patronatem Ministerstwa Zdrowia. Głównym założeniem projektu jest podjęcie inicjatyw prozdrowotnych i zdrowotnych dotyczących chorób układu oddechowego i chorób nowotworowych oraz wdrożenie programów edukacyjnych, które mają podnieść świadomość na temat czynników tych chorób. Program ma również na celu uświadomić mieszkańcom Płocka i okolic konieczność wprowadzenia zmian w swoim stylu życia, które mogą znacząco zmniejszyć ryzyko zachorowania.

Działania zrealizowane w ramach Programu w 2020 roku:

- w styczniu 2020 roku uruchomiono infolinię: pulmonologiczną i onkologiczną dla mieszkańców i kadry medycznej z Płocka i okolic. Lekarze z dziedziny onkologii i pulmonologii informują o możliwościach diagnozy i leczenia.
- w kwietniu 2020 roku uruchomiono stronę programu www.zdrowiedlaplocka.pib-nio.pl, która zawiera szereg informacji o programie, prowadzonych działaniach, profilaktyce, leczeniu.
- w sierpniu 2020 roku utworzono w Płocku Punkt Pomocy Palącym, który umożliwia dostęp do lekarza, psychologa, dietetyka.
- opracowano materiały szkoleniowe dla kadry medycznej dot. leczenia nowotworów oraz chorób układu oddechowego.
- opracowano materiały edukacyjne dla dzieci poruszające tematykę zdrowego stylu życia i dbania o higienę.
- opracowano materiały edukacyjne dla dorosłych dot. zdrowego stylu życia i negatywnych skutków palenia.
- 29 sierpnia 2020 roku dla mieszkańców Płocka oraz powiatów płockiego, gostynińskiego i sierpeckiego zorganizowano piknik rodzinny „Zdrowie dla Płocka”. Odwiedzający piknik mogli m.in. otrzymać informacje dotyczące programu zdrowotnego dla Płocka, przeprowadzić konsultacje i porady medyczne w specjalnych strefach PZU Medica oraz NFZ czy odbyć szkolenie z pierwszej pomocy na wirtualnych goglach VR. Plenerowy piknik rodzinny został zaplanowany w sposób uwzględniający wymogi reżimu sanitarnego.
- w związku z programem zdrowotnym, Fundacja ORLEN uruchomiła program grantowy **„Zdrowie dla Płocka”** – w 2020 roku odbyła się I edycja programu grantowego „Zdrowie dla Płocka”, skierowanego do organizacji pozarządowych i instytucji samorządowych działających na terenie Płocka oraz powiatów sąsiadujących – płockiego, sierpeckiego i gostynińskiego. Wnioski złożyło 68 organizacji. Granty opiewające łącznie na 300 tys. zł trafiły do 28 organizacji, a środki zostały wykorzystane m.in. na organizację szkoleń, warsztatów i wykładów dotyczących zapobiegania zachorowaniom. Beneficjentami zostały m.in. płockie miejskie przedszkola, szkoły podstawowe, ochotnicze straże pożarne czy kółka gospodyń wiejskich.
- realizując założenia Programu, **zakupiono i przekazano 5 spirometrów** do następujących jednostek: Szpitala Wojewódzkiego w Płocku (2 sztuki), PZU MEDICA w Płocku (Galeria Mosty), Samodzielnego Publicznego Zespołu Zakładów Opieki Zdrowotnej w Sierpcu oraz ARION Med sp. z o.o. Zespołu Opieki Zdrowotnej w Gostyninie.

PKN ORLEN wraz z Fundacją ORLEN aktywnie udzielały wsparcia rzeczowego oraz finansowego celu zwalczania epidemii COVID-19. Pomoc kierowana była w szczególności do służb medycznych, szpitali oraz służb mundurowych, odpowiedzialnych za ratowanie życia i zdrowia zakażonych osób, a także do personelu oraz podopiecznych Domów Pomocy Społecznej. W przypadku klientów stacji paliw ORLEN dużym

ułatwieniem w sytuacji epidemiologicznej była możliwość dokonywania płatności za paliwo bezpośrednio przy dystrybutorze bez konieczności podchodzenia do kasy.

- Wśród beneficjentów darowizn PKN ORLEN oraz Fundacji ORLEN znalazły się m.in.: Agencja Rezerw Materiałowych, Centralna Baza Rezerw Sanitarno-Przeciwepidemicznych w Porębach k. Zduńskiej Woli, Fundacja Solidarności Międzynarodowej, Centralny Szpital Kliniczny MSWiA, Wojskowy Instytut Medyczny w Warszawie, Powiatowa Stacja Sanitarno-Epidemiologiczna w Płocku, Szpital w Płońsku, Stowarzyszenie Hospicyjno-Paliatywne „Hospicjum Płockie” pod wezwaniem św. Urszuli Ledóchowskiej, Samodzielny Publiczny Wojewódzki Szpital Specjalistyczny w Chełmie. Fundacja ORLEN otrzymała nagrodę „Bene Meritus de Aegrotis et Institiuto” Dyrektora Wojskowego Instytutu Medycznego za pomoc w walce z pandemią.
- Pięć wysokiej klasy respiratorów otrzymał Centralny Szpital Kliniczny MSWiA w Warszawie. Dwa respiratory PKN ORLEN przekazał Wojewódzkiemu Szpitalowi Zespolonemu w Płocku. Ponadto placówki te, a także Wojskowy Instytut Medyczny w Warszawie, dostały od PKN ORLEN indywidualne zestawy ochrony biologicznej, składające się m.in. z kombinezonów, masek, rękawic i nakładek na buty. Koncern przekazał szpitalom także płyny do dezynfekcji rąk i powierzchni, trójwarstwowe maski, okulary i rękawiczki ochronne oraz rękawice do mycia karetek.
- Dzięki wsparciu Fundacji ORLEN placówki medyczne mogły m.in. poszerzyć bazę laboratoryjną, zakupić karetki, sprzęt medyczny, a także sprzęt ochrony osobistej. Fundacja zareagowała na potrzeby zgłaszane przez szpitale i tak np. wsparła Instytut „Pomnik – Centrum Zdrowia Dziecka” przekazując darowiznę, która pokryła koszty zakupu paliwa dla karetek przez 3 miesiące. Pomoc ze strony PKN ORLEN na działania związane z walką z pandemią COVID-19 otrzymała również Centralna Baza Rezerw Sanitarno-Przeciwepidemicznych w Porębach k. Zduńskiej Woli. Na jej potrzeby przekazano dwa samochody dostawcze. Koncern przekazał również maseczki ochronne Agencji Rezerw Materiałowych.
- W Płocku wsparcie otrzymał Wojewódzki Szpital Zespolony, płyny do dezynfekcji oraz wyposażenie ochronne przekazano również Komendzie Miejskiej Policji, Wojewódzkiej Stacji Pogotowia Ratunkowego i Transportu Sanitarnego, a także sanepidowi i lokalnym organizacjom pozarządowym.
- W obliczu szczególnie trudnej sytuacji w Domach Pomocy Społecznej, PKN ORLEN zdecydował o zaopatrzeniu najbardziej potrzebujących placówek w środki higieny i ochrony. Domy Pomocy Społecznej otrzymały maski ochronne, rękawice, kombinezony, gogle oraz płyny do dezynfekcji rąk i powierzchni. Koncern przekazał na rzecz Watykanu i Urzędu Dobroczyńności Apostolskiej środki ochrony niezbędne do walki z pandemią COVID-19. Darowizna trafiła do najbardziej potrzebujących, którzy pozostają pod bezpośrednią opieką Jaluźnika Papieskiego – Kardynała Konrada Krajewskiego. Środki ochrony otrzymali m.in. bezdomni, migranci oraz pacjenci domu opieki.
- pomoc otrzymała również Komenda Główna Policji w Warszawie. Przekazane przez PKN ORLEN m.in. maseczki, płyny do dezynfekcji oraz kombinezony ochronne stanowiły duże wsparcie dla bezpieczeństwa osobistego policjantów, walczących na co dzień wraz z innymi służbami „na pierwszej linii” z pandemią.

Szybka reakcja PKN ORLEN na sytuację kryzysową wywołaną przez pandemię została doceniona przez Europejską Radę ds. Przemysłu Chemicznego (CEFIC) – Koncern zwyciężył w konkursie European RC Awards w kategorii „Ulepszanie i przekształcanie linii produkcyjnych”, w którym oceniane były takie inicjatywy jak utrzymanie produkcji przez cały kryzys, przyspieszenie produkcji lub zmiana linii produkcyjnych w celu zaspokojenia rosnącego popytu na produkty o znaczeniu krytycznym itp. W 2020 roku nagrody European RC Awards zostały przyznane za inspirujące i skuteczne inicjatywy, które oferują Realizatorzy Programu Responsible Care w całej Europie jako wsparcie w czasie kryzysu. W ocenie działań podmiotów pod uwagę brane były m.in. inicjatywy, które mają na celu ochronę pracowników i zdrowia publicznego, utrzymanie krytycznych łańcuchów wartości oraz wspieranie społeczności odpowiednimi rozwiązaniami, produktami / procesami, darowiznami itp.



W ramach walki z pandemią przeprowadzono także następujące działania:

- „Pomoc szpitalom w walce z pandemią” – uruchomiono nową nagrodę w programie lojalnościowym VITAY, została wprowadzona do katalogu 1 kwietnia 2020 roku (była to realizacja pomysłu jednego z klientów VITAY, który podzielił się nim na profilu PKN ORLEN na Facebooku). Wartość pieniężną punktów przekazywano Fundacji ORLEN z przeznaczeniem na wsparcie szpitali.
- „Program grantowy „Komputer dla Rodzinnego Domu Dziecka” – Fundacja ORLEN przeznaczyła ponad 500 tysięcy złotych na zakup sprzętu elektronicznego pomagającego w domowej edukacji. Fundacja wsparła placówki w zakupie komputerów niezbędnych do nauki uczniów w okresie zawieszenia zajęć w szkołach. Każdy współpracujący z Fundacją rodzinny dom dziecka mógł ubiegać się o grant w wysokości do 3 tysięcy złotych na zakup sprzętu elektronicznego. Wsparcie otrzymało blisko 200 placówek. Środki zostały przeznaczone na m.in. zakup laptopów, komputerów stacjonarnych, tabletów, czy akcesoriów komputerowych.

W 2020 roku realizowano również **projekty społeczne, których celem było zmniejszanie nierówności**. Kierowane były do dzieci – podopiecznych Rodzinnych Domów Dziecka i Ośrodka Szkolno-Wychowawczego dla Dzieci Niewidomych im. Róży Czackiej w Łaskach oraz do seniorów. Na początku

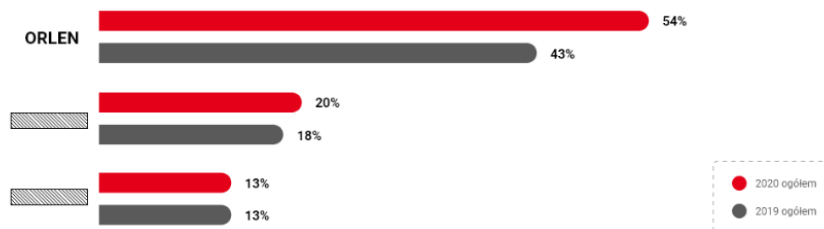
2020 roku, udało się zorganizować bezpłatne pokazy filmowe w ramach projektu „Kino z ORLENEM”, który został zainicjowany w 2019 roku. Pokazom towarzyszyły prelekcje gości specjalnych dotyczące zasad bezpieczeństwa. W wydarzenia angażowali się wolontariusze Fundacji ORLEN.

Wsparcie sportu, kultury, sponsoring społeczny

PKN ORLEN jest największym Mecenaszem Polskiego Sportu, wspierając sport zawodowy i amatorski.

Najaktywniejsi sponsorzy – działalność sponsoringowa ogółem

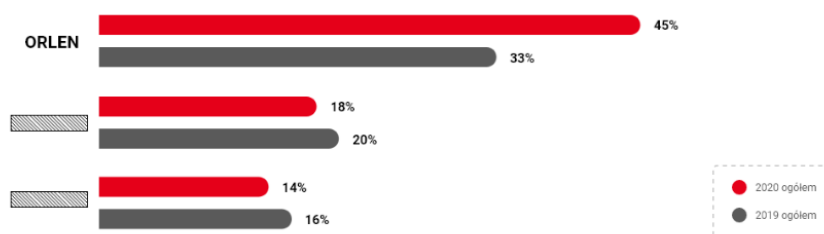
Wyniki dla TOP3 marek



*Źródło: Raport z badania zrealizowanego przez ARC Rynek i Opinia na zlecenie PKN ORLEN. Grudzień 2020
„Czy potrafisz wymienić 5 firm działających w Polsce, które według Ciebie najczęściej angażują się w działalność sponsoringową?”

Najbardziej znani – sponsorzy sportu

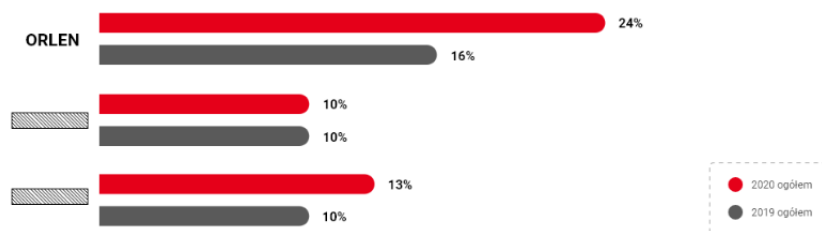
Wyniki dla TOP3 marek



*Źródło: Raport z badania zrealizowanego przez ARC Rynek i Opinia na zlecenie PKN ORLEN. Grudzień 2020
„Spróbuj wymienić do 5 firm lub marek (zarówno polskich jak i międzynarodowych), które najbardziej kojarzą Ci się ze sponsorowaniem lub wspieraniem sportu”

Najbardziej znani - sponsorzy kultury i sztuki

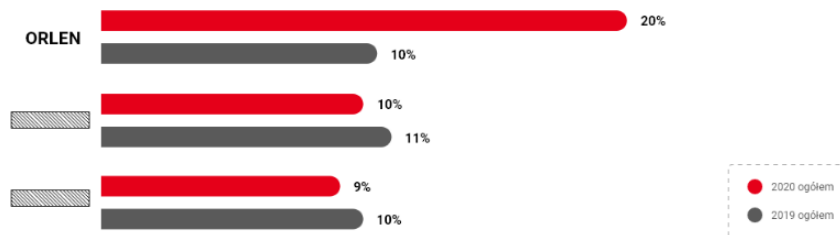
Wyniki dla TOP3 marek



*Źródło: Raport z badania zrealizowanego przez ARC Rynek i Opinia na zlecenie PKN ORLEN. Grudzień 2020
„Spróbuj wymienić do 5 firm lub marek (zarówno polskich jak i międzynarodowych), które najbardziej kojarzą Ci się ze sponsorowaniem lub wspieraniem kultury i sztuki”

Najbardziej znani - sponsorzy akcji społecznych i charytatywnych

Wyniki dla TOP3 marek



*Źródło: Raport z badania zrealizowanego przez ARC Rynek i Opinia na zlecenie PKN ORLEN. Grudzień 2020
„Spróbuj wymienić do 5 firm lub marek (zarówno polskich jak i międzynarodowych), które najbardziej kojarzą Ci się ze wspieraniem działalności charytatywnej i akcji społecznych.”

Najaktywniejsi sponsorzy z branży paliwowej

Wyniki dla TOP3 marek



*Źródło: Raport z badania zrealizowanego przez ARC Rynek i Opinia na zlecenie PKN ORLEN. Grudzień 2020
„Które z poniższych firm paliwowych Twoim zdaniem najbardziej angażują się w działalność sponsoringową?”

Źródło: Sponsoring Monitor 2020 (fala IV-XI 2020); CAWI N°3096; ARC Rynek i Opinia

**Wartość mediowa marek
PKN ORLEN w 2020 roku**
(sport i kultura)

Łączna wygenerowana wartość mediowa,
wynikająca z efektywnych ekspozycji marek PKN ORLEN
w polskich mediach, wynosi **362 mln PLN***.

*Źródło: Raport Pentagon Research „Marki PKN ORLEN, wartość mediowa styczeń – grudzień 2020”.

Od 2019 roku jest zaangażowany w najbardziej elitarną dyscyplinę motoryzacyjną – **Formułę 1**, co związane jest z silną ekspansją zagraniczną, budową rozpoznawalności marki ORLEN w kontekście międzynarodowym i procesem co-brandingu stacji należących do koncernu. Od 2020 roku jest sponsorem tytularnym zespołu **Alfa Romeo Racing ORLEN**, którego kierowcą rezerwowym i testowym jest Robert Kubica. Kolejnym projektem wspierającym budowanie rozpoznawalności marki ORLEN na rynkach zagranicznych był start Roberta Kubicy z zespołem **ORLEN Team ART** w najbardziej prestiżowej niemieckiej serii wyścigowej Deutsche Tourenwagen Masters.

W zakresie motorsportu koncern jest obecny także w wielu innych dyscyplinach. W barwach funkcjonującego od 21 lat **ORLEN Teamu** występują zawodnicy reprezentujący: cross country, rajdy samochodowe, żużel i motoparalotniarstwo, a od 2020 roku także motorowodną Formułę 1 i akrobacje lotnicze. Spółka wspiera jedyny profesjonalny zespół rajdowy cross country w Polsce, którego członkowie uczestniczą w najtrudniejszych i najbardziej wymagających rajdach. Jakub Przygoński, Maciej Gienza, Adam Tomiczek i Kamil Wiśniewski brali udział w 42. edycji Rajdu Dakar. W 2020 roku Jakub Przygoński zdobył Rajdowe Samochodowe Mistrzostwo Polski Samochodów Terenowych, ponadto po raz czwarty stanął na najwyższym stopniu podium w klasyfikacji generalnej Mistrzostw Polski w drifcie. Z kolei Kacper Wróblewski został Rajdowym Wicemistrzem Słowacji, a Bartosz Zmarzlik obronił tytuł Indywidualnego Mistrza Świata na żużlu.



PKN ORLEN w ramach **upamiętnienia 100. rocznicy zwycięskiej Bitwy Warszawskiej**, zwanej również „Cudem nad Wisłą”, dokonał motorsportowej reinterpretacji historii, organizując w centrum Warszawy spektakularny pojedynek wyścigowy pomiędzy zawodnikami ORLEN Team – Robertem Kubicą i Bartkiem Marszałkiem, reprezentującymi klasyczną i wodną Formułę 1.

Do **Grupy Sportowej ORLEN**, skupiającej zawodników indywidualnych otrzymujących od PKN ORLEN wsparcie finansowe, należy niemal 30 utytułowanych sportowców, między innymi wielokrotni mistrzowie i medaliści najważniejszych imprez lekkoatletycznych – igrzysk olimpijskich, mistrzostw świata i Europy, rozgrywanych zarówno w halach, jak i otwartych stadionach w tym.: Anita Włodarczyk, Piotr Małachowski czy Paweł Fajdek. W 2020 roku, mimo panującej pandemii zawodnicy wzięli udział w mityngach lekkoatletycznych, osiągając bardzo dobre rezultaty z halowym rekordem Polski w biegu na 400 m Justyny Święty-Ersetic na czele.

Kontynuując tradycje biegowe PKN ORLEN, w miejsce organizacji własnego maratonu, został sponsorem tytularnym **42. PZU ORLEN Maratonu Warszawskiego**, który był największą imprezą biegową w Polsce w roku 2020.

Od blisko dekady PKN ORLEN angażuje się w rozwój **polskiej siatkówki**. Wspiera reprezentację Polski w siatkówce halowej i plażowej we wszystkich kategoriach wiekowych, a także program szkoleń siatkarskich dla najbardziej utalentowanej młodzieży, co przekłada się na odnoszone przez drużyny sukcesy. W 2020 roku obostrzenia związane z pandemią spowodowały odwołanie najważniejszych imprez siatkarskich na świecie. Polska reprezentacja pozostała jednak aktywna organizując m.in. międzynarodowe spotkania towarzyskie „Kochamy Siatkówkę”, w których udział wzięły reprezentacje Niemiec, Czech i Szwajcarii.

PKN ORLEN kontynuował współpracę z firmą Lang Team w zakresie organizacji wyścigów kolarskich dla zawodowców i amatorów. W 2020 roku odbył się w Rzeszowie **ORLEN Wyścig Narodów** – rywalizacja młodych kolarzy w barwach narodowych – oraz **ORLEN Lang Team Race** – dwa wyścigi kolarskie dla amatorów.

Ponieważ pandemia wymusiła liczne korekty kalendarzy wydarzeń sportowych, wiele imprez przeniosło się do świata wirtualnego. PKN ORLEN wsparł organizację **ORLEN e-Tour de Pologne Amatorów**, w którym licznie uczestniczyli zawodnicy ORLEN Team i Grupy Sportowej ORLEN z Robertem Kubicą na czele. Koncern zorganizował także projekt **ORLEN Stay&Play** oparty na e-sportowej rywalizacji oraz liczne live chaty ze wspieranymi zawodnikami.



PKN ORLEN wspiera także **sport profesjonalny w Płocku**. Jest sponsorem strategicznym drużyny piłki ręcznej ORLEN Wisła Płock oraz drużyny piłki nożnej klubu Wisła Płock. Zaangażowanie się w sponsoring tych zespołów ma nie tylko wymiar biznesowy, lecz także projekt ten jest związany ze społeczną odpowiedzialnością, a współtworzony jest z płocką społecznością.

W strategii sponsoringu sportowego PKN ORLEN ważny jest też **efektywny system szkolenia młodzieży**, który pozwoli wyłonić następców dzisiejszych mistrzów. Wspólnie z Polskim Związkiem Lekkiej Atletyki spółka realizuje program Lekkoatletyka dla Każdego. Z kolei z Polskim Związkiem Piłki Siatkowej pomaga rozwijać młode siatkarskie talenty dzięki programowi Szkolne Ośrodki Siatkarskie. PKN ORLEN aktywnie angażuje się też w system szkoleń organizowanych przez Akademie Piłkarskie zlokalizowane w całej Polsce. W 2020 roku opieką i szkoleniem w tej dyscyplinie, w formie sponsoringu turniejów lub szkółek piłkarskich objętych zostało ponad 7 tysięcy dzieci i młodzieży. PKN ORLEN wspiera także młodych kartingowców startujących w zawodach zarówno w Polsce, jak i Europie, a dwóch z nich będzie trenować w ramach Sauber Karting Academy powered by ORLEN. Koncern uczestniczy

także w programie Szkolny Klub Sportowy (SKS), zainicjowanym przez Ministerstwo Sportu i Turystyki, który po wielu latach powrócił do polskich szkół. W projekt zaangażowało się już ponad 8 000 szkół, w których w sportowych zajęciach uczestniczy ok. 258 tys. uczniów.

W 2020 roku podsumowano **obchody 100-lecia Polskiego Komitetu Olimpijskiego**, którego PKN ORLEN od lat jest Sponsorem Strategicznym. Z uwagi na pandemię, Igrzyska XXXII Olimpiady Tokio 2020 zostały przełożone na rok 2021. PKN ORLEN kontynuuje również współpracę z **Polskim Komitetem Paraolimpijskim**, wspierając zawodników z niepełnosprawnościami w rywalizacji na arenach sportowych.

Pomimo roku naznaczonego pandemią, Koncern nie zrezygnował ze wsparcia związków sportowych, klubów i sportowców, utrzymując finansowanie i poszukując świadczeń zastępczych. Dzięki temu zawodnicy mogli nadal trenować i przygotowywać się do największych imprez sportowych.

Grupa Energa, która należy do Grupy ORLEN od 2020 roku, również od lat angażuje się we wsparcie sportu na szczeblach zawodowym i amatorskim. W 2020 roku kolejny rok z rzędu realizowano projekt sportowo-edukacyjny „**Drużyna Energii**”, zachęcający dzieci i młodzież do wykonywania regularnych ćwiczeń fizycznych. Wydłużona została także współpraca w ramach sponsoringu reprezentacji Polski w **Amp Futbolu**. Wsparcie otrzymali Klub Sportowy Błoczek Team na organizację V Gali Zapasów oraz pierwszego Memoriału Zapaśniczego im. Marszałka Macieja Płażyńskiego w Pelpinie. Dofinansowano także budowę żeglarskiego kompleksu zabawowego na terenie Portu Jachtowego w Łebie, dostosowanego do potrzeb dzieci z niepełnosprawnościami.



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

PKN ORLEN jako narodowy koncern wspiera **inicjatywy na rzecz ochrony dziedzictwa narodowego**. W 2020 roku kontynuował współpracę z Muzeum Narodowym, Teatrem Wielkim – Operą Narodową oraz z Narodowym Instytutem Fryderyka Chopina. Ze względu na sytuację pandemiczną, planowany na jesień 2020 roku Konkurs Chopinowski, został przeniesiony na rok 2021. Kolejny już raz koncern wsparł Wielkanocny Festiwal Ludwika van Beethovena oraz kontynuował współpracę z Plocką Orkiestrą Symfoniczną.

W 2020 roku również Fundacja ORLEN wsparła m.in. Narodowy Instytut Fryderyka Chopina, dzięki darowiźnie zostały nabyte bezcenne listy Fryderyka Chopina oraz jego portret namalowany przez Teofila Kwiatkowskiego. Wsparcie otrzymał także zabytkowy kompleks we Fromborku, który wykorzysta darowiznę na renowację i konserwację części zespołu katedralnego znajdującego się na jego terenie. Dodatkowo, w ramach realizacji infrastruktura obiektu zostanie dostosowana do potrzeb osób z niepełnosprawnościami.

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

PKN ORLEN zaangażował się po raz kolejny w ogólnopolską kampanię „**BohaterON – włóż historię**”, sponsorując V edycję projektu. Kampania miała na celu upamiętnienie i uhonorowanie uczestników Powstania Warszawskiego oraz promocję historii Polski XX wieku. Statuetkę Srebrnego BohaterONa w kategorii Organizacja non-profit otrzymała Fundacja ORLEN. Wyróżnienie zostało przyznane m.in. za program „Czuwamy! Pamiętamy!” - wyjątkową inicjatywę, która umożliwia rewitalizację miejsc pamięci. Do tej pory zrealizowane zostały trzy edycje programu, które pozwoliły na odnowienie ponad 60 historycznych miejsc pochówku lub bohaterskiej śmierci naszych rodaków. Ponadto koncertem wsparł akcję **Paczka Ochronna dla Powstańca**, w ramach której przekazano seniorom - Powstańcom Warszawskim łącznie 1400 paczek ze środkami ochronnymi, w tym: płyny dezynfekujące, maseczki, rękawiczki. 50 tys. zł Fundacja ORLEN przekazała też na rzecz Domu Wsparcia dla Powstańców w Warszawie. Z powodu pandemii Dom został zamknięty, jednak powstańcy w tym czasie nadal byli pod opieką ośrodka. Dzięki darowiźnie od Fundacji ORLEN mieli zapewniony ciepły obiad, pomoc psychologiczną oraz wizyty lekarskie w domach.

W 2020 roku przypadała 100. rocznica wojny polsko-bolszewickiej. PKN ORLEN zaangażował się w realizację kilku wydarzeń związanych z tą rocznicą. W Płocku we współpracy z Biurem Programu „Niepodległa” odbył się pokaz filmu „**Viktoria 1920**”.

Projekt edukacyjny Bohaterowie 1920 to pierwsza tego typu nowoczesna lekcja historii. Przy wykorzystaniu technologii holograficznej zrealizowano nagrania studyjne z udziałem aktorów odtwarzające najważniejsze postacie z okresu wojny polsko-bolszewickiej. Holoboxy zostały zaprezentowane publiczności w wybranych placówkach edukacyjnych na terenie Mazowsza i na Zamojszczyźnie oraz na Stadionie Narodowym, w Łazienkach Królewskich i w Muzeum Mazowieckim w Płocku. Celem projektu było promowanie i upowszechnianie wiedzy historycznej wśród dzieci i młodzieży, utrwalanie postaw patriotycznych w społeczeństwie przy wykorzystaniu najnowocześniejszej technologii.

15 sierpnia na stadionie PGE Narodowym odbyła się premiera widowiska historycznego zatytułowanego „**1920. Wdzięczni Bohaterom**”. PKN ORLEN był mecenasem tego wydarzenia. Celem projektu była produkcja multimedialnego spektaklu o Bitwie Warszawskiej 1920, w 100 rocznicę historycznego wydarzenia oraz uczczenie w ten sposób pamięci bohaterów, a także podkreślenie zwycięstwa Państwa Polskiego nad Bolszewicką inwazją. Widowisko łączyło tradycyjne analogowe rozwiązania sceniczne z multimedialnymi, nowoczesnymi technologiami obejmującymi m.in. mapping i wizualizację. Patronat honorowy nad wydarzeniem objął Prezydent RP Andrzej Duda.

PKN ORLEN został także po raz kolejny sponsorem **Widowiska Orzeł i Krzyż**, multimedialnego przedstawienia prezentującego historię Polski od legend piastowskich, po współczesność. We współpracy z poczytnymi tygodnikami opinii („Gazeta Polska”, „Gość Niedzielny”, Tygodnik SIECI) ukazały się okolicznościowe dodatki poświęcone ważnym wydarzeniom historycznym, w tym rocznicy wybuchu Powstania Warszawskiego oraz rocznicy Bitwy Warszawskiej.

Z kolei do najważniejszych działań Grupy Energa na rzecz ochrony dziedzictwa narodowego i propagowania postaw patriotycznych należało m.in. wsparcie projektu „**Muzeum Energetyki (Ośrodek Tradycji Energetyków Polskich)**”, organizacja **V Koncertu Niepodległości „Westerplatte”**, oraz współfinansowanie prac metaloplastycznych **Bursztynowego Ołtarza w Parafii Rzymsko-Katolickiej pw. św. Brygidy w Gdańsku**. W ramach promowania kultury, Grupa Energa kontynuowała współpracę z Polską Filharmonią Bałtycką, była organizatorem festiwalu EnergaCamerimage oraz wsparła projekty takie jak np. Gdański Festiwal Muzyczny czy Koncert kołęd w Parafii pw. św. Brygidy.

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

Współpraca ze społecznościami lokalnymi

W 2020 roku prowadzona była także aktywna współpraca ze społecznościami lokalnymi - głównie w Płocku i miejscach prowadzenia działań biznesowych. Od wielu lat jest realizowany **program ORLEN dla Płocka**, w ramach którego, w 2020 roku, ze względu na pandemię zrealizowano 34 projekty. Po raz czwarty, wspólnie z plockim WOPR udało się zorganizować strzeżone kąpielisko nad jeziorem Górskim koło Płocka. Kontynuowany był także sponsoring drużyny piłki ręcznej ORLEN Wisła Płock oraz drużyny piłki nożnej Wisła Płock. PKN ORLEN zorganizował dla mieszkańców Płocka w okresie lipiec – październik rejsy statkiem wycieczkowym po Wiśle (łącznie 213 rejsów, w których wzięło udział 5244 uczestników).

W 2020 roku, środki finansowe zaplanowane na coroczną akcję Płockie Ogrody Światła zostały przeznaczone na świąteczne paczki żywnościowe dla seniorów z Płocka.

Projekt powstał, aby wspomóc osoby starsze i samotne i jednocześnie plockie firmy gastronomiczne, które – z racji pandemii – znalazły się w trudnej sytuacji finansowej. Łącznie, przygotowanych zostało 3677 paczek, które w dniach 23 i 24 grudnia 2020 roku zostały dostarczone bezpośrednio do domów plockich seniorów. Potrawy przygotowało i dowiozło 15 plockich firm gastronomicznych.



Komunikację ze społecznością lokalną w Płocku i okolicach realizowano m.in. za pośrednictwem platformy internetowej pn. **Bezpłatny System Informacji dla Mieszkańców Regionu Płockiego**. Poprzez SMS oraz e-mail spółka informowała m.in. o testach systemów bezpieczeństwa, postojach remontowych instalacji, programach pomocowych i wolontariacie Fundacji ORLEN. Ze względu na obostrzenia związane z pandemią od marca 2020 roku liczba komunikatów z zaproszeniami na wydarzenia sportowe i kulturalne była mniejsza niż w roku poprzednim. W roku 2020 wysłano 60 wiadomości tekstowych do ponad 1000 użytkowników systemu.



PKN ORLEN postanowił wzbogacić system wypożyczania Płockiego Roweru Miejskiego. Koncern na własny koszt zasilił miasto w 250 dodatkowych rowerów ustawiając je w terminalach, zlokalizowanych zarówno w Płocku, jak i na obrzeżach miasta oraz w pobliskich gminach. Beneficjentami projektu zostali mieszkańcy, a także turyści. Jak wynika z analiz operatora systemu rowerowego, po zainstalowaniu przez PKN ORLEN stacji rowerowych, Płock został najlepiej wyposażonym w tym zakresie miastem w Polsce z liczbą mieszkańców powyżej 100 tys. Stacje rowerowe zostały także ustawione przed wejściem na teren zakładu produkcyjnego.



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

ORLEN od wielu lat zaangażowany jest w projekty społeczne służące rozwojowi lokalnej społeczności, a szczególnie edukacji młodych mieszkańców Płocka i okolic. Właśnie dlatego zorganizowane zostało bezpłatne **webinarium „Inspirujemy do rozwoju”**, podczas którego eksperci z dziedziny socjologii i pedagogiki omówili wyniki przeprowadzonego wcześniej anonimowego badania potrzeb i inspiracji do rozwoju młodzieży z Płocka i powiatu płockiego. Badanie przeprowadzono w ponad 20 szkołach, a odpowiedzi zebrano od niemal 1300 uczniów. W webinarium uczestniczyło od 50 do 100 przedstawicieli płockiej kadry pedagogicznej z ponad 20 placówek edukacyjnych. Według ekspertów analizujących badanie, jego wyniki umożliwiły poznanie opinii na temat życiowych autorytetów młodzieży, jej zainteresowań, wartości cenionych u innych ludzi, planów na przyszłość, źródeł inspirujących do rozwoju, a także barier ograniczających rozwój.



W 2020 roku wydane zostały dwie kolejne **broszury z cyklu wydawnictw CSR-owych promujących zaangażowanie społeczne Koncernu oraz Fundacji ORLEN na rzecz bezpieczeństwa i zdrowia**. Publikacja pt. „**Wspólnie dbamy o bezpieczeństwo**” została rozdyskrebowana w nakładzie 7 tys. sztuk. Kolejną publikację pt. „**Zdrowie naszą wspólną wartością**” rozdano wśród 2 tys. osób. Głównymi odbiorcami materiałów byli przedstawiciele płockiej i gdańskiej społeczności lokalnej. Broszura dotycząca bezpieczeństwa koncentruje się przede wszystkim na prezentacji działań PKN ORLEN oraz Fundacji ORLEN służących dbałości o bezpieczeństwo wewnątrz firmy oraz w jej najbliższym otoczeniu. Publikacja stanowi lekturę dla dorosłych, ponieważ dołączono do niej kartę z instruktażem udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej oraz naklejkę odblaskową, a także dla dzieci, dla których jest gra memory. Natomiast na łamach broszury dotyczącej zdrowia zaprezentowano szereg działań prozdrowotnych podejmowanych przez PKN ORLEN w trosce o swoich pracowników i ich rodziny. Omówiono programy profilaktyki zdrowotnej wdrażane przez Obszar Kadr oraz podkreślono znaczenie honorowego krwiodawstwa. W publikacji wymieniono także zainicjowane i realizowane razem z Fundacją ORLEN aktywności na rzecz zdrowia społeczeństwa, szczególnie płockiej społeczności lokalnej. Broszurę adresowano do dorosłych odbiorców i do dzieci, dla których przygotowano magnetyczną grę „kółko i krzyżyk”. Mogą z niej skorzystać także osoby niewidome, ponieważ jej elementy są wypukłe, a sama nazwa gry napisana jest w języku Braille’a. Broszury zostały wydrukowane na certyfikowanym papierze ekologicznym.



Uruchomione zostały **prace nad pilotażowym projektem dotyczącym przeprowadzenia zajęć edukacyjnych** w płockich placówkach oświatowych przybliżających proekologiczne aspekty funkcjonowania oraz proekologiczne działania PKN ORLEN. Termin wdrożenia projektu uzależniono od powrotu uczniów do normalnego trybu nauki.

Działalność charytatywna Grupy Energa w 2020 roku skupiła się m.in. na projekcie „**Paczki pełne dobrej energii**”, w ramach którego podopieczni placówek zajmujących się pomocą społeczną otrzymali paczki świąteczne. Fundacja „Kropelka Energii” pozyskała w ubiegłym roku 139,95 l krwi od 311 dawców. Zakończona została VII edycja **Akcji Aktywni Charytatywni**, która była zorganizowana pod hasłem „Mimo Covid-19 jedziemy dalej!” Dzięki tej akcji Fundacja Energa przekazała kwotę 200 tys. zł na wsparcie 17 domów dziecka. Kontynuowano także wspieranie edukacji młodego pokolenia. Dzięki Fundacji Energa, lokalnym placówkom szkolnym i hospicjum przekazano sprzęt komputerowy w postaci: 26 laptopów, 6 monitorów komputerowych, 2 drukarek i 11 zestawów komputerowych. Dodatkowo, Grupa Energa wraz z firmą Librus przygotowała w ramach projektu „**Edukacja zdalna z energią**” blisko 300 szkoleń on-line z zakresu nauczania zdalnego. Z kolei, w ramach współpracy z lokalnymi społecznościami w kwestiach środowiskowych, wprowadzono nowe projekty będące odpowiedzią na ich oczekiwania w tym m.in. projekt „Edukacja zdalna z energią” oraz „**Kraina Odpadów**”.

W 2020 roku PKN ORLEN także aktywnie wspierał **fundacje, których jest założycielem, fundatorem i/lub uczestnikiem**, w tym Fundację ORLEN, Fundację „Fundusz Grantowy dla Płocka”, Fundację Muzeum Przemysłu Naftowego i Gazowniczego im. Ignacego Łukasiewicza w Bóbrce, Polską Fundację Narodową, Fundację Dorastaj z Nami oraz Konsorcjum Bezpieczeństwo Gospodarcze Polski poprzez Fundację Bezpieczeństwo Gospodarcze Polski. Instytut Dialogu Analiz Prawno-Gospodarczych.

Obszar „Środowisko”

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

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

W 2020 roku położony został nacisk na projekty edukacyjne, których celem jest **budowanie wrażliwości ekologicznej interesariuszy**. Z Mazowieckim Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego (MODR) w Płocku kontynuowano współpracę dotyczącą utrzymania nieopodal zakładu PKN ORLEN pasieki, w której zamieszkało niemal milion pszczoł. Na prośbę pszczelarzy udostępniono także tereny spółki w celu postawienia kilkunastu uli w sąsiedztwie rafinerii. Kilka z nich stanęło w pobliżu zakładu na terenach z najwyższą bioróżnorodnością. Koncern włączył się także w projekt odbudowy zagrożonej wyginieciem populacji pszczoły karpiniowej, która stanowi cenne źródło genów pszczoł środkowoeuropejskich.

W inicjatywy na rzecz środowiska chętnie angażowali się pracownicy, którzy w ramach wolontariatu zaangażowali się między innymi w akcję „Drzewko za butelkę”, zorganizowali warsztaty pszczelarskie dla dzieci, wsparli Nadleśnictwo Płock w sadzeniu lasów czy stworzyli ścieżkę edukacyjną z uczniami szkoły podstawowej.

PKN ORLEN uczestniczy także od 1999 roku w **odbudowie krajowej populacji sokoła wędrownego**, współpracując ze Stowarzyszeniem „SOKOŁ”. Drapieżnik jest wpisany do Polskiej Czerwonej Księgi Zwierząt jako gatunek CR – skrajnie zagrożony. Pierwszy łęg sokołów wędrownych odnotowano w maju 2002 roku. Do końca 2020 roku, na przestrzeni 18 lat na terenie zakładu produkcyjnego PKN ORLEN w Płocku sokoly wychowały w budce lęgowej usytuowanej na kominie już 51 piskląt – w tym 4 z adopcji. Współpracujący z firmą ornitologów podkreślają, że dzięki wzmożonym działaniom wielu firm, instytucji oraz osób prywatnych udało się w Polsce przywrócić ten gatunek naturze. Ciekawostką ornitologiczną w Polsce było pojawienie się po raz kolejny w gnieździe sokołów samicy raroga, który jest jeszcze rzadszym gatunkiem. W 2020 roku zachowania drapieżników budziły ogromne zainteresowanie wielu osób, które za pomocą transmisji z kamery zainstalowanej w gnieździe mogły śledzić nieustanne walki o gniazdo, próby wysiadywania jaja przez sokoła, a nawet okrywanie ich przez raroga, co było bardzo nietypowym i zaskakującym zachowaniem tego drapieżnika.

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



PKN ORLEN zaangażował się w stworzenie pierwszej w Płocku łąki kwietnej o powierzchni około 750 m² zlokalizowanej przy stacji paliw. Celem jest nie tylko wykorzystanie jej jako narzędzia do prowadzenia działań edukacji ekologicznej, lecz także wzbogacenie bioróżnorodności terenów przyległych do zakładu produkcyjnego. Projekt służy również podniesieniu świadomości ekologicznej uczestników zaplanowanych warsztatów edukacyjnych, a także przekazaniu informacji związanych z funkcjonowaniem ekosystemów, znaczeniem przyrody, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeby tworzenia i ochrony terenów zieleni w miastach.

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

Obszar „Pracownicy”

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

Dla PKN ORLEN ważne jest dawanie szans zatrudnienia osobom z niepełnosprawnościami, w efekcie czego przystąpiono wraz z kilkoma spółkami Grupy ORLEN do **programu PFRON Praca - Integracja**. Celem programu jest zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy. Łącznie zadeklarowano zatrudnienie 28 osób niepełnosprawnych. W 2020 roku w PKN ORLEN zatrudnionych zostało 7, a w pozostałych spółkach 16 osób z niepełnosprawnościami (łącznie 23 osoby). Program jest kontynuowany w 2021 roku.

PKN ORLEN widzi również potrzebę **budowania świadomości swoich pracowników w tematyce niepełnosprawności**. W tym celu organizowane są spotkania informacyjno-konsultacyjne. W 2020 roku odbyły się dwa spotkania dla menedżerów zatrudniających lub mających w planach zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami oraz jedno spotkanie skierowane szeroko do wszystkich zainteresowanych tematyką niepełnosprawności pracowników. Ponadto

w grudniu 2020 roku uruchomione zostały dla pracowników PKN ORLEN indywidualne konsultacje ze specjalistą w zakresie niepełnosprawności w formie stałych, cotygodniowych dyżurów.

Grupa ORLEN dba o prowadzenie **dialogu społecznego** opartego na niezależności stron, działaniu zgodnym z prawem, a także zaufaniu, wzajemnym szukaniu kompromisu i przestrzeganiu przyjętych reguł. Obowiązujące zasady dialogu społecznego oparte są na regulacjach wewnętrznych oraz wynikają z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, co pozwala na budowanie konstruktywnych i trwałych rozwiązań we współpracy z przedstawicielami pracowników. Grupa ORLEN zapewnia pracownikom świadczenia socjalne obejmujące dofinansowanie wypoczynku lub leczenia sanatoryjnego, opieki nad dzieckiem, wypoczynku dzieci i młodzieży, wyprawek szkolnych. Tradycją stały się upominki świąteczne dla dzieci pracowników. Pracodawca finansowo wspiera rodziny o niskich dochodach. Pracownicy mają również możliwość uzyskania dofinansowania zajęć sportowo-rekreacyjnych i kulturalno-oświatowych czy turnusu rehabilitacyjnego. Istnieje również możliwość otrzymania bezzwrotnej zapomogi oraz zwrotnej pożyczki na cele mieszkaniowe. PKN ORLEN zapewnia jednolity pakiet świadczeń socjalnych pracownikom spółek Grupy ORLEN, z którymi współpracuje w ramach wspólnej działalności socjalnej.

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

Jako firma wdrażająca nowoczesne rozwiązania zmierzające do zachowania równowagi pomiędzy aktywnością zawodową a życiem rodzinnym, PKN ORLEN realizuje program „**Pracodawca Przyjazny Rodzinie**”, zawierający takie rozwiązania jak: dodatkowe dwa dni opieki nad dzieckiem do 3 roku życia, dwa dni opieki nad dzieckiem niepełnosprawnym do 24 roku życia, żłobek dla dzieci pracowników, dodatkowa godzina na karmienie, opieka medyczna w ciąży, pokoje dla matek karmiących, upominek z okazji narodzin dziecka, przesyłanie do osób na urlopach 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. Jednolity standard abonamentowej opieki medycznej obowiązuje w Grupie ORLEN.

W związku z sytuacją epidemiczną w kraju w ramach działań profilaktycznych realizowane były **webinary zdrowotne dla pracowników**. W ramach działalności Klubu Honorowych Dawców Krwi przy PKN ORLEN odbyły się **akcje zbiórki krwi i osocza od ozdrowieńców**, którzy przeżyli COVID-19. Akcje przeprowadzono w mobilnych ambulansach w miejscach pracy w lokalizacjach: Płock, Warszawa i Trzebinia.

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

W 2020 roku kontynuowany był program **wolontariatu pracowniczego**, realizowany przez Fundację ORLEN. Pracownicy zrealizowali ponad 50 akcji i poświęcili na wolontariat łącznie aż sześć tysięcy godzin. Wolontariusze rozwozili seniorom obiady i zakupy spożywcze, przygotowali paczki dla podopiecznych Domu Pomocy Społecznej czy pomagali w schronisku dla zwierząt. Fundacja zrealizowała również wydarzenie pod hasłem Tydzień Wolontariatu. Był to czas poświęcony na wzajemną motywację, inspirację i planowanie kolejnych wyjątkowych projektów. W trakcie wydarzenia powstało studio telewizyjne dobroMOCni.tv, w którym gościło 46 wolontariuszy. Transmisję na żywo obejrzało blisko 2000 pracowników.

Obszar „Klienci”

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

PKN ORLEN aktywnie angażuje się w akcje ukierunkowane na zwiększenie bezpieczeństwa również w ruchu drogowym. W 2020 roku przeprowadzono drugą edycję **kampanii #DobryKierowca**, która miała na celu promowanie zasad bezpieczeństwa na drodze. Zasady te w przystępny sposób objaśniał ambasador kampanii – Robert Kubica z dziećmi pracowników PKN ORLEN z Płocka i Warszawy - małymi bohaterami spotów reklamowych. W ramach kampanii w telewizji i Internecie pojawiły się cztery różne spoty tj.: o korytarzu życia, jeździe na suwak, pierwszeństwie pieszych przed wejściem na pasy oraz przestrzeganiu ograniczeń prędkości. Silna komunikacja kampanii #DobryKierowca obejmowała: prasę, Internet, radio, wielkoformatowe billboardy. Ponadto zostały przygotowane materiały promocyjne do ekspozycji na stacjach ORLEN: ulotka oraz naklejki #DobryKierowca na samochody.



Koncern aktywnie realizuje działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa wspierając służby ratunkowe. Przykładem jest **program lojalnościowy dla strażaków z jednostek Ochotniczej Straży Pożarnej** należących do Krajowego Systemu Ratowniczo-Gaśniczego. Program uprawnia do indywidualnego korzystania przez strażaków OSP z rabatu na paliwa na stacjach ORLEN.

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

Rozwój oferty i udogodnienia dla klientów

Grupa ORLEN zarządza największą w Europie Środkowo-Wschodniej siecią **ponad 2800 stacji paliw**, zlokalizowanych w **Polsce, Czechach, Niemczech, Słowacji i na Litwie**. Na koniec 2020 roku w ramach sieci funkcjonowało ponad 2 tys. punktów gastronomicznych Stop Cafe oraz Star Connect, w tym sklepy convenience pod marką O!SHOP.

Rozwój segmentu detalicznego jest oparty na rozbudowie sieci sprzedaży i znaczącym poszerzeniu oferty dla naszych klientów. Do 2030 roku w regionie pod polską marką ORLEN będzie działać co najmniej 3,5 tys. stacji.

Koncern będzie zwiększać dostępność paliw alternatywnych, m.in. poprzez budowę co najmniej 1000 szybkich ładowarek elektrycznych oraz rozwój sprzedaży paliwa wodorowego i LNG/CNG.

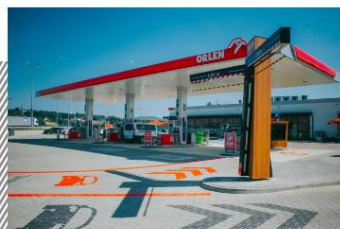
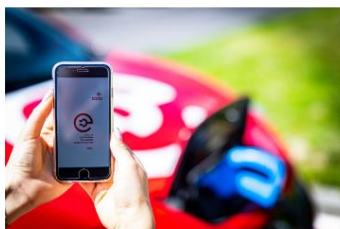
Konsekwentnie będą pozyskiwane nowe grupy klientów dzięki szerokiej, zintegrowanej ofercie pozapaliwowej. Opublikowana w listopadzie 2020 roku Strategia ORLEN2030 zakłada **intensyfikację sprzedaży detalicznej, m.in. poprzez rozwój nowoczesnych kanałów komunikacji, digitalizację formatów sprzedaży w oparciu o sieć RUCH**. RUCH to kioski w bardzo dobrych lokalizacjach, ale też rozbudowane usługi kurierskie. Uruchomienie potencjału RUCHU, rozwijanie formatów sklepowo-gastronomicznych poza stacjami paliw, rozbudowa własnej sieci punktów odbioru paczek pozwoli szybciej rozwijać biznes detaliczny. W efekcie biznes detaliczny ORLENU zostanie wzmocniony o 1300 kolejnych punktów sprzedaży.



PKN ORLEN konsekwentnie rozwija też **technologię wodorową**. Do końca 2021 roku koncern wybuduje we Włocławku hub wodorowy, który docelowo będzie mógł wytwarzać do 600 kg doczyszczanego wodoru na godzinę. W ramach inwestycji powstanie instalacja produkująca wodór w jakości paliwa transportowego, infrastruktura logistyczna, a także stacje tankowania. Paliwo, na pierwszym etapie dystrybucji, będzie przeznaczone przede wszystkim dla transportu publicznego i towarowego. PKN ORLEN podpisał już kilka porozumień z samorządami, będącymi potencjalnymi odbiorcami wodoru. Oprócz

hubu wodorowego we Wrocławiu i podobnej inwestycji planowanej w Płocku, koncern rozwija również technologie wodorowe w biorafinerii ORLEN Południe w Trzebinie. Rozpoczęcie produkcji wodoru w jakości paliwa transportowego planowane jest tam w 2021 roku. Kierowcy samochodów osobowych mogą już zatankować wodór na dwóch stacjach Grupy ORLEN w Niemczech, natomiast w 2021 roku taka możliwość pojawi się również na trzech stacjach paliw w Czechach. Na 43 obiektach można także tankować CNG.

W 2020 roku PKN ORLEN uruchomił **aplikację ORLEN Charge**, która umożliwia znalezienie w szybki i wygodny sposób najbliższej stacji ładowania, sprawdzenie, które złącza są aktualnie dostępne na danej ładowarce oraz mocy dostępnych na złączu, rozpoczęcie i zakończenie sesji ładowania w dowolnym momencie i miejscu, czy sprawdzenie poziomu naładowania na złączach DC oraz mocy z jaką ładuje się pojazd. Użytkownik ma również możliwość szybkiej komunikacji z infolinią ORLEN 24/7 w razie problemu z ładowarką, sprawdzenia historii swoich sesji ładowania oraz udogodnień znajdujących się w pobliżu stacji ładowania ORLEN.



PKN ORLEN rozwija również **aplikację ORLEN Pay** umożliwiającą płatność za paliwo bezpośrednio przy dystrybutorze. Jej najnowsza wersja pozwala m.in. na korzystanie ze zniżek Karty Dużej Rodziny oraz BiznesTank, a także płatności poprzez Apple Pay, Google Pay oraz Blikiem. Nowe funkcjonalności obejmują także logowanie biometryczne czy też zakup wybranych produktów bez konieczności podchodzenia do kas.

Od ponad 3 lat **oferta gastronomiczna Stop Cafe** jest stale rozszerzana o linię produktów dla wegan i wegetarian. Rok 2020 był kolejnym, w którym klienci wskazali produkty gastronomiczne (hot dog i kawa) jako najwyżej oceniane i najczęściej przez nich wybierane, potwierdzając tym samym, że wszystkie działania PKN ORLEN ukierunkowane na uzyskanie wysokiej jakości i bezpieczeństwa produktów są słuszne i oczekiwane. Od ponad 11 lat w ponad 1 700 punktach Stop Cafe na stacjach ORLEN klienci mogą zakupić **kawę z certyfikatem Fairtrade** – największego globalnego systemu Sprawiedliwego Handlu. Uczestnicząc w handlu na zasadach Fairtrade wspieramy rozwój społeczności rolniczych z krajów globalnego Południa.



fol. Sean Hawkey

W trosce o środowisko PKN ORLEN pracuje nad **optymalizacją jakości opakowań oraz akcesoriów i wymianę ich na wersję biodegradowalną** (podlegającą biochemicznemu rozkładowi), m.in.: plastikowe słomki zostały już zastąpione papierowymi; opakowania wielomateriałowe do żywności zostały zastąpione jednomateriałowymi (głównie papierowymi); trwa proces wycofywania plastikowych sztućców na rzecz drewnianych; jednorazowe, plastikowe opakowania m.in. na sałatę czy dania obiadowe są zastępowane opakowaniami z pulpy trzcinowej.

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

Na stacjach PKN ORLEN wdrażane są **udogodnienia dla osób z niepełnosprawnościami**. Ponad 1300 stacji posiada toalety dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Na ponad 1 050 stacji wydzielone są specjalne miejsca parkingowe dla osób niepełnosprawnych. Sukcesywnie wdrażane

są nowoczesne rozwiązania istotne z punktu widzenia dostępności usług. Klienci na wszystkich stacjach PKN ORLEN mogą płacić za paliwo przy dystrybutorze korzystając z aplikacji mobilnej ORLEN Pay, wykorzystując umieszczony na każdym dystrybutorze w sieci specjalny kod QR. W 2020 roku w celu dalszego usprawnienia obsługi rozszerzony został program Mobilnego Kasjera oraz tzw. Szybki Pas. W ostatnich latach ponad 30 tys. pracowników stacji paliw ORLEN zostało przeszkolonych z obsługi osób z niepełnosprawnościami. System szkoleń został opracowany we współpracy z Fundacją INTEGRACJA.

W trosce o bezpieczeństwo klientów i pracowników stacji zostały podjęte działania, których celem było **ograniczenie ryzyka związanego z rozprzestrzenianiem się koronawirusa**. Stacje ORLEN w Polsce zostały wyposażone w specjalistyczne urządzenia oczyszczające i filtrujące powietrze. Również sieci zagraniczne należące do Grupy ORLEN wprowadziły takie rozwiązania w swoich obiektach. Dla kierowców przygotowano również rozwiązania przyspieszające tankowanie i ułatwiające płatność za paliwo. W ofercie wszystkich stacji dostępne są maski ochronne oraz płyn do dezynfekcji.

PKN ORLEN konsekwentnie rozwija współpracę z polskimi przedsiębiorstwami, oferując na stacjach w kraju i za granicą coraz więcej produktów wytworzonych w Polsce. Celem **kampanii #WspieramyPolskę** zrealizowanej w 2020 roku, było wzmocnienie postaw konsumenckich i zachęcenie Polaków do świadomego wybierania produktów rodzimych firm. W ten sposób PKN ORLEN wspiera polską gospodarkę i promuje ideę nowoczesnego patriotyzmu gospodarczego. W czerwcu 2020 roku produkty polskich producentów stanowiły 85% asortymentu pozapaliwowego na stacjach ORLEN w Polsce. Blisko 30% sprzedaży pozapaliwowej w Czechach i na Słowacji stanowiły produkty wytworzone w Polsce, a 20% na Litwie. Z rodzimymi produktami PKN ORLEN wszedł również na niemiecki rynek. Według badań, 75% Polaków uważa, że krajowe koncerny, takie jak PKN ORLEN, powinny aktywnie angażować się we wsparcie polskich producentów. Prawie 90% Polaków do zakupu danego produktu zachęca informacja o jego krajowym pochodzeniu, a 80% badanych uważa, że polskie produkty są lepsze i bardziej ekologiczne.

PKN ORLEN buduje zrównoważony koncern multienergetyczny pod jedną silną marką. Obecnie około 60% przychodów Grupy ORLEN pochodzi spoza Polski. Po **przeprowadzeniu procesu rebrandingu stacji paliw w europejskiej sieci**, w ramach którego marka ORLEN jest już obecna na wszystkich rynkach, kolejnym krokiem do wzmacniania globalnej rozpoznawalności marki ORLEN jest zmiana od 1 stycznia 2021 roku nazwy czeskiej spółki Unipetrol na **ORLEN Unipetrol**.

Odpowiedzią PKN ORLEN na globalny trend budowania kompetencji marketingowych wewnątrz firmy, a tym samym realizację skutecznej komunikacji i zwiększenie efektywności wydatków reklamowych było założenie wspólnie z PZU w 2019 roku **własnej agencji mediowej, Sigma Bis**. Do jej zadań należą m.in. planowanie strategii mediowych, zakup czasu i przestrzeni reklamowej w Polsce i za granicą oraz analiza skuteczności działań promocyjnych.

Oznakowanie produktów i usług

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

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

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

Obszar „Partnerzy biznesowi”

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

PKN ORLEN konsekwentnie rozwija współpracę z polskimi przedsiębiorstwami, oferując na stacjach w kraju i za granicą coraz więcej produktów wytworzonych w Polsce. **Kampania #WspieramyPolskę**, którą w pierwszej połowie 2020 roku przygotował koncern, ma wzmocnić postawy konsumenckie i zachęcić Polaków do świadomego wybierania produktów rodzimych firm. W ten sposób spółka wspiera polską gospodarkę i promuje ideę nowoczesnego patriotyzmu gospodarczego. Koncern w 2020 roku współpracował z ponad 170 polskimi firmami, a ich produkty stanowiły 85% asortymentu pozapaliwowego na stacjach ORLEN w Polsce. W ramach kampanii Fundacja ORLEN zorganizowała 50 spotkań w małych miejscowościach w całej Polsce, podczas których promowała polskie produkty. Specjalna ciężarówka z logo Fundacji ORLEN spędziła w trasie ponad 1000 godzin i przejechała 5,5 tys. kilometrów. Wydarzenia cieszyły się dużym powodzeniem, szczególnie wśród rodzin z dziećmi. Naczepa ciężarówki skrywała szereg niespodzianek, takich jak licencjonowane symulatory Formuły 1, refleksomierz, ale przede wszystkim polskie produkty – m.in. napoje i przekąski. Każdy, kto odwiedził przystanek ciężarówki mógł spróbować produktów, które na co dzień dostępne są na stacjach ORLEN. W ten sposób Fundacja ORLEN

promowała firmy z polskim kapitałem – często małe, rodzinne przedsiębiorstwa. Uczestnicy eventu otrzymywali za darmo produkty firm takich jak: Bracia Sadownicy, FC Pszczółka, SOTI Natural czy ZPC Śnieżka.



W 2020 roku PKN ORLEN zwiększał dostępność programu **ORLEN W PORTFELU**, pierwszego w Polsce długoterminowego programu skierowanego do inwestorów indywidualnych. Głównym celem tej inicjatywy jest podnoszenie świadomości inwestycyjnej Polaków. Z portalu orlenwportfelu.pl korzysta już ponad 130 tys. użytkowników, a ponad 7 tys. zdecydowało się dołączyć do samego programu w ubiegłym roku.

W ramach programu ORLEN W PORTFELU realizowany jest projekt **Akademia Inwestowania**. Może w niej wziąć udział każdy, kto chce poszerzyć swoją wiedzę o rynku kapitałowym oraz bezpiecznym inwestowaniu na giełdzie. Uczestnicy Akademii Inwestowania mają możliwość zdobycia prestiżowego certyfikatu, sygnowanego przez CFA Society Poland. Bezplatne i nieograniczone korzystanie z zasobów platformy edukacyjnej jest otwarte dla wszystkich zainteresowanych, nie tylko dla posiadaczy akcji Koncernu. Wśród kluczowych aktywności w 2020 roku znalazły się: przeprowadzenie drugiej edycji egzaminów Akademii Inwestowania, zakończenie pierwszej i rozpoczęcie drugiej serii „Praktycznie o inwestowaniu”, uruchomienie nowej serii „Fundamentalnie o Inwestowaniu”, Udział w „Forum Finansów i Inwestycji” oraz licznych spotkaniach z inwestorami indywidualnymi.

Współpraca z nauką i startupami

W 2020 roku PKN ORLEN realizował pierwszą edycję projektu **Inventor Tech Day** skierowanego do wynalazców związanych ze środowiskami naukowymi i startupowymi z Polski oraz krajów Europy i Azji. Celem zapoczątkowanego projektu jest pozyskanie innowacyjnych i przyjaznych środowisku technologii. Projekt wpisuje się w ogłoszony w 2020 roku przez PKN ORLEN plan stopniowego osiągnięcia neutralności emisyjnej oraz wzrostu własnej aktywności w zakresie badań i rozwoju. Koncern zamierza pozyskiwać innowacyjne rozwiązania, które znajdą zastosowanie w kilkunastu obszarach badawczych, m.in.: technologii wychwytu CO₂, biopaliw II generacji, nowych rodzajów katalizatorów, biopetrochemikaliów, technologii wodorowych czy zielonej energii. Twórcy najciekawszych rozwiązań zyskali szansę na współpracę z Koncernem i w przypadku 10 z 15 finalnie zaprezentowanych technologii podjęte zostały rozmowy na temat dalszych kroków w kierunku zacieśnienia relacji. Kolejna edycja cyklu odbędzie się w roku 2021.

PKN ORLEN angażuje się również we wszelkie **inicjatywy na rzecz wdrażania innowacji**, w tym opracowanych przez młode technologiczne firmy (startupy). W 2020 roku wdrażane były programy akceleratorne realizowane w ramach „PO Inteligentny Rozwój 2014-2020”, których celem było pozyskanie innowacyjnych rozwiązań oferowanych przez startupy oraz realizacja pilotażowych na infrastrukturze PKN ORLEN. W 2020 roku dzięki realizacji tych programów udało się wdrożyć następujące rozwiązania w różnych obszarach działalności PKN ORLEN (energetyka, HR, logistyka, bezpieczeństwo, produkcja):

- system przygotowany przez startup Cervi Robotics do automatycznego monitoringu zakładu produkcyjnego w Płocku z wykorzystaniem drona. System składał się ze stacji dokującej (garażu), drona oraz aplikacji, która odpowiadała za realizację misji i monitorowanie jej przebiegu. System umożliwia realizację lotów automatycznych (w warunkach BVLOS), w których bezzałogowy statek powietrzny w sposób automatyczny realizuje start i lądowanie w wyznaczonym miejscu oraz lot po zaprogramowanej trasie.
- rozwiązanie startupu BZB UAZ pozwalające na wyszukiwanie prób ingerencji w rurociąg przemysłowy poprzez analizę zobrażeń otrzymanych z autonomicznego lotu bezzałogowego statku powietrznego (drona).
- rozwiązanie Anzonia: Wykorzystanie narzędzia Data Panel do analizy predykcyjnej celem prognozowania czasu pracy pieca pirolitycznego pomiędzy odkoksowaniami. Wiedza, że piec należy odkoksować wcześniej / później niż zakłada harmonogram pracy pieców pirolitycznych, pozwoli na korektę (optymalizację) harmonogramu w celu zwiększenia ich dostępności operacyjnej i w efekcie spowoduje wyższą produkcję olefin.
- rozwiązanie Symmetrical: Przetestowanie narzędzia Symmetrical umożliwiającego wcześniejszą wypłatę pensji tj. wynagrodzenia zasadniczego (potocznie zaliczki) na wniosek pracowników PKN ORLEN. Pracownik, za pośrednictwem aplikacji mobilnej dostarczonej przez Symmetrical, może zawnioskować o wypłatę zaliczki do 20 dnia każdego miesiąca. Symmetrical weryfikuje czy wniosek o wypłatę spełnia kryteria ustalone z PKN ORLEN, jeżeli tak, to realizuje dyspozycję wypłaty zaliczki. Pracownik otrzymuje wnioskowaną kwotę na konto w kilkanaście minut. PKN ORLEN zwraca wypłaconą kwotę do Symmetrical w standardowym cyklu realizacji wypłat do pracowników (tj. na koniec miesiąca).
- plomby ISS RFID: Opracowanie nowatorskiej plomby zabezpieczającej wielokrotnego użytku ISS reSeal działającej w technologii RFID. Rozwiązanie to jest dedykowane do zabezpieczania transportu towarów niebezpiecznych z opcjonalną możliwością rejestracji danych i zdarzeń. Produkt będzie przystosowany do pracy w pobliżu wybuchowych, łatwopalnych i toksycznych produktów (towarów niebezpiecznych). Zastosowanie rozwiązań radiowych (RFID, IOT) umożliwi nie tylko znakowanie, ale też identyfikację pożądaných obiektów oraz wykrywania ich przy pomocy istniejącej infrastruktury radiowej OT - pilotaż trwa do marca 2021.

- rozwiązanie Gamehill: Opracowanie platformy grywalizacyjnej OFFSHORE.GAME dla pracowników jako narzędzia do rozwoju kompetencji określonych przez pracowników w rozmowie rozwojowej jako wymagających wzmocnienia (Innowacyjność oraz Zarządzanie projektami). Przetestowanie nowej, alternatywnej formy przeprowadzenia szkolenia, wpisującej się m.in. w występujące ograniczenia spowodowane pandemią. Projekt obejmuje przygotowanie kontentu wpisującego się w strategię PKN ORLEN, dostęp do materiałów mikrolearningowych (e-booki, quizy, prezentacje, testy sprawdzające).
- montaż rozwiązania Euroloop, który opracował nowoczesną ładowarkę w oparciu o węgiel krzemowy. Ładowarka została zainstalowana w Płocku.

Pozytywne efekty realizowanych pilotaży zaowocowały podjęciem decyzji o budowie własnego korporacyjnego **Akceleratora PKN ORLEN**, którego powołanie planowane jest na pierwszą połowę 2021 roku.

Ponadto w 2020 roku PKN ORLEN brał udział w inicjatywie **govTech**, której celem było usprawnienie dialogu między sektorem publicznym a innowatorami, w tym start-upami. W ramach programu nawiązana została współpraca ze start-upem Veturai, który opracował dla PKN ORLEN rozwiązanie do weryfikacji pojazdów tankowanych dla klientów flotowych korzystających z aplikacji mFlota, która obecnie jest w przygotowaniu do realizacji pilotażu.

PKN ORLEN wykorzystuje **potencjał polskiej nauki** w tworzeniu i rozwoju innowacyjnych rozwiązań. Koncern aktywnie poszukuje projektów badawczych w portfolio naukowym uczelni i instytutów, które mogłyby być rozwijane we wspólnym interesie jakim jest transfer myśli technologicznej do biznesu. W tym celu 2020 roku zorganizowanych zostało 11 spotkań z cyklu Innovation Day z autorami projektów badawczych z ponad 20 uczelni i instytutów z Sieci Łukasiewicza oraz Polskiej Akademii Nauk. Ponadto podpisane zostały porozumienia o współpracy z Politechniką Warszawską oraz Politechniką Warszawską Filia w Płocku, które umożliwiają studentom odbywanie praktyk projektowych i grupowych oraz staży w realnych warunkach pracy największego w Polsce i wiodącego w Europie koncernu branży paliwowo - energetycznej.

Ważnym momentem w działalności B+R+I Koncernu będzie uruchomienie w 2021 roku **Centrum Badawczo-Rozwojowego w Płocku**. Umożliwi ono rozwój i wdrażanie własnych technologii. Będzie także nowoczesną platformą współpracy pomiędzy PKN ORLEN i światem nauki i biznesu.



PKN ORLEN do 2030 roku przeznaczy około 3% wszystkich nakładów inwestycyjnych, łącznie 3 mld zł, m.in. na **rozwój funduszu Corporate Venture Capital** oraz działalność innowacyjną i badawczo-rozwojową. Pozwoli to zacieśnić współpracę biznesu ze światem nauki i umożliwi koncernowi rozwój oraz wdrażanie własnych technologii w zakresie 11 domen Strategicznej Agendy Badawczej, ze szczególnym akcentem na: technologie procesowe, rozwój miksów produktów petrochemicznych i nowe łańcuchy wartości, niskoemisyjną energetykę, digitalizację produkcji i logistyki oraz kreowanie nowoczesnych standardów stacji przyszłości.

Odpowiedzialny łańcuch dostaw

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

Grupa ORLEN korzysta z usług starannie wybranych dostawców. W 2020 roku w PKN ORLEN zostało zrealizowanych prawie 4 000 postępowań przetargowych. Spółka współpracowała z ponad 8 500 dostawcami. W ramach całej Grupy ORLEN współpracowano z **ponad 24 000 dostawcami**.

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

Kluczowym elementem odpowiedzialnego łańcucha dostaw jest rozpoczęty w grudniu 2020 roku **Projekt Centralizacji Zakupów w ramach Grupy ORLEN**. Głównym celem Projektu jest przekształcenie organizacji zakupowej w centralną organizację dla Grupy ORLEN. Model centralizacji, zgodny ze światowymi standardami (benchmark 15 firm z branży Oil&Gas), zakłada stworzenie organizacji centralnej hybrydowej, w której funkcja zakupowa realizowana będzie głównie centralnie w PKN ORLEN (ok. 80% wydatków). Realizacja Projektu znacząco zwiększy efektywność funkcji zakupowej, przede wszystkim dzięki odejściu od rozproszonej struktury organizacyjnej.

Inspirowanie do odpowiedzialności

Jednym z priorytetów Strategii CSR w ramach wszystkich obszarów: Społeczeństwo, Środowisko, Pracownicy, Klienci, Partnerzy biznesowi, jest **inspirowanie do odpowiedzialności poprzez dzielenie się dobrymi praktykami**. W 2020 roku PKN ORLEN prezentował swoje działania w raportach opracowywanych przez partnerów, na konferencjach krajowych takich jak **Forum Wizja Rozwoju**, **Forum Ekonomiczne w Karpaczu** oraz w trakcie spotkań z interesariuszami. W 2020 roku Koncern zaangażował się także w **obchody Europejskiego Tygodnia Zrównoważonego Rozwoju**, podczas którego zrealizowane zostały inicjatywy:

- **Tydzień Wolontariatu Fundacji ORLEN** – w ramach Tygodnia Wolontariatu, który trwał od 18 do 25 września, w Płocku i Warszawie w specjalnym studio dobroMOCni.tv odbywały się spotkania z wolontariuszami i organizacjami społecznymi, aby wymieniać się pomysłami, inspirować, słuchać. Studio było miejscem wyjątkowych spotkań z osobami, które podzieliły się swoimi doświadczeniami w zakresie wolontariatu pracowniczego;
- **Drzewko za butelkę** – od 23 do 25 września zbierane były od pracowników określone rodzaje odpadów tj. zużyte baterie, przeterminowane leki i elektrośmieci. Za przyniesione odpady uczestnik otrzymał sadzonkę drzewka – symbol akcji realizowanej w ramach programu „Odpowiedzialność i Troska”;
- **kiermasz dla pracowników #biegnijzozia** – 18 września rozpoczęło kiermasz charytatywny online #biegnijzozia. Zebrane środki zostały przeznaczone dla Zosi, która choruje na SMA typu 1;
- **Pan Karp Zarybia Wisłę** – konkurs odbył się pod hasłem "Płyń, wiję się Wisła". Konkurs jest przeznaczony dla dzieci z przedszkoli i szkół z trzech grup wiekowych z miejscowości położonych nad rzeką Wisłą (ANWIL);
- **Wracam Bezpiecznie do Domu** – na przełomie września i października odbyło się spotkanie z dziećmi z Miejskiego Przedszkola nr 10 w Płocku. Tematem przewodnim było bezpieczeństwo w ruchu drogowym (ORLEN Serwis);
- **biblioteka dla pracowników CUK** (ORLEN Centrum Usług Korporacyjnych) – pod koniec września 2020 roku w ORLEN Centrum Usług Korporacyjnych uruchomił biblioteczkę dla pracowników. Projekt opiera się na prostym systemie wymiany książek. To rozwiązanie dla tych, którzy posiadają już przeczytane tytuły i chcieliby je udostępnić innym, przy okazji wymieniając je na inną pozycję literacką.

Realizacja Polityki dobroczynności

Zgodnie z **Polityką dobroczynności** w 2020 roku PKN ORLEN realizował oraz wspierał inicjatywy wpisujące się w cztery priorytety określone w dokumencie: **ORLEN dla środowiska**, **ORLEN dla społeczeństwa**, **ORLEN dla bezpieczeństwa i zdrowia**, **ORLEN dla sportu, edukacji i kultury**. „Polityka dobroczynności” stanowi istotny element społecznej odpowiedzialności – jest jednym z narzędzi umożliwiających jak najlepsze wywiązywanie się z roli odpowiedzialnego przedsiębiorcy i pracodawcy, członka społeczności oraz dobrego sąsiada. Grupa ORLEN samodzielnie inicjuje i prowadzi działania dobroczynne oraz uczestniczy w nich jako partner.

W osiąganiu tych celów ważną rolę odgrywa **Fundacja ORLEN**, która w 2001 roku została powołana do pełnienia społecznej misji Fundatora, którym jest PKN ORLEN. Fundacja od początku swojego istnienia zapewnia wszechstronną **pomoc Rodzinnym Domom Dziecka** – fundując stypendia, wyjazdy podczas wakacji i ferii, finansując dodatkowe zajęcia edukacyjne oraz rehabilitację, a także remonty i karty paliwowe. Aktualnie otacza opieką podopiecznych ponad 300 placówek. W 2020 roku Fundacja ORLEN uruchomiła nowy program grantowy „Komputer dla Rodzinnego Domu Dziecka”. Fundacja wsparła placówki w zakupie komputerów niezbędnych do nauki uczniów w okresie zawieszenia zajęć w szkołach. Każdy współpracujący z Fundacją dom dziecka mógł ubiegać się o grant w wysokości do 3 tys. złotych na zakup sprzętu elektronicznego. Wsparcie otrzymało blisko 200 placówek. Fundacja ORLEN przekazała Rodzinnym Domom Dziecka łącznie ponad 500 tys. złotych na zakup sprzętu elektronicznego pomagającego w domowej edukacji. Środki zostały przeznaczone na m.in. zakup laptopów, komputerów stacjonarnych, tabletów, czy akcesoriów komputerowych. Fundacja prowadzi liczne **programy stypendialne**, w tym **dla dzieci pracowników spółek Grupy ORLEN** oraz **dla uczniów z Płocka i okolic**. Ich celem jest wspieranie młodych ludzi w procesie edukacji, wzmacnianie ich motywacji a także zachęcanie do zaangażowania społecznego, na przykład poprzez uczestniczenie w wolontariacie. W 2020 roku Fundacja wraz z partnerami: Fundacją Lotos, Fundacją BKG im. J.K. Steczkowskiego oraz Fundacją Energa zrealizowała **III edycję programu stypendialnego BONA FIDE**. W ramach tego programu Fundacja obejmuje mecenatem studentów, którzy kształcą się na studiach II lub III stopnia na jednej z zagranicznych uczelni znajdujących się w pierwszej pięćdziesiątce Akademickiego Rankingu Uniwersytetów Świata (tak zwanej Listy szanghajskiej). Misją Fundacji jest wsparcie rozwoju i kształcenie na najwyższym światowym poziomie tych osób, które w przyszłości mogą stać się liderami w różnych sektorach gospodarki czy administracji publicznej. W 2020 roku Fundacja ORLEN kontynuowała trzy programy grantowe. Obok obecnego od 20 lat programu „**ORLEN dla Strażaków**”, także dwa programy zainaugurowane w 2018 roku – „**Moje miejsce na Ziemi**”, zachęcający lokalne społeczności do dokonywania pozytywnych zmian w ich najbliższym otoczeniu oraz „**Czuwamy! Pamiętamy!**”, w ramach którego fundacje, stowarzyszenia czy lokalne instytucje przywracają pamięć o narodowych bohaterach, odnawiając miejsca pamięci często zapomnianych bohaterów lokalnych walk o niepodległość Polski. W III edycji programu „Moje miejsce na Ziemi” do Fundacji ORLEN wpłynęła rekordowa liczba blisko 3000 wniosków. Środki na realizację zaproponowanego projektu w wysokości od 5 do 20 tys. złotych otrzymały, między innymi, stowarzyszenia, koła gospodyń wiejskich, szkoły, biblioteki, kluby sportowe czy parafie. Inicjatywy mające na celu rozwój lokalnych społeczności oceniają niezależni eksperci. W 2020 roku Fundacja dofinansowała 300 projektów. Od 20 lat PKN ORLEN wraz z Fundacją ORLEN wspierają jednostki państwowej i ochotniczej Straży Pożarnej. W 2020 roku, wprowadzono nowe pytania do formularza grantowego – wnioskodawcy musieli wskazać, jaki sprzęt posiada jednostka, a także

ile wyjazdów do wezwania realizuje w roku kalendarzowym. Celem było wyszczególnienie projektów, których realizacja mogła mieć największy wpływ na poprawę bezpieczeństwa publicznego lokalnych społeczności. Dzięki tym zmianom, Fundacja postanowiła przyznać wyższe darowizny wnioskodawcom, którzy wykazali potrzebę kompleksowego wyposażenia. W rezultacie 185 jednostek zostało wspartych kwotą blisko 3 mln złotych. Fundusze te zostały przeznaczone na zakup niezbędnego sprzętu strażackim. Dzięki systematycznemu wsparciu Fundacji ORLEN, w ciągu ostatnich dwóch dekad jednostki strażackie udało się wyposażać w sprzęt niezbędny do walki z pożarami, klęskami żywiołowymi, sprzęt ratownictwa drogowego, technicznego, medycznego, chemicznego, ekologicznego czy wysokościowego.

W 2020 roku Fundacja rozwijała **program wolontariatu pracowniczego**. Szesnastoletnia tradycja wolontariatu pracowniczego w Grupie ORLEN pokazuje, że zainteresowanie działalnością prospołeczną rośnie. Każdy pracownik może zgłosić pomysł i otrzymać grant w wysokości 3000 zł oraz uzyskać dzień wolny na realizację swojej inicjatywy. Pracowników najbardziej zaangażowanych w działania charytatywne, Fundacja ORLEN wyróżniła tytułem Wolontariusza Roku 2020.



Fundacja ORLEN realizuje również swoje cele statutowe, udzielając **darowizn** innym podmiotom. W 2020 roku w ramach programu darowizn Fundacja koncentrowała się przede wszystkim na przeciwdziałaniu skutkom pandemii COVID-19. Fundacja ORLEN udzielała wsparcia rzeczowego oraz finansowego podmiotom odpowiedzialnym za zwalczanie pandemii. Pomoc kierowana była w szczególności do służb medycznych, szpitali oraz mundurowych, odpowiedzialnych za ratowanie życia i zdrowia zakażonych osób, a także do personelu oraz podopiecznych Domów Pomocy Społecznej.



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

W 2020 roku nie były przekazywane darowizny na rzecz partii politycznych, polityków i instytucji o podobnym charakterze. Zgodnie z Polityką Dobroczynności, PKN ORLEN pozostawia bez rozpoznania wnioski złożone przez związki zawodowe, organizacje pracodawców, samorządy zawodowe, kluby sportowe będące spółkami prawa handlowego oraz partie polityczne i utworzone przez nie fundacje lub stowarzyszenia.

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

Fundacja ANWIL dla Włocławka wspiera realizację projektów mających na celu m.in. podniesienie poziomu wykształcenia mieszkańców Włocławka, przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu i ekonomicznemu, poprawę stanu środowiska naturalnego, zachowanie dziedzictwa historycznego, a także ochronę i promocję zdrowia. W ciągu 6 lat istnienia Fundacja przekazała ponad 7,5 mln zł na realizację 639 projektów społecznych oraz przyznała uzdolnionej młodzieży z lokalnych szkół 241 stypendiów naukowych. Statystycznie pomocą fundacji objęty został każdy mieszkaniec Włocławka - ponad 101 tys. beneficjentów w kilkuletniej historii działalności instytucji.

Do kluczowych programów realizowanych przez Fundację należą: Konkurs Grantowy Fundacji „Budujemy mosty” mający na celu przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu i ekonomicznemu, „Wakacje z Fundacją”, „Wybieram sport”, „Uczę się z ANWILEM”, program stypendialny „Primi inter Pares” i „Młodzi z ANWILEM”.

Fundacja Energa, działająca od 2009 roku, w 2020 roku pomogła 76 osobom prawnym oraz 299 osobom fizycznym, w tym 55 pracownikom. Łączna kwota wsparcia dla pracowników wyniosła ponad 542 190 zł, które zostały przeznaczone m.in. na leczenie, rehabilitację czy zakup wózków inwalidzkich i sprzętów specjalistycznych potrzebnych w procesie rehabilitacji. W 2020 roku Fundacja wspierała również służby ratownicze. Samochody specjalistyczne otrzymały OSP w Gdańsku, Ostrowie oraz Grzegorzu, podczas gdy OSP w Rychnowie otrzymało wsparcie na zakup defibrylatora oraz deski ortopedycznej z pasami i stabilizatorem. Fundacja Energa nie zapominała o wsparciu dla seniorów. Pomoc otrzymały m.in. Dom Pomocy Społecznej im. Marii Kaczyńskiej w Kotlinie czy Dom Pomocy Społecznej w Młodzieszynie. Wspierając aktywność pro-seniorską, Fundacja zaangażowała się III Wojewódzką Senioriadę LZS w Skarszewach. Wspólnie ze Stowarzyszeniem „Ludzie dla ludzi” z Ostrowa Wielkopolskiego zrealizowała projekt „Pomoc dla Seniora”. Walcząc z wykluczeniem społecznym wśród osób dotkniętych niepełnosprawnością włączyła się w program rehabilitacji i aktywizacji osób z chorobą Parkinsona, a także przekazała świąteczne upominki Podopiecznym Domu Wsparcia Dziecka i Rodziny „Domostwo” w Górze. Natomiast Towarzystwo Pomocy im. św. Brata Alberta w Gdańsku przy wsparciu Grupy Energa jako jednego z partnerów uruchomiło Solidarnościowy Konwój Wsparcia Seniorów, którego celem było przekazanie żywności osobom ubogim, bezdomnym i zagrożonym wykluczeniem społecznym na terenie całego kraju. W ramach akcji blisko tysiąc ton żywności trafiło do potrzebujących Polaków.

Działająca w Czechach **Fundacja ORLEN Unipetrol** prowadzi program stypendialny, który jest przeznaczony dla uczniów szkół średnich i wyższych o profilu przyrodniczym i technicznym, a także program grantów dla szkół średnich, w którym fundacja pomaga szkołom w zakupie wyposażenia technicznego i realizacji projektów prowadzonych przez studentów w ramach kół naukowych i warsztatów. Fundacja prowadzi również projekt Bajkowy dzień z chemią, którego celem jest przybliżenie tajników chemii uczniom szkół podstawowych i liceów ogólnokształcących poprzez zabawę oraz zaprezentowanie chemii jako nowoczesnej i atrakcyjnej dziedziny nauki.

ORLEN Unipetrol od 2002 roku jest partnerem strategicznym Uniwersytetu Chemii i Techniki w Pradze. Od początku współpracy wsparł uczelnię kwotą blisko 30 mln CZK, która została przeznaczona na cele edukacyjne i rozwojowe. ORLEN Unipetrol współpracuje również z gminami wokół zakładów produkcyjnych (Litvínov, Kralupy nad Vltavou i Neratovice). W 2020 roku ponad 3 mln CZK przekazano 27 gminom.

PKN ORLEN kontynuował swoje niemal już 17-letnie wsparcie **Fundacji „Fundusz Grantowy dla Płocka”**. Koncern jest jednym z założycieli i fundatorów, pierwszej tego typu w kraju inicjatywy opartej na partnerstwie sektorowym, w której przedstawiciele spółki aktywnie uczestniczą w jej działalności w ramach wolontariatu. Fundacja wspiera finansowo płockie stowarzyszenia, kluby i fundacje w pracy na rzecz poprawy życia mieszkańców Płocka w każdej dziedzinie, począwszy od sportu, przez opiekę społeczną i kulturę. Działania Fundacji skupiają się przede wszystkim wokół konkursów grantowych, w których pieniądze przekazywane są na inicjatywy mieszkańców, grup formalnych oraz projekty organizacji pozarządowych wpisujące się w Strategię Zrównoważonego Rozwoju Miasta Płock oraz Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ. „Fundusz Grantowy dla Płocka” został uznany za jeden z najlepszych projektów społecznych biznesu w Polsce, mający największą wartość dla polskiego społeczeństwa w mijającym 30-leciu.



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

SCHEMAT 11. Ryzyka społeczne

Ryzyka społeczne			
Ryzyka / Procesy	Opis ryzyka	Sposoby mitygacji ryzyka	Tendencja rozwoju ryzyka
A. Odpowiedzialność społeczna korporacji	Brak publicznej wiedzy o zaangażowaniu Grupy ORLEN w działania związane z realizacją polityki odpowiedzialności społecznej	Wdrożenie i realizacja strategii CSR, w której określone są sposoby komunikacji działań z zakresu społecznej odpowiedzialności. Wdrożenie i nadzór nad Ramowym Systemem Zarządzania Responsible Care, powołanie Pełnomocnika Ramowego Systemu Zarządzania Responsible Care.	↔
B. Zarządzanie reputacją, marką i marketingiem	- Wykorzystywanie marki w skojarzeniu z niekorzystnymi, kontrowersyjnymi działaniami - Działania mające negatywny wpływ na wizerunek PKN ORLEN S.A.	Nadzorowanie procesu ustalania metodologii przeprowadzania akcji promocyjnych, zatwierdzanie przez upoważnione obszary kluczowych działań.	↔
C. Outsourcing i ryzyko podwykonawców	Ograniczenie kontroli nad procesami Grupy ORLEN wynikające z działań podwykonawców lub zawierania umów outsourcingowych	Prawidłowa dokumentacja, protokoły wykonania oraz zestawienia kontrolne w systemach informatycznych, zapewnienie kompletności i jakości dokumentacji. Systematyczne dokonywanie ocen dostawców usług.	↔

Kolor podkreślenia nazwy ryzyka
Istotność ryzyka dla organizacji

krytyczna wysoka średnia niska bardzo niska

Kolor strzałek
Poziom ryzyka uwzględniający zastosowane mechanizmy kontroli

krytyczny wysoki średni niski bardzo niski

Tendencja rozwoju ryzyka
Rok do roku

↓ Ryzyko maleje ↑ Ryzyko rośnie ↔ Ryzyko stabilne

Efekty zastosowania mechanizmów kontroli w procesie zarządzania ryzykami

- pozycjonowanie ryzyk na mapie ryzyka





5. OBSZAR ZAGADNIEŃ PRACOWNICZYCH I POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA

5.1 Cele Zrównoważonego Rozwoju 2030

Cele Zrównoważonego Rozwoju 2030, do których odnoszą się działania realizowane przez PKN ORLEN i Grupę ORLEN w 2020 roku w obszarze pracowniczym i poszanowania praw człowieka:



5.2 Wskaźniki GRI Standards

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 103-1** Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń.
- **GRI 103-2** Podejście do zarządzania i jego elementy w obszarach: środowiskowym, społecznym, praw człowieka, przeciwdziałaniu korupcji, HR ze wskazaniem istotnych tematów w ramach danego obszaru.
- **GRI 103-3** Ewaluacja podejścia do zarządzania.
- **GRI 401-1** Łączna liczba nowozatrudnionych pracowników, wskaźnik fluktuacji pracowników.
- **GRI 401-2** Świadczenia dodatkowe zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie są dostępne dla pracowników czasowych lub pracujących w niepełnym wymiarze godzin.

- **GRI 403-4** Kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy uwzględnione w formalnych porozumieniach zawartych ze związkami zawodowymi.
- **GRI 404-1** Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na pracownika według struktury zatrudnienia i płci.
- **GRI 404-2** Programy rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego, które wspierają ciągłość zatrudnienia pracowników oraz ułatwiają proces przejścia na emeryturę.
- **GRI 405-1** Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie pracowników według płci wieku oraz innych wskaźników różnorodności.

5.3 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.

5.4 OPIS OBSZARU

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

Obszar Kadr odpowiada między innymi za:

- pozyskanie oraz rozwój i utrzymanie kluczowej kadry menedżerskiej w celu zapewnienia realizacji celów strategicznych;
- tworzenie i wdrażanie polityk, zasad i standardów w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, w szczególności: rekrutacji, adaptacji, rozwoju i szkoleń, zatrudniania i zwalniania, systemów wynagrodzeń, premiowania, benefitów, świadczeń socjalnych, zbiorowych stosunków pracy;
- nadzór nad procesem wyznaczania celów premiowych dla kluczowej kadry menedżerskiej;
- kształtowanie standardów relacji społecznych w organizacji;
- przygotowanie propozycji pakietów osłonowych dla pracowników objętych procesami restrukturyzacji kadrowej;
- koordynację, planowanie i realizację budżetów wynagrodzeń i systemów premiowania (w tym systemów motywacyjnych), szkoleń, rekrutacji oraz kosztów realizacji innych narzędzi i systemów zarządzania kadrami;
- wykonywanie funkcji kadrowych, w szczególności: rekrutacji, adaptacji, rozwoju i szkoleń, zatrudniania i zwalniania, systemów wynagrodzeń, premiowania, benefitów, świadczeń socjalnych, zbiorowych stosunków pracy;
- opracowanie i wdrożenie zbiorowego prawa pracy w PKN ORLEN i opracowanie standardów w tym zakresie dla Grupy ORLEN;
- przeprowadzenie procesu komunikacji z zakładowymi organizacjami związkowymi oraz koordynacji działań w zakresie zbiorowych stosunków pracy oraz w sprawach społecznych;
- opracowanie, aktualizację oraz stosowanie „Polityki wynagradzania członków zarządów i rad nadzorczych spółek Grupy Kapitałowej ORLEN”;
- funkcjonowanie jednolitych standardów i procedur w zakresie Etyki w Koncernie.

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 naruszania, 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 w PKN ORLEN wartościami i zasadami postępowania, w szczególności:

- udziela stałego wsparcia pracownikom Spółki w zakresie zgłaszanych pytań i wątpliwości odnośnie kwestii etycznych, w szczególności w zakresie relacji pracowniczych;
- gwarantuje wszystkim interesariuszom Spółki, w szczególności pracownikom, możliwości anonimowego i swobodnego zgłaszania naruszeń zapisów „Wartości i zasad postępowania PKN ORLEN S.A.”, w ramach funkcjonujących w Spółce procedur i kanałów komunikacji;
- przyjmuje, przeprowadza selekcję i ocenę zgłoszonych skarg pod kątem ich zasadności i istotności. W przypadku skarg o mniejszej istotności podejmuje bezpośrednio działania naprawcze. Sprawy o wyższym stopniu złożoności i większej istotności przekazuje do Sekretarza Komitetu Kapitału Ludzkiego;
- informuje wszystkie zainteresowane strony o podjętych działaniach z zachowaniem zasad poufności;
- opracowuje, na podstawie zgłoszonych skarg i uwag, roczny raport oraz propozycje rozwiązań na rzecz poprawy kultury korporacyjnej.

Dodatkowo do zadań Rzecznika należą:

- prowadzenie działań edukacyjnych upowszechniających w PKN ORLEN wartości i zasad postępowania obejmujące wykłady dla kadry zarządzającej z tematyki „Zarządzanie przez wartości”, szkolenia promujące wartości i zasady postępowania PKN ORLEN w obszarach Spółki, zgodnie ze zgłoszonymi potrzebami; szkolenia podczas Programu Adaptacji dla nowych pracowników Spółki celem zapoznania z wymaganiami w zakresie obowiązujących wartości i zasad postępowania oraz z założeniami systemu etycznego Koncernu;

- współpraca z komórkami organizacyjnymi Spółki oraz spółkami Grupy Kapitałowej ORLEN w zakresie zagadnień dotyczących wartości i zasad postępowania oraz zagadnień poświęconych etyce;
- opracowywanie, wdrażanie i aktualizacja polityk, procedur i narzędzi zgodnych ze standardami etycznymi w Grupie Kapitałowej ORLEN;
- prowadzenie działań komunikacyjnych promujących system etyczny, kulturę korporacyjną opartą o wartości ORLEN, zachowania zgodne z przyjętymi zasadami postępowania.

1 czerwca 2020 roku w strukturze Obszaru Dyrektora Wykonawczego ds. Kadr PKN ORLEN powstał **Zespół ds. Etyki**, który jest odpowiedzialny za realizację całości zadań dotyczących zgodności z wymaganiami etyki w Grupie Kapitałowej ORLEN oraz wspieranie Rzecznika ds. Etyki. W niektórych spółkach Grupy ORLEN funkcjonują rzecznicy, pełnomocnicy lub komisje ds. etyki, których zadania obejmują wsparcie dla pracowników w zakresie wszelkich kwestii dotyczących stosowania wymagań dokumentu „Wartości i zasady postępowania PKN ORLEN S.A.”.

5.5 KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI

Główne wskaźniki efektywności w obszarze zagadnień pracowniczych PKN ORLEN i Grupy ORLEN w latach 2019-2020:

Wskaźniki efektywności w obszarze zagadnień pracowniczych*		j.m.	Grupa ORLEN		PKN ORLEN	
			2020	2019	2020	2019
Stan zatrudnienia, w tym:						
		[osoby]	32 960	22 337	5 727	5 447
PKN ORLEN		[osoby]	5 727	5 447	5 727	5 447
Grupa ENERGA		[osoby]	9 731	-	-	-
Grupa Unipetrol		[osoby]	4 930	4 913	-	-
Grupa ORLEN Serwis		[osoby]	2 441	2 216	-	-
ANWIL		[osoby]	1 485	1 364	-	-
Grupa ORLEN Lietuva		[osoby]	1 446	1 429	-	-
Grupa ORLEN Ochrona		[osoby]	1 394	1 382	-	-
Pozostałe		[osoby]	5 806	5 586	-	-
Stan zatrudnienia wg płci, w tym:						
Kobiety		[%]	27	27	23	23
Mężczyźni		[%]	73	73	77	77

Stan zatrudnienia wg rodzaju wykonywanej pracy, w tym:

Pracownicy umysłowi	[%]	52	46	61	59
Pracownicy fizyczni	[%]	48	54	39	41

Stan zatrudnienia wg wykształcenia, w tym*:

Wyższe	[%]	45	41	68	66
Średnie	[%]	37	38	29	30
Zawodowe	[%]	16	19	3	4
Podstawowe	[%]	2	2	0	0

Pracownicy objęci zbiorowymi układami pracy, w tym:

Spółki polskie	[%]	70	73	100	100
Spółki zagraniczne	[%]	86	92	-	-

Związki zawodowe - uzwiązkowanie

[%]	48	39	48	50
-----	----	----	----	----

Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych (dane dot. PKN i spółek – wspólna działalność socjalna), w tym:

	[osoby]	32 579	28 333	15 803	15 037
Pracownicy	[osoby]	13 689	12 654	5 601	5 447
Byli pracownicy	[osoby]	7 709	6 750	5 134	5 222
Członkowie rodzin	[osoby]	11 181	8 929	5 068	4 368

Średnia ilość godzin szkoleniowych na pracownika, w tym:

Kobiety	[liczba]	17,0	23,4	34,8	47,7
Mężczyźni	[liczba]	15,0	25,2	28,5	36,9
Menedżer	[liczba]	23,2	38,5	42,2	66,9
Nie-menedżer	[liczba]	14,6	23,7	28,3	35,3

* Wskaźniki efektywności w obszarze zagadnień pracowniczych dotyczą całej Grupy ORLEN, w tym Grupy Energa za okres 1 maja – 31 grudnia 2020 roku, ale z wyłączeniem Grupy RUCH przejętej przez PKN ORLEN w listopadzie 2020 roku.

Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie pracowników według płci wieku oraz innych wskaźników różnorodności w latach 2019-2020:

Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej*	j.m.	Grupa ORLEN		PKN ORLEN	
		2020	2019	2020	2019
Zarządy Spółek Grupy ORLEN wg płci, w tym:					
Kobiety	[%]	15	13	13	17
Mężczyźni	[%]	85	87	87	83
Rady Nadzorcze Grupy ORLEN wg płci, w tym:					
Kobiety	[%]	36	31	40	60
Mężczyźni	[%]	64	69	60	40
Zarząd - struktura ze względu na wiek, w tym:					
< 30 lat	[%]	1	1	0	0
30-50	[%]	70	72	75	83
>50	[%]	29	27	25	17
Rada Nadzorcza - struktura ze względu na wiek, w tym:					
< 30 lat	[%]	1	1	0	0
30-50	[%]	70	79	50	60
>50	[%]	29	20	50	40

Pracownicy - struktura zatrudnienia według wieku, w tym:

< 30 lat					
Menedżerowie	[%]	1	1	0	1
Nie-menedżerowie	[%]	99	99	100	99
30-50					
Menedżerowie	[%]	12	12	13	14
Nie-menedżerowie	[%]	88	88	87	86
>50					
Menedżerowie	[%]	11	10	15	14
Nie-menedżerowie	[%]	89	90	85	86

Pracownicy - struktura zatrudnienia według płci, w tym:

Kobiety					
Menedżerowie	[%]	8	9	10	11
Nie-menedżerowie	[%]	92	91	90	89
Mężczyźni					
Menedżerowie	[%]	11	11	13	13
Nie-menedżerowie	[%]	89	89	87	87

*Wskaźnik dotyczy całej Grupy ORLEN, w tym Grupy Energa za okres 1 maja – 31 grudnia 2020 roku, ale z wyłączeniem Grupy RUCH przejętej przez PKN ORLEN w listopadzie 2020 roku

Pozostałe dane dotyczące pracowników za lata 2019-2020*:

Wskaźniki efektywności w obszarze zagadnień pracowniczych*	j.m.	Grupa ORLEN		PKN ORLEN	
		2020	2019	2020	2019
Liczba pracowników w podziale na rodzaj umowy oraz płeć, w tym:					
Umowa na czas nieokreślony					
Kobiety	[liczba]	7 603	5 014	1 082	987
Mężczyźni	[liczba]	21 034	14 159	3 829	3 704
Umowa na czas określony					
Kobiety	[liczba]	923	744	205	205
Mężczyźni	[liczba]	2 696	1 833	484	456
Umowa na okres próbny					
Kobiety	[liczba]	136	114	25	15
Mężczyźni	[liczba]	375	326	67	43
Umowa na zastępstwo					
Kobiety	[liczba]	137	106	20	23
Mężczyźni	[liczba]	56	41	15	14
Liczba pracowników w podziale na rodzaj umowy oraz region, w tym:					
Umowa na czas nieokreślony					
Czechy	[liczba]	4 827	4 576	0	0
Kanada	[liczba]	43	43	0	0
Niemcy	[liczba]	191	169	0	0
Litwa	[liczba]	2 126	2 073	0	0
Polska	[liczba]	21 450	12 312	4 911	4 691

Umowa na czas określony

Czechy	[liczba]	495	593	0	0
Kanada	[liczba]	3	3	0	0
Niemcy	[liczba]	4	4	0	0
Litwa	[liczba]	36	20	0	0
Polska	[liczba]	3 081	1 957	689	661

Umowa na okres próbny

Czechy	[liczba]	122	141	0	0
Kanada	[liczba]	0	0	0	0
Niemcy	[liczba]	23	12	0	0
Litwa	[liczba]	24	19	0	0
Polska	[liczba]	342	268	92	58

Umowa na zastępstwo

Czechy	[liczba]	0	1	0	0
Kanada	[liczba]	2	0	0	0
Niemcy	[liczba]	1	0	0	0
Litwa	[liczba]	0	7	0	0
Polska	[liczba]	190	139	35	37

Liczba pracowników w podziale na wymiar etatu oraz płeć, w tym:

Pełny

Kobiety	[liczba]	8 658	5 875	1 320	1 216
Mężczyźni	[liczba]	24 043	16 286	4 384	4 209

Niepełny

Kobiety	[liczba]	141	103	12	14
Mężczyźni	[liczba]	118	73	11	8
Liczba nowozatrudnionych pracowników w podziale na wiek, płeć i region, w tym:		3 233	3 158	554	452
Wiek					
< 30	[liczba]	1 068	1 046	193	152
30 - 50	[liczba]	1 765	1 642	340	281
> 50	[liczba]	400	470	21	19
Płeć					
Kobiety	[liczba]	934	936	165	162
Mężczyźni	[liczba]	2 299	2 222	389	290
Regiony					
Czechy	[liczba]	871	732	0	0
Kanada	[liczba]	6	4	0	0
Niemcy	[liczba]	43	33	0	0
Litwa	[liczba]	350	354	0	0
Polska	[liczba]	1 963	2 035	554	452
Wskaźnik fluktuacji**	[%]	9,8	14,1	9,7	8,3
Rotacja pracowników [%]***	[%]	7,7	8,9	4,8	4,8
Wiek					
< 30	[%]	12,7	15,2	3,7	5,0
30 - 50	[%]	5,9	7,0	3,2	3,6
> 50	[%]	9,1	10,0	9,4	7,6

Płeć					
Kobiety	[%]	10,2	10,2	4,8	6,1
Mężczyźni	[%]	6,8	8,4	4,8	4,4
Regiony					
Czechy	[%]	10,9	11,9	-	-
Kanada	[%]	8,3	21,7	-	-
Niemcy	[%]	12,3	17,3	-	-
Litwa	[%]	13,6	11,8	-	-
Polska	[%]	6,5	7,2	4,8	4,8

*Wskaźniki efektywności w obszarze zagadnień pracowniczych dotyczą całej Grupy ORLEN, w tym Grupy Energa za okres 1 maja – 31 grudnia 2020 roku, ale z wyłączeniem Grupy RUCH przejętej przez PKN ORLEN w listopadzie 2020 roku.

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

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

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

Wskaźniki rotacji pracowników Grupy ORLEN są na poziomie podobnym jak w 2019 roku.

Główne wskaźniki satysfakcji i zaangażowania w PKN ORLEN i Grupie ORLEN

W PKN ORLEN badanie zaangażowania i satysfakcji realizujemy w cyklu trzyletnim. Ostatnie badanie zostało zrealizowane w 2019 roku. Wskaźnik zaangażowania wyniósł dla PKN ORLEN 64%, natomiast wskaźnik satysfakcji ogólnej pracowników to 77%.

W roku 2020, zgodnie z przyjętą strategią działań po badaniu zaangażowania, realizowane były warsztaty z pracownikami służące omówieniu wyników badania i wspólnemu wypracowaniu inicjatyw służących pracownikom pod kątem budowania zaangażowania oraz ich realizacja.

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

5.6 OPIS STOSOWANYCH POLITYK

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

Wartości i zasady postępowania PKN ORLEN S.A. – dokument pełniący rolę Kodeksu etyki PKN ORLEN, który wdrożony został w celu zapewnienia godnych i przyjaznych warunków pracy oraz najwyższych standardów etycznych w biznesie. Reguluje kwestie dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, komunikacji, współpracy, równych szans zatrudnienia, awansu, rozwoju i doskonalenia zawodowego. Stanowi on drogowskaz, w którym określone zostały najważniejsze zasady wzajemnego funkcjonowania w PKN ORLEN, spółkach Grupy ORLEN oraz w odniesieniu do rynku zewnętrznego.

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

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

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

Polityka wynagradzania członków zarządów i rad nadzorczych spółek GK ORLEN - zapewnia przestrzeganie Ustawy Kominowej w Grupie ORLEN. W dokumencie określony został sposób procedowania decyzji kadrowych w ramach nadzoru właścicielskiego, gwarantujący realizację procesu powoływania i wynagradzania członków zarządów w spółkach Grupy ORLEN oraz członków organów nadzorujących zgodnie z przepisami Ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami. W celu zachowania wspólnej polityki HR w Grupie Kapitałowej, kluczowe wskaźniki efektywności, w tym „Efektywność zatrudnienia i kosztów pracy” adresowane są dodatkowo w systemie ustalania i rozliczania celów członków zarządów spółek GK. Realizacja wskaźnika rozumiana jest jako m.in. realizacja budżetu kosztów osobowych i zatrudnienia uwzględniająca rekomendacje segmentowe, efektywne realizowanie polityki wynagrodzeniowej Koncernu.

Regulamin Systemu Premiowego – Zarząd PKN ORLEN, Zarządy spółek Grupy ORLEN, a także dyrektorzy bezpośrednio raportujący do Zarządu oraz pracownicy PKN ORLEN objęci są systemami premiowymi. Kluczowe stanowiska w Grupie ORLEN objęte są rocznym systemem premiowania, według którego premia przyznawana jest za realizację indywidualnych celów, zarówno jakościowych jak i ilościowych, które są rozliczane po zakończeniu roku, na który zostały wyznaczone. Pozostali pracownicy PKN ORLEN objęci są jednym z trzech systemów premiowania, tj. kwartalno-rocznym, kwartalnym lub miesięcznym. Proces ustalania i rozliczania celów, a także przyznawania premii, jest na bieżąco standaryzowany w sposób umożliwiający spójność i transparentność obiegu dokumentów.

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

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

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

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

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

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

Pracowniczy Plan Oszczędnościowy – program emerytalno-oszczędnościowy, który umożliwia Pracownikowi PKN ORLEN zaoszczędzić dodatkowe środki finansowe na przyszłą emeryturę na korzystnych warunkach rynkowych.

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

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

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

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

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

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

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

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

Czekolada rabatów – zbiór rabatów zawartych w pakiecie „Komfort” naszych korzyści. Jej celem jest stworzenie pracownikom warunków sprzyjających poczuciu bezpieczeństwa i stabilności oraz równowadze pomiędzy życiem zawodowym i osobistym. To wirtualna przestrzeń dla pracowników, w której dostępne są wszystkie rabaty: sprzęt komputerowy, produkty ubezpieczeniowe PZU, produkty Apple, zniżki hotelowe, zniżki na zakup rowerów, bilety do kin, Indywidualny Program Finansowania Aut, abonament komórkowy, pakiety weterynaryjne, usługi prozdrowotne, produkty bankowe, zniżki na zakup okularów.

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

Praktyka wsparcie psychologiczne w miejscu pracy – celem praktyki jest wsparcie i pomoc psychologiczna dla pracowników i członków najbliższej rodziny w trudnych sytuacjach życiowych – nie tylko zawodowych, lecz także osobistych. Praktyka realizowana jest przez Pracownię Psychologii Pracy, będącą w strukturach PKN ORLEN. Pracownia zapewnia natychmiastową pomoc w zdarzeniach losowych. W związku z sytuacją pandemii COVID-19 dodatkowo w ramach wsparcia zdrowia psychicznego pracowników Pracownia uruchomiła dyżur psychologa. Praktyka ta wspiera funkcjonującą w firmie politykę w zakresie udzielania pomocy pracownikom PKN ORLEN w sytuacjach kryzysowych.

Zarządzenie w sprawie programów dedykowanych pracownikom PKN ORLEN, ich rodzinom oraz byłym pracownikom PKN ORLEN - określa zasady funkcjonowania programu Pracodawca Przyjazny Rodzinie, w ramach którego pracownicy otrzymują między innymi dodatkowe dni opieki na dzieci (dzieci: do 3 roku życia/ niepełnosprawne do 24 roku życia), upominek z okazji narodzin dziecka, możliwość zapisania dziecka do żłobka, itp. Reguluje działania związane z jubileuszami pracy, zakończeniem pracy zawodowej oraz jubileuszami urodzin byłych pracowników. Określa zasady związane z działaniami wobec pracowników: obchodzących jubileusz pracy, przechodzących na emeryturę i rentę oraz emerytów obchodzących jubileusz urodzin 70, 75, 80, 85 (...) lat.

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

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

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

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

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

Regulamin przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i wszelkim formom molestowania w PKN ORLEN - określa zasady postępowania w sytuacji zgłoszenia zachowań noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji oraz molestowania, a także precyzuje prawa i obowiązki przysługujące Pracownikom w takiej sytuacji.

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

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

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

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

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

5.7 OPIS PROCEDUR NALEŻYTEJ STARANNOŚCI

Zagadnienia pracownicze

Zatrudnienie

W 2020 roku polityka zatrudnienia w Grupie ORLEN koncentrowała się na zapewnieniu najwyższej jakości specjalistów zarówno do realizacji bieżących zadań operacyjnych, jak i projektów strategicznych. **Przejęcie w roku 2020 GK ENERGA (9 731 osób) i GK RUCH (407 osób) oraz zwiększenie skali działalności w obszarach obejmujących, między innymi energetykę, petrochemię, usługi utrzymania ruchu, informatykę oraz sprzedaż** wpłynęło na wzrost zatrudnienia w Grupie ORLEN o 11 040 osób (r/r) do poziomu 33 377. Średnioroczne zatrudnienie w Grupie ORLEN w 2020 roku wyniosło 32 792 osób i zwiększyło się o 10 966 osoby (r/r).

Polityka Wynagradzania

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

W 2020 roku wdrożono w spółkach GK ORLEN spójne zasady przyznawania nagród z Funduszu Nagród Pracodawcy (dokument formalny) oraz zaimplementowano w informatycznym systemie SSEGK Wniosek IT procedujący przyznawanie nagród zgodnie z zasadami.

Ponadto, ważnym elementem Strategii Koncernu i budowy pozycji Grupy ORLEN w długiej perspektywie są i będą inwestycje. Z myślą o docenieniu i zmotywowaniu kluczowych pracowników, od których oczekuje się realizacji najbardziej wymagających celów inwestycyjnych – w ramach nagród z Funduszu Nagród Pracodawcy, został opracowany dodatkowy system motywacyjny dla obszarów Spółki oraz pracowników, którzy w najwyższym stopniu mają wpływ na realizację inwestycji i wyniki Koncernu.

W 2020 roku doszło do uzgodnienia ZUZP w spółce Energomedia, a także zmiany Regulaminu wynagradzania w spółce ORLEN Upstream. Ponadto wypracowano zasady wynagradzania w Fundacji ORLEN, które zaczną obowiązywać 2021 roku.

W 2020 roku w PKN ORLEN zostało zawarte porozumienie płacowe na 2020 rok, które zakładało podwyżki obligatoryjne na płacy zasadniczej dla pracowników z kategorią zaszczerowania 1 - 8 w wysokości 300 PLN oraz dodatkowe 100 PLN do puli, do dalszego podziału w formie podwyżek uznaniowych. Ponadto uzgodniono nagrody świąteczne w łącznej wysokości 3 500 zł. W Grupie ORLEN zostały zawarte porozumienia płacowe w każdej ze spółek. Były one dostosowane do możliwości finansowych poszczególnych spółek a także uzależnione od pozycji danej spółki na rynku wynagrodzeń.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto (obejmujące m.in. płace zasadniczą, premie, nagrody, ryczałty i nadgodziny) w Grupie ORLEN w 2020 roku wyniosło 8 486 PLN.

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (ZUZP)

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy to umowa społeczna będąca źródłem prawa pracy, zawierana w drodze rokowań pomiędzy Pracodawcą, a Związkami Zawodowymi. Stanowi on swoistego rodzaju konstytucję HR, która sankcjonuje motywacyjny i spójny system wynagradzania i premiowania, tworzy standardy indywidualnych relacji Pracownik – Pracodawca oraz normuje partnerstwo w relacjach Pracodawca – Organizacje Związkowe.

ZUZP reguluje kompleksowo koncepcję zarządzania relacjami wynikającymi ze stosunku pracy, zgodnie z obowiązującym prawem oraz z najlepszymi praktykami rynkowymi. Układ stanowi element integracji i ujednolicenia stosunków społecznych, wspierając realizację procesów biznesowych. Jest skutecznym i obiektywnym narzędziem regulacji polityki zarządzania kadrą, ze szczególnym uwzględnieniem systemów zatrudniania, awansowania i wynagradzania, dzięki zastosowaniu transparentnych rozwiązań w zakresie taryfikacji stanowisk pracy, tabeli wynagrodzeń zasadniczych oraz systemu premiowego.

ZUZP daje także możliwość prowadzenia efektywnego oraz otwartego dialogu ze stroną społeczną, ponieważ przewiduje uregulowanie istotnych zagadnień dotyczących współpracy ze związkami zawodowymi.

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

- uznaje Związki Zawodowe działające w PKN ORLEN za reprezentantów wszystkich Pracowników w sprawach ich zbiorowych praw i interesów, w granicach określonych powszechnie obowiązującymi przepisami prawa,
- zobowiązuje się do respektowania zasad swobody działalności i równości Związków Zawodowych oraz do niedyskryminowania Pracowników ze względu na przynależność związkową lub jej brak.

Ponadto w ZUZP określono podstawowe zasady negocjowania corocznego wzrostu płac, współdziałania Pracodawcy ze Związkami Zawodowymi w sprawach dotyczących restrukturyzacji, a także rokowań w sprawach dotyczących Układu.

Rozwój Funkcji Kadrowych i standaryzacja procesów w Grupie ORLEN

W Grupie ORLEN rozwiązania personalne oraz kadrowo-płacowe stale ewoluują w celu efektywnego wspierania procesów biznesowych. W oparciu o Politykę HR dla Grupy ORLEN w sposób ciągły optymalizowany jest proces obsługi pracowników w Centrum Transakcyjnym. Następuje rozwój systemów informatycznych, który usprawnia proces obsługi pracowników oraz podnosi efektywność procesów HR w Grupie ORLEN. W 2020 roku zespół projektowy składający się z przedstawicieli różnych obszarów oraz różnych spółek kontynuował projekt, którego celem jest standaryzacja procesów kadrowych w Grupie ORLEN. Rok 2020 to okres, w którym kontynuowano proces digitalizacji obsługi kadrowej i płacowej pracowników oraz uruchamiania ich w spółkach Grupy ORLEN. Ponadto realizowano dalszy rozwój aplikacji wspierającej proces adaptacji w Grupie ORLEN. Wprowadzony w PKN ORLEN system kafeteryjny podlegał dalszemu rozwojowi. Został też wdrożony w kolejnych spółkach Grupy. W narzędzie do planowania i rozliczania czasu pracy – KCP, wdrożono w kolejnych spółkach Grupy ORLEN, co pozwoliło na dalsze ustandaryzowanie procesu obsługi czasu pracy w Koncernie. Ciągły rozwój funkcji kadrowych połączony z digitalizacją procesów wpływa na udoskonalanie realizowanych procesów HR-owych, zapewniając ich jakość oraz transparentność. Sytuacja pandemiczna w 2020 roku pokazała, że digitalizacja w HR jest jak najbardziej właściwym kierunkiem rozwoju funkcji HR i pozwoliła bardzo szybko dostosować się Grupie ORLEN do nowych potrzeb i wymogów w tym pracy w trybie Home Office. Wszystkie procesy rekrutacyjne, działania wizerunkowe jak również pełną ofertę szkoleń i rozwoju realizowano w formie zdalnej umożliwiając pracownikom stały dostęp do szkoleń, kursów i działań rozwojowych. Komunikacja procesów i kampanii rekrutacyjnych realizowana była z wykorzystaniem social mediów, strony kariery oraz obecności na wydarzeniach organizowanych on-line. Aktywności związane z dzieleniem się wiedzą i promowaniem wizerunku pracodawcy (obecność na Uczelniach – Dni Wiedzy z ORLENEM) realizowane były w formie zdalnej.

Polityka zarządzania potencjałem pracowników

Ludzie to niezmiennie jeden z głównych filarów strategii Grupy ORLEN. Działania realizowane w 2020 roku koncentrowały się na konsekwentnej realizacji polityki kadrowej sprzyjającej budowaniu doświadczonego zespołu specjalistów, rozwojowi przywództwa wśród kadry menedżerskiej. Ponadto skupiały się na wzmacnianiu zaangażowania pracowników, wdrożeniu standardu procesu rekrutacji w Grupie ORLEN oraz implementacji Modelu Kompetencji i procesu Rozmowy Rozwojowej w Koncernie. Priorytetowymi działaniami w 2020 roku była dalsza realizacja budowania wizerunku atrakcyjnego pracodawcy poprzez m.in. zwiększenie zasięgu realizowanych programów stażowych. Rozbudowano też ofertę dostępnych benefitów pracowniczych w ramach uruchomionego programu kafeteryjnego. Wdrożono Politykę zarządzania wiekiem w PKN ORLEN i Spółkach Grupy ORLEN.

Rozwój i szkolenia

W roku 2020 konsekwentnie realizowaliśmy plany polityki kadrowej. Mając na uwadze strategiczne działania biznesowe, kontynuowane były projekty rozwojowe w zakresie budowania kompetencji ważnych aktualnie i w przyszłości, aktywnie poszukując nowych form i metod rozwoju.

Wychodząc naprzeciw nowym potrzebom, w szczególności wynikającym z zagrożenia koronawirusem, działania realizowane były przede wszystkim w formule on-line, rozbudowana została biblioteka materiałów wewnętrznej platformy e-learningowej oraz wdrożono w ramach współpracy ze start-upem grywalizację wykorzystującą sztuczną inteligencję w procesie rozwoju. Te formy uczenia się będziemy rozwijać również w następnych latach.

W 2020 roku szczególną wagę nadano rozwojowi kompetencji w zakresie innowacyjności i pracy projektowej, dla których uruchomiony został projekt grywalizacji. Ponadto zrealizowano działania rozwojowe w zakresie data science oraz kontynuowaliśmy szeroko zakrojony pod kątem merytorycznym program rozwoju dla kierowników projektów. Uruchomiony został także program rozwoju dla pracowników Obszaru Sprzedaży Detalicznej. Podobnie jak w 2019 roku, kontynuowane były szkolenia pracowników oraz menedżerów w zakresie polityki antykorupcyjnej, a także działania kształtujące postawy i umiejętności w zakresie zarządzania różnorodnością, etyki i wartości, współpracy, radzenia sobie ze stresem, które są stałym elementem programów rozwoju.

Mając na uwadze wyzwania związane z zagrożeniem koronawirusem, zrealizowane zostały wykłady on-line dotyczące radzenia sobie z trudnymi emocjami i sytuacjami oraz omawiające sposoby wsparcia pracowników. Biblioteka materiałów on-line została wzbogacona o szereg wykładów i szkoleń dotyczących radzenia sobie w sytuacji kryzysowej oraz budowania swojej motywacji. Wsparcie psychologiczne pracowników oraz przygotowanie menedżerów do nowej sytuacji, było jednym z priorytetów.

W roku 2020 przeprowadzona została kolejna edycja tzw. Rozmowy Rozwojowej, której celem jest opracowanie indywidualnych planów rozwoju pracowników w oparciu o diagnozę potrzeb rozwojowych i w kontekście wymagań biznesowych stojących przed danym obszarem biznesowym. Istotą Rozmowy jest partnerstwo i wzajemna informacja zwrotna, stąd ważnym elementem działań rozwojowych była edukacja w zakresie umiejętności udzielania informacji zwrotnej oraz kształtowanie postawy feedbacku na co dzień. Rozmowa, poza formą diagnozy potrzeb rozwojowych, jest narzędziem rozwoju kultury otwartości i dialogu.

Realizowany był także **program rozwoju kadry menedżerskiej**, w szczególności dotyczący kształtowania angażującego przywództwa, zarządzania przez wartości, wzmocnienia efektywności i budowania wielopłaszczyznowej współpracy oraz innowacyjności w zespole. Warto dodać, że nowo awansowani menedżerowie również realizują szkolenia przygotowujące do nowej roli, merytorycznie będące elementem programu rozwoju kadry menedżerskiej.

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

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

Analogicznie jak w latach ubiegłych, kontynuowane były programy wspierające **kulturę bezpieczeństwa pracy**, między innymi projekty edukacyjne, szkolenia obligatoryjne oraz studia podyplomowe dedykowane PKN ORLEN takie jak rozwój kompetencji w zakresie eksploatacji bloków energetycznych. Kontynuowano również **nauczenie 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, lecz także w formie szkoleń e-learningowych.

PKN ORLEN wspiera również ciągłość zatrudnienia pracowników, których stosunki pracy zostają rozwiązane w związku z procesami restrukturyzacyjnymi, oferując pakiety szkoleniowe. W ramach pakietu PKN ORLEN finansuje szkolenia przydatne w dalszej ścieżce zawodowej, wskazane przez zainteresowaną osobę.

Polityka Zarządzania Wiekami

W 2020 roku rozwijane były działania związane z Polityką Zarządzania Wiekami, wdrożoną w roku poprzednim. Celem Polityki jest przeciwdziałanie negatywnym skutkom zmian demograficznych na rynku pracy. Działania w tym zakresie skupiają się, między innymi, na budowaniu świadomości kadry menedżerskiej dotyczącej zarządzania wiekiem, kształtowaniu różnorodności międzypokoleniowej i komunikacji, dbałości o transfer wiedzy i umiejętności, działaniach Employer Branding w zakresie kształtowania relacji z otoczeniem, w szczególności z lokalnym rynkiem pracy, z uczelniami i szkołami oraz budowaniu kompetencji kadry następców wewnątrz spółki, realizację dedykowanych programów rozwoju i mentoringu, działania profilaktyki prozdrowotnej. Dla celów zarządzania tym procesem w Grupie ORLEN zostało opracowane i wdrożone specjalne rozwiązanie informatyczne, wspierające proces planowania sukcesji, monitorowania potrzeb w zakresie rekrutacji oraz rozwoju dla zidentyfikowanych następców.

Dialog społeczny i świadczenia socjalne

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

Grupa ORLEN zapewnia pracownikom **świadczenia socjalne** obejmujące dofinansowanie wypoczynku lub leczenia sanatoryjnego, opieki nad dzieckiem, wypoczynku dzieci i młodzieży, wyprawek szkolnych. Tradycją stały się upominki świąteczne dla dzieci pracowników. Pracodawca finansowo wspiera rodziny o niskich dochodach. Pracownicy mają również możliwość uzyskania dofinansowania zajęć sportowo-rekreacyjnych i kulturalno-oświatowych czy turnusu rehabilitacyjnego. Istnieje również możliwość otrzymania bezzwrotnej zapomogi oraz zwrotnej pożyczki na cele mieszkaniowe. PKN ORLEN zapewnia jednolity pakiet świadczeń socjalnych pracownikom spółek Grupy ORLEN, z którymi współpracuje w ramach wspólnej działalności socjalnej. Według stanu na 31 grudnia 2020 roku PKN ORLEN prowadzi wspólną działalność socjalną z 23 podmiotami. Świadczenia w ramach Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFSS) przysługują wszystkim pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, niezależnie od wymiaru etatu Zakres świadczeń socjalnych z ZFSS, które mają zapewnione byli pracownicy (emeryci, renciści, Program Dobrowolnych Odejsz Emerytalnych) PKN ORLEN i spółek z Grupy ORLEN prowadzących wspólną działalność socjalną jest następujący: dofinansowanie wypoczynku lub leczenia sanatoryjnego, dofinansowanie wypoczynku dzieci i młodzieży, dofinansowanie wyprawki szkolnej, upominki świąteczne dla dzieci, bezzwrotne zapomogi, pożyczki na cele mieszkaniowe oraz dodatkowo: ekwiwalent w formie pieniężnej dla osób o niskich dochodach, jubileusz urodzin od 70 roku życia co 5 lat, a od 95 co roku w formie pieniężnej.

W Grupie ORLEN w 2020 roku została wdrożona ujednolicona oferta grupowego ubezpieczenia na życie dla wszystkich pracowników, którzy zadeklarowali chęć przystąpienia do ubezpieczenia. W większości podmiotów Grupy Kapitałowej pracodawca pokrywa częściowo pracownikom składkę ubezpieczenia. Jako firma wdrażająca nowoczesne rozwiązania zmierzające do zachowania równowagi pomiędzy aktywnością zawodową a życiem rodzinnym, PKN ORLEN realizuje program „**Pracodawca Przyjazny Rodzinie**”, zawierający takie rozwiązania jak: dodatkowe dwa dni opieki nad dzieckiem do 3 roku

życia, dwa dni opieki nad dzieckiem niepełnosprawnym do 24 roku życia, żłobek dla dzieci pracowników, dodatkowa godzina na karmienie, opieka medyczna w ciąży, pokoje dla matek karmiących, upominek z okazji narodzin dziecka, przesyłanie do osób na urlopach 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. Jednolity standard abonamentowej opieki medycznej obowiązuje w Grupie ORLEN.

W związku z sytuacją epidemiologiczną w kraju w ramach działań profilaktycznych realizowane były webinary zdrowotne dla pracowników. W ramach działalności Klubu Honorowych Dawców Krwi przy PKN ORLEN odbyły się akcje zbiórki krwi i osocza od ozdrowieńców, którzy przeżyli COVID-19. Akcje przeprowadzono w mobilnych ambulansach w miejscach pracy w lokalizacjach: Płock, Warszawa i Trzebinia.

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

Działania wizerunkowe

W 2020 roku realizowany był **program Ambasador marki pracodawcy**, którego celem jest wzmacnianie wizerunku atrakcyjnego pracodawcy poprzez m.in. komunikowanie mocnych stron PKN ORLEN jako pracodawcy oraz budowanie marek osobistych pracowników, pokazanie ludzi, którzy tworzą Grupę ORLEN. Program opiera się na promowaniu realizowanych przez ambasadorów projektów, w tym również dbaniu o wizerunek i reputację marki pracodawcy, wskazując jednocześnie na kluczowe obszary ich działalności, procesy i innowacje, dzięki czemu pokazują wkład pracowników w realizację strategii firmy. Działania realizowane w ramach programu to przede wszystkim docieranie do potencjalnych kandydatów, budowanie zadowolenia, dumy i podniesienie poziomu identyfikacji z pracodawcą zatrudnionych pracowników oraz świadomości pracowników w zakresie szeroko rozumianej oferty ORLEN. Udział w programie ambasadorskim daje wiele korzyści długoterminowych związanych z rozwojem marki osobistej, możliwościami rozwoju kariery, większą rozpoznawalnością oraz szansą na podnoszenie wiedzy. Ambasadorami są pracownicy, stażyści programów stażowych oraz partnerzy, czyli przedstawiciele uczelni, kół naukowych i organizacji studenckich. Wszystkie osoby zaangażowane w program ambasadorski są dumne z pracy, powszechnie znane i uznane przez współpracowników i środowisko pracy.

Ponadto w ramach działań wizerunkowych promowane były rozwiązania i praktyki stosowane w PKN ORLEN zarówno przy wykorzystaniu social mediów, współpracy z firmami zewnętrznymi – działania Employer Brandingowe w ramach raportu Well.HR oraz współpracy przy programie Dream Employer – promowanie pracowników, rozwiązań i najlepszych praktyk stosowanych w ORLENIE poprzez udział w webinarach, podcastach, debatach, udzielanie komentarzy eksperckich.

Polityka kształcenia i pozyskiwania przyszłych kadr

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



Dla PKN ORLEN ważne jest również dawanie szans zatrudnienia osobom niepełnosprawnym, w efekcie czego przystąpiono wraz z kilkoma spółkami Grupy ORLEN do **programu PFRON Praca - Integracja**. Celem programu jest zatrudnienie osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. Wraz z PKN ORLEN do Programu przystąpiło siedem Spółek Grupy ORLEN: ANWIL S.A., ORLEN Centrum Usług Korporacyjnych Sp. z o.o., ORLEN Eko Sp. z o.o., ORLEN KolTrans S.A., ORLEN Ochrona Sp. z o.o., ORLEN Paliwa Sp. z o.o. Oddział Logistyka Pierwotna Gazu i ORLEN Południe S.A.. Łącznie zadeklarowano zatrudnienie 28 osób z niepełnosprawnościami. W 2020 roku w PKN ORLEN zatrudnionych zostało 7, a w pozostałych Spółkach 16 osób z niepełnosprawnościami (łącznie 23 osoby). Program będzie kontynuowany w kolejnym roku.

PKN ORLEN widzi również potrzebę budowania świadomości swoich pracowników w tematyce niepełnosprawności. W tym celu organizowane są spotkania informacyjno-konsultacyjne. W 2020 roku odbyły się dwa spotkania dla menedżerów zatrudniających lub mających w planach zatrudnianie osób niepełnosprawnych oraz jedno spotkanie skierowane szeroko do wszystkich zainteresowanych tematyką niepełnosprawności pracowników. Ponadto w grudniu 2020 roku uruchomione zostały dla pracowników PKN ORLEN indywidualne konsultacje ze specjalistą w zakresie niepełnosprawności w formie stałych, cotygodniowych dyżurów.

PKN ORLEN widząc potrzebę zbudowania zaplecza kadrowego w profesjach istotnych dla potrzeb branży, ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki spółek z Grupy ORLEN angażuje się we współpracę ze szkołami branżowymi – na tej podstawie uczniom udzielane jest wsparcie merytoryczne podczas zajęć praktycznych, mogą uczestniczyć w wizytach studyjnych i praktykach zawodowych w spółkach Grupy ORLEN. PKN ORLEN troszczy się o rozwój zawodowy osób młodych, uczniów, studentów i absolwentów uczelni wyższych oraz szkół średnich, stwarzając im możliwość zdobycia pierwszych doświadczeń zawodowych dzięki uczestnictwu w programach praktyk i staży. Co roku w PKN ORLEN przygotowywanych jest do pracy zawodowej co najmniej kilkudziesięciu absolwentów uczelni wyższych i osób kończących edukację. W 2020 roku staże w PKN ORLEN odbywało 85 osób w ramach programów **Kierunek ORLEN**, jak również w programie **#Energia dla przyszłości** realizowanym we współpracy z Ministerstwem Klimatu oraz Spółkami PGE Polska Grupa Energetyczna S.A., Polskim Górnictwem Naftowym i Gazownictwem S.A. i Polskimi Sieciami Elektroenergetycznymi S.A. PKN ORLEN daje szansę na rozwój również polskim studentom zdobywającym wykształcenie poza krajem. W tym roku byliśmy partnerem strategicznym Letniej Szkoły Giełdowej, której celem jest zachęcanie młodych i zdolnych Polaków studiujących za granicą do planowania ścieżki kariery zawodowej w polskich i międzynarodowych firmach oraz instytucjach publicznych działających na terenie Polski, a także w zagranicznych oddziałach polskich przedsiębiorstw. W ramach programu zorganizowaliśmy wakacyjne staże zawodowe oraz warsztaty i programy mentoringowe. Nawiązaliśmy również współpracę z Fundacją im. Lesława Pagi, w ramach Programu **Akademia Energii**, który skierowany jest do młodych osób, które wiążą swoją przyszłość zawodową z branżą energetyczną. Praktyki zrealizowało 135 uczniów i studentów, w większości w obszarze produkcji oraz rozwoju i technologii, ale również w innych obszarach biznesowych.

W 2020 roku podpisano porozumienia dotyczące praktyk grupowych z Uczelnią Techniczno - Handlową im. Heleny Chodkowskiej w Warszawie, porozumienie dotyczące praktyk projektowych z Wydziałem Chemicznym Politechniki Warszawskiej oraz porozumienie ramowe dotyczące współpracy ze Szkołą Główną Służby Pożarniczej w Warszawie.

PKN ORLEN uczestniczył również w **Targach Pracy** (Wirtualne Targi Pracy IT, Targi CSR oraz Targi Pracy i Praktyk dla Informatyków i Elektroników na Wydziale EITI PW) na uczelniach technicznych oraz wspierał studentów i absolwentów w pozyskiwaniu doświadczeń zawodowych. Ponadto prowadzone były również działania edukacyjne – informacyjne, w tym między innymi **Dzień Wiedzy z ORLENEM** realizowany dla studentów Mechaniki i Budowy Maszyn Politechniki Warszawskiej Filia w Płocku oraz dla studentów Technologii Chemicznej Politechniki Warszawskiej. Ponadto jeszcze przed pandemią PKN ORLEN uczestniczył w Business Networking Day (warsztaty, prelekcje i konsultacje kariery z udziałem PKN ORLEN) oraz w wydarzeniu Spotkaj Swojego Pracodawcę na Politechnice Warszawskiej.

PKN ORLEN niezmiennie od 9 lat uznawany jest przez ekspertów z Top Employers Institute za czołowego pracodawcę w Polsce. Na podstawie wyników niezależnego badania dotyczącego polityki personalnej firm uczestniczących w badaniu, PKN ORLEN w 2020 roku po raz kolejny otrzymał tytuł „Top Employer Polska 2020”. W badaniu przeprowadzanym przez Instytut TOP Employers uczestniczą tylko najlepsi światowi pracodawcy, których praktyki HR są zgodne z międzynarodowym standardem.



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

W Grupie Kapitałowej prowadzony jest transparentny dialog społeczny.

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

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

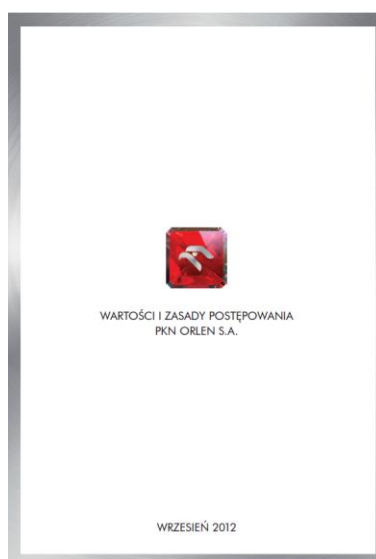
Zapisy zawarte w tych dokumentach dotyczą organizacji bezpiecznych oraz higienicznych warunków pracy, w tym m.in. środków ochrony indywidualnej zabezpieczającej przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników, odzieży i obuwia roboczego. Również w spółkach zagranicznych Grupy ORLEN – ORLEN Unipetrol w Czechach i ORLEN Lietuva na Litwie – kwestie związane z bezpieczeństwem i higieną pracy zostały ujęte w załącznikach do układów zbiorowych pracy. Natomiast w spółce ORLEN Deutschland, w której nie funkcjonują związki zawodowe, nie występują formalne

porozumienia i układy zbiorowe. Podobnie jest w spółce ORLEN Upstream Canada, w której wszyscy pracownicy podlegają pod regulacje z obszaru bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązujące w Prowincji Alberta.

Zagadnienia poszanowania praw człowieka

Kształtowanie pożądanych postaw i zachowań zgodnie z wartościami i zasadami postępowania PKN ORLEN

PKN ORLEN konsekwentnie dba o budowanie etycznego środowiska pracy, ponieważ pierwszy Kodeks Etyczny przyjęto w 2006 roku, powołując jednocześnie w Spółce funkcję Rzecznika ds. Etyki. Od 2012 roku obowiązuje w Koncernie dokument „**Wartości i zasady postępowania PKN ORLEN S.A.**”, który określa relacje etyczne 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 PKN ORLEN S.A.” pełniący funkcję kodeksu etycznego.



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

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

W ramach działań edukacyjnych upowszechniających „Wartości i zasady postępowania PKN ORLEN S.A.”, Rzecznik ds. Etyki prowadzi wykłady dla kadry zarządzającej z tematyki „Zarządzanie przez Wartości”, a także cykle szkoleń w celu zapewnienia odpowiedniego poziomu świadomości dotyczącej etyki biznesu (w szczególności komunikacji opartej na etyce oraz szacunku), a także promujące „Wartości i zasady postępowania PKN ORLEN S.A.” w kilku obszarach spółki. Łącznie w 2020 roku przeszkolono 70 osób. Od czerwca 2019 roku Rzecznik ds. Etyki posiada także własny blok szkoleniowy podczas Programu Adaptacji, w trakcie którego prezentuje nowo zatrudnionym pracownikom opis wartości korporacyjnych (Odpowiedzialności, Rozwój, Ludzie, Energia, Niezawodność) oraz opisuje znaczenie poszczególnych zasad postępowania, których merytorycznymi właścicielami są poszczególne obszary/biura spółki.

Największym projektem w ramach budowania kultury organizacyjnej jest **ORLEN Olimpiada** - rozgrywki sportowe dla pracowników Grupy ORLEN, łączące pozytywną rywalizację w duchu zasad fair-play z wartościami korporacyjnymi. Sześć dotychczasowych edycji zgromadziło tysiące pracowników z rodzinami. W każdej edycji wydarzenia w zawodach sportowych udział bierze 2 tys. zawodników, natomiast w piknikach uczestniczy każdorazowo nawet ponad 30 tys. uczestników (od 2016 roku również mieszkańcy miasta Płocka w ramach obchodów Dni Chemika). Ze względu na COVID-19 w 2020 roku ORLEN Olimpiada się nie odbyła.

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.

Grupa ORLEN włącza się także do ogólnopolskiej akcji **Dwie Godziny dla Rodziny**. 15 maja, w dniu obchodów Międzynarodowego Dnia Rodzin, pracodawcy skracają czas pracy o dwie godziny z przeznaczeniem na aktywności rodzinne. W roku 2020 motywem przewodnim akcji było przeciwdziałanie samotności w duchu Dwie Godziny dla Rodziny – Dwie Godziny dla CZŁOWIEKA. W 2020 roku został zorganizowany konkurs plastyczny dla dzieci

pracowników PKN ORLEN i Spółek Grupy ORLEN pt. „ORLEN miejscem pracy mojego taty lub mojej mamy”. Temat konkursu nawiązywał do dnia otwartego, który trwale wpisał się w firmowe wydarzenia, a w 2020 roku nie mógł się odbyć ze względu na pandemię.

W 2020 roku już po raz siódmy z rzędu PKN ORLEN jako jedyna polska firma znalazł się w rankingu najbardziej etycznych firm świata – **The World's Most Ethical Company**. Ranking „The World's Most Ethical Company” w nazwie odnosi się wprost do etyki, ale wymagania uzyskania tego wyróżnienia wykraczają znacznie szerzej, ponieważ podmiot aspirujący do wyróżnienia musi wykazać się efektywnymi i udowodnionymi działaniami m.in. w zakresie ładu korporacyjnego, zrównoważonego rozwoju, odpowiedzialności społecznej, wolontariatu, przeciwdziałania korupcji, ale także praktyk w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi obejmujących działania dotyczące m.in.:

- równouprawnienia w zatrudnieniu, różnorodności i przeciwdziałaniu mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu;
- bezpieczeństwa i higieny pracy;
- zasad współpracy ze stroną społeczną;
- szkoleń pracowniczych;
- komunikacji z pracownikami;
- programów pracowniczych (np. Benefit);
- kultury organizacyjnej, w tym działań związanych z badaniem zaangażowania pracowników;
- struktur, procesów i dokumentów dotyczących zadań związanych z etyką korporacyjną.

Certyfikat przyznawany jest przez amerykańską firmę Ethisphere Institute, która wyznacza światowe trendy w definiowaniu i kształtowaniu etycznych praktyk biznesowych, a także aktywnie działa na rzecz ich upowszechniania. W tegorocznym rankingu znalazły się 132 firmy reprezentujące ponad 50 branż z 21 państw z całego świata. Ocena najbardziej etycznych firm na świecie opiera się na systemie Ethics Quotient® (EQ) – metodologii wypracowanej przez Ethisphere Institute przy wsparciu międzynarodowego zespołu doradców, specjalizujących się w kwestiach związanych z uczciwymi praktykami handlowymi.

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

Pracownicy oraz interesariusze zewnętrzni, mają możliwość zgłoszenia naruszenia lub podejrzenia naruszenia zapisów dokumentu „Wartości i zasad postępowania PKN ORLEN S.A.”, 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 w PKN ORLEN wartości i zasad postępowania lub wyjaśnienie dylematów etycznych można zgłosić do:

- bezpośredniego przełożonego;
- przełożonych wyższego szczebla;
- Rzecznika ds. Etyki;
- Komitetu Kapitału Ludzkiego.

Wśród zgłoszeń, które wpłynęły do Rzecznika ds. Etyki w 2020 roku, najwięcej dotyczyło problemów związanych ze współpracą, niewłaściwym sposobem komunikowania się, z tworzeniem nieprawidłowych relacji międzyludzkich. Nie odnotowano zgłoszeń dotyczących zaboru mienia zakładowego, konfliktu interesów, problemów związanych z nadużywaniem alkoholu. Większość spraw była związana ze naruszenia konkretnego zapisu dokumentu „Wartości i zasady postępowania PKN ORLEN S.A.”. Większość zgłaszanych problemów została wyjaśniona, oraz wprowadzone zostały działania naprawcze.

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

W 2018 roku wdrożona została „**Polityka antykorupcyjna w Grupie Kapitałowej ORLEN**” oraz zarządzenie w zakresie „**Przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu**”. Obowiązuje również **Regulamin przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i wszelkim formom molestowania w PKN ORLEN**, określający zasady postępowania w sytuacji zgłoszenia zachowań mobbingowych oraz prawa i obowiązki przysługujące pracownikom w zaistniałej sytuacji. Celem wdrożenia Regulaminu jest zapewnienie wysokich standardów w zakresie budowania efektywnej atmosfery pracy, w oparciu o wzajemny szacunek i zaufanie. Aktywne propagowanie właściwych zachowań oraz troska o prawidłowe, zdrowe relacje pomiędzy pracownikami oraz utrzymywanie atmosfery współpracy to zadanie każdego pracownika w organizacji. Istotne jest ciągłe modelowanie zachowań zgodnych z Wartościami i zasadami postępowania oraz wzbudzanie czujności wśród menedżerów.

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

SCHEMAT 12. Ryzyka pracownicze

Ryzyka pracownicze

Ryzyka / Procesy	Opis ryzyka	Sposoby mitygacji ryzyka	Tendencja rozwoju ryzyka
A. Dostępność pracowników i podwykonawców	- Odejścia kluczowego personelu - Utrzymujący się niedobór pracowników z odpowiednim doświadczeniem i wiedzą techniczną	Monitorowanie i kontrolowanie potrzeb szkoleniowych niezbędnych na danym stanowisku, nadzór nad procesem rekrutacji gwarantującym zatrudnienie kandydatów z odpowiednimi kwalifikacjami. Wspieranie szkolnictwa branżowego w celu praktycznego kształcenia.	↔
B. Alokacja i rozwój zasobów ludzkich	Ograniczenia w rekrutacji / rotacji pracowników, brak przejrzystości procesu zatrudnienia / odejść pracowników	Dobór kluczowych kompetencji na dane stanowisko na etapie rekrutacji, nadzór nad procesem wypowiedzania i rozwiązywania umów, kontrolowanie procesu zmiany zatrudnienia wewnątrz Spółki.	↔
C. Wypadki przy pracy i inne zagrożenia	- 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.	↔
D. Działania pracowników i podwykonawców	Działania pracowników i podwykonawców prowadzące do naruszenia prawa w zakresie BHP	Weryfikowanie i opiniowanie umów z podwykonawcami pod kątem posiadanych certyfikatów bezpieczeństwa i klauzul bezpieczeństwa, wdrożenie Kompleksowego Systemu Prewencji.	↔

Kolor podkreślenia nazwy ryzyka
Istotność ryzyka dla organizacji

krytyczna

wysoka

średnia

niska

bardzo niska

Kolor strzałek

Poziom ryzyka uwzględniający zastosowane mechanizmy kontroli

krytyczny

wysoki

średni

niski

bardzo niski

Tendencja rozwoju ryzyka

Rok do roku



Ryzyko maleje



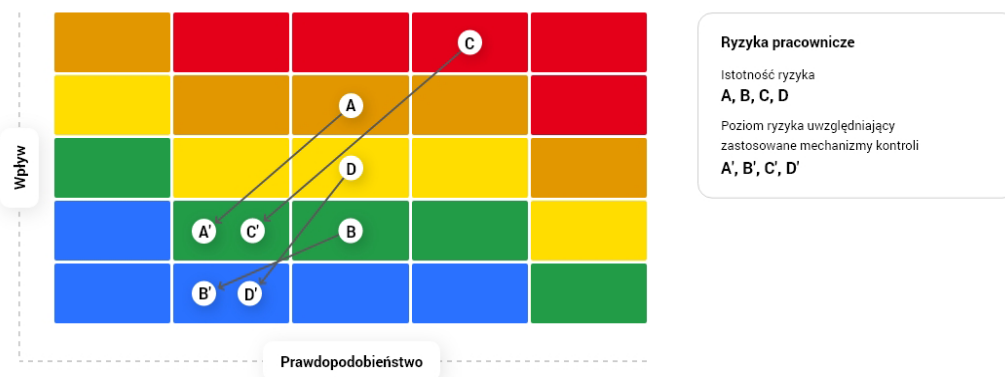
Ryzyko rośnie



Ryzyko stabilne

Efekty zastosowania mechanizmów kontroli w procesie zarządzania ryzykami

- pozycjonowanie ryzyk na mapie ryzyka



SCHEMAT 13. Ryzyka poszanowania praw człowieka

Poszanowanie praw człowieka			
Ryzyka / Procesy	Opis ryzyka	Sposoby mitygacji ryzyka	Tendencja rozwoju ryzyka
A. Naruszenie standardów etyki	- Standardy etyczne nieodpowiednie w danym otoczeniu biznesowym - Brak wsparcia dla pracowników przy rozwiązywaniu konfliktu interesów - Nieskuteczny system wewnętrznego informowania o nieetycznych lub nielegalnych praktykach	Monitorowanie i kontrolowanie przestrzegania systemu wartości zawartych w dokumencie „Wartości i zasady postępowania PKN ORLEN”, powołanie Rzecznika do Spraw Etyki, wprowadzenie Anonimowego Systemu Zgłaszania Nieprawidłowości.	
B. Prawo pracy	- Naruszenia przepisów prawa pracy - Postępowanie sądowe wszczęte przez pracowników / byłych pracowników skutkujące karami	Obligatoryjna znajomość obowiązujących przepisów i wewnętrznych aktów regulujących stosunek pracy, tj. Regulamin pracy, „Wartości i Zasady postępowania” i inne. Funkcjonowanie Porozumienia w sprawie zasad współpracy partnerów społecznych w procesach restrukturyzacji.	

Kolor podkreślenia nazwy ryzyka
Istotność ryzyka dla organizacji

krytyczna
wysoka
średnia
niska
bardzo niska

Kolor strzałek
Poziom ryzyka uwzględniający zastosowane mechanizmy kontroli

krytyczny
wysoki
średni
niski
bardzo niski

Tendencja rozwoju ryzyka
Rok do roku

↓ Ryzyko maleje ↑ Ryzyko rośnie ↔ Ryzyko stabilne

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




6. ŚRODOWISKO I KLIMAT

6.1 Cele Zrównoważonego Rozwoju 2030

Cele Zrównoważonego Rozwoju 2030, do których odnoszą się działania realizowane przez PKN ORLEN i Grupę ORLEN w 2020 roku w ramach obszaru Środowisko i Klimat:



6.2 Wskaźniki GRI Standards

Wskaźniki GRI Standards opisane w niniejszym rozdziale:

- **GRI 103-1** Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń.
- **GRI 103-2** Podejście do zarządzania i jego elementy w obszarach: środowiskowym, społecznym, praw człowieka, przeciwdziałaniu korupcji, HR ze wskazaniem istotnych tematów w ramach danego obszaru.
- **GRI 103-3** Ewaluacja podejścia do zarządzania.
- **GRI 302-1** Zużycie energii przez organizację z uwzględnieniem rodzaju surowców.
- **GRI 303-3** Całkowity pobór wody według źródła.
- **GRI 304-1** Zakłady będące własnością, wynajmowane, zarządzane lub sąsiadujące z obszarami chronionymi bądź obszarami o dużej wartości pod względem bioróżnorodności znajdującymi się poza obszarami chronionymi.
- **GRI 304-2** Opis istotnego wpływu działalności produktów i usług na bioróżnorodność obszarów chronionych w tym obszarów o dużej wartości pod względem bioróżnorodności poza obszarami chronionymi.
- **GRI 304-3** Siedliska chronione lub przywrócone.
- **GRI 304-4** Liczba gatunków znajdujących się w Czerwonej Księdze Międzynarodowej Unii Ochrony Przyrody na krajowych listach gatunków zagrożonych, zidentyfikowanych na obszarze oddziaływania organizacji według stopnia zagrożenia.
- **GRI 305-1** Łączne bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych według wagi.
- **GRI 303-4** 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.
- **GRI G4 EU5** Ilość przyznaných nieodpłatnych uprawnień do emisji CO₂.
- **GRI G4 EU1** Maksymalna osiągalna moc wytwórcza w podziale na główne rodzaje surowca oraz wymogi regulacyjne.
- **GRI G4 EU2** Ilość energii wyprodukowanej netto w podziale na główne źródła energii.
- **GRI G4 EU11** Średnia efektywność generacji mocy elektrociepłowni w podziale na źródła energii i wymogi regulacyjne.

6.3 CREDO

Świadomi priorytetów i kierunku zmian określonych polityką klimatyczną Unii Europejskiej rozwijamy naszą działalność w oparciu o innowacyjne, niskoemisyjne technologie i produkty, inwestujemy w najlepsze dostępne techniki środowiskowe BAT, a decyzje biznesowe podejmujemy kierując się zasadami gospodarki o obiegu zamkniętym. Prowadzimy ciągły proces doskonalenia procesów i podejmujemy ambitne cele – zobowiązujemy się osiągnąć neutralność emisyjną najpóźniej do roku 2050, opierając się na czterech filarach: efektywności energetycznej produkcji, zeroemisyjnej energetyce, paliwach przyszłości oraz zielonym finansowaniu.

6.4 OPIS OBSZARU

Ograniczenie wpływu na środowisko to od lat jeden z najważniejszych priorytetów Grupy ORLEN. Podejście do zarządzania w ochronie środowiska oparte jest na zasadach społecznej odpowiedzialności biznesu i uwzględnia kryteria ekologiczne. Firma dąży do zrównoważonego rozwoju i raportuje wyniki działalności w obszarze środowiska. Cele środowiskowe zostały określone przez PKN ORLEN w Polityce Zintegrowanego Systemu Zarządzania.

Za promowanie zagadnień związanych z obszarem ochrony środowiska, ochronę bioróżnorodności, edukację ekologiczną i kształtowanie pozytywnego proekologicznego wizerunku odpowiada **Biuro Ochrony Środowiska**. Do jego odpowiedzialności również należą:

- monitorowanie, bilansowanie wielkości emisji gazów cieplarnianych oraz zapewnienie efektywnego, zgodnego z obowiązującymi przepisami, pozyskania darmowych uprawnień do emisji dwutlenku węgla dla instalacji objętych systemem handlu emisjami EU ETS;
- identyfikacja wymagań i ryzyk prawnych z zakresu ochrony środowiska dotyczących działalności spółek Grupy ORLEN zawartych w regulacjach krajowych, europejskich oraz pozyskiwanie pozwoleń administracyjnych;
- 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 z tytułu emisji do powietrza i w ściekach;
- konsultowanie oraz nadzór merytoryczny nad zakresem i przebiegiem prac remediacyjnych na obiektach PKN ORLEN, zabezpieczenie stosownych rezerw;
- opiniowanie pod kątem środowiskowym wszelkich planów rozwojowych, projektów inwestycyjnych, modernizacyjnych i utrzymaniowych w Grupie Kapitałowej ORLEN;
- udział w kształtowaniu pozytywnego wizerunku Koncernu poprzez edukację ekologiczną i ochronę bioróżnorodności;
- realizacja działań dobrych praktyk w ramach Programu Responsible Care i innych inicjatyw prośrodowiskowych związanych z edukacją ekologiczną, ochroną gatunków zagrożonych i bioróżnorodnością.

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 posiadają wymagane prawem pozwolenia niezbędne do prowadzenia działalności.

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

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

- funkcjonowanie obszaru produkcji wód, odbioru i oczyszczania ścieków z terenu zakładu produkcyjnego w Płocku oraz koordynuje w Koncernie działania w obszarze gospodarki wodno-ściekowej.
- ciągłość produkcji i dystrybucji poszczególnych rodzajów wód oraz odbiór i oczyszczanie ścieków.
- utrzymanie norm ekologicznych i zgodności z przepisami, pozwoleniami przy zachowaniu ciągłości produkcji wód i odbioru ścieków w zakładzie produkcyjnym w Płocku.

Obszar Energetyki odpowiada m.in. za:

- odpowiada za realizację zadań strategicznych w obszarze energetyki zawodowej, przemysłowej oraz odnawialnych źródeł energii, tj. energii pozyskiwanej z wiatru, słońca, biomasy.
- odpowiada za obrót ciepłem, energią elektryczną i prawami majątkowymi do świadectw pochodzenia energii elektrycznej.
- odpowiada za produkcję i dystrybucję ciepła i energii elektrycznej.
- odpowiada za utrzymanie norm ekologicznych i zgodności z przepisami, pozwoleniami przy zachowaniu ciągłości produkcji energetycznej w swoim obszarze.

- odpowiada za koordynację projektów wodorowych wdrażanych w Grupie ORLEN, poszukiwanie synergii w ramach tworzenia strategicznego systemu wodorowego.
- odpowiada za nadzór nad standaryzacją systemów wodorowych w Grupie ORLEN w zakresie parametrów procesowych, technologicznych i technicznych.
- odpowiada za rozwój elektromobilności w Grupie ORLEN.

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

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

6.5 KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI

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

Wskaźniki efektywności z zakresu ochrony środowiska dotyczą całej Grupy ORLEN, w tym Grupy Energa za okres od 1 maja – 31 grudnia 2020 roku, ale z wyłączeniem Grupy RUCH przejętej przez PKN ORLEN w listopadzie 2020 roku.

Woda

Dominującym źródłem poboru wody dla potrzeb spółek są wody powierzchniowe. Wody te ujmowane są przez największe spółki Grupy ORLEN, tj. Energa, ANWIL, IKS Solino, PKN ORLEN, ORLEN Południe, ORLEN Lietuva, Unipetrol, Paramo i Spolanę, a następnie dystrybuowane siecią wodociagową do własnych instalacji produkcyjnych, do spółek z Grupy ORLEN oraz podmiotów zewnętrznych. Łączny pobór wód powierzchniowych, podziemnych i wodociagowych w Grupie ORLEN w 2020 roku wyniósł **blisko 331,8 mln m³**, w tym największy udział miała spółka Energa Elektrownie Ostrołęka, która pobrała 236,7 mln m³ wody powierzchniowej oraz 202,3 tys.m³ wody podziemnej.

PKN ORLEN pobrał w 2020 roku łącznie 26,9 mln m³ wody (w tym 26,5 mln m³ wody powierzchniowej oraz 0,4 mln m³ wody podziemnej – tj. łącznie o ponad 1,3 mln m³ mniej niż w roku 2019, co w odniesieniu do roku 2019 oznacza spadek o około 5%.

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 opimiarowana i w 2020 roku wyniosła łącznie dla Grupy ORLEN ponad **293,8 mln m³**, z czego ponad 288 mln m³ stanowiły ścieki przemysłowe. Znaczny wolumen ścieków odprowadziła spółka Energa Elektrownie Ostrołęka, tj. 235 mln m³. Poza PKN ORLEN własne systemy oczyszczania ścieków posiadają spółki: Energa Elektrownie Ostrołęka, Energa Kogeneracja, ANWIL, Ship-Service, Spolana, Paramo, Unipetrol, ORLEN Lietuva, ORLEN Południe, ORLEN Paliwa, ORLEN Budonaf, Naftoport, IKS Solino, Benzina oraz ORLEN Baltics Retail. Wszystkie ścieki poddawane są procesom oczyszczania na drodze mechanicznej, fizykochemicznej i/lub biologicznej. Oczyszczone, zgodnie z posiadanymi pozwoleniami, ścieki odprowadzane są do rzek Wisły, Odry, Narwi, Elblągu, Łaby, Biliny, Dubulisu, Obelaukisu, Wełtawy, Jasiołki, Prosnego, Brzeźnicy, potoków Ropy i Sowliny oraz do Morza Bałtyckiego. Pozostałe spółki kierują ścieki do urządzeń kanalizacyjnych spółek Grupy lub podmiotów zewnętrznych.

Na uwagę zasługuje częściowe odzyskiwanie oczyszczonych ścieków w rafinerii ORLEN Lietuva i w Zakładzie Produkcyjnym w Plocku, co ogranicza pobór wody ze środowiska na cele gospodarcze i p.poż. W 2020 roku spółka ORLEN Lietuva powtórnie wykorzystwała 4,1 mln m³ ścieków, a PKN ORLEN ponad 3,3 mln m³ ścieków.

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

Emisje do powietrza

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

Szacowana łączna emisja **SO₂, NO_x, CO i pyłów do powietrza** wyniosła w roku 2020 dla Grupy ORLEN **37,1 tys. Mg**, a **CO₂** **niedługo ponad 17 mln Mg**, w tym głównie emisje w ramach systemu EU ETS. Bilans emisji poszczególnych substancji, będzie jeszcze poddany weryfikacji i zostanie opublikowany w Raporcie Zintegrowanym Grupy ORLEN za 2020 rok.

Obserwowany spadek emisji na aktywach GK ORLEN, z wyłączeniem Energa, jest związany m.in. ze zmianami wykorzystania aktywów spowodowanymi COVID-19 i nie powinien być odczytywany jako strukturalna zmiana owocująca trwałym obniżeniem emisji CO₂ w związku z realizowanym programem redukcji CO₂. Całkowity poziom emisji CO₂, wyższy niż w 2019 r., wynika z włączenia do rachunku Grupy Energa.

Emisja CO₂ oraz przydział darmowych uprawnień dla instalacji EU ETS w Spółkach Grupy ORLEN w latach 2019 – 2020:

Lp.	Spółka/Instalacja EU ETS	2019			2020		
		Emisja CO ₂ zweryfikowana [Mg]	Przydział uprawnień CO ₂ [Mg]		Emisja CO ₂ [Mg]	Szacowany przydział uprawnień CO ₂ [Mg]	
			10a	10c		10a	10c
1	ANWIL Elektrociepłownia	86 822	47 824	8 064	70 964	44 261	
2	ANWIL Instalacja chlorku winylu	71 724	59 578		83 307	58 350	
3	ANWIL Instalacja produkcji amoniaku	762 677	564 038		794 573	552 407	
4	ANWIL Instalacja produkcji kwasu azotowego	57 659	171 950		64 459	168 404	
5	Basell Orlen Polyolefins Poliolefiny III	41 308	58 555		40 873	57 348	
6	ORLEN Lietuva Oil Refinery	1 599 384	1 280 122		1 478 463	1 253 382	
7	ORLEN Południe Destylacja Rurowo-Wieżowa (Jedlicze)	1 653	14 022		1 397	13 722	
8	ORLEN Południe Regeneracja Olejów Przetworzonych (Jedlicze)	10 813			11 098		
9	ORLEN Południe Destylacja Rurowo-Wieżowa III (Trzebinia)	11 795	14 546		9 431	14 246	
10	ORLEN Południe Elektrociepłownia (Jedlicze)	24 730	1 618	388	22 731	1 282	289
11	ORLEN Południe Elektrociepłownia (Trzebinia)	70 610	27 355	2 482	66 035	25 876	1 846
12	ORLEN Południe Instalacja Oksydacji Asfaltów (Trzebinia)	2 392	10 126		2 655	9 917	
13	PKN ORLEN Blok Gazowo-Parowy	1 460 944			1 460 196	2 557 590	
14	PKN ORLEN Elektrociepłownia	2 588 426	236 149		2 612 010		
15	PKN ORLEN Olefiny II	889 428	600 439		893 427		
16	PKN ORLEN Rafineria	2 798 447	2 322 092		2 567 319		
17	PKN ORLEN Tlenek Etylenu i Glikol	33 729	28 937		36 307		
18	PKN ORLEN Elektrownia Gazowo-Parowa (Włocławek)	922 750			1 049 789	19 872	

19	PKN ORLEN PTA - Produkcja Kwasu Tereftalowego (Włocławek)	99 247	108 111		93 359	175 996	
20	PARAMO HS Kolin	16 086	24 459		16 004	23 955	
21	PARAMO HS Pardubice	23 813	21 343		23 083	20 929	
22	UNIPETROL AGROCHEMIE	751 603	576 162		644 524	537 663	
23	UNIPETROL PETROCHEMIE	2 469 797	216 446		2 230 173	599 267	
24	UNIPETROL Rafinerie Kralupy	520 067	343 177		442 708	336 101	
25	UNIPETROL Rafinerie Litvínov	420 734	429 656		321 528	420 796	
26	SPOLANA Power plant	129 540	125 024		50 346	69 019	
27	SPOLANA Production of VCM	29 334			28 354		
28	Energa Ciepło Kaliskie Ciepłownia Rejonowa	W strukturach Grupy ORLEN od 2020 r.			27 303	5 925	
29	Energa Elektrownie Ostrołęka Elektrownia B				1 476 893	25 240	389 256
30	Energa Kogeneracja Elektrociepłownia Elbląg				166 312	14 752	
31	Energa Kogeneracja Elektrociepłownia Kalisz				62 604	6 312	
32	Energa Kogeneracja Elektrociepłownia Żychlin				14 710	1 951	
Łącznie Grupa ORLEN		15 895 512	7 281 729	10 934	16 863 935*	7 014 563	391 391

* Zweryfikowana wartość emisji dla spółek Grupy ENERGA obejmuje całkowitą emisję CO₂ w roku 2020.

Odpady

Łączna masa wytworzonych przez spółki Grupy ORLEN odpadów wyniosła w 2020 roku ponad **313,6 tys. ton** z wyłączeniem odpadów komunalnych. Największy wolumen odpadów wytworzyły spółki Grupy ENERGA – blisko 116 tys. Mg. Spośród wytworzonych w minionym roku odpadów blisko 233 tys. ton zostało przekazanych do odzysku lub unieszkodliwiania podmiotom zewnętrznym. Na własnych instalacjach spółki Grupy ORLEN odzyskały ponad 22,3 tys. Mg przez siebie wytworzonych odpadów, a unieszkodliwiły blisko 30 tys. ton. Pozostała część odpadów jest magazynowana.

PKN ORLEN prowadzi procesy, w których wdrożone zostały aspekty GOZ. Uruchomiona w Płocku Instalacja Odsiarczania Spalin (IOS), poza redukcją emisji, pozwala otrzymywać wysokojakościowy gips syntetyczny, który został uznany za produkt. Produkcja gipsu pozwala na ochronę jego naturalnych złóż. ORLEN Południe, jako jedyna w Polsce, posiada specjalistyczny ciąg technologiczny – instalację do rafinacji wodorem. Umożliwia ona bezpieczny proces regeneracji olejów odpadowych w kierunku olejów bazowych stosowanych do produkcji olejów smarowych. Proces ten jest wzorcowym przykładem gospodarki cyrkularnej.

Wskaźniki efektywności w obszarze środowiskowym	j.m.	Grupa ORLEN		PKN ORLEN	
		2020	2019	2020	2019
Łączny pobór wód powierzchniowych, podziemnych i wodociągowych	[mln m³]	331,8	94,1	26,9	28,2
Powierzchniowe	[mln m ³]	327,0	89,1	26,5	27,8
Podziemne	[mln m ³]	1,6	1,6	0,4	0,4
Wodociągowe	[mln m ³]	3,2	3,4	-	-
Ilość ścieków odprowadzonych do środowiska, w tym:	[mln m³]	293,8	50,9	12,45	13,21
Ścieki przemysłowe	[mln m ³]	288,2	44,4	12,40	13,17
Zestawienie emisji wybranych substancji¹ :	[tony]	17 046 613	15 952 566	8 724 316	8 804 612
Dwutlenek siarki	[tony]	18 071	17 250	4 898	4 652
Tlenki azotu	[tony]	10 116	9 824	4 277	4 565
Tlenek węgla	[tony]	8 011	5 400	2 515	2 046
Pyły	[tony]	900	888	218	226
Dwutlenek węgla (EU ETS i spoza)	[tony]	17 009 515	15 919 204	8 712 407	8 793 123
Zagospodarowanie odpadów²	[tys. ton]	313 645	178 441	14 353	44 376
Odzysk ³	[tys. ton]	231 588	77 292	9 029	24 771
Unieszkodliwianie ⁴	[tys. ton]	53 430	41 308	11 837	15 985
Magazynowanie	[tys. ton]	28 627	59 841	5 324	3 620

¹ Emisje niezwyfikowane. Dane zweryfikowane zostaną opublikowane w 2021 roku w Raporcie Zintegrowanym Grupy ORLEN za 2020 rok

² Wytworzonych w GK w roku sprawozdawczym, bez uwzględnienia odpadów komunalnych łącznie z frakcjami gromadzonymi selektywnie (kod odpadów 20)

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

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

Rozszerzony zakres wskaźników z obszaru środowiskowego zostanie opublikowany w Raporcie Zintegrowanym Grupy ORLEN za 2020 rok.

Ślad węglowy

PKN ORLEN na początku września 2020 roku ogłosił strategię dekarbonizacji, która jest jednym ze zobowiązań nowej strategii biznesowej Grupy ORLEN do 2030 roku. Koncern zadeklarował cel osiągnięcia neutralności emisyjnej w 2050 roku. W ramach dochodzenia do tego celu, do 2030 roku Koncern o 20% zredukuje emisje CO₂ z obecnych aktywów rafineryjnych i petrochemicznych oraz o 33% CO₂/MWh z produkcji energii elektrycznej. Ogłoszona przez PKN ORLEN strategia dążenia do neutralności emisyjnej oparta jest na czterech filarach: efektywności energetycznej produkcji, zeroemisyjnej energetyce, paliwach przyszłości oraz zielonym finansowaniu.

W 2020 roku kontynuowano działania związane z wyliczeniem śladu węglowego organizacji i produktów. W tym celu wykorzystano stworzone w latach poprzednich narzędzia. Określanie śladu węglowego organizacji jest dobrowolne i uwzględnia emisje bezpośrednie, emisje pośrednie energetyczne oraz inne pośrednie emisje związane z użytkowaniem wprowadzonych na rynek produktów. Emisje gazów cieplarnianych, w tonach ekwiwalentu dwutlenku węgla, liczone są według standardu GHG Protocol (*Corporate Accounting and Reporting Standard*) dla Zakresu 1, Zakresu 2 (wg metody market-based) i zakresu 3.

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

Zużycie energii z uwzględnieniem rodzaju surowców

Wskaźnik obejmuje aktywa energetyczne należące do Grupy ORLEN. Należą do nich:

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

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

Wskaźnik został obliczony jako różnica energii sprzedanej na zewnątrz oraz wewnątrz Grupy ORLEN od sumy energii dostarczonej w paliwie i zużytej własnych w segmencie. Sprzedaż została określona jako sprzedaż energii jedynie ze źródeł wytwórczych (bez obrotu), bez względu na kierunek tej sprzedaży.

Zużycie energii w Grupie ORLEN z uwzględnieniem rodzaju surowców:

GRUPA ORLEN	2020		2019	
	Wartość GJ	Wartość MWh	Wartość GJ	Wartość MWh
Zużycie energii w paliwach	121 220 075	33 672 243	98 769 007	27 435 835
Zużycie energii elektrycznej	2 268 361	630 100	2 304 094	640 026
Zużycie energii cieplnej	4 221 813	1 172 726	5 579 603	1 549 890
Sprzedaż energii elektrycznej	47 609 725	13 224 924	33 938 256	9 427 293
Sprzedaż energii cieplnej	38 533 070	10 703 631	36 321 662	10 089 351
Zużycie jednostek razem*	35 077 280	9 743 689	28 509 089	7 919 191

*Zużycie jednostek razem obliczone jako różnica zużycia energii w paliwie oraz sumy sprzedaży mediów energetycznych dla dostawców wewnętrznych i zewnętrznych

Zużycie energii w PKN ORLEN z uwzględnieniem rodzaju surowców:

PKN ORLEN	2020		2019	
	Wartość GJ	Wartość MWh	Wartość GJ	Wartość MWh
Zużycie energii w paliwach	86 734 324	24 092 868	78 966 903	21 935 251
Zużycie energii elektrycznej	1 605 015	445 838	1 605 604	446 001
Zużycie energii cieplnej	1 301 225	361 452	2 971 578	825 438
Sprzedaż energii elektrycznej	29 864 386	8 295 663	28 530 346	7 925 096
Sprzedaż energii cieplnej	25 791 882	7 164 412	26 490 970	7 358 603
Zużycie jednostek razem*	31 078 056	8 632 793	23 945 587	6 651 552

Maksymalna osiągalna moc wytwórcza w podziale na główne rodzaje surowca

Wskaźnik obejmuje aktywa energetyczne należące do Grupy ORLEN. Należą do nich:

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

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

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

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

Grupa ORLEN 2020		
	Mwe (moc elektryczna)	MWt (moc cieplna)
Gaz ziemny	1027,6	1530,32
Olej opałowy/gaz ziemny	522,5	3252
Węgiel kamienny	673,31	569,46
Węgiel brunatny	141,5	1258,4
Biomasa	25	30

Elektrownie wiatrowe	359,29	0
Elektrownie słoneczne	5,41	0
Elektrownie wodne	243,85	0
Elektrownie	608,55	0
Elektrociepłownie	2389,91	6578,22
Ciepłownie	0	61,96

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

PKN ORLEN 2020		
	Mwe (moc elektryczna)	MWt (moc cieplna)
Gaz ziemny	936	1082
CCGT Płock	519	608
CCGT Włocławek	417	474
Olej opałowy/gaz ziemny	360	2150
EC Płock	360	2150
Elektrownie	0	0
Elektrociepłownie	1296	3232
Ciepłownie	0	0

Ilość energii wyprodukowanej netto w podziale na główne źródła energii

Wskaźnik obejmuje aktywa energetyczne należące do Grupy ORLEN. Należą do nich:

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

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

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

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

Podział na paliwa	Grupa ORLEN 2020	
	Energia elektryczna [MWh]	Ciepło [GJ]
Gaz ziemny	6 808 582	6 139 229
Jednostki wielopaliwowe (olej opałowy/gaz ziemny)	1 640 215	23 268 178
Węgiel brunatny	1 212 232	5 471 943
Węgiel kamienny*	2 728 751	3 653 720
Farmy wiatrowe	338 366	-
Fotowoltaika	3 373	-
Elektrownie wodne	493 405	-

*Ze względu na brak możliwości wydzielenia energii elektrycznej wytworzonej z biomasy oraz typ instalacji, energia elektryczna wytworzona za pomocą instalacji spalających biomasę jest ujęta razem z węglem kamiennym.

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

Podział na główne paliwa	PKN ORLEN 2020	
	Energia elektryczna [MWh]	Ciepło [GJ]
Gaz ziemny	6 808 582	5 170 603
Jednostki wielopaliwowe (Olej opałowy/gaz ziemny)	1 487 081	20 621 279

Średnia efektywność generacji mocy elektrociepłowni w podziale na źródła energii

Wskaźnik obejmuje aktywa energetyczne należące do Grupy ORLEN. Należą do nich:

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

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

Wskaźnik został obliczony jako iloraz sumy wolumenów wytworzonej energii netto (odpowiednio elektrycznej lub cieplnej) przez łączny wolumen dostarczonego paliwa, w podziale na główne źródło energii pierwotnej.

Średnia efektywność generacji mocy elektrociepłowni w podziale na źródła energii:

	2020	
	Grupa ORLEN	PKN ORLEN
Sprawność wytwarzania energii elektrycznej w jednostkach ciepłych %	39,73%	34,43%
Sprawność ogólna jednostek ciepłych %	71,70%	64,17%
Sprawność wytwarzania energii elektrycznej w jednostkach ciepłych % w podziale na jednostki wg stosowanego głównego paliwa:		
Olej opałowy	14,59%	14,78%
Węgiel brunatny	32,53%	brak jednostek
Gaz ziemny	48,52%	48,52%
Węgiel kamienny*	66,79%	brak jednostek
Sprawność wytwarzania energii elektrycznej w elektrociepłowniach %	32,76%	34,43%
Sprawność wytwarzania energii elektrycznej w elektrowniach %	83,23%	brak jednostek

*Ze względu na brak możliwości wydzielenia energii elektrycznej wytworzonej z biomasy oraz typ instalacji, energia elektryczna wytworzona za pomocą instalacji spalających biomasę jest ujęta razem z węglem kamiennym

6.6 OPIS STOSOWANYCH POLITYK

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

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

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

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

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

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

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

Zarządzenie w sprawie zasad i trybu zarządzania wydatkami i rezerwą na remediację powierzchni ziemi oraz trybu realizacji remediacji w Polskim Koncernie Naftowym ORLEN Spółka Akcyjna.

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

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

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

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

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

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

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

Cele środowiskowe zostały określone w przyjętej przez PKN ORLEN Polityce Zintegrowanego Systemu Zarządzania. Działania realizowane są w oparciu o wdrożony Zintegrowany System Zarządzania, w skład którego wchodzi: System Zarządzania Jakością (ISO 9001: 2015, AQAP 2110), System Zarządzania Środowiskowego (ISO 14001:2015), System Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy (ISO 45001), System Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji (ISO/IEC 27001), System Zarządzania Energią (ISO 50001), System Certyfikacji Biomasy i Biopaliw ISCC, System Certyfikacji KZR INiG dla procesu współwodornienia, System Zakładowej Kontroli Produkcji (ZKP) – dla produkcji asfaltów, System Zarządzania Bezpieczeństwem Żywności (HACCP) wg Codex Alimentarius. Spółka posiada ważne certyfikaty na zgodność z ISO 9001: 2015, AQAP 2110, ISO 14001:2015, ISO 45001, ISO/IEC 27001, ISO 50001, ISCC, KZR INiG i ZKP. Wdrożone Systemy są zgodne z najwyższymi międzynarodowymi standardami zarządzania i stanowią wsparcie dla codziennych działań spółki mających na celu profesjonalną obsługę Klientów oraz utrzymanie najwyższych standardów jakości, bezpieczeństwa, ochrony zdrowia 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 ZSZ / 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; Unipetrol Grupa ORLEN; Anwil; Basell Orlen Polyolefins; Grupa ORLEN Południe; ORLEN Oil; ORLEN Paliwa; ORLEN Asfalt; ORLEN Serwis; ORLEN Upstream; ORLEN Laboratorium; ORLEN Eko; IKS Solino; ORLEN KolTrans; ORLEN Administracja; ORLEN Centrum Serwisowe, ORLEN Projekt
Wdrożone elementy systemu środowiskowego w ramach wymagań standardów branżowych JIG	ORLEN Aviation

Wdrożone zasady dbałości o środowisko, w tym dotyczące sterowania gospodarką odpadową

ORLEN Centrum Usług Korporacyjnych; ORLEN Ochrona

EMAS

Grupa ENERGA

6.7 OPIS PROCEDUR NALEŻYTEJ STARANNOŚCI

Zmiany klimatu stały się głównym determinantem zarządzania zrównoważonym rozwojem w Grupie ORLEN w 2020 roku. Działania podejmowane przez Koncern w kontekście zarządzania kwestiami klimatu były zgodne z oczekiwaniami interesariuszy, którzy podczas sesji dialogowej wskazali wysoką istotność tego zagadnienia. Dotychczasowe standardy i systemy zarządzania ograniczające bezpośredni wpływ na środowisko ewoluowały w kierunku strategicznych działań mających wpływ na zmniejszenie wpływu Koncernu na zmiany klimatu, a także dostosowanie modeli biznesowych do wpływu fizycznych konsekwencji tych zmian na aktywa firmy.

Doskonaląc procesy zarządzania kwestiami klimatu i zrównoważonego rozwoju, w styczniu 2020 roku został utworzony Dział Zrównoważonego Rozwoju Biznesu w Obszarze Strategii, Innowacji i Relacji Inwestorskich, nad którym nadzór sprawuje Dyrektor Wykonawczy ds. Strategii, Innowacji i Relacji Inwestorskich, podlegający bezpośrednio Prezesowi Zarządu.

W 2020 roku PKN ORLEN ogłosił swoją strategię dekarbonizacji z konkretnymi zobowiązaniami dotyczącymi redukcji emisji i osiągnięcia neutralności klimatycznej. Zrównoważony rozwój zajmuje istotne miejsce w budowie koncernu multienergetycznego i realizacji ambitnej agendy Strategii 2030 Grupy ORLEN. Nowa strategia biznesowa jest odpowiedzią na zmieniające się otoczenie wynikające z globalnego kryzysu klimatycznego. Wzmacnia odporność modeli biznesowych na zmiany klimatu i ich konsekwencje w całym łańcuchu wartości. W ciągu najbliższej dekady Koncern przeznaczy ok. 30 mld PLN na inwestycje zrównoważonego rozwoju, w tym nowe modele biznesowe.

W ciągu roku Koncern rozpoczął również analizy scenariuszy wpływu swojej działalności biznesowej na zmiany klimatu, a także ocenił wpływ nowych regulacji krajowych i unijnych związanych z klimatem na dotychczasowe i nowe modele biznesowe.

W celu wzmocnienia systemów zarządzania zrównoważonym rozwojem, w 3Q 2020 roku Grupa ORLEN przystąpiła do opracowania Strategii Zrównoważonego Rozwoju, która wspiera osiągnięcie celów biznesowych strategii 2030 i strategii dekarbonizacji, a także wyznacza cele i ambicje Koncernu w obszarze ESG (Environmental, Social and Corporate Governance). Zakończenie prac nad dokumentem zaplanowano na pierwszą połowę 2021 roku.

Długoterminowe oddziaływanie

Działania pozytywnie wpływające na uwarunkowania środowiskowe w otoczeniu ORLENU są realizowane długofalowo. Przykładem jest poprawa efektywności gospodarki wodno-ściekowej instalacji przemysłowych. W Zakładzie Produkcyjnym PKN ORLEN w Płocku zmniejszono ilość pobieranej wody z prawie 50 mln metrów sześciennych w latach 80-tych do 27,7 mln w 2018 roku, czyli prawie o połowę. Zredukowano również ilość odprowadzonych ścieków: z 40 mln do 14,1 mln metrów sześciennych, przy znaczącym wzroście przerobu ropy. W aktywach produkcyjnych Grupy ORLEN w Polsce, Czechach czy na Litwie zrealizowano w ostatnich latach szereg działań, które ograniczają wpływ działalności Koncernu na środowisko. Przykładem mogą być Bloki Gazowo Parowe (CCGT), czyli korzystanie z jednej z najnowocześniejszych technologii, którą charakteryzuje wysoka wydajność, niska emisyjność oraz minimalny wpływ na inne komponenty środowiska (technologia oparta o gaz ziemny, czyli surowiec przyjazny dla środowiska i korzystny z punktu widzenia emisji CO₂).

Odpowiedzialność za klimat - ryzyka i szanse wynikające ze zmian klimatu

Zmiany klimatu stanowią istotne wyzwanie dla PKN ORLEN i spółek Grupy ORLEN. Globalna transformacja energetyczna, która odbywa się na naszych oczach, jest olbrzymią szansą rozwojową dla Europy Środkowej. Jako największa firma w regionie PKN ORLEN chce jeszcze mocniej angażować się w ten proces.

PKN ORLEN zaadresował te wyzwania, deklarując we wrześniu 2020 roku jako jeden z liderów w Europie Środkowej, **cel osiągnięcia neutralności emisyjnej w roku 2050**. W ramach dochodzenia do tego celu, do 2030 roku Koncern o **20% zredukuje emisje CO₂ z obecnych aktywów rafineryjnych i petrochemicznych oraz o 33% CO₂/MWh z produkcji energii elektrycznej**. Ogłoszona przez PKN ORLEN strategia dążenia do neutralności emisyjnej oparta jest na czterech filarach: efektywności energetycznej produkcji, zeroemisyjnej energetyce, paliwach przyszłości oraz zielonym finansowaniu.

Dzięki dotychczasowym inwestycjom w efektywność energetyczną instalacji rafineryjnych w Płocku, czeskim Litwinovie i litewskich Możejkach, istotną część emisji CO₂ jest pokryta darmowymi uprawnieniami. Koncern zdaje sobie sprawę z presji klimatycznej i regulacyjnej oraz ze stopniowego redukowania liczby darmowych certyfikatów, co było jednym z podstawowych argumentów dla sformułowania wskazanych wyżej celów redukcyjnych.

Filary budowy nowoczesnego niskoemisyjnego koncernu multienergetycznego



Całkowita neutralność emisyjna w 2050 roku została wpisana w **Strategię ORLEN2030**, ogłoszona w listopadzie 2020 roku, jako zobowiązanie osiągnięcia długofalowego celu. Strategia neutralności emisyjnej PKN ORLEN to przełomowy dokument, definiujący podejście Koncernu do biznesu w kolejnych dekadach. Globalna transformacja energetyczna, która dzieje się na naszych oczach, jest olbrzymią szansą rozwojową dla Europy Środkowej. PKN ORLEN jako największa firma w regionie chce jeszcze mocniej angażować się w ten proces i posiada silne podstawy, aby ten cel zrealizować. Do 2030 roku Koncern **zainwestuje ponad 25 mld zł w projekty, które umożliwią redukcję oddziaływania na środowisko i otwarcie na nowe modele biznesowe**. Strategia neutralności emisyjnej została oparta na filarach biznesowych, w których PKN ORLEN już obecnie posiada szerokie doświadczenie i silną pozycję rynkową.

Inwestycje pozwalające osiągnąć neutralność emisyjną obejmują zarówno działania w poprawę efektywności emisji obecnych segmentów biznesowych, jak również rozwój nowych obszarów. W ciągu 10 lat Koncern zrealizuje **ponad 60 projektów zwiększających efektywność energetyczną obecnie istniejących aktywów produkcyjnych**. W nowych projektach rafineryjnych i petrochemicznych wykorzystywane będą najlepsze i najbardziej efektywne emisyjne technologie. PKN ORLEN wzmocni także pozycję regionalnego lidera w obszarze biopaliw, realizując 5 znaczących inwestycji w produkcję biopaliw, w tym HVO, co-HVO, UCOME, bioetanol lignocelulozowy i biometan. Inwestycje te w perspektywie 2030 roku pozwolą na zwiększenie produkcji o ok. 500 tys. ton biopaliw rocznie.

Kluczowym obszarem rozwoju Grupy ORLEN w najbliższej dekadzie będzie **energetyka**, oparta głównie o odnawialne źródła energii i wspierana mocami gazowymi. Do 2030 roku Koncern zamierza osiągnąć poziom 2,5 GW mocy zainstalowanych w źródłach odnawialnych. 1,7 GW zapewnią morskie farmy wiatrowe, natomiast 0,8 GW źródła lądowe – elektrownie wiatrowe i fotowoltaika. Pięciokrotny wzrost mocy z OZE planowany jest przy założeniu, że obecnie realizowany projekt morskiej farmy wiatrowej Baltic Power, po pozyskaniu partnera do spółki joint venture, zwiększy potencjał wytwórczy Koncernu o maksymalnie 0,6 GW. Grupa ORLEN zwiększy również z 1,1 GW do 2,0 GW moc zainstalowaną w nowoczesnych elektrowniach gazowych. Uzupełnieniem mocy wytwórczych będzie rozbudowana, nowoczesna sieć dystrybucji Grupy ORLEN, dająca dostęp do szerokiego grona klientów indywidualnych i generująca stabilne zyski. Koncern będzie wdrażał również pilotażowe magazyny energii, umożliwiające optymalizację kosztów dystrybucji energii elektrycznej.

W ramach budowy nowych obszarów biznesowych Koncern będzie koncentrował się na **rozwój nisko- i zeroemisyjnych źródeł wytwarzania, w tym przede wszystkim mocy wiatrowych oraz fotowoltaiki**. Grupa ORLEN będzie rozwijała również technologie wodorowe oraz rozbudowywała sieć dystrybucji paliw alternatywnych.

Budowa morskiej farmy wiatrowej to niezwykle skomplikowany proces, a PKN ORLEN jest jednym z prekursorów tego typu inwestycji na polskim rynku. To oznacza, że Koncern nie korzysta z wcześniej wypracowanej ścieżki prawnej i administracyjnej. Między innymi dlatego PKN ORLEN wybrał partnera branżowego - spółkę Northland Power. Korzystając z jego know-how i doświadczenia PKN ORLEN chce nie tylko uniknąć potencjalnych błędów, ale przede wszystkim optymalizować projekt zgodnie ze światowymi standardami i w kierunku maksymalnej efektywności. Wstępny projekt techniczny oraz budowlany wykona brytyjska firma Offshore Design Engineering Ltd. Ma ona 20-letnie doświadczenie w tego typu zleceniach. Projektuje bowiem morskie farmy wiatrowe dla największych koncernów i inwestorów na świecie. W portfolio ma m.in. zespoły morskich „wiatraków” o mocy blisko 8 GW na wodach Wielkiej Brytanii oraz farmy wiatrowe o mocy 3,2 GW na akwenach morskich Europy Północnej. W innych częściach świata zaprojektowane przez Brytyjczyków kompleksy „wiatraków” produkują już 2,6 GW mocy.

Grupa ORLEN rozwija również projekty w zakresie **instalacji fotowoltaicznych**. Rozpoczęte zostało postępowanie przetargowe na budowę pierwszej farmy fotowoltaicznej przy CCGT Włocławek o mocy 2 MW. W mniejszej skali – bo na stacjach benzynowych – od 2017 roku instalacje fotowoltaiczne działają na 11 naszych stacjach paliw. Jest już przygotowana dokumentacja techniczna dla następnych 30 stacji.

Ponadto, ORLEN dąży do **transformacji zakładów ORLEN Południe w kierunku biorafinerii**. Wśród inwestycji dla Trzebini i Jedlicza prowadzone są prace dla instalacji zielonego glikolu, aktywów produkcyjnych UCO FAME, kompleksu instalacji bioetanolu II generacji, modernizacji instalacji biodiesla. Nową linią biznesową w ORLEN Południe będą biogazownie. Poza wskazanymi projektami, w ORLEN Południe działa instalacja do recyklingu olejów smarowych, która umożliwia ponowne wprowadzanie do obrotu zużytych olejów po regeneracji.

Zielone i zrównoważone finansowanie dla Strategii

Pod koniec 2020 roku PKN ORLEN wyemitował **10 tys. obligacji zrównoważonego rozwoju o łącznej wartości 1 mld zł** i marży na poziomie 90 punktów bazowych w skali roku dla pierwszego okresu odsetkowego. Wysokość marży w kolejnych okresach odsetkowych uzależniona będzie od ratingu ESG, nadawanego przez agencję MSCI ESG Research Limited. Emisja spotkała się z bardzo dużym zainteresowaniem ze strony inwestorów - łączna wartość zapisów w procesie budowy księgi popytu wyniosła 2,2 mld zł, ponad 2 razy więcej niż łączna wartość nominalna obligacji. To pierwsza w historii Europy Środkowej przeprowadzona emisja korporacyjnych obligacji powiązana z ratingiem ESG, tj. z oceną zaangażowania emitenta w obszarze zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialnego biznesu, którego poziom będzie determinować wysokość marży, a tym samym oprocentowania obligacji. Zgromadzone środki umożliwią PKN ORLEN m.in. realizację bieżących projektów inwestycyjnych, wpisujących się w strategię osiągnięcia neutralności emisyjnej do 2050 roku. PKN ORLEN uzyskał bardzo korzystne warunki finansowania - najniższe oprocentowanie w historii spółki i jednocześnie najniższą marżę od czasu kryzysu finansowego w 2008 roku. Nowe obligacje otrzymały rating kredytowy na poziomie BBB- przyznany przez agencję ratingową Fitch Ratings.



Otwarcie na paliwa alternatywne

PKN ORLEN od lat konsekwentnie ogranicza oddziaływania na środowisko, inwestując w najlepsze dostępne technologie w zakresie ochrony środowiska i kierując się zasadami zrównoważonego rozwoju. PKN ORLEN doskonale zdaje sobie sprawę z wyzwań związanych z koniecznością **rozwoju sektora paliw alternatywnych**. W szczególności jest to istotne z punktu widzenia obniżania emisji powstałych w wyniku użytkowania produktów przez końcowych użytkowników (tzw. Zakres 3 emisji GHG).

PKN ORLEN chce być liderem rynku wodoru do celów transportowych w Polsce. Dynamiczne zmiany zachodzące na rynku paliw w skali makro wyraźnie wskazują na to, że **wodór** będzie powszechnie i chętnie wykorzystywanym paliwem, zwłaszcza w środkach masowej komunikacji oraz transporcie ciężkim i kolejowym. Dlatego z roku na rok PKN ORLEN intensyfikuje inwestycje w tym obszarze i podjął działania związane z kreowaniem gospodarki wodorowej, czego dowodem jest współpraca z przedstawicielami całego łańcucha wartości wodoru oraz sukcesywnie podpisywane listy intencyjne na rzecz rozwoju zeroemisyjnego transportu publicznego z samorządami i producentami pojazdów wodorowych. Do tej pory podpisanym zostało kilka listów intencyjnych, a kolejne są w przygotowaniu.

Rok 2020 stanowił dla Koncernu okres intensywnego rozwoju technologii wodorowych. Obecnie w fazie budowy jest węzeł doczyszczania i hub wodorowy w Trzebini, gdzie wodór o czystości automotive będzie dostępny do końca 2021 roku. We wrześniu 2020 roku Koncern ogłosił przetarg na budowę hubu wodorowego we Włocławku, o docelowej mocy 600 kg/h, dzięki któremu zajmie wiodącą pozycję na polskim rynku paliw wodorowych wykorzystywanych w transporcie. W przypadku instalacji włocławskiej wodór z istniejących elektrolizerów po doczyszczeniu skierowany będzie również jako paliwo do transportu.

ORLEN jest już obecnie **znaczącym producentem biopaliw w regionie**, prowadząc prace między innymi nad rozwojem technologii pozyskiwania ich z surowców celulozowych, olejów roślinnych i posmażalnicy, a także produkcji biogazu.

Koncern również **wdraża program budowy szybkich ładowarek do samochodów elektrycznych na swoich stacjach paliw**. Aktualnie PKN posiada 83 ogólnodostępne stacje szybkiego ładowania o mocy 50 i 100 kW na terenie Polski, ponad 50 ładowarek w Energa Obrót. Do końca 2021 roku w ramach PKN planowana jest eksploatacja około 150 szybkich stacji na terenie całego kraju oraz dodatkowa pula ładowarek o mniejszej mocy wdrażanych w ramach budowy sieci przez Energa Operator.



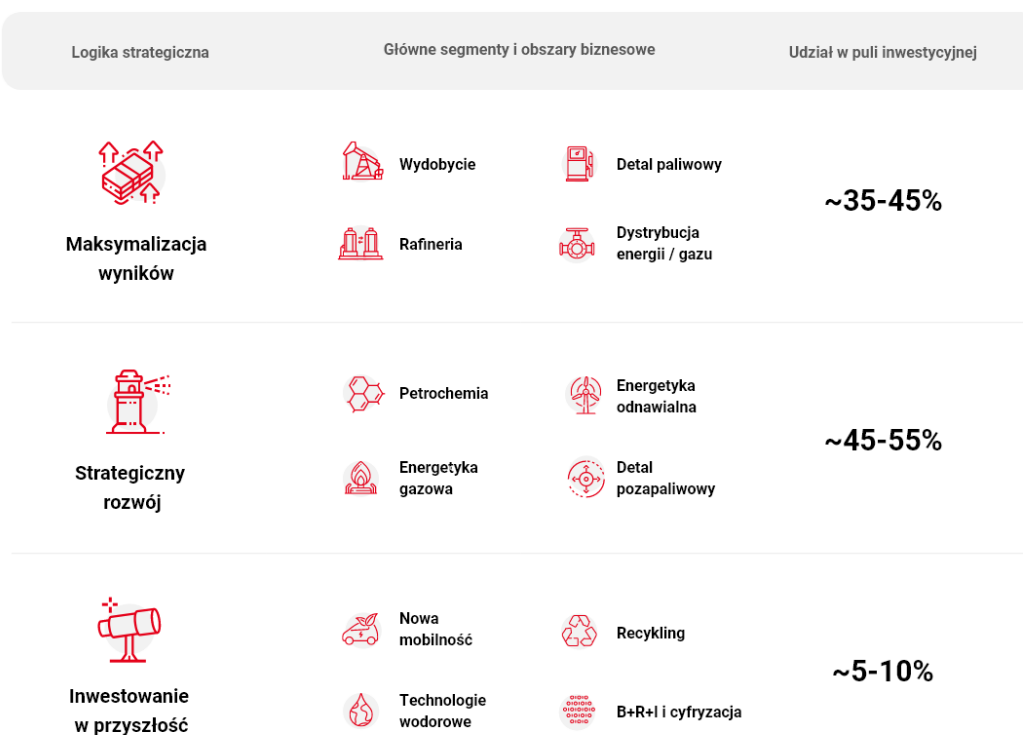
Gospodarka o obiegu zamkniętym

Patrząc w przyszłość – nową gałęzią segmentu petrochemicznego będzie **recykling**. Zgodnie ze Strategią spółki do 2030 roku Grupa ORLEN osiągnie moce w recyklingu – przede wszystkim plastików – na poziomie do 0,4 mln ton. Będzie również wdrażać zaawansowane technologie gospodarki obiegu zamkniętego.

Gospodarka obiegu zamkniętego i recykling to strategiczny kierunek rozwoju Grupy ORLEN na najbliższą dekadę, który wyznacza Strategia ORLEN2030.

SCHEMAT 14. Recykling

Recykling jest strategicznym kierunkiem rozwojowym dla Grupy ORLEN



Źródło: ORLEN

Grupa ORLEN zbuduje do 2030 roku istotny portfel inicjatyw związanych z recyklingiem.

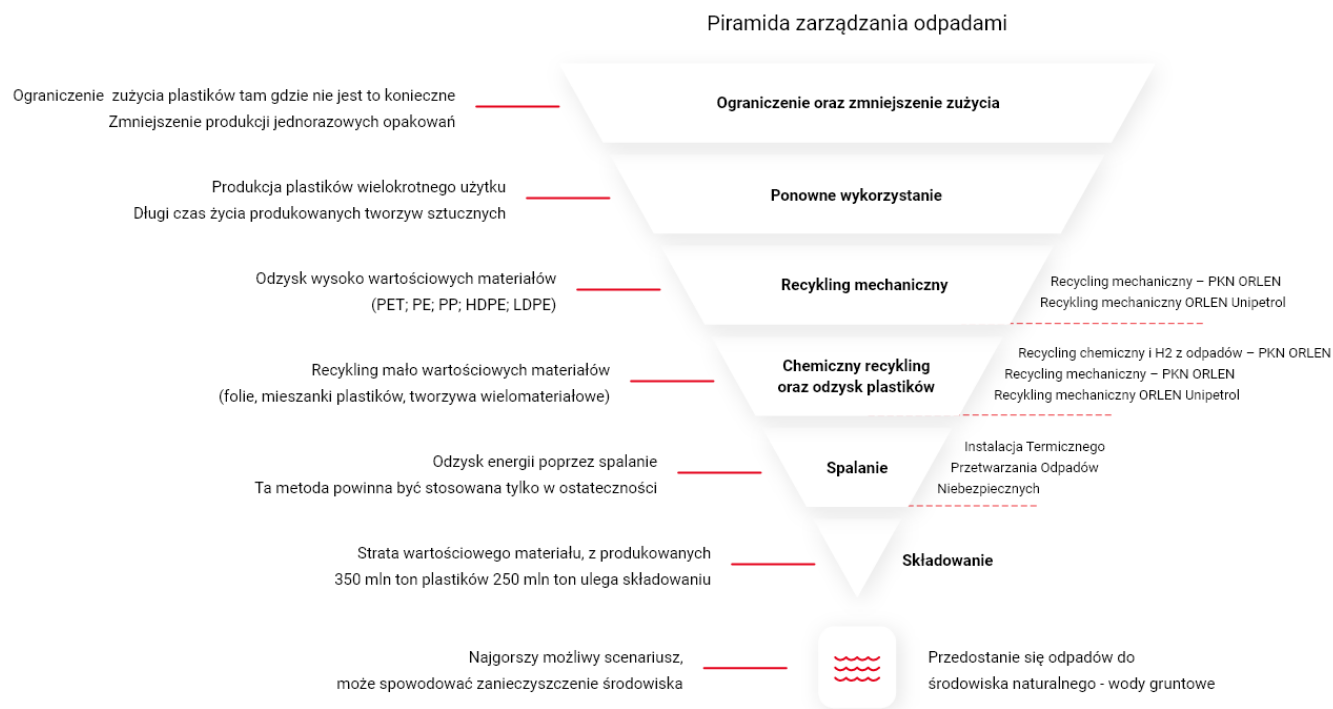
SCHEMAT 15. Moc w recyklingu odpadów



PKN ORLEN realizuje różne projekty i programy, których celem jest **zastąpienie surowców z paliw kopalnych surowcami alternatywnymi i odpadowymi**. Wśród projektów tych wyróżnić można działania związane z:

1. Upcyclingiem – intensyfikacją wykorzystania surowców odpadowych w kierunku ponownego wykorzystania w ramach podstawowej działalności PKN ORLEN.
2. Zagospodarowaniem odpadów komunalnych oraz przemysłowych w kierunku półproduktów petrochemicznych.
3. Wdrażaniem technologii recyklingu mechanicznego i chemicznego tworzyw sztucznych w PKN ORLEN i innych spółkach GK tj. ORLEN Unipetrol i ORLEN Eko .
4. Wykorzystaniem funkcjonującej w ORLEN Południe instalacji olejów przepracowanych, w której zużyte oleje silnikowe są recyklowane na składniki olejów bazowych.
5. Wykorzystaniem potencjału marek własnych sprzedawanych na stacjach Grupy ORLEN - opakowania artykułów spożywczych produktów Stop Cafe przygotowywanych na stacjach są maksymalnie dwumateriałowe lub jednomateriałowe i specjalnie oznakowane w celu segregacji. Na produktach marek własnych Verva i Stop Cafe wprowadziliśmy oznaczenia własne dotyczące wskazania rodzaju odpadu przy zastosowaniu kolorów mając na celu edukowanie konsumenta w zakresie segregacji, tj. do którego koloru kosza należy wrzucić zużyte opakowanie z danego surowca. Do tego typu oznakowania stworzyliśmy własne ikony.

SCHEMAT 16. Zarządzanie odpadami

GK ORLEN zajmuje pozycję w kluczowych obszarach zarządzania odpadami
 w celu maksymalizacji efektu biznesowego i środowiskowego


W ostatnich latach PKN ORLEN nie tylko intensywnie rozwijał nowe obszary biznesowe, lecz także stał się liderem konsolidacji polskiego sektora energetyczno-paliwowego. Realizacja planowanych przez Koncern przejęć pozwoli PKN ORLEN w pełni wykorzystać nowe możliwości, jakie niosą ze sobą globalne trendy i konsekwentnie budować wartość Koncernu w długiej perspektywie. A wszystko to przy poszanowaniu otaczającego nas środowiska naturalnego i zadeklarowanej neutralności emisyjnej już w najbliższych latach.

Działania środowiskowe w 2020 roku

Bazując na przeglądzie instalacji chemicznych Grupy ORLEN pod kątem spełniania wymagań wynikających z Konkluzji BAT LVOC, rozpoczęto działania dostosowawcze do wymagań Konkluzji BAT ustanowionych dla przemysłu petrochemicznego. PKN ORLEN oraz spółki Grupy ORLEN są zobowiązane do realizacji działań środowiskowych zarówno w obszarze formalno-prawnym, inwestycyjnym jak i organizacyjnym. Jednym z nich jest m. in. wdrażanie systemu wykrywania i likwidacji wycieków LDAR na instalacjach petrochemicznych oraz analizy zmierzające do opracowania planu zarządzania odorami. W 2020 roku w obszarze rafinerii, kontynuowano pomiary weryfikacyjne w ramach utrzymania systemu LDAR, które potwierdzają wysoką szczelność tych instalacji.

Z końcem 2019 roku ukazała się Decyzja Wykonawcza Komisji (UE) 2019/2010 z dnia 12 listopada 2019 r. ustanawiająca konkluzje dotyczące najlepszych dostępnych technik (BAT) zgodnie z dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/75/UE w odniesieniu do spalania odpadów. W 2020 roku Spółki ORLEN Eko i ANWIL dokonały analizy wpływu regulacji na prowadzoną działalność i podjęły działania dostosowawcze do nowych wytycznych.

NCW

W Grupie ORLEN jest realizowany strategiczny program dotyczący biopaliw, którego głównym celem jest przygotowanie PKN ORLEN do realizacji Narodowego Celu Wskaźnikowego. Scenariusz realizacji NCW uwzględnia wytyczne Dyrektywy RED II, tj. m.in. osiągnięcie udziału biokomponentów zaawansowanych w paliwach na poziomie: 0,2% (energetycznie) do 2024, 1,0% w 2025, m.in. 3,5% w 2030. Droga do realizacji celów są inwestycje w biometan z surowców odpadowych, budowa samodzielnej jednostki uwodornienia tłuszczów roślinnych oraz odpadowych w 2024 roku w Płocku, wdrożenie technologii współuodornienia we wszystkich spółkach Grupy ORLEN, nowa jednostka produkcyjna estrów ze zużytych olejów oraz posmażalnicy biometanolu celulozowego (30 tys. m³ w ORLEN Południe). Analizowane są również inne inwestycje w produkcję biokomponentów zaawansowanych.

Nowelizacja ustawy o biokomponentach i biopaliwach ciekłych przyjęta przez Sejm 19 lipca 2019 roku stwarza ramy prawne do zaliczenia biometanu do realizacji Narodowego Celu Wskaźnikowego – obecnie w Ministerstwie Klimatu trwają prace mające na celu wypracowanie zasad funkcjonowania rynku biometanu oraz systemu jego rozliczenia.

EU ETS

Udział PKN ORLEN i spółek z Grupy ORLEN podlegających unijnej regulacji ustanawiającej system handlu uprawnieniami do emisji gazów cieplarnianych (Dyrektywa EU ETS) wpisuje się w ramy unijnego pakietu klimatyczno – energetycznego.

W dyrektywie 2003/87/WE Parlamentu Europejskiego i Rady ustanowiono system handlu przydziałami emisji gazów cieplarnianych w Unii w celu wspierania redukcji emisji gazów cieplarnianych w sposób racjonalny pod względem kosztów oraz skuteczny gospodarczo. W grudniu 2020 roku państwa UE porozumiały się w sprawie zwiększenia celu redukcji emisji CO₂ z obecnych 40% do co najmniej 55% w 2030 roku. Wszystkie sektory gospodarki powinny przyczynić się do osiągnięcia wspomnianej redukcji emisji, zaś wyznaczony cel ma zostać zrealizowany w sposób najbardziej efektywny pod względem kosztów za pośrednictwem unijnego systemu handlu uprawnieniami do emisji EU ETS.

Uzgodnione w ostatnich latach zmiany przepisów, mające na celu rozwiązanie kwestii nadwyżki uprawnień na rynku uprawnień do emisji dwutlenku węgla, mają wpływ na nasze instalacje. Od czasu publikacji wskaźnika redukcji nadwyżki rezerwy i zmiany przepisów dotyczących EU ETS, wolumeny aukcji zostały znacząco zmniejszone.

W minionym roku spółki Grupy ORLEN złożyły wnioski o przydziały bezpłatnych uprawnień do emisji CO₂ na kolejny okres rozliczeniowy dla instalacji uczestniczących w EU ETS. Wnioski czekają na zatwierdzenie przez KE.

Nakłady inwestycyjne związane z ochroną środowiska

Inwestycje w spółkach Grupy ORLEN obejmują zarówno działania mające na celu zmniejszenie oddziaływania na środowisko obecnych segmentów biznesowych, jak również proekologiczny rozwój nowych obszarów działalności.

Grupa ORLEN **wzmacnia pozycję regionalnego lidera w obszarze paliw alternatywnych**, realizując szereg znaczących inwestycji w produkcję biopaliw, w tym **HVO, co-HVO, UCOME, bioetanol lignocelulozowy i biometan**. Inwestycje te, w perspektywie 2030 roku, pozwolą na zwiększenie produkcji o ok. 500 tys. ton biopaliw rocznie.

Grupa ORLEN **przygotowuje się do budowy instalacji doczyszczania wodoru**, która w przyszłości pozwoli na wprowadzenie tego paliwa na rynek. Koncern rozwija również technologię magazynowania, transportowania i dystrybucji paliwa wodorowego (celem prowadzonych prac jest uruchomienie pierwszych stacji tankowania wodoru). Realizując tę strategię PKN ORLEN podpisał listy intencyjne na rzecz rozwoju zeroemisyjnego transportu publicznego z miastami, m.in. z Płockiem i Górnośląsko-Zagłębiowską Metropolią oraz z firmą PESA Bydgoszcz, w celu współpracy nad rozwojem lokomotywy wodorowej. W najbliższym czasie planowane jest ogłoszenie porozumień z kolejnymi podmiotami.

W trakcie realizacji pozostają projekty wpisujące się Strategię ORLEN Południa do 2025 roku, zmierzające do **transformacji Zakładu w kierunku biorafinerii**. Zarówno w lokalizacji Trzebinia, jak i Jedlicze prowadzone są prace nad budową instalacji zielonego glikolu, linii do produkcji i destylacji UCO FAME oraz kwasu mlekowego, czy modernizacji instalacji Biodiesla. Rozpoczęto zakup biogazowni jako pierwszy etap tworzenia nowej linii biznesowej ORLEN Południe oraz budowę kompleksu instalacji bioetanolu II generacji. Inwestycje te mają przede wszystkim na celu kontrybucję do realizacji Narodowego Celu Wskaźnikowego w paliwach transportowych (poprzez zapewnienie dla PKN ORLEN m.in. bio-metanu, bio-wodoru, bioetanolu II generacji).

Najważniejsze obecnie projekty OZE to **budowa morskiej farmy wiatrowej o mocy do 1200 MW**. Powyższa inwestycja to niezwykle skomplikowany proces, a PKN ORLEN jest jednym z prekursorów tego typu inwestycji na polskim rynku.

PKN ORLEN realizuje również projekty w zakresie **instalacji fotowoltaicznych**. Rozpoczęte zostało postępowanie przetargowe na budowę farmy fotowoltaicznej na terenie Polskiego Koncernu Naftowego w Płocku o mocy do 4,8 MW. Od 2017 roku instalacje fotowoltaiczne, o mniejszej skali, działają na 11 krajowych stacjach paliw i w ciągu ostatnich trzech lat wytworzyły ok 550 MWh energii. Ponadto przygotowano dokumentację techniczną dla następnych 30 instalacji na stacjach.

Projekt rozwoju fotowoltaiki prowadzi również między innymi spółka Energa Ciepło Ostrołęka Sp. z o.o., która buduje instalację fotowoltaiczną o mocy 18,48 kWp.

W 2020 roku na terenie Zakładu Produkcyjnego w PKN ORLEN w Płocku realizowano szereg projektów środowiskowych. Wśród nich wskazać można:

- rozbudowę oczyszczalni i przebudowę kanalizacji ściekowej dla potrzeb rozwoju Zakładu Produkcyjnego wraz ze znacznym ograniczeniem emisji LZO z oczyszczalni ścieków;
- zabudowę systemu ciągłego monitoringu spalin na piecach olefinowych oraz na instalacji Paraksylen;
- modernizację centralnego magazynu odpadów;
- prace przygotowawcze do budowy instalacji do utylizacji gazów siarkowodorowych z instalacji Claus i TGTU (jednostka oczyszczania gazów resztkowych).

Łączny koszt realizacji wszystkich inwestycji i działań środowiskowych na terenie Zakładu w Płocku wyniósł 14,1 mln Euro.

W obiektach dystrybucyjnych PKN ORLEN w 2020 roku prowadzono remonty kanalizacji i odwodnień liniowych w obrębie frontów nalewczycy system drogowych oraz prace związane z hermetyzacją instalacji technologicznych i zbiorników magazynowych paliw w celu zapewnienia wymaganej szczelności. W Terminalu Paliw w Świnoujściu wykonano modernizację oczyszczalni ścieków oraz hermetyzację procesów technologicznych i czynności operacyjnych na frontach nalewczycy. Ponadto w Terminalu Paliw w Sokółce wykonano modernizację bocznicy szerokotorowej rozładunku kolejowych dostaw paliwa wraz z zabezpieczeniem gruntu i odzyskiem par lotnych związków. Koszt poniesionych nakładów inwestycyjnych wyniósł 3,4 mln Euro.

Wśród najistotniejszych inwestycji środowiskowych realizowanych przez spółki Grupy ORLEN należy wymienić:

- przebudowę zbiornika słopów kolumny destylacyjnej w Unipetrolu;
- budowę nowej jednostki energetycznej, modernizację zamknięć płytowych na oczyszczalni ścieków, przebudowę kanalizacji ściekowej oraz zabezpieczenia przeciwpowodziowe w Spolanie;
- remonty separatorów, zbiorników i stacji uzdatniania wody oraz wykonanie szczelnych nawierzchni na obiektach stacji paliw w ORLEN Deutschland;
- neutralizację uciążliwości zapachowej z instalacji pełnienia autocystem w ORLEN Asphalt Zakład w Trzebinie;
- remont misy zbiorników olejowych w ORLEN OIL;

- modernizację lokomotyw spalinowych w ORLEN KolTrans;
- unowocześnienie i automatyzację technologii mycia cystern kolejowych w ORLEN KolTrans;
- montaż dwóch stacji ładowania pojazdów elektrycznych, przy wykorzystaniu istniejącej infrastruktury zasilania oświetlenia, w Energa Oświetlenie;
- budowę Bloku gazowo-parowego o mocy elektrycznej ok. 115 MW wraz z infrastrukturą, wykonanie nowego ciągłego pomiaru emisji dla Kotła biomasowego w Elektrociepłowni Elbląg oraz rekonstrukcję elektrofiltra w Energa Kogeneracja;
- modernizację elektrofiltrów i budowę Instalacji Odsiarczania Spalin II w Energa Elektrownie Ostrołęka;
- odzysk ciepła ze ścieków procesowych Zakładu PVC w ANWIL;
- remont tac zbiorników zlewkowych, retencyjnych i produktowych oraz modernizację gospodarki wodno-ściekowej (modernizację sterowania, kontroli i wizualizacji procesu oczyszczania ścieków, w tym automatyzację przygotowania i dozowania koagulanta i flokulanta, pomiar ciągły jakości ścieków i modernizację węzła odwadniania osadów ściekowych) w ORLEN Południe.

Wysokość nakładów poniesionych przez spółki z Grupy ORLEN na inwestycje i działania związane z ochroną środowiska w 2020 roku wyniosła 49 mln Euro.

Zgodność z regulacjami środowiskowymi

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

W pozwoleniach określone są bezpieczne dla środowiska i zdrowia ludzi limity emisji, których dotrzymanie jest monitorowane. Dla 16 emitorów Zakładu prowadzony jest pomiar ciągły wielkości emisji, dla pozostałych wykonywane są pomiary okresowe. PKN ORLEN posiada również automatyczną stację monitoringową z wysokiej klasy czułymi analizatorami, które w sposób ciągły dokonują pomiarów stężeń wybranych substancji w powietrzu. Wyniki pomiarów są automatycznie przesyłane do bazy systemu Wojewódzkiego Inspektoratu Ochrony Środowiska i umieszczane na ogólnodostępnej stronie internetowej urzędu.

Pozwolenia zintegrowane oraz zezwolenia sektorowe wymagają ciągłej aktualizacji wynikającej z konieczności przystosowania do zmieniającego się otoczenia prawnego i potrzeb biznesowych. W roku 2020 uzyskano m.in. zmiany pozwoleń zintegrowanych obejmujących dostosowanie instalacji petrochemicznych Zakładu w Płocku do Konkluzyj BAT LVOC (w tym uzyskanie odstępstw czasowych uwzględniających harmonogram realizacji programu inwestycyjnego i modernizacyjnego) oraz dostosowanie CCGT Płock do konkluzji BAT LCP.

W obszarze zezwoleń na emisję CO₂ uzyskano w roku 2020 m.in. zmianę planu monitorowania dla instalacji Rafineria.

Wnioski o zmianę pozwoleń zintegrowanych złożono dla instalacji PTA (dostosowanie do Konkluzyj BAT LVOC i przepisów w gospodarce odpadami) oraz CCGT Włocławek (dostosowanie do Konkluzyj BAT LCP). Złożono także wniosek o zmianę zezwoleń na emisję CO₂ dla Rafinerii oraz dla Tlenku Etylenu i Glikolu. Postępowania w tych sprawach nie zostały jeszcze zakończone.

W 2020 roku w obszarze stacji i terminali paliw PKN ORLEN uzyskano łącznie 115 pozwoleń wodnoprawnych.

W minionym roku zgodność realizowanych działań z prawem środowiskowym na instalacjach produkcyjnych PKN ORLEN weryfikował Wojewódzki Inspektorat Ochrony Środowiska Delegatura w Płocku i Delegatura we Włocławku przeprowadzając łącznie **4 kontrole**, z których 3 nie wykazały niezgodności. W przypadku jednej kontroli interwencyjnej PKN ORLEN nie zgodził się z jej ustaleniami i odmówił podpisania protokołu. Na terenie struktur regionalnych PKN ORLEN (terminale i stacje paliw) organy administracji środowiskowej przeprowadziły łącznie **25 kontroli**. W wyniku działań kontrolnych wydanych zostało pięć zarządzeń pokontrolnych nakładających obowiązki aktualizacji zgłoszenia instalacji do magazynowania i przeładunku paliw płynnych oraz wykonania badań jakości ścieków dla odpowiedniej liczby próbek. Obowiązki te zostały zrealizowane.

W spółkach Grupy ORLEN przeprowadzono w 2020 roku **57 kontroli** z zakresu ochrony środowiska, na podstawie których wydano pięć zarządzeń pokontrolnych. Zlecenia dotyczyły zakupu profesjonalnych zapór przeciwolejowych, do wykorzystania w sytuacjach awaryjnych, tj. w celu zapobieżenia przedostaniu się substancji do środowiska wodnego oraz uregulowań formalno-prawnych w Energa Kogeneracja; przekazania magazynowanych w ORLEN Południe odpadów do unieszkodliwienia uprawnionemu odbiorcy zewnętrznemu oraz aktualizacji pozwolenia i wpisu do Bazy Danych o Odpadach.

W wyniku kontroli przeprowadzonych przez organy administracyjne na spółkę ORLEN Południe została nałożona kara w wysokości **1 125 Euro** z tytułu gospodarowania odpadami niezgodnie z warunkami pozwolenia zintegrowanego na prowadzenie instalacji Regeneracji Olejów Odpadowych, tj. w związku z przekroczeniem ilości odpadów poddanych odzyskowi.

Opłaty środowiskowe

Zgodnie z prawem europejskim korzystający ze środowiska oraz wprowadzający do niego substancje ponosi opłaty proporcjonalne do sposobu i skali oddziaływania na środowisko. W Polsce kwestie związane z opłatami środowiskowymi reguluje ustawa Prawo ochrony środowiska. Spółki Grupy ORLEN jako prowadzące instalacje zobowiązane są do ponoszenia opłat z tytułu wprowadzania gazów lub pyłów do powietrza oraz składowania odpadów. Ponadto, na podstawie ustawy Prawo wodne, wnoszą opłaty z tytułu środowiskowego poboru wód oraz wprowadzania ścieków do wód lub do ziemi.

W 2020 roku spółki terminowo uiściły opłaty za emisję substancji do powietrza, pobór wód i odprowadzanie ścieków oraz składowanie odpadów na własnych składowiskach, w związku z czym nie wystąpiły dodatkowe obciążenia wynikające z nieterminowych płatności lub nieprawidłowego naliczenia opłat.

Ochrona bioróżnorodności

PKN ORLEN jako duży zakład przemysłowy intensywnie korzysta ze środowiska naturalnego, w tym przygotowuje tereny pod nowe inwestycje. Często wiąże się to z koniecznością wycinki drzew i krzewów z terenów przemysłowych. W ramach rekompensaty prowadzonych jest wiele działań

proekologicznych, między innymi **nasadzenia drzew i krzewów** na terenach własnych i należących do Plocka. W ramach kompensacji przyrodniczej PKN ORLEN w roku 2020 posadzono 454 drzewa oraz 20 280 szt. różnego rodzaju krzewów na łącznej powierzchni ponad 5 tys. m².

PKN ORLEN podejmuje także inne działania wspierające bioróżnorodność i gatunki zagrożone wyginięciem. Dotychczas w pobliżu Zakładu Produkcyjnego w Plocku, we współpracy z Mazowieckim Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego, powstały dwie **pasieki dla ochrony pszczoły miodnej**, które łącznie zamieszkuje 1,7 mln pszczół w 26 ulach. W 2020 r. zainicjowano współpracę z Instytutem Zootechniki z Balic k. Krakowa oraz Pasieką Hodowlaną w Parzniewie, odpowiedzialnymi za Program Ochrony Zasobów Genetycznych – tym samym PKN ORLEN włączył się w projekt odbudowy populacji unikatowych pszczół z linii kampinoskiej i przygotował 11 uli dla rodzin pszczelich (trzecia pasieka). Dla pszczół i innych owadów powstała także łąka kwietna na stacji paliw w Plocku. Pilotażowy projekt ma na celu zwiększenie lokalnej bioróżnorodności i promocje tego rozwiązania poprzez dodatkowe działania edukacji ekologicznej w placówkach szkolnych i wśród pracowników. Ponadto spółki ORLEN Deutschland i Spolana zamieniły tereny wokół swoich siedzib w łąki i stworzyły pasieki liczące odpowiednio 2 i 5 uli.

Zakład Produkcyjny w Plocku i tereny do niego przyległe to obszary bogate pod względem przyrodniczym, również w gatunki rzadkie, a nawet chronione. Potwierdzili to botanicy, ornitologowie, ichtiologowie i inni naukowcy, przeprowadzając **inwentaryzację przyrodniczą**. Podobne badania terenowe przeprowadziły spółki ANWIL, Unipetrol i Spolana. Bardzo często na liście gatunków bytujących wokół zakładów występowały te wrażliwe na jakość środowiska, jak np. pstrągi łososiowe w zbiornikach wodnych w Spolanie.

Na obszarze Zakładu Produkcyjnego w Plocku i terenów bezpośrednio przylegających występuje blisko 290 gatunków fauny i flory (na podstawie inwentaryzacji przyrodniczej wykonanej w 2017 r.), Sarny, króliki, bobry czy sokoły wędrowne to znani mieszkańcom Plocka bywalcy najbliższego otoczenia Zakładu. Zaskoczeniem może być obecność chronionych gatunków ptaków, takich jak dzięcioła czarne, barwny zimorodek, gąsiorek, czy błotniak stawowy, a wśród płazów i gadów: rzekotka, traszka, ropuch, kumaka, jaszczurek czy zaskrońca. Blisko 160 zinwentaryzowanych gatunków zostało umieszczonych w Czerwonej Księdze Gatunków Zagrożonych opublikowanej przez Międzynarodową Unię Ochrony Przyrody. Zdecydowana większość z nich (ponad 95%) została zakwalifikowana jako te najmniejszej troski (LC). Na szczególną uwagę zasługuje pięć gatunków – trzy gatunki zagrożone wyginięciem (VU) tj. zimorodek *Alcedo atthis*, czajka *Vanellus vanellus*, karp *Cyprinus carpio* oraz dwa, których stan został przez IUCN określony jako NT – bliskie zagrożenia tj. królik europejski *Oryctolagus cuniculus* oraz wydra europejska *Lutra lutra*.

Wyniki inwentaryzacji obszaru spółki ANWIL (2018 r.) wykazały obecność ponad 220 gatunków flory i fauny, z czego zdecydowana większość (ponad 90%) znajduje się w Czerwonej Księdze Gatunków Zagrożonych IUCN, jako gatunki najmniejszej troski - LC. W przypadku obszaru spółki ANWIL, czego nie odnotowano na terenie zakładu w Plocku, wykazano 3 gatunki porostów z Czerwonej listy porostów wymarłych i zagrożonych w Polsce (kategoria VU – gatunki narażone oraz NT – gatunki bliskie zagrożenia).

W obrębie obu zakładów produkcyjnych występują siedliska chronione wymienione w Dyrektywie Siedliskowej. W przypadku PKN ORLEN S.A. w części wschodniej i południowej, tj. od strony doliny rzeki Brzeźnicy oraz w rejonie zbiorników retencyjnych Moczary: łągi olszowo-jesionowe i łągi zboczowe ze zwińk Alno-Ulmion (91E0), grądy ze zwińku Carpinion (91F0), nizinne rzeki włosienicznikowe (3260) – fragment dopływu Brzeźnicy, ziołorośla nadrzeczne (6430) – w dolinie dopływu Brzeźnicy. W obrębie zakładu ANWIL stwierdzono 35 płatów 4 typy chronionych siedlisk przyrodniczych (w tym jednego w 3 podtypach), o łącznej powierzchni blisko 130 ha: wydmy śródlądowe z murawami napiaskowymi (2330), ciepłolubne murawy napiaskowe (6120), niżowe i górskie świeże łąki użytkowane ekstensywnie (6510), łągi wierzbowe (91E0-1), łągi topolowe (91E0-2), niżowe łągi olszowo-jesionowe (91E0-3).

Wśród ptaków gniazdujących na obszarach obu zakładów, jak i w ich obrębie znajduje się kilka gatunków wymienionych w Dyrektywie Ptasiej, będących jednocześnie objętych ścisłą ochroną gatunkową w Polsce: gąsiorek *Lanius collurio*, jarzębka *Sylvia nisoria*, błotniak stawowy *Circus aeruginosus*, sokół wędrowny *Falco peregrinus*, derkacz *Crex crex*, rybitwa rzeczna *Sterna hirundo*, dzięcioł czarny *Dryocopus martius*, zimorodek *Alcedo atthis*, żuraw *Grus grus* (tylko ANWIL S.A.), oraz lerka *Lullula arborea* (tylko ANWIL S.A.).

Wśród gatunków objętych ścisłą ochroną gatunkową bytujących w obrębie obu zakładów należy jeszcze wskazać cztery gatunki nietoperzy: mroczek późny *Eptesicus serotinus*, borowiec wielki *Nyctalus noctula*, gacek *Plecotus* sp., karlik malutki *Pipistrellus pipistrellus*.

Na bogactwo gatunkowe obszarów Zakładu Produkcyjnego w Plocku i Anwil S.A. oraz najbliższego otoczenia wpływa także niewątpliwie sąsiedztwo terenów prawnie chronionych - Zespołu przyrodniczo-krajobrazowego Jaru rzeki Brzeźnicy oraz dwóch obszarów Natura 2000 - PLH040039 Włocławska Dolina Wisły oraz PLB040003 Dolina Dolnej Wisły (Anwil S.A.). Wyniki inwentaryzacji pozwolą na zaplanowanie działań dotyczących ochrony i rozwoju zidentyfikowanej bioróżnorodności oraz planów rozwoju obu Zakładów ze szczególnym uwzględnieniem tego sąsiedztwa.

Grupa Energa, która weszła do Grupy ORLEN w 2020 roku, realizuje projekt prośrodowiskowy i edukacyjny „**Energia bioróżnorodności**”. Polega on na zakładaniu łąk kwietnych, a tym samym – odtwarzaniu ekosystemów łąkowych, które pozwalają ocalić ginące gatunki roślin i zwierząt, m.in. pszczoły. Ponadto, rośliny na łąkach wychwytyują pyły tworzące smog i przyczyniają się do obniżenia temperatury powietrza. Projekt zainaugurowany został w Ostrołęce, tworząc blisko 2,7 hektara łąk na obszarze składowiska odpadów paleniskowych i przed siedzibą spółki Energa Elektrownie Ostrołęka.

Energa Elektrownie Ostrołęka wraz z Towarzystwem Przyjaciół Ostrołęki zorganizowała w 2020 roku ornitologiczną akcję edukacyjną. Na terenie zielonym, wchodzącym w skład zespołu administracyjno-biurowego przy ulicy E.A. Fieldorfa „Nila” 15, mieszkańcy Ostrołęki, w tym uczniowie szkół oraz środowisko energetyków pracujących w elektrowni, zamontowali kilkanaście karmników dla ptaków. Natomiast Energa OZE przeciwdziała wpływowi elektrowni wodnych na **bioróżnorodność rzek i jezior** poprzez:

- udział w cyklicznych zarybieniach rzek i jezior wykonywanych w porozumieniu z właściwymi terenowymi oddziałami Polskiego Związku Wędkarskiego. Celem zarybień jest niwelowanie ewentualnych strat w ichtiofaunie - utrzymywanie liczebności wybranych gatunków ryb na stałym poziomie.
- stopniowe wyposażanie kolejnych elektrowni wodnych w przepławki, umożliwiające pokonanie stopnia wodnego nie tylko gatunkom ryb wędrownych, ale również innym organizmom wodnym, które w poszczególnych fazach cyklu życiowego podejmują krótkodystansowe migracje;
- współpracę z Polskim Związkiem Wędkarskim przy cyklicznym przenoszeniu osobników wybranych gatunków ryb powyżej budowli piętrzącej, aby umożliwić im migrację w górę rzeki;
- współpracę z instytucjami badawczymi zajmującymi się monitoringiem przyrody, między innymi z Instytutem Rybactwa Śródlądowego w Olsztynie, który na terenie wybranych elektrowni wodnych prowadzi obserwację wstępujących węgorzy.

Energa OZE uczestniczy w monitorowaniu efektów swojej działalności w zakresie przeciwdziałania wpływowi elektrowni wodnych na bioróżnorodność rzek i jezior. Ponadto, na terenie MEW Rościno, Związek Miast i Gmin Dorzecza Parsęty wspólnie z Instytutem Rybactwa Śródlądowego w Olsztynie, poprzez własne urządzenia monitoruje działanie przepławki przy MEW Rościno, w ramach projektu unijnego „Ochrona lososia atlantyckiego i minoga rzeczno na Specjalnym Obszarze Ochrony Siedlisk Dorzecze Parsęty PLH 320007” (dofinansowanie z Programu Operacyjnego Infrastruktura i Środowisko oraz Baltic Sea Conservation Foundation).

Tereny chronione, na których zlokalizowane są instalacje eksploatowane przez Energię OZE, to:

- 10 obszarów siedliskowych SOOS Natura 2000
- 7 obszarów ptasich OSO Natura 2000
- 12 obszarów chronionego krajobrazu
- 3 parki narodowe/krajobrazowe
- 2 rezerваты przyrody

Obszary chronione przecinane przez linie WN Energi Operatora:

Obszary chronione	Liczba obszarów	Długość linii WN (km)
Parki krajobrazowe	17	178
Otuliny parków krajobrazowych	11	220
Rezerваты przyrody	12	5
Otuliny rezerwatów przyrody	6	5
Otuliny parków narodowych	1	5
Obszary chronionego krajobrazu	90	1 275
Obszary sieci Natura 2000	66	586

Ryzyka i szanse wynikające ze zmian klimatu

Grupa ORLEN w 2020 roku rozpoczęła analizy scenariuszy ryzyk wynikających ze zmian klimatu dla ryzyk przejścia (regulacyjnych) i ryzyk fizycznych, uwzględniając perspektywę podwójnej istotności. Deklaracje i zobowiązania ograniczające wpływ działalności Grupy ORLEN zostały opisane powyżej przy prezentacji założeń dekarbonizacyjnych i inicjatyw zrównoważonego rozwoju Strategii ORLEN2030.

W wyniku przeprowadzonych analiz Grupa ORLEN dokonała wstępnej identyfikacji ryzyk przejścia i ryzyk fizycznych w perspektywie krótko i długoterminowej. Prace będą kontynuowane w kolejnych latach.

Ryzyka przejścia

Grupa ORLEN stale analizuje nowe regulacje wynikające z Europejskiego Zielonego Ładu i dostosowuje swoje modele biznesowe. Ambitna agenda Strategii ORLEN2030 jest strategią wykorzystania szans i możliwości wynikających z transformacji gospodarczej Europy, której celem jest osiągnięcie zobowiązań Porozumienia Paryskiego i realizacji Agendy 2030 ONZ.

SCHEMAT 17. Zmiany wynikające z aktualizacji agendy klimatycznej przez KE

Zmiany wynikające z aktualizacji regulacyjnej agendy klimatycznej przez KE

są systematycznie adresowane przez ORLEN

**Obecnie dyskutowane zmiany w agendzie
Green Deal do 2030 roku istotne dla sektora:**
**Wnioski
dla ORLEN:**
**Strategia
ORLEN 2030 zakłada:**

Rewizja Dyrektywy EED (efektywność energetyczna) zakłada podniesienie celu poprawy efektywności energetycznej z 32% do 34-36% oraz przewiduje szereg działań i narzędzi mających zrealizować ten cel

>>>

~34%
Poprawa efektywności energetycznej

>

Szybsza poprawa efektywności energetycznej

-20%
CO₂ w rafinerii i petrochemii

-33%
CO₂/MWh w energetyce

poprzez
Zrównoważone inwestycje o wartości ponad 30 mld PLN zgodne z Green Deal

Prawo o klimacie (cele na 2030) zakłada przyjęcie celów do 2030 roku przybliżających do ścieżki neutralności klimatycznej, wprowadzenie do prawa celu „neutralności klimatycznej” oraz działań mających zrealizować cel wzrostu temperatury o 1,5 C wobec 1990 roku

>

Standardy emisji CO₂ dla pojazdów – znaczące podniesienie standardów środowiskowych dla nowych pojazdów spalinyowych

>>>

~24%
Udział OZE w transporcie do 2030

>

Wzrost znaczenia paliw alternatywnych wodoru oraz pojazdów elektrycznych

 **Dekarbonizacja**
Dekarbonizacja i poprawa efektywności energetycznej

 **Paliwa alternatywne**
Budowa pozycji w paliwach alternatywnych: EV, wodor, CNG/LNG

 **OZE**
Rozwój energetyki odnawialnej

 **Zaawansowane biopaliwa**
Rozbudowa mocy w biopaliwach i biomateriałach

>

Rewizja RED II

>>>

~65%
Udział OZE w energetyce

>

Zwiększenie tempa wychodzenia z wysokoemisyjnych aktywów i więcej inwestycji w OZE

Rewizja ETS/ESR rozszerzenie ETS na nowe sektory np. transport, lotnictwo

>>>

50-75 €
Wartość ETS w 2030 w scenariuszach eksperckich

>

Więcej projektów redukujących CO₂ będzie się opłacać

Źródło: ORLEN/plan prac KE na 2021

Źródło: Impact Assessment dla Climate Target Plan 2030

Ryzyka fizyczne wynikające ze zmian klimatu

W wyniku przeprowadzonych analiz do najbardziej prawdopodobnych ryzyk fizycznych dla Polski, które może mieć wpływ na Grupę ORLEN w perspektywie krótkoterminowej (do 2030 roku) są ograniczenia w dostępie do wody. W wyniku przeprowadzonych analiz ryzyko dostępności wody zostało ocenione jako niskie z perspektywą do ryzyka średniego. Lokalizacje spółek Grupy ORLEN minimalizują ryzyko niskiego poziomu wody. Lokalizacja ujęcia dla rafinerii w Płocku znajduje się w najszerszym i najgłębszym miejscu Wisły, przed Zaporą i ryzyko ograniczenia dostępności wody jest minimalne. Ujęcia wody są zabezpieczone. Działania podejmowane przez PKN ORLEN od lat 80-tych w procesie zarządzania wodą przyniosły oczekiwane efekty i skutecznie mitygują ryzyko dostępności wody. Poniżej przedstawiamy sposób zarządzania wodą i ściekami w PKN ORLEN.

Zarządzanie wodą i ściekami

Proces zarządzania gospodarką wodno-ściekową w PKN ORLEN od lat koncentruje się na optymalizacji i efektywności poboru i zużycia wody. Skuteczność odpowiedzialnego zarządzania zasobami wody i inwestowania w najnowocześniejsze technologie widać na przełomie ostatnich 40 lat na przykładzie rafinerii w Płocku, gdzie przy stałym rozwoju produkcji i przerobu ropy, pobór wody i odprowadzenie ścieków systematycznie spada.

SCHEMAT 18. Technologia w statystyce



SCHEMAT 19. Gospodarka wodna i ściekowa

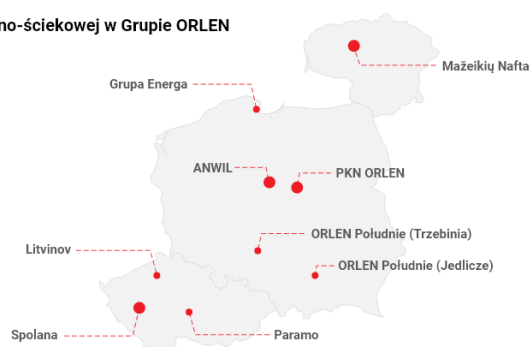
Gospodarka wodna i ściekowa

w Grupie ORLEN

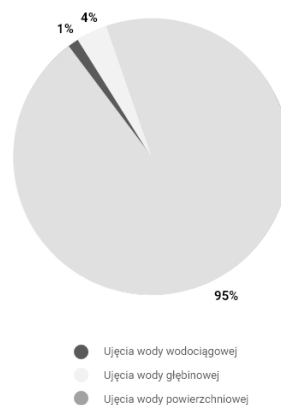
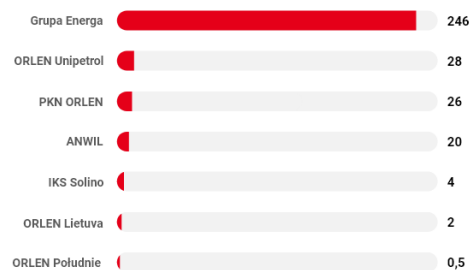
Infrastruktura gospodarki wodno-ściekowej w Grupie ORLEN

23 ujęcia wody, w tym:

- 14 ujęć wody powierzchniowej
- 9 ujęć wody głębinowej

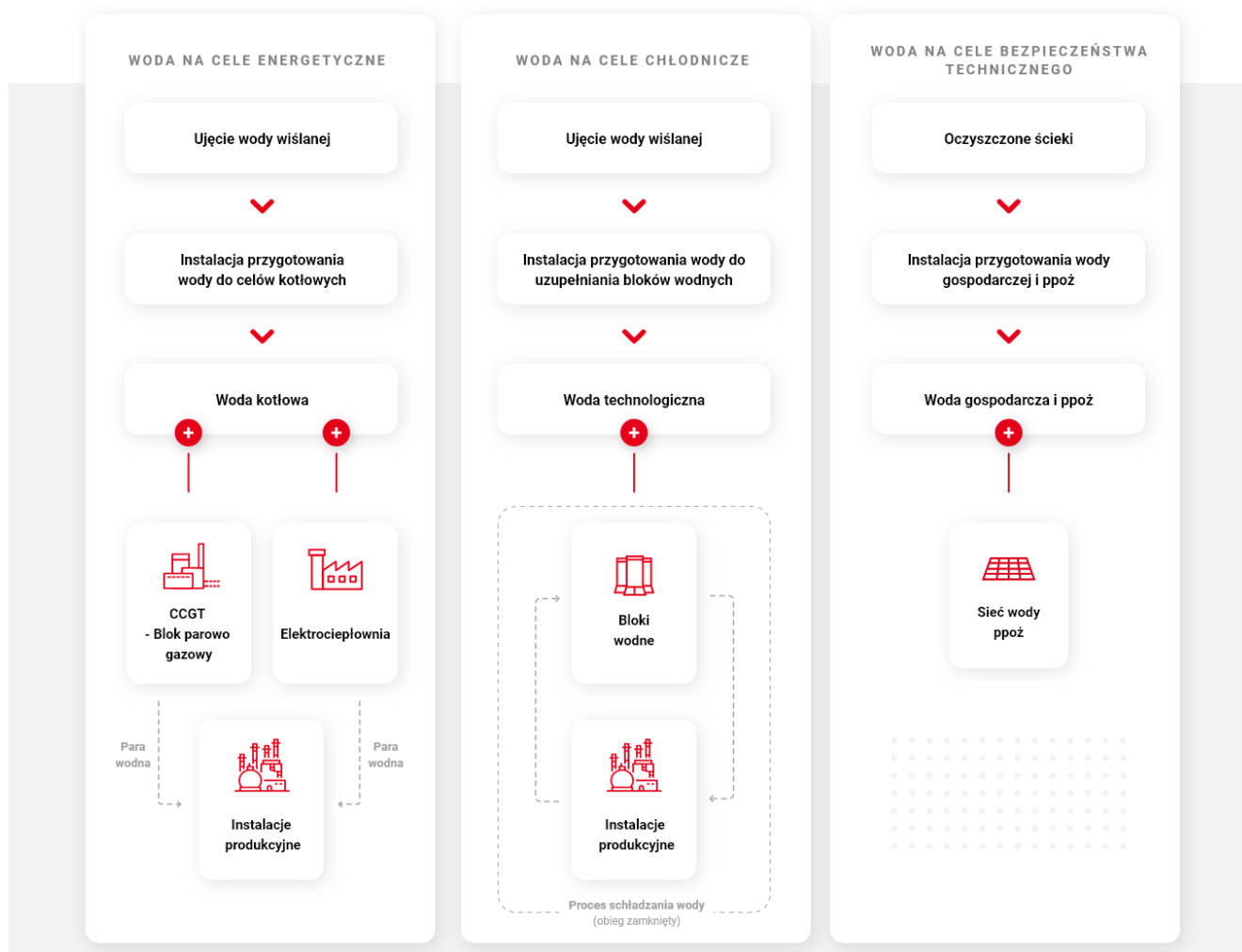


Pobór wody powierzchniowej w Grupie ORLEN [mln m³]



SCHEMAT 20. Obieg wody w Zakładzie Produkcyjnym w Płocku

Obieg wody w Zakładzie Produkcyjnym w Płocku



PKN ORLEN zużywa rocznie 27,7 mln metrów sześciennych wody, w obiegu krąży rocznie 900 mln metrów sześciennych.

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

- energetycznych;
- chłodniczych;
- bezpieczeństwa technicznego.

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

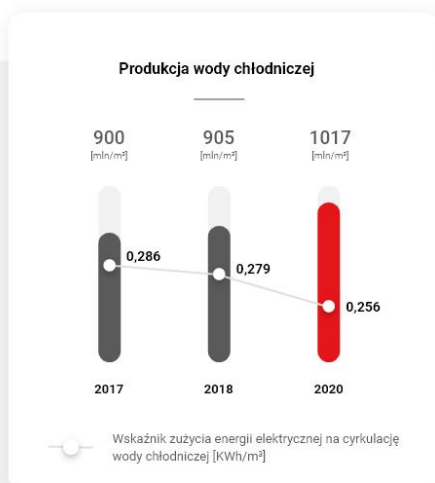
Woda do celów chłodniczych jest wodą wiślaną poddaną procesowi uzdatniania, w ramach którego usuwane są jej zanieczyszczenia. Woda ta zwana wodą technologiczną jest kierowana do Bloków Wodnych, gdzie stanowi uzupełnienie wody krążącej w obiegu zamkniętym między Blokami Wodnymi a instalacjami produkcyjnymi. Konieczność uzupełniania wody chłodniczej wynika z procesów jej schładzania w Blokach Wodnych, na których następuje jej częściowe odparowanie. Wymagane jest więc uzupełnianie tych strat, które stanowią około 2% całości schładzanej wody chłodniczej.

Woda do celów bezpieczeństwa technicznego – jest to woda produkowana z oczyszczonych ścieków, poddawana procesowi finalnego doczyszczania. Jako woda przeciwpożarowa kierowana jest do sieci hydrantowej ppoż Zakładu i stanowi jego zabezpieczenie na wypadek pożaru. Część tej wody kierowana jest do sieci hydrantowej wody gospodarczej i jest wykorzystywana do innych celów technicznych na terenie Zakładu.

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

SCHEMAT 21. Modernizacja zespołów pompowych – założenia i uzyskane efekty

Modernizacja zespołów pompowych
założenia i uzyskane efekty



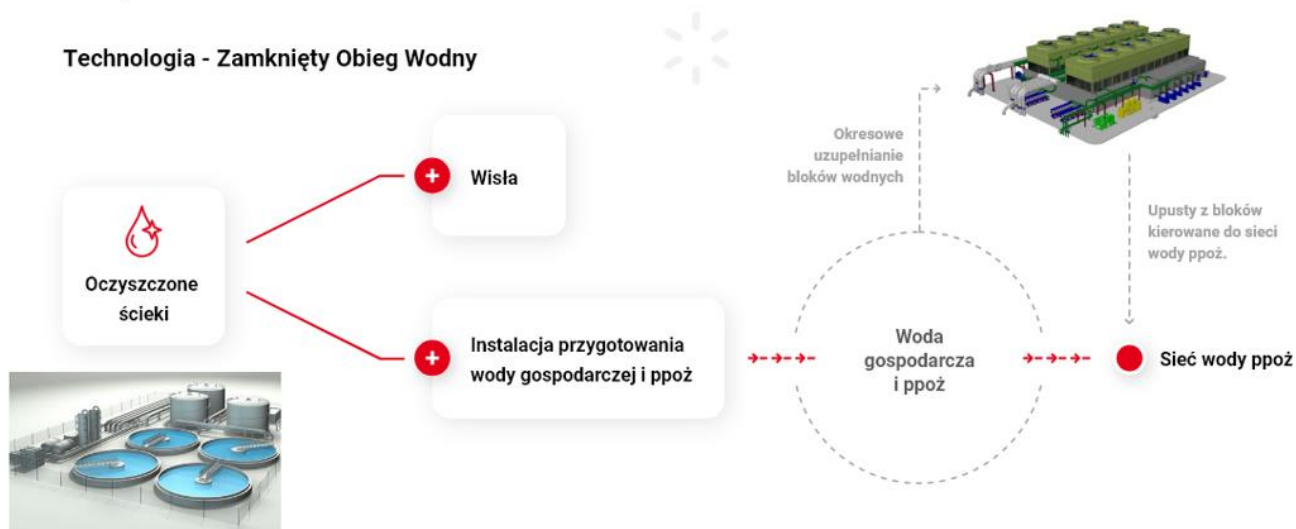
Bloki wodne +



SCHEMAT 22. Efektywne zarządzanie wodą i ściekami

Efektywne zarządzanie wodą i ściekami

Technologia - Zamknięty Obieg Wodny

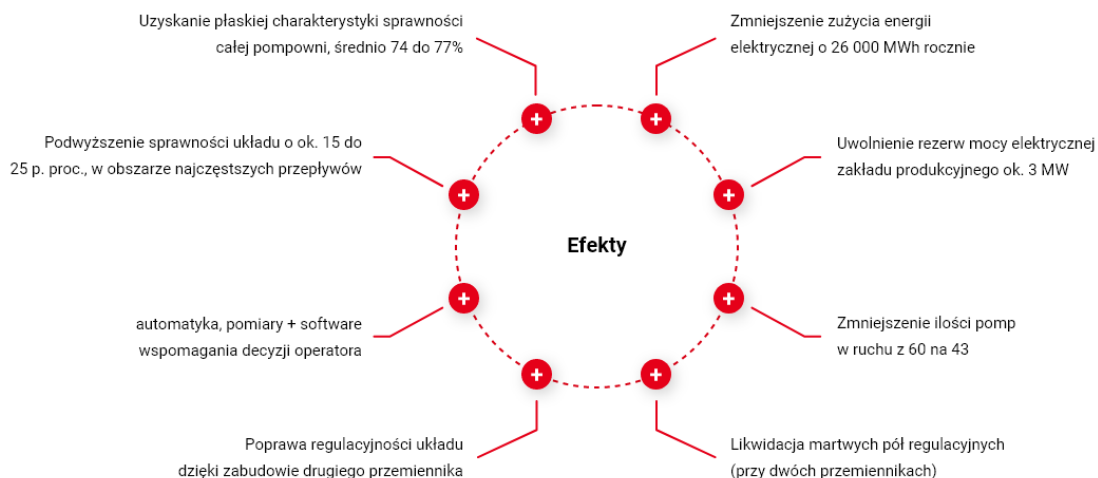


Realizowane działania ograniczające zużycie wody przez Zakład Produkcyjny:

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

Okolo 3,5 mln metrów sześciennych ścieków rocznie jest zawracanych do produkcji wody gospodarczej ppoż, służącej do zabezpieczenia technicznego Zakładu.

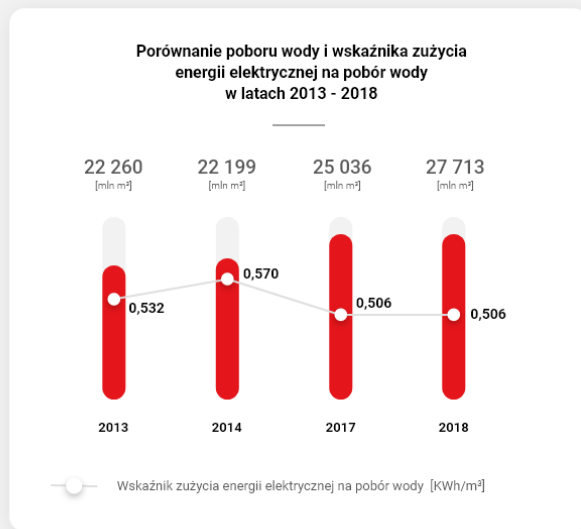
SCHEMAT 23. Modernizacja zespołów pompowych - uzyskane efekty



Do działań energooszczędnych można zaliczyć:

1. praca pompy z falownikiem.
2. przemiennik może sterować każdym z dyspozycyjnych na pompowni agregatem. Parametrem wiodącym dla pracy przemiennika jest ciśnienie w aktualnie pracującym kolektorze wodnym.
3. tłoczenie wody trzema kolektorami zamiast jednym.
4. każdy metr wysokości podnoszenia oznacza około 10,5 kW dodatkowego poboru mocy. Jeśli pracuje jeden rurociąg, to na skutek wzrostu prędkości przepływu rosną straty liniowe powodując wzrost wysokości podnoszenia a w efekcie wzrost poboru mocy.
5. utrzymywanie niskiego poziomu wody w zbiornikach wieżowych zmniejsza wysokość podnoszenia pomp a w efekcie ogranicza wzrost poboru mocy.
6. zrealizowano zakup nowego falownika, co poprawiło sprawność regulacji o kilka procent w stosunku do starego. Efekt zmniejszenie zużycia energii elektrycznej o 3.000.000 kWh/rok.

SCHEMAT 24. Porównanie poboru wody i wskaźnika zużycia energii elektrycznej na pobór wody w latach 2013-2020



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

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

Ryzyko klimatyczne	Znaczenie zmiany klimatycznej	Działania zapobiegawcze Grupy ORLEN
- Intensywne zjawiska pogodowe - Podnoszenie się poziomu wód	Większe prawdopodobieństwo lokalnych zalań wywołanych przez nieregularne opady.	- Inwestycje w nowe technologie w systemie wodno-ściekowym w wysokości 25 mln PLN. - Wdrożenie norm i standardów ochrony przeciwpowodziowej. - Zmniejszenie poboru wody w 2020 roku o 55% wobec 1980 roku.
- Wysokie temperatury - Susze	Potencjalne ograniczenia w dostępie do wody z rzek i wód gruntowych, w połączeniu ze zwiększonym zapotrzebowaniem na wodę.	- Poprawa zarządzania gospodarką wodną o 55% wobec 1980 roku. - Wdrażanie najlepszych praktyk i instrumentów zarządzania gospodarką wodną w zakładach przemysłowych.
Wzrost temperatury	Wpływ na procesy technologiczne, wydajność pracowników, większe zapotrzebowanie na wodę.	- Wdrażanie systemów ostrzegawczych i ulepszanie technologii przeciwpożarowych. - Ograniczenie emisji w celu poprawy jakości powietrza. - Lepsze zarządzanie ochroną pożarową.

Źródło: ORLEN na podstawie materiałów European Environment Agency

Dobre praktyki Grupy ORLEN: Gospodarka wodno-ściekowa w Plocku

55%

o tyle spadł pobór wody w rafinerii w Plocku od 1980 do 2020 roku.

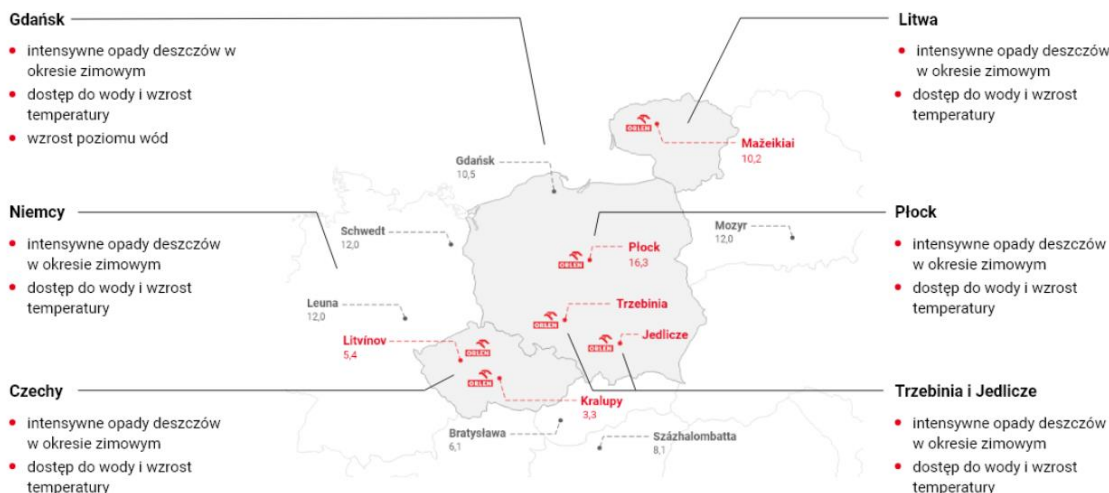
69%

o tyle mniej ścieków odprowadzamy do Wisły w porównaniu z 1980 rokiem.

12%

o tyle poprawiliśmy wskaźnik zużycia energii na cele poboru wody od 2016 roku

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



Źródło: ORLEN na podstawie materiałów European Environment Agency

Grupa ORLEN pracuje nad integracją ryzyk zidentyfikowanych w procesie analiz z systemem zarządzania ryzykiem korporacyjnym.

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

SCHEMAT 25. Ryzyka środowiskowe

Ryzyka środowiskowe			
Ryzyka / Procesy	Opis ryzyka	Sposoby mitygacji ryzyka	Tendencja rozwoju ryzyka
A. Zmiany klimatu	- Dostosowanie do wymogów gospodarki niskoemisyjnej - Ograniczenia rozwojowe wynikające z zasad zrównoważonego rozwoju i gospodarki obiegu zamkniętego - Zakłócenia w dostawie wody do instalacji produkcyjnych	Wprowadzanie do obrotu biokomponentów lub biopaliw ciekłych. Zmniejszenie energochłonności procesów. Wykorzystywanie energii ze źródeł odnawialnych i niskoemisyjnych. Monitorowanie dostępności do wody. Zamknięte obiegi wody i wtórne wykorzystanie ścieków.	↔
B. Nowe trendy	- 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.).	↔
C. Regulacje związane z ochroną środowiska	- 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.	↔
D. Zanieczyszczenie środowiska gruntowo-wodnego	- 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.	↔
E. Zarządzanie uprawnieniami do emisji CO₂ i innych gazów	- Niespełnienie wymagań, wytycznych prowadzenia monitoringu w zakresie emisji CO₂ i innych gazów cieplarnianych - Nieuzyskanie decyzji zezwalającej na emisję CO₂ i innych gazów cieplarnianych - Limity i wzrost cen uprawnień do emisji CO₂	Aktualizacja aktów wewnętrznych zgodnie z wymogami prawa, nadzór nad aktualnością decyzji organów administracji publicznej, monitorowanie środowiska i sporządzanie raportów zgodnie z obowiązującymi procedurami. Monitoring ciągły i bilansowanie emisji CO ₂ .	↔

F. Wpływ na środowisko	- Przebieg procesu produkcyjnego niezgodny z normami w zakresie ochrony środowiska - Brak pojemności środowiskowej	Nadzór nad stanem technicznym obiektów i urządzeń. Monitorowanie procesów produkcyjnych. Inwestycje prośrodowiskowe. Włączanie się w programy ochrony powietrza w miastach. Ochrona akustyczna.	↔
G. Zarządzanie gospodarką ściekową i odpadami	- Wytwarzanie odpadów niezgodnie z określonymi w decyzjach warunkami (rodzaj / ilość) - Gospodarka obiegu zamkniętego - 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. Intensyfikacja zagospodarowania odpadów w procesach odzysku i recyklingu (GOZ). Monitorowanie i korygowanie parametrów odprowadzanych ścieków.	↔

Kolor podkreślenia nazwy ryzyka
Istotność ryzyka dla organizacji

krytyczna
wysoka
średnia
niska
bardzo niska

Kolor strzałek
Poziom ryzyka uwzględniający zastosowane mechanizmy kontroli

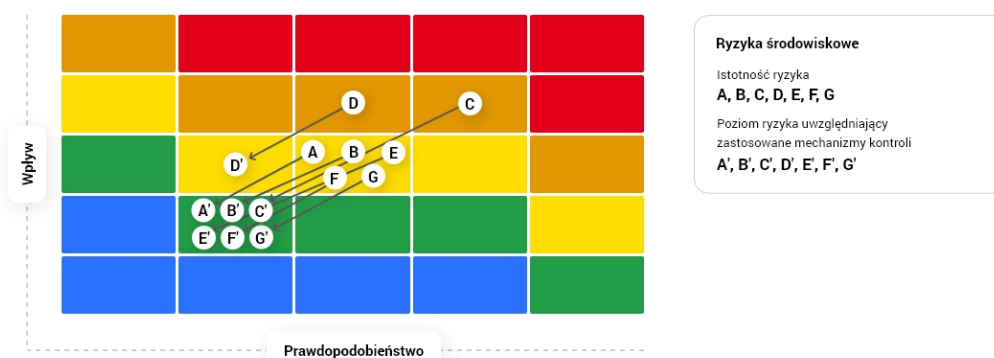
krytyczny
wysoki
średni
niski
bardzo niski

Tendencja rozwoju ryzyka
Rok do roku

↓ Ryzyko maleje ↑ Ryzyko rośnie ↔ Ryzyko stabilne

Efekty zastosowania mechanizmów kontroli w procesie zarządzania ryzykami

– pozycjonowanie ryzyk na mapie ryzyka





7. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

7. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

7.1 Cele Zrównoważonego Rozwoju 2030

Cele Zrównoważonego Rozwoju 2030, do których odnoszą się działania realizowane przez PKN ORLEN i Grupę ORLEN w 2020 roku w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy:



7.2 Wskaźniki GRI Standards

Wskaźniki GRI Standards opisane w niniejszym rozdziale:

- **GRI 103-1** Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń
- **GRI 103-2** Podejście do zarządzania tematami zidentyfikowanymi jako istotne oraz jego elementy
- **GRI 103-3** Ewaluacja podejścia do zarządzania
- **GRI 306-3** Łączna liczba i masa znaczących wycieków
- **GRI 403-1** System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy
- **GRI 403-2** Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka, analiza zdarzeń wypadkowych
- **GRI 403-3** Medycyna Pracy
- **GRI 403-4** Udział pracowników, konsultacje i komunikacja w obszarze BHP
- **GRI 403-5** Szkolenia BHP
- **GRI 403-6** Promocja zdrowego stylu życia
- **GRI 403-7** Zapobieganie i łagodzenie wpływów na bezpieczeństwo i higienę pracy bezpośrednio związanych z relacjami biznesowymi
- **GRI 403-8** Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy
- **GRI 403-9** Wypadki przy pracy
- **GRI 403-10** Choroby zawodowe
- **GRI G4 OG-13** Liczba zdarzeń dotyczących bezpieczeństwa procesów, według rodzajów działalności

7.3 CREDO



PO PIERWSZE
BEZPIECZEŃSTWO

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

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”. W związku z tym efektywne zarządzanie systemem bezpieczeństwa pracy i bezpieczeństwa procesowego warunkuje rozwój Grupy ORLEN w każdym obszarze jej działalności. Stąd celem obszaru jest sprostanie wyzwaniom wynikającym z postępu technologicznego w zakresie zapewnienia stabilizacji prowadzonych procesów operacyjnych poprzez zachowanie ich najwyższych standardów bezpieczeństwa. Naszym priorytetem jest utrzymanie pozycji lidera w tej dziedzinie.

7.4 OPIS OBSZARU

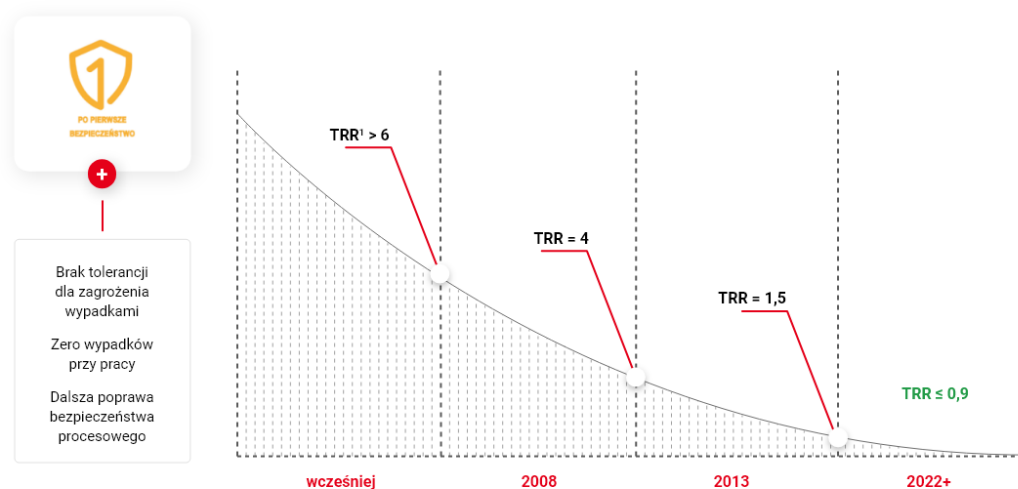
Cele i zadania w zakresie bezpieczeństwa osobistego, procesowego i pożarowego są zdefiniowane w **Strategii Bezpieczeństwa Osobistego i Procesowego Grupy ORLEN**. Obejmują one następujące kluczowe obszary:

- **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.

Struktura systemu zarządzania bezpieczeństwem Grupy ORLEN



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



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

7.5 KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI

Główne wskaźniki efektywności w obszarze zagadnień obszaru bezpieczeństwa osobistego i procesowego PKN ORLEN oraz Grupy ORLEN w 2020 roku:

- Wskaźniki Wypadkowości TRR i Wskaźnik zdarzeń awaryjnych T1 PSER

Bezpieczeństwo osobiste i procesowe, w tym:	j.m.	2020	2019
Wskaźnik Wypadkowości TRR (Total Recordable Rate¹⁾)			
Grupa ORLEN	[liczba]	0,72*	0,90
PKN ORLEN	[liczba]	0,56	0,90
Wskaźnik zdarzeń awaryjnych T1 PSER (Process Safety Events Rate²⁾)			
Grupa ORLEN	[liczba]	0,05	0,09
PKN ORLEN	[liczba]	0,02	0

1) ang. Total Recordable Rate = międzynarodowy wskaźnik wypadkowości w przedsiębiorstwach: (ilość wypadków przy pracy pracowników i kontraktorów dla których odnotowano absencję chorobową w danym okresie / liczbę roboczogodzin przepracowanych przez pracowników i kontraktorów w tym okresie) x 1 000 000.

2) ang. Tier1 Process Safety Events Rate = wskaźnik zdarzeń awaryjnych wg normy API 754 (liczba zdarzeń o dużych skutkach w związku z uwolnieniem substancji do otoczenia / ilość roboczogodzin) x 1 000 000

*Od 1 maja 2020 roku do zakresu danych **Wskaźnika Wypadkowości TRR pracowników³⁾** zostały włączone dane dotyczące liczby wypadków przy pracy pracowników Grupy Energa. Stąd w 2020 roku Grupa ORLEN uzyskała wynik Wskaźnika Wypadkowości TRR pracowników równy 1,66. W stosunku do 2019 roku odnotowano wzrost wartości tego wskaźnika, który wynosił wówczas 1,29. Ze względu, iż w 2020 roku Grupa Energa nie prowadziła sprawozdawczości w zakresie danych składowych Całkowitego Wskaźnika Wypadkowości TRR dotyczących kontraktorów, przedmiotowy wskaźnik dla Grupy ORLEN z uwzględnieniem danych Grupy Energa będzie raportowany od 2021 roku.

3) Wskaźnik Wypadkowości TRR pracowników = (ilość wypadków przy pracy pracowników, dla których odnotowano absencję chorobową w danym okresie / liczbę roboczogodzin przepracowanych przez pracowników w tym okresie) x 1 000 000.

- Wskaźnik Kultury Bezpieczeństwa

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

Wskaźnik Kultury Bezpieczeństwa	j.m.	2020	2019
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).

**Ze względu, iż w 2020 roku Grupa ENERGA nie prowadziła sprawozdawczości w zakresie danych składowych Wskaźnika Kultury Bezpieczeństwa, tj. dotyczących kontraktorów oraz informacji w zakresie Zgłoszeń Zagrożeń Bezpieczeństwa Pracy, przedmiotowy wskaźnik dla Grupy ORLEN z uwzględnieniem danych Grupy ENERGA będzie raportowany od 2021 roku.

Wypadki przy pracy pracowników i kontraktorów Grupy ORLEN

PŁEĆ	Grupa ORLEN				PKN ORLEN			
	2020		2019		2020		2019	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Łączna ilość wypadków przy pracy pracowników ⁴⁾	4	78	7	41	1	13	3	11
Łączna ilość wypadków przy pracy kontraktorów ⁵⁾	6	17	16	17	5	7	14	12
Łączna ilość wypadków przy pracy pracowników i kontraktorów	10	95	23	58	6	20	17	23

W 2020 roku odnotowano wzrost liczby wypadków przy pracy pracowników Grupy ORLEN ze względu na włączenie z dniem 1 maja 2020 roku do zakresu danych liczby wypadków przy pracy pracowników Grupy ENERGA (35 wypadków przy pracy pracowników).

REGIONY ⁶⁾	Grupa ORLEN										PKN ORLEN		
	2020					2019					2020	2019	
	Polska	Czechy	Litwa	Niemcy	Kanada	Polska	Czechy	Litwa	Niemcy	Kanada	Polska	Polska	Niemcy
Łączna ilość wypadków przy pracy pracowników ⁴⁾	63	15	4	0	0	33	13	0	2	0	14	13	1
Łączna ilość wypadków przy pracy kontraktorów ⁵⁾	17	6	0	0	0	28	4	0	1	0	12	26	0
Łączna ilość wypadków przy pracy pracowników i kontraktorów	80	21	4	0	0	61	17	0	3	0	26	39	1

4) Liczba uznanych wypadków przy pracy pracowników spółek Grupy ORLEN przez pracodawcę, które były bezpośrednią przyczyną wystawienia zwolnienia lekarskiego.

5) Liczba uznanych wypadków przy pracy pracowników firm zewnętrznych spółek Grupy ORLEN wykonujących pracę na jej rzecz i na terenie należącym lub dzierżawionym przez spółkę koncernu, które były bezpośrednią przyczyną wystawienia zwolnienia lekarskiego. W myśl definicji kontraktorami są również pracownicy Stacji Paliw PKN ORLEN.

6) Regiony – rynki, gdzie Grupa ORLEN posiada aktywa.

PŁEĆ	Grupa ORLEN				PKN ORLEN			
	2020		2019		2020		2019	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Liczba śmiertelnych wypadków przy pracy pracowników	0	0	0	0	0	0	0	0
Liczba lekkich wypadków przy pracy pracowników	4	78	7	41	1	13	3	11
Łączna liczba wypadków przy pracy pracowników	4	78	7	41	1	13	3	11

REGIONY ⁶⁾	Grupa ORLEN										PKN ORLEN		
	2020					2019					2020	2019	
	Polska	Czechy	Litwa	Niemcy	Kanada	Polska	Czechy	Litwa	Niemcy	Kanada	Polska	Polska	Niemcy
Liczba śmiertelnych wypadków przy pracy pracowników	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Liczba lekkich wypadków przy pracy pracowników	63	15	4	0	0	33	13	0	2	0	14	13	1
Łączna liczba wypadków przy pracy pracowników	63	15	4	0	0	33	13	0	2	0	14	13	1

6) Regiony – rynki, gdzie Grupa ORLEN posiada aktywa.

Wszystkie wypadki przy pracy pracowników Grupy ORLEN odnotowane w 2020 roku stanowią wyłącznie wypadki przy pracy o charakterze lekkim, podobnie jak w 2019 roku. W 2020 roku w koncernie odnotowano 1 zbiorowy wypadek przy pracy (Grupa ORLEN Unipetrol), natomiast w 2019 roku nie odnotowano żadnego takiego przypadku.

PŁEĆ	Grupa ORLEN				PKN ORLEN			
	2020		2019		2020		2019	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Liczba śmiertelnych wypadków przy pracy kontraktorów	0	0	0	0	0	0	0	0
Liczba lekkich wypadków przy pracy kontraktorów	6	17	16	17	5	7	14	12
Łączna liczba wypadków przy pracy kontraktorów	6	17	16	17	5	7	14	12

REGIONY ⁶⁾	Grupa ORLEN										PKN ORLEN	
	2020					2019					2020	2019
	Polska	Czechy	Litwa	Niemcy	Kanada	Polska	Czechy	Litwa	Niemcy	Kanada	Polska	Polska
Liczba śmiertelnych wypadków przy pracy kontraktorów	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Liczba lekkich wypadków przy pracy kontraktorów	17	6	0	0	0	28	4	0	1	0	12	26
Łączna liczba wypadków przy pracy kontraktorów	17	6	0	0	0	28	4	0	1	0	12	26

6) Regiony – rynki, gdzie Grupa ORLEN posiada aktywa.

Wszystkie wypadki przy pracy kontraktorów Grupy ORLEN odnotowane w 2020 roku stanowią wyłącznie wypadki przy pracy o charakterze lekkim, podobnie jak w 2019 roku. W 2020 roku oraz w 2019 roku w Koncernie nie odnotowano zbiorowych wypadków przy pracy kontraktorów.

Rodzaje urazów doznanych podczas wypadków przy pracy pracowników Grupy ORLEN

RODZAJ URAZU (pracownicy)	j.m.	Grupa ORLEN		PKN ORLEN	
		2020	2019	2020	2019
rozcięcia	[%]	20,48	18,75	7,14	35,71
stłuczenia		15,66	16,67	7,14	0,00
oparzenia		13,25	10,42	14,29	0,00
pęknięcia i złamania		10,84	14,58	21,43	21,43
zwichnięcia i skręcenia		32,53	25,00	42,86	14,29
Inne		7,23	14,58	7,14	28,57

Rodzaje urazów doznanych podczas wypadków przy pracy kontraktorów Grupy ORLEN

RODZAJ URAZU (kontraktorzy)	j.m.	Grupa ORLEN		PKN ORLEN	
		2020	2019	2020	2019
rozcięcia	[%]	26,09	12,12	33,33	11,54
stłuczenia		21,74	12,12	8,33	0,00
oparzenia		4,35	9,09	8,33	7,69
pęknięcia i złamania		30,43	15,15	33,33	19,23
zwichnięcia i skręcenia		13,04	24,24	16,67	26,92
inne		4,35	27,27	0	34,62

Wykonywane czynności, podczas których odnotowano wypadki przy pracy pracowników Grupy ORLEN

RODZAJ URAZU (pracownicy)	j.m.	Grupa ORLEN		PKN ORLEN	
		2020	2019	2020	2019
bieżąca obsługa instalacji i urządzeń	[%]	20,73	25,00	35,71	50,00
przemieszczanie się		40,24	41,67	50,00	50,00
utrzymanie ruchu, konserwacja i prace remontowe		23,17	14,58	0,00	0,00
kolizje drogowe		7,32	6,25	0,00	0,00
inne czynności		8,54	12,50	14,29	0,00

Wykonywane czynności, podczas których odnotowano wypadki przy pracy kontraktorów Grupy ORLEN

RODZAJ URAZU (kontraktorzy)	j.m.	Grupa ORLEN		PKN ORLEN	
		2020	2019	2020	2019
bieżąca obsługa instalacji i urządzeń	[%]	8,70	6,06	0,00	0,00
przemieszczanie się		17,39	18,18	16,67	15,38
utrzymanie ruchu, konserwacja i prace remontowe		8,70	18,18	8,33	15,38
kolizje drogowe		8,70	0,00	0,00	0,00
inne czynności		56,52	57,58	75,00	69,23

Wskaźnik wypadkowości TRR pracowników Grupy ORLEN³⁾

PŁEĆ	Grupa ORLEN			PKN ORLEN		
	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
2020	1,66	0,30	2,15	1,46	0,45	1,76
2019	1,29	0,70	1,51	1,55	1,44	1,58

REGIONY ⁶⁾	Grupa ORLEN						PKN ORLEN					
	Ogółem	Polska	Czechy	Litwa	Niemcy	Kanada	Ogółem	Polska	Czechy	Litwa	Niemcy	Kanada
2020	1,66	1,67	1,84	1,22	0	0	1,46	1,46	0	0	0	0
2019	1,29	1,35	1,47	0,00	6,48	0,00	1,55	1,55	0	0	0	0

3) Liczba wypadków przy pracy pracowników spółek Grupy ORLEN ze zwolnieniami lekarskimi w danym okresie x 1.000.000 / liczba roboczogodzin przepracowanych przez pracowników w tym okresie.

6) Regiony – rynki, gdzie Grupa ORLEN posiada aktywa.

Odnutowany w stosunku do 2019 roku wzrost Wskaźnika wypadkowości TRR pracowników Grupy ORLEN wynika z włączenia z dniem 1 maja 2020 roku do zakresu danych przedmiotowego wskaźnika liczby wypadków przy pracy pracowników Grupy ENERGA.

Wskaźnik ciężkości⁷⁾ dla wypadków przy pracy odnotowanych wśród pracowników Grupy ORLEN w 2020 roku

PŁEĆ	Grupa ORLEN			PKN ORLEN		
	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
2020	43,22	97,25	40,45	57,79	162,00	49,77

REGIONY ⁶⁾	Grupa ORLEN						PKN ORLEN	
	Ogółem	Polska	Czechy	Litwa	Niemcy	Kanada	Ogółem	Polska
2020	43,22	41,95	44,00	60,25	0	0	57,79	57,79

6) Regiony – rynki, gdzie Grupa ORLEN posiada aktywa.

7) Wynik ilorazu liczby dni absencji chorobowej poszkodowanych w wypadkach przy pracy pracowników Grupy ORLEN oraz liczby uznanych przez pracodawcę wypadków przy pracy pracowników Koncernu skutkujących zwolnieniami lekarskimi.

Liczba dni absencji poszkodowanych pracowników⁸⁾ w wypadkach przy pracy w Grupie ORLEN w 2020 roku

PŁEĆ	Grupa ORLEN			PKN ORLEN		
	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
2020	3 544	389	3 155	809	162	647

REGIONY ⁶⁾	Grupa ORLEN						PKN ORLEN	
	Ogółem	Polska	Czechy	Litwa	Niemcy	Kanada	Ogółem	Polska
2020	3 544	2 643	660	241	0	0	809	809

6) Regiony – rynki, gdzie Grupa ORLEN posiada aktywa

8) Liczba faktycznych dni absencji chorobowej pracownika spółek Grupy ORLEN w danym okresie, które były wynikiem uznanego przez pracodawcę wypadku przy pracy.

Dbłość o bezpieczeństwo pracy i ochronę zdrowia pracowników firm zewnętrznych, realizujących prace na terenie Grupy ORLEN, jest jednym z priorytetów strategii Koncernu. W celu ciągłej poprawy bezpieczeństwa kontraktorów konsekwentnie i długofalowo budowana jest ich świadomość 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. Oprócz prowadzenia analiz zdarzeń wypadkowych kontraktorów Grupy ORLEN poddawane są badaniu również dane dotyczące absencji chorobowej, wynikającej z zaistnienia wypadku przy pracy kontraktorów realizujących prace na terenie spółek Koncernu.

Grupa ORLEN nie posiada narzędzi prawnych pozwalających na upublicznienie przedmiotowych informacji.

Liczba odnotowanych chorób zawodowych w poszczególnych grupach pracowników Grupy ORLEN⁹⁾

GRUPY PRACOWNICZE	Grupa ORLEN		PKN ORLEN	
	2020	2019	2020	2019
Pracownicy administracyjno-biurowi	0	0	0	0
Wyższy i średni personel techniczny	0	0	0	0
Pracownicy obsługujący instalacje i urządzenia technologiczne	1	2	0	0
Pracownicy wykonujący prace konserwacyjno-remontowe	2	2	0	0
Pracownicy zatrudnieni w transporcie i magazynowaniu	0	1	0	0
Ogółem	3*	5**	0	0

9) Liczba uznanych chorób zawodowych określa liczbę decyzji wydanych przez Państwowego Inspektora Sanitarnego stwierdzających choroby zawodowe u pracowników, którzy pracują bądź pracowali w spółkach Grupy ORLEN.

* ORLEN Lietuva (2), Grupa ORLEN Unipetrol (1)

**ORLEN Lietuva (5)

W 2019 roku choroby zawodowe były spowodowane czynnikami związanymi z podnoszeniem i przenoszeniem ładunków, narażeniem na środki chemiczne, hałasem, przesunięciem mechanicznym, niewłaściwą postawą przy pracy. Natomiast w 2020 roku związane były z podnoszeniem i przenoszeniem ładunków, hałasem i pracą z materiałami niebezpiecznymi, zaś u pracowników wystąpiły: choroba kręgosłupa, uraz słuchu i choroba układu oddechowego.

W Grupie ORLEN nie jest prowadzona sprawozdawczość w zakresie występowania chorób zawodowych u kontraktorów, ze względu na brak narzędzi i uregulowań prawnych umożliwiających zobligowanie firm zewnętrznych do raportowania tych przypadków, podobnie jak w przypadku pozyskiwania informacji o śmierci pracowników w wyniku choroby zawodowej zarówno firm zewnętrznych jak i Grupy ORLEN.

Pracownicy szczególnie narażeni na choroby zawodowe

W Grupie ORLEN prowadzony jest stały monitoring i identyfikacja czynników mogących powodować powstawanie chorób zawodowych wśród pracowników. Wykonywane są cykliczne badania środowiska pracy oraz przeprowadzana jest ich bieżąca analiza i ocena ryzyka potencjalnego wpływu na zdrowie pracowników Koncernu. Dla wszystkich zidentyfikowanych czynników na stanowiskach pracy z wysokim ryzykiem wystąpienia chorób zawodowych wdrożono systemowe działania zapobiegawcze w zakresie zastosowania rozwiązań technicznych oraz organizacyjnych w postaci ochrony indywidualnych i zbiorowych. Zastosowanie tych rozwiązań zapewnia eliminację zagrożenia powstania chorób zawodowych wśród pracowników na skutek występowania czynników szkodliwych w środowisku pracy.

Efektom przeprowadzonych działań jest odnotowanie na niższym poziomie liczby chorób zawodowych wśród pracowników Grupy ORLEN w latach 2019-2020.

7.6 OPIS STOSOWANYCH POLITYK

Obszar bezpieczeństwa pracy Grupy ORLEN jest regulowany przez **przepisy krajowe, właściwe dla danego obszaru, rozporządzenia Unii Europejskiej, zharmonizowane normy krajowe oraz zasady wynikające z dobrych praktyk** zidentyfikowanych w branży paliwowo-energetycznej.

W obszarze bezpieczeństwa osobistego, procesowego oraz pożarowego wydane są jednolite **Standardy Bezpieczeństwa, Standardy Techniczne i Wytyczne** dla spółek Grupy ORLEN. Zawierają one zidentyfikowane w spółkach dobre praktyki, jak również standardy stosowane w rozpatrywanych obszarach w wiodących firmach w branży. W 2020 roku w Grupie ORLEN kontynuowano wdrażanie jednolitych standardów bezpieczeństwa w ramach projektu **Safety Plus**, który obejmuje wdrożenie 15 standardów bezpieczeństwa stanowiących najwyższe, funkcjonujące standardy bezpieczeństwa, zidentyfikowane w branży paliwowo-energetycznej. Realizacja projektu zostanie ukończona w 2021 roku.

15 standardów bezpieczeństwa w ramach projektu Safety Plus:

S1	Zezwolenia na wykonywanie prac niebezpiecznych
S2	Izolacja źródeł energii
S3	Prace w przestrzeniach zamkniętych
S4	Prace na wysokości
S5	Bezpieczne wykonywanie prac ziemnych
S6	Postępowanie powypadkowe
S7	Dostosowanie maszyn i narzędzi pod względem bezpiecznej eksploatacji w środowiskach roboczych
S8	Organizacja ćwiczeń doskonalących działania ratownicze
S9	Pomiary substancji niebezpiecznych
P1	Zapobieganie wyciekom
P2	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

Ponadto w spółkach funkcjonują **wewnętrzne systemy aktów organizacyjnych** zawierające polityki, regulaminy, zarządzenia, procedury, instrukcje, polecenia służbowe, itp. dotyczące obszaru bezpieczeństwa osobistego, procesowego oraz pożarowego.

W znaczącej większości spółek Grupy ORLEN funkcjonuje **System Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy wg PN-N-18001 / OHSAS 18001 / ISO 45001** – zakres certyfikacji obejmuje ich poszczególną działalność, dla której tylko w pojedynczym przypadku zastosowano wyłączenie dotyczące prowadzonych procesów. Przedmiotowy zakres dotyczy wszystkich pracowników organizacji, w których funkcjonuje ten system.

W spółkach produkcyjnych Grupy ORLEN został wdrożony **System Zarządzania Bezpieczeństwem Procesowym w oparciu o standard US OSHA 1910.119, a także biorąc pod uwagę wytyczne tj. *Guidance of meeting expectations of The Energy Institute Process Safety Management Framework***. System pozwala na skuteczną realizację działań w obszarze doskonałości operacyjnej poprzez poprawę bezpieczeństwa technicznego instalacji procesowych, magazynowych i pomocniczych, a tym samym zapobieganie wystąpieniu wszelkich niepożądanych zdarzeń mogących potencjalnie wpłynąć na bezpieczeństwo pracowników i/lub prowadzonych procesów produkcyjnych. System Zarządzania Bezpieczeństwem Procesowym (SZBP) jako element ogólnego systemu zarządzania i organizacji PKN ORLEN został wprowadzony celem zapewnienia najwyższych standardów bezpieczeństwa w miejscach pracy oraz spełnienia wymagań krajowych art. 252 Ustawy Prawo Ochrony Środowiska z 27 kwietnia 2001 r. (tekst jednolity Dz. U. z 2017, poz. 519 z późniejszymi zmianami) w zakresie systemowego zarządzania bezpieczeństwem procesowym oraz dalszego zwiększenia skuteczności i efektywności działań na rzecz zapobiegania poważnym awariom przemysłowym.

Ponadto w Grupie ORLEN obowiązują następujące regulacje, w pierwszej kolejności wdrożone w PKN ORLEN:

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

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

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**.

W 2020 roku kontynuowano realizację celów częściowych:

- zapewnienie wykonawcom profesjonalnie przygotowanych do realizacji zadań,
- funkcjonowanie 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.

W ramach procesu Zarządzania Bezpieczeństwem Wykonawców Zewnętrznych:

- w Strategii Bezpieczeństwa Osobistego i Procesowego Grupy ORLEN 2017-2021 znajdują się takie cele jak m.in.: usprawnienie systemu zarządzania kontraktorami oraz osiągnięcie zaangażowania kontraktorów na poziomie utożsamiania się z wizją współtworzenia bezpiecznego miejsca pracy, itp.,
- monitorowana jest wypadkowość wykonawców poprzez KPI obszaru bezpieczeństwa – szczegółowa analiza wypadków przy pracy kontraktorów oraz wskaźniki wypadkowości TRR,
- w ramach projektu Safety Plus wdrożono standard M2 Zarządzanie podwykonawcami,
- w Grupie ORLEN funkcjonuje standard bezpieczeństwa „Klasyfikacja oraz nadzór nad bezpieczeństwem firm zewnętrznych, znajdujących się w obrębie zakładu lub wykonujących usługi dla spółek Grupy ORLEN”,
- funkcjonuje system kontroli i audytów w zakresie bezpieczeństwa wykonywania prac i przygotowania do nich kontraktorów,
- ponadto realizowane są takie projekty m.in. jak Safety Meeting, Lessons Learned, Alerty Bezpieczeństwa w skali Grupy ORLEN, w PKN ORLEN funkcjonuje Centrum Szkoleniowe.

Ponadto wydawane są dla przedstawicieli Koncernu m.in. Raport Bezpieczeństwa Osobistego, Procesowego i Pożarowego Grupy ORLEN, w których znajduje się szczegółowa analiza wypadków przy pracy kontraktorów wraz z informacjami o podjętych działaniach zaradczych.

Dla PKN ORLEN prowadzona jest zakładka dla wykonawców na www.orken.pl – Wykonawcy zewnętrzni - PKN ORLEN. Są tam zawarte aktualne informacje z obszaru bezpieczeństwa, wymagania, informacje o szkoleniach i programach motywujących, kampaniach informacyjnych – Zgłoś zagrożenie.

System kontroli i audytów

W Grupie ORLEN przeprowadzane są systematyczne **audyty wewnętrzne spółek**. W 2020 roku zrealizowano 1 wizytę doradczą (audyt) oraz 4 reaudyty. Z uwagi na obowiązujące w Czechach i na Litwie ograniczenia podróży zagranicznych, zrezygnowano z realizacji części zaplanowanych wizyt doradczych w spółkach zagranicznych. W pozostałych spółkach zrealizowano wizyty zgodnie z przyjętym harmonogramem i reżimem sanitarnym.

Istotnym elementem audytów są tzw. **Spacery Bezpieczeństwa („Safety Walks”)**, czyli przeglądy stanu bezpieczeństwa na wizytowanych obiektach. Wyniki ich oceny oraz spostrzeżenia stanowią podstawę opracowywania i realizacji „Planów działań korygujących i doskonalących”, „Planów Poprawy Stanu BHP”. Ponadto w spółkach przeprowadzane są audyty wewnętrzne, audyty jednostek certyfikujących oraz jednostek zajmujących się doradztwem w zakresie zarządzania ryzykiem. Zgodnie z opracowaną i przyjętą metodologią przeprowadzane są systematyczne **audyty obszarów bezpieczeństwa wśród kontraktorów** realizujących prace na rzecz Grupy ORLEN.

Współpraca PKN ORLEN z uczelniami wyższymi

Podjęto współpracę ze **Szkołą Główną Służby Pożarniczej w Warszawie**. Strony porozumienia deklarują współpracę polegającą na inicjowaniu i prowadzeniu wspólnych projektów dydaktycznych, badawczych i rozwojowych, wsparciu eksperckim i doradztwie technicznym w obszarze bezpieczeństwa pożarowego, chemicznego oraz bezpieczeństwa procesowego i wybranych elementów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Kontynuowano współpracę z **Politechniką Łódzką** (za pośrednictwem Centrum Edukacji w Płocku) w zakresie studiów podyplomowych „Bezpieczeństwo Procesów Przemysłowych”.

Ponadto w 2020 roku przeprowadzono **IV edycję wykładów przedmiotu „Bezpieczeństwo Techniczne”** w zakresie studiów stacjonarnych i niestacjonarnych na kierunku Technologia Chemiczna. Była to kontynuacja zrealizowanego w latach 2017 - 2019 projektu Biura Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, Biura Techniki oraz Politechniki Warszawskiej, Filia w Płocku. Inicjatywa dotyczyła serii wykładów eksperckich, przeprowadzonych zgodnie z przyjętą przez PKN ORLEN S.A. ideą kształcenia przyszłej kadry inżynierskiej spółki w zakresie obszarów istotnych dla przemysłu przerobu ropy i energetyki.

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



System Lockout - Tagout – LOTO - Lockout - jest to planowo prowadzone działanie, które obejmuje odłączanie energii zasilającej od urządzeń przemysłowych i maszyn na czas wykonywania na nich prac konserwacyjnych lub naprawczych. Lockout chroni pracowników przed ponownym włączeniem urządzenia, dopóki nie zostanie zdjęty. Tagout to zawieszka (tag) informująca i ostrzegająca, że dane urządzenie jest zablokowane na czas przeglądu i nie może być załączone, dopóki zawieszka nie zostanie zdjęta. Wdrażany w celu wyeliminowania przypadkowego i niekontrolowanego załączenia maszyn lub uwolnienia niebezpiecznych energii podczas trwania / 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.

W Grupie ORLEN przeprowadzany jest **konkurs Dobre Praktyki Bezpieczeństwa Osobistego i Procesowego (dawniej Konkurs Dobre Praktyki BHP), dedykowany spółkom Grupy ORLEN**. Celem konkursu jest szerzenie dobrych praktyk w bezpieczeństwie, które promują pragmatyczne i nowoczesne podejście do bezpieczeństwa, a w tym m.in. wszelkie rozwiązania techniczne, jakościowe, proefektywnościowe, komunikacyjne, organizacyjne i infrastrukturalne pomagając tym samym doskonalić i usprawniać elementy zarządzania bezpieczeństwem pracy jak również podnosić motywację pracowników. Udział w konkursie daje możliwość wymiany wiedzy i doświadczeń w zakresie kształtowania kultury bezpieczeństwa pomiędzy spółkami Grupy ORLEN. Ponadto realizowany jest **konkurs „Miliony roboczogodzin bez wypadku przy pracy pracownika i kontraktora w Grupie ORLEN”**, również stworzony dla spółek Grupy ORLEN. W tym przypadku celem konkursu jest promowanie bezwypadkowej pracy. W 2020 roku odbyły się VIII edycja konkursu „Dobre Praktyki Bezpieczeństwa Osobistego i Procesowego” oraz VI edycja „Miliony roboczogodzin bez wypadku przy pracy pracownika i kontraktora w Grupie ORLEN”.

W 2020 roku realizowane były prace **na rzecz utrzymywania Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Procesowym** w oparciu o standard OSHA 1910.119. System zakłada jeszcze skuteczniejszą realizację działań 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.

SCHEMAT 26. Cykl Deminga



Weryfikacji podlega spełnienie przez spółkę wymogów 14 elementów Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Procesowym w zakresie istniejących uregulowań, którymi dany element został wdrożony.

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 wespół 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, a także 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 kontraktami, czyli dokonanie i przestrzeganie ustaleń dotyczących bezpiecznego wykonywania prac na terenie PKN ORLEN przez pracowników tak, aby zagwarantowane było, jak najwyższe bezpieczeństwo na każdym etapie jej wykonywania.
12. reagowanie na awarie, czyli określenie konieczności prowadzenia, z uwzględnieniem najlepszych dostępnych praktyk, monitoringu funkcjonowania instalacji, w których znajdują się substancje niebezpieczne, umożliwiającego podejmowanie działań korekcyjnych (korygujących) w przypadku wystąpienia zjawisk stanowiących odstępstwo od normalnej eksploatacji instalacji, w tym związanych ze zużyciem instalacji i korozją jej elementów.
13. analizy, czyli prowadzenie systematycznej oceny zaistniałych zdarzeń awaryjnych i wykorzystywania nauki z zaistniałych zdarzeń awaryjnych mających miejsce zarówno w Grupie ORLEN, jak i na świecie, w tym określenie mechanizmów prowokujących konieczność i obowiązek takiej nauki (lessons learned).
14. audytowanie 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.

SCHEMAT 27. System Zarządzania Bezpieczeństwem Procesowym



Bezpieczeństwo procesowe zaczyna przeistaczać się w szczególny rodzaj dziedziny związanej z inżynierią odporności, która definiuje dziś bezpieczeństwo jako zdolność do utrzymania sukcesu produkcyjnego przez system lub systemy techniczne zarówno w warunkach normalnych, jak i awaryjnych. Nie zapominać należy o systemach organizacyjnych, których rolą jest zdolność do natychmiastowej odpowiedzi w celu utrzymania ciągłości prowadzonego biznesu. W Grupie ORLEN jest 29 zakładów/obiektów zakwalifikowanych do zakładów o dużym ryzyku (ZDR) wystąpienia poważnej awarii przemysłowej, a prawie o połowę mniejsza liczba to zakłady o zwiększonym ryzyku (ZZR) wystąpienia poważnej awarii przemysłowej, zgodnie z ramami klasyfikacyjnymi jednolitej dla Europy tzw. Dyrektywy „Seveso III” zaimplementowanej do prawa krajowego wszystkich krajów UE w 2015 roku. W Polsce jest to uregulowane poprzez Ustawę Prawo Ochrony Środowiska. W obydwu typach zakładów funkcjonuje nowoczesny i wciąż doskonalony system zarządzania bezpieczeństwem procesowym, który jest zorganizowanym sposobem kierowania bezpieczeństwem obejmującym wszystkie istotne elementy bezpieczeństwa, o których mowa powyżej.

Zestawienie zakładów o dużym i zwiększonym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej w Grupie ORLEN

POLSKA		
PKN ORLEN	7 ZDR	10 ZZR
ORLEN PALIWA	6 ZDR	1 ZZR
BOP	1 ZDR	---
ANWIL	1 ZDR	---
ORLEN Południe	2 ZDR	---
ORLEN Aviation	---	1 ZZR
IKS „Solino”	1 ZDR	---
CZECHY		
ORLEN Unipetrol RPA	3 ZDR	---
ORLEN Unipetrol DOPRAVA	5 ZDR	---
PARAMO	1 ZDR	---
SPOLANA	1 ZDR	---
LITWA		
ORLEN Lietuva	2 ZDR	---

Aby zobrazować aktualny stan bezpieczeństwa procesowego w spółkach produkcyjnych Grupy ORLEN, posługujemy się szeregiem wskaźników bezpieczeństwa procesowego, w tym zarówno opóźnionych, jak i wyprzedzających zgodnie ze standardami API 754, których monitorowanie i pomiar odbywa się poprzez wewnętrzną aplikację spółki, co w konsekwencji prowadzi do najważniejszego celu całego systemu zarządzania bezpieczeństwem procesowym, a mianowicie zapobiegania i minimalizowania prawdopodobieństwa wystąpienia poważnej awarii przemysłowej. Raportowanie tych wskaźników pozwala również porównywać się z najlepszymi w branży i tym samym realizować cel związany z osiągnięciem doskonałości procesowej.

Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka, analiza zdarzeń wypadkowych

W spółkach Grupy ORLEN prowadzona jest bieżąca identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka oraz analiza zdarzeń wypadkowych. Przedmiotowy proces realizowany jest w zakresie opracowywania i aktualizacji Oceny Ryzyka Zawodowego dla poszczególnych stanowisk pracy pracowników, wykonywania badań środowiska pracy, identyfikowania zagrożeń w instrukcjach wykonywania prac oraz monitorowania warunków pracy. Istotnym aspektem tego procesu jest realizacja w spółkach programów **Zgłoś Zagrożenie Bezpieczeństwa Pracy**. Narzędzie wspierające proces stanowi system kontroli, audytów, przeglądów stanowisk pracy i Safety Walks. W spółkach Koncernu funkcjonują schematy postępowań pozwalające pracownikom i kontraktorom na **odstąpienie od wykonywania pracy w przypadku zidentyfikowania możliwości stwarzającej zagrożenie dla ich**

zdrowia i życia. Sformułowane wnioski w ramach procesu identyfikacji zagrożeń, oceny ryzyka oraz analizy zdarzeń wypadkowych stanowią dane wykorzystywane do ciągłego doskonalenia systemu bezpieczeństwa pracy Grupy ORLEN.

Zgłoś Zagrożenie Bezpieczeństwa Pracy w PKN ORLEN – Program Zachęt BHP

Program Zachęt BHP stanowi formę systemu motywacyjnego dla pracowników spółki. Jego składową stanowi konkurs „Zgłoś Zagrożenie Bezpieczeństwa Pracy”. Polega on na zgłaszaniu przez pracowników lub przez ich przełożonego zagrożeń bezpieczeństwa pracy oraz przewidywanych działań naprawczych w elektronicznym systemie spółki. Dla najlepszych zgłoszeń przewidziane są nagrody.

W spółkach Grupy ORLEN funkcjonują zorganizowane systemy eliminowania zgłoszonych i zidentyfikowanych zagrożeń, zaś sformułowane w ich zakresie wnioski są uwzględniane m.in. w **Planach Poprawy Warunków Bezpieczeństwa i Higieny Pracy**. Weryfikacja realizacji działań zapobiegawczych oraz korygująco-korekcyjnych prowadzona jest z wykorzystaniem funkcjonujących systemów kontroli, audytów, przeglądów stanowisk pracy i Safety Walks.

Dla obszaru pracy kontraktorów przedmiotowy proces prowadzony jest przez m.in. funkcjonujący system wydawania pisemnych zezwoleń i szkoleń, w tym z zakresu zagrożeń, stworzony dla pracowników firm zewnętrznych oraz opracowywanie przez wykonawców Instrukcji Bezpiecznego Wykonywania Robót. W części spółek Grupy ORLEN uruchomiono również system **Zgłoś Zagrożenie Bezpieczeństwa Pracy dla Wykonawców**.



Zgłoś Zagrożenie Bezpieczeństwa Pracy dla Wykonawców w PKN ORLEN

System jest przeznaczony dla pracowników firm zewnętrznych. Każda osoba, która zidentyfikuje zagrożenie bezpieczeństwa pracy może je zgłosić wysyłając SMS pod wskazany numer telefonu.

Realizacja procesu identyfikacji zagrożeń, oceny ryzyka, analizy zdarzeń wypadkowych z poziomu Grupy ORLEN

Proces identyfikacji zagrożeń, oceny ryzyka, analizy zdarzeń wypadkowych realizowany jest indywidualnie przez spółki Koncernu oraz z poziomu Grupy ORLEN. W tym przypadku jest on prowadzony z wykorzystaniem następujących narzędzi: **Alerty Bezpieczeństwa, Lesson Learned, analiza wypadków przy pracy metodą „drzewa zdarzeń”, Safety Meeting**.

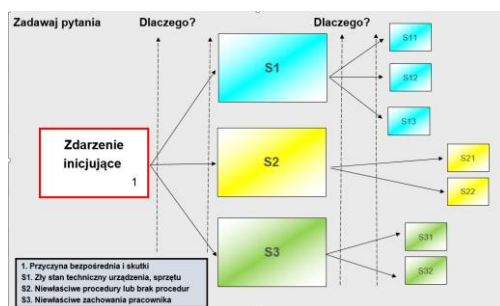
Alerty Bezpieczeństwa i Lesson Learned Grupy ORLEN

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

Analiza wypadków przy pracy metodą „drzewa zdarzeń”

Jednolita metodologia dotycząca sposobu przeprowadzenia analizy wypadków przy pracy zaistniałych w spółkach Grupy ORLEN. Stanowi ona graf prezentujący ciąg informacji dotyczący zdarzenia, jego przyczyn i skutków oraz decyzji podjętych w aspekcie sformułowanych wniosków.

Graf analizy wypadków przy pracy metodą „drzewa zdarzeń”:



Safety Meeting

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

Medycyna Pracy w Grupie ORLEN

W spółkach Grupy ORLEN zapewniono dostęp pracownikom do podstawowej opieki medycznej. W jej ramach realizowane są świadczenia z zakresu medycyny pracy, w tym badania profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami w godzinach pracy i na koszt pracodawcy. Prowadzone jest orzecznictwo lekarskie i ocena możliwości wykonywania pracy, monitorowanie stanu zdrowia pracowników zaliczanych do grup szczególnego ryzyka, wykonywanie badań umożliwiających diagnostykę chorób zawodowych i innych chorób związanych z wykonywaną pracą. Lekarz Medycyny Pracy bierze udział w procesie identyfikacji zagrożeń występujących na stanowiskach pracy w ramach opracowywanej i aktualizowanej Oceny Ryzyka Zawodowego. Ponadto bierze udział w posiedzeniach Komisji Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz konsultuje wyposażenie apteczek do udzielania pierwszej pomocy. W niektórych przypadkach przedmiot zadań jest rozszerzony o dodatkowe świadczenia np. udzielanie porad w zakresie psychologii pracy. Dla stanowisk pracy wykonywane są badania środowiska pracy. Ponadto w spółkach realizowane są dodatkowe akcje i inicjatywy w ramach profilaktyki zdrowotnej pracowników takie jak: szczepienia ochronne, pakiety badań profilaktycznych w ramach programu „Bezpieczny ANWIL na zdrowie” (np. TSH, USG jamy brzusznej, doppler tętnic kończyn dolnych), „Program Energ(i)a dla Zdrowia”, programy wczesnego wykrywania chorób (m.in. wieńcowej, naczyń obwodowych), badania densytometryczne, badanie słuchu, badanie kości, mammografia, badania USD dla dzieci pracowników, program badawczy dotyczący wpływu środowiska pracy na zdrowie, dofinansowanie do okularów korekcyjnych dla pracowników. Dodatkowo pracownicy Grupy ORLEN i ich rodziny mogą skorzystać z oferty dodatkowych pakietów świadczeń zdrowotnych.

Udział pracowników, konsultacje i komunikacja w obszarze BHP

W Grupie ORLEN (PKN ORLEN, ORLEN Laboratorium, Basell Orlen Polyolefins, ANWIL, ORLEN OIL, ORLEN Południe, ORLEN Serwis, ORLEN Ochrona, IKS Solino, ORLEN KolTrans, ORLEN Eko, ORLEN Centrum Usług Korporacyjnych, ORLEN Centrum Serwisowe, ORLEN Administracja, spółki Grupy Energa – te w których jest wymagane) prowadzone są **Komisje Bezpieczeństwa i Higieny Pracy**. W skład Komisji BHP wchodzi w równych częściach przedstawiciele pracodawcy, w tym lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, i przedstawiciele Związków Zawodowych, w tym Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy.

Do wybranych zadań w/w komisji należy:

- opiniowanie projektów zmian w organizacji i wyposażeniu stanowisk pracy;



- analizowanie wniosków z oceny ryzyka zawodowego;
- opiniowanie standardów dotyczących wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego;
- przegląd okresowej oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy;
- opiniowanie środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym;
- wypracowanie wniosków oraz opiniowanie Planu Poprawy Warunków Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, dokonanie oceny jego realizacji.

Przedmiotowe komisje są realizowane cyklicznie, nie rzadziej niż raz na kwartał. Ponadto w spółkach z Grupy ORLEN Unipetrol, ORLEN Lietuva, ORLEN Baltics Retail są przeprowadzane komisje/komitety o analogicznym zakresie tematycznym.

W zakresie konsultacji zagadnień związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy w spółkach Grupy ORLEN **pracownicy są reprezentowani przez Przedstawicieli Pracowników oraz Związki Zawodowe**. Przedstawiciele Pracowników i Związki Zawodowe stanowią stronę w procesie konsultacji aspektów związanych z bezpieczeństwem pracy, m.in. opracowań i aktualizacji Oceny Ryzyka Zawodowego, tabeli norm przydziału odzieży ochronnej i obuwia ochronnego, przydziału posiłków profilaktycznych i napojów, ustaleniu zakresu podstawowej opieki medycznej pracowników, wyznaczeniu rozwiązań mających na celu poprawę bezpieczeństwa pracy. Uczestniczą w Komisjach Bezpieczeństwa i Higieny Pracy.

W Grupie ORLEN zapewniono **dostęp do informacji dotyczących obszaru bezpieczeństwa pracy**. Przedmiotowy aspekt jest realizowany za pośrednictwem wewnętrznego systemu komunikacji spółek, w tym intranetu PKN ORLEN, dostępnego dla pracowników spółek Grupy ORLEN. Inną formą ich popularyzacji są **Dni Bezpieczeństwa Pracy** wraz „tematami miesiąca”, alerty bezpieczeństwa, czy specjalne programy dla pracowników tj. System Wsparcia Pracowników.

Pracownicy biorą udział we współtworzeniu i doskonaleniu bezpieczeństwa pracy poprzez swoje zaangażowanie w ramach systemów Zgłoś Zagrożenie Bezpieczeństwa Pracy.

Dzień Bezpieczeństwa Pracy w PKN ORLEN oraz „temat miesiąca”.

Jest to inicjatywa realizowana w każdy pierwszy czwartek miesiąca. W tym dniu oprócz samokontroli zagadnień BHP, p. poż. i bezpieczeństwa procesowego, wykonywanej przez kierowników komórek organizacyjnych, prowadzone są z pracownikami „Krótkie rozmowy o bezpieczeństwie” oraz omawiany jest tzw. „Temat miesiąca”. Temat danego miesiąca opracowywany jest przez Biuro Bezpieczeństwa i Higieny Pracy PKN ORLEN oraz dotyczy wybranego zagadnienia z obszaru bezpieczeństwa pracy, tematyki propagującej zdrowy styl życia oraz promującej zasadę równowagi pomiędzy pracą i odpoczynkiem.

Celem tych rozmów jest:

- wskazywanie zagrożeń, w tym zagrożeń psychospołecznych oraz sposobów ochrony przed nimi;
- znalezienie bezpieczniejszych sposobów wykonywania konkretnych prac na swoich stanowiskach i dodatkowych środków ostrożności.

Dzień Bezpieczeństwa Pracy to przedsięwzięcie mające na celu wpływ na wzrost świadomości w zakresie zagrożeń, w tym o charakterze psychospołecznym.

Szkolenia BHP

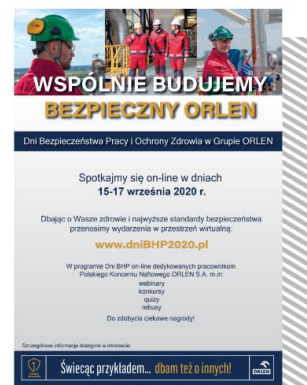
Zarówno dla pracowników, jak i kontraktorów Grupy ORLEN realizowane są szkolenia obligatoryjne z zakresu bezpieczeństwa. Ich przeprowadzanie ma na celu zapoznanie pracowników i kontraktorów ze standardami bezpieczeństwa obowiązującymi w spółkach Grupy ORLEN. Podczas szkoleń budowana jest świadomość pracowników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

Dla pracowników Grupy ORLEN realizowane są szkolenia z zakresu bezpieczeństwa pracy, w tym wstępne i okresowe, dotyczące udzielania pierwszej pomocy, ochrony przeciwpożarowej i ćwiczenia ewakuacji oraz inne, zawierające elementy zagadnień BHP.

Przedmiotowe szkolenia realizowane są nieodpłatnie dla pracowników oraz w godzinach ich pracy oraz w miarę potrzeb w różnych wersjach językowych. W celu oceny skuteczności realizowanych szkoleń przeprowadzane są egzaminy teoretyczne i praktyczne.

Dla kontraktorów spółek Grupy ORLEN przeprowadzane są szkolenia m.in. z tematyki ogólnie dotyczącej BHP, ppoż. i bezpieczeństwa procesowego, sposobu prowadzenia prac, zagrożeń miejscowych oraz specjalistyczne zawierające elementy BHP. W celu oceny skuteczności realizowanych szkoleń przeprowadzane są egzaminy teoretyczne i praktyczne, dodatkowe narzędzie weryfikacyjne stanowi funkcjonujący system kontroli prac kontraktorów.

W PKN ORLEN i ORLEN Unipetrol RPA funkcjonują **Centra Szkoleniowe**.



Centrum Szkoleniowe PKN ORLEN

Jest to koncepcja szkolenia pracowników firm zewnętrznych, realizujących prace na terenie zakładów produkcyjnych spółki, jak i nowozatrudnionych pracowników obszaru produkcji. Obejmuje ona również przeprowadzanie szczegółowej weryfikacji wiedzy teoretycznej i praktycznej w zakresie czterech bloków tematycznych: BHP, mechanika, elektryka oraz z zagrożeń lokalnych występujących na terenie instalacji produkcyjnych PKN ORLEN. Weryfikacji praktycznej podlega wiedza i umiejętności z zakresu branży mechanicznej oraz elektrycznej. Analogiczna inicjatywa, kierowana do pracowników, została wdrożona w ORLEN Unipetrol RPA.

W wybranych spółkach Grupy ORLEN funkcjonują systemy oceny jakości w/w szkoleń w ramach realizowanych procedur oceny szkoleń lub oceny dostawcy usług.



Promocja zdrowego stylu życia

Dni Bezpieczeństwa Pracy i Ochrony Zdrowia Grupy ORLEN

Dni Bezpieczeństwa Pracy i Ochrony Zdrowia w Grupie ORLEN stanowią corocznie realizowaną inicjatywę, popularyzującą tematykę bezpieczeństwa pracy i promującą zdrowy styl życia wśród pracowników i kontraktorów, a także klientów stacji paliw ORLEN. Każda kolejna edycja tego projektu, a wraz z nią zaplanowane działania to niepowtarzalna okazja zarówno dla pracowników spółek Grupy ORLEN, jak i dla wykonawców zewnętrznych do wzięcia udziału w aktywnościach utrwalających i weryfikujących wiedzę oraz umiejętności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Dni Bezpieczeństwa Pracy i Ochrony Zdrowia corocznie ogłaszane są przez Dyrektora Biura Bezpieczeństwa i Higieny Pracy PKN ORLEN dla wszystkich spółek Grupy ORLEN w tym samym terminie realizacji. Natomiast każda ze spółek planuje indywidualnie program wydarzenia, spójny z jego ogłoszoną tematyką. Uczestnicy kolejnych edycji Dni Bezpieczeństwa Pracy i Ochrony Zdrowia w Grupie ORLEN mają okazję odwiedzić m.in. miasteczka „Świadomego Kierowcy”, stoiska medyczne, symulatory VR, strefy gier i konkursów BHP, prezentacje wystawców z branży BHP oraz przedstawicieli spółek Grupy ORLEN.

W 2020 roku formuła wydarzenia została zmieniona i dostosowana do sytuacji związanej z pandemią COVID-19. W trosce o bezpieczeństwo pracowników aktywności zostały przeniesione w wirtualną rzeczywistość, gdzie przy zachowaniu pełnego bezpieczeństwa użytkowników można było zweryfikować i utrwalić swoją wiedzę w dziedzinie BHP uczestnicząc w zaproponowanych webinarach, filmach edukacyjnych i wykładach on-line. Pracownicy mogli dowiedzieć się m.in. jak samodzielnie poradzić sobie z bólem kręgosłupa, w jaki sposób zachować sprawność fizyczną podczas pracy zdalnej, jak radzić sobie z negatywnymi emocjami oraz jak budować odporność w czasie pandemii. W formie video udostępnione zostały także porady dietetyka klinicznego, skierowane głównie do pracowników produkcji. W krótkiej i przystępnej formie ekspert opowiadał o zasadach prawidłowego żywienia w przypadku funkcjonowania organizmu w trybie pracy zmianowej, zasadach zdrowego odżywiania się oraz o chorobach dietozależnych.

Zapobieganie i łagodzenie wpływów na bezpieczeństwo i higienę pracy bezpośrednio związanych z relacjami biznesowymi

W Koncernie funkcjonuje standard bezpieczeństwa „Klasyfikacja oraz nadzór nad bezpieczeństwem firm zewnętrznych, znajdujących się w obrębie zakładu lub wykonujących usługi dla spółek Grupy ORLEN”. Realizacja przedmiotowego standardu polega na dokonywaniu okresowej kontroli firm zewnętrznych sklasyfikowanych w trzech kategoriach:

- firmy o znaczeniu strategicznym, mające znaczący wpływ na bezpośrednie funkcjonowanie i podstawową działalność spółki oraz jej infrastrukturę krytyczną – grupa A;
- firmy świadczące usługi kontraktorskie i wykonawcze, np. bieżącego utrzymania ruchu i realizujące mniejsze zadania inwestycyjne, mające wpływ na bezpośrednie funkcjonowanie PKN ORLEN oraz spółki Grupy ORLEN znajdujące się na terenie należącym do PKN ORLEN, które nie mają znaczenia strategicznego, firmy wykonują prace szczególnie niebezpieczne na terenach należących do PKN ORLEN i/lub zajmują się odbiorem, magazynowaniem i transportem substancji niebezpiecznych produkowanych przez spółkę – grupa B,

- firmy realizujące procesy pomocnicze lub wspierające, nie wpływające bezpośrednio na funkcjonowanie spółki, pełniące role pośrednie przy realizacji procesów, działające jako podwykonawcy dla firm zewnętrznych o znaczeniu strategicznym lub realizujących prace utrzymania ruchu, nie zajmujące się pracami na czynnych instalacjach produkcyjnych – grupa C.

Firmy zewnętrzne należące do grupy:

- „A” poddawane są audytom nie rzadziej niż raz do roku;
- „B” są kontrolowane metodą próbkowania nie rzadziej niż raz na 3 lata;
- „C” nie są poddawane audytom, natomiast mogą być audytowane na wniosek Dyrektora Biura Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, PKN ORLEN.

W ramach przedmiotowego procesu wykonywana jest kompleksowa kontrola w zakresie m.in.: funkcjonujących w firmie certyfikowanych systemów zarządzania bezpieczeństwem, zarządzania ryzykiem i zagrożeniami, identyfikacji wypadków i zdarzeń kryzysowych, realizowanych programów zgłaszania zagrożeń i ich minimalizacji, obszaru budowania i doskonalenia kultury bezpieczeństwa pracy, zarządzania zachowaniami, organizacji pracy, bezpieczeństwa pożarowego, procesowego i technicznego.

Ponadto w spółkach Grupy ORLEN dokonywana jest **cykliczna ocena dostawców**, pod względem bezpieczeństwa realizacji prac.

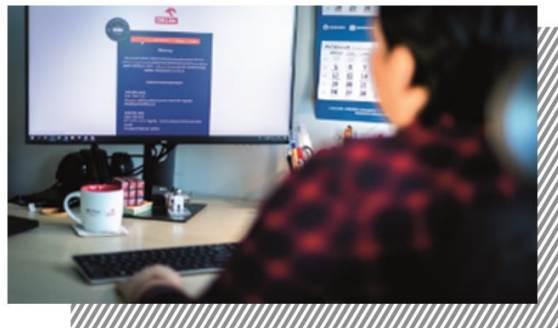
Liczba zdarzeń dotyczących bezpieczeństwa procesów, według rodzajów działalności

Zdarzenie awaryjne na poziomie TIER 1, TIER 2 i TIER3

TIER 1

Są to zdarzenia o dużych skutkach w związku z nagłym i nieprzewidzianym uwolnieniem substancji do otoczenia z uwagi na niezadziałanie warstw zabezpieczeń. Zdarzenia te włączają nagłe i nieprzewidziane uwolnienia substancji niebezpiecznych oraz substancji nietoksycznych i niepalnych (parę wodną, kondensat, wodę gorącą, azot, sprężone powietrze, CO₂) w trakcie prowadzenia procesu skutkując jedną lub więcej konsekwencjami:

- obrażenia skutkujące zwolnieniem lekarskim lub śmiercią pracownika własnego, wykonawcy, podwykonawcy;
- hospitalizacja i/lub śmierć innej osoby;
- oficjalnie zainicjowana ewakuacja społeczności lokalnej lub zalecenie schronienia w domach,
- pożar lub eksplozja skutkujące stratami w kosztach bezpośrednich firmy w wysokości co najmniej 100 tys. USD (100 000 USD x ~3 PLN/USD = ~300 000 PLN);
- zrzut ciśnienia do atmosfery z wykorzystaniem urządzeń zrzutowych w ilości większej lub równej niż progowe ilości w dowolnym 1-godzinym okresie czasu;
- uwolnienie substancji w ilości większej lub równej niż progowe ilości w dowolnym 1-godzinym okresie.



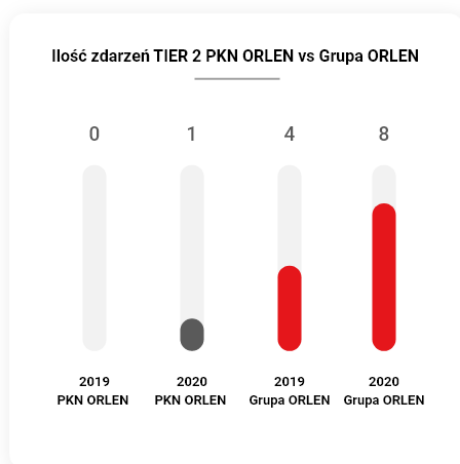
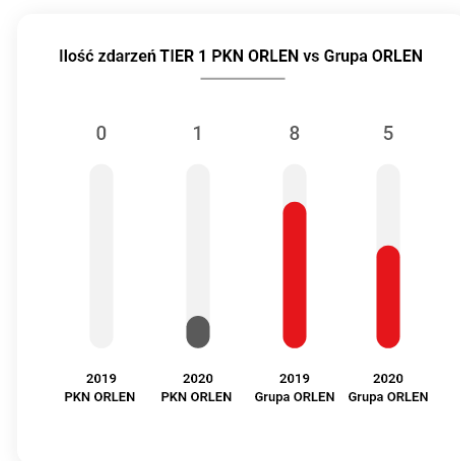
TIER 2

Są to zdarzenia o mniejszych skutkach w związku z nagłym i nieprzewidzianym uwolnieniem substancji do otoczenia z uwagi na niezadziałanie warstw zabezpieczeń. Zdarzenia te włączają nagłe i nieprzewidziane uwolnienia substancji niebezpiecznych oraz substancji nietoksycznych i niepalnych (parę wodną, kondensat, wodę gorącą, azot, sprężone powietrze, CO₂) w trakcie prowadzenia procesu skutkując jedną lub więcej konsekwencjami niesklasyfikowanymi w zdarzeniach TIER1:

- obrażenia pracownika własnego, wykonawcy czy podwykonawcy;
- pożar lub eksplozja skutkujące stratami w kosztach bezpośrednich firmy w wysokości co najmniej 2,5 tys. USD (2,500 USD x ~3 PLN/USD = ~7,500 PLN);
- zrzut ciśnienia do atmosfery w ilości większej lub równej niż progowe ilości dla zdarzeń TIER2 w dowolnym 1-godzinym okresie;
- uwolnienie substancji w ilości większej lub równej niż progowe ilości dla zdarzeń TIER2 w dowolnym 1-godzinym okresie.

Ilość zdarzeń na poziomie TIER1, TIER2 i TIER3

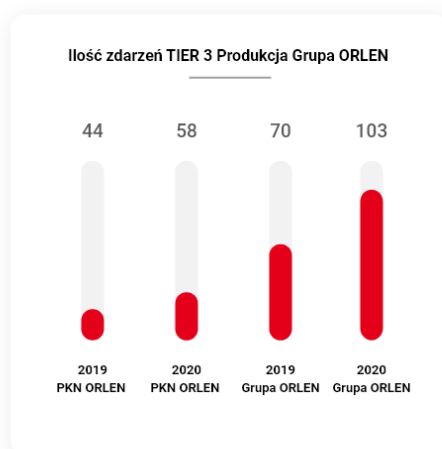
Wskaźniki nie obejmują Grupy Energa. Dane raportowane z Grupy Energa zostaną uwzględnione od 2021 roku w statystyce Grupy ORLEN.



W 2020 roku kontynuowano w Grupie ORLEN raportowanie wyprzedzającego wskaźnika bezpieczeństwa procesowego na poziomie 3 (TIER3¹), odzwierciedlającego wystąpienie potencjalnych zdarzeń awaryjnych.

¹ Przyjęto, że **zdarzenia na poziomie 3 (TIER3)** stanowią liczbę blokadowych zatrzymań instalacji lub węzłów na skutek zadziałania zabezpieczeń aktywnych i pasywnych (automatycznych i mechanicznych). Wskaźnik TIER3 liczony jest w następujący sposób:

- zdarzenia na poziomie 3 (TIER3) produkcja – reprezentuje liczbę blokadowych zatrzymań instalacji lub węzłów na skutek zadziałania zabezpieczeń aktywnych i pasywnych (automatycznych i mechanicznych).
- zdarzenia na poziomie 3 (TIER3) logistyka – reprezentuje liczbę blokadowych zatrzymań nalewu produktów do cystern kolejowych i autocystern w wyniku zadziałania zabezpieczeń aktywnych i pasywnych (automatycznych i mechanicznych) przypadających na liczbę wykonanych nalewów w danym czasie.

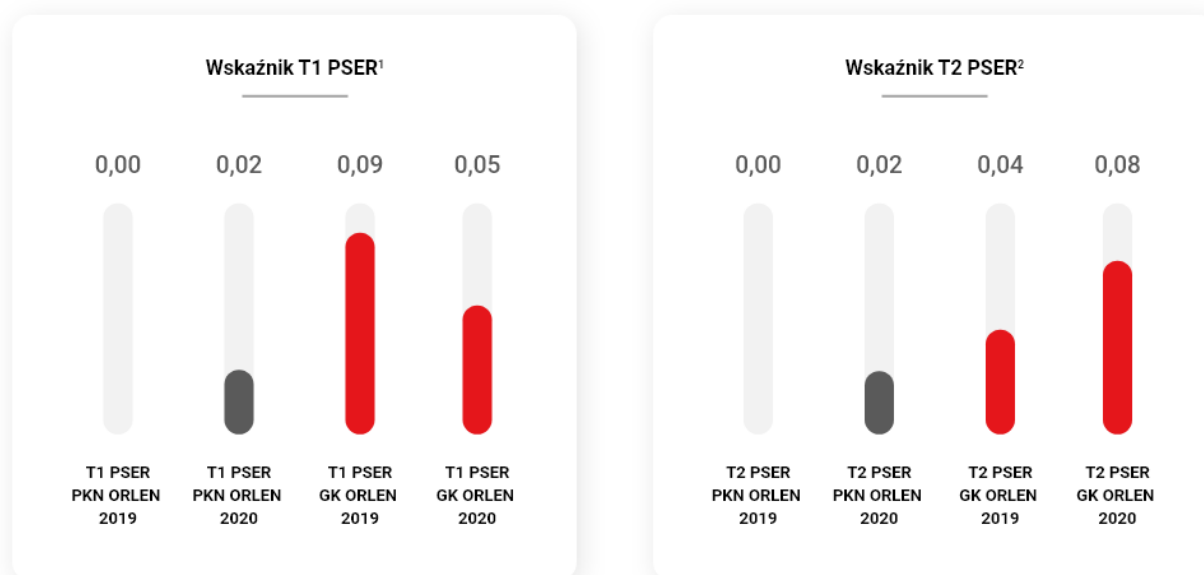


Ilość zdarzeń awaryjnych w Grupie ORLEN:	2020		
	Polska	Czechy	Litwa
TIER1	1	4	0
TIER2	1	6	1
TIER3 – Produkcja	87	0	16

Ilość zdarzeń awaryjnych w Grupie ORLEN:	2019		
	Polska	Czechy	Litwa
TIER1	0	7	1
TIER2	2	2	0
TIER3 – Produkcja	59	1	10

Wskaźnik T1 PSER¹ i T2 PSER²:

Wskaźniki nie obejmują Grupy Energa. Dane raportowane z Grupy Energa zostaną uwzględnione od 2021 roku w statystyce Grupy ORLEN.



Raportowane zdarzenia TIER1 i TIER2 za 2020 rok wiązało się jedynie z emisją do otoczenia pochodzącą z pożarów i wycieków. Natomiast nie było zdarzeń, które wywołały poważne szkody w środowisku naturalnym. Wycieki w postaci cieklej zostały zebrane i zutylizowane.

Łączna liczba i masa znaczących wycieków

Całkowita liczba i masa odnotowanych znaczących wycieków w 2020 roku jest następująca:

Ilość wycieków w 2020 roku – 8 (w 2019 roku – 10)

Masa wycieków w 2020 roku – ok. 31 Mg (w 2019 roku – ok. 140 Mg)

Informacje dla każdego z raportowanych w 2020 roku przez spółki Grupy ORLEN wycieków są zawarte w tabeli poniżej.

Lp.	Lokalizacja	Masa [Mg]	Rodzaj substancji	Komentarz
1.	ORLEN Unipetrol RPA ZP w Kralupach, park zbiorników magazynowych	ok. 0,5	Wyciek paliw (benzyna reformowana)	Na teren instalacji, brak oddziaływania na glebę i powierzchnię wód
2.	PKN ORLEN Terminal Paliw w Widelce, front załadunku autocystern	ok. 0,5	Wyciek paliw (olej napędowy)	Na teren instalacji, brak oddziaływania na glebę i powierzchnię wód

¹ T1 PSER = (Liczba zdarzeń TIER1 o dużych skutkach w związku z uwolnieniem substancji do otoczenia / ilość roboczogodzin pracowników i kontraktorów) x 1000000

² T2 PSER = (Liczba zdarzeń TIER2 o mniejszych skutkach w związku z uwolnieniem substancji do otoczenia / ilość roboczogodzin pracowników i kontraktorów) x 1000000

3.	PKN ORLEN Terminal Paliw w Lublinie, instalacja OPB	ok. 5	Wyciek paliw (benzyna ES95)	Na teren instalacji, brak oddziaływania na glebę i powierzchnie wód
4.	ORLEN Unipetrol RPA ZP w Litwinowie, Krating parowy	ok. 0,18	Wyciek chemikaliów (benzen)	Na teren instalacji, brak oddziaływania na glebę i powierzchnie wód
5.	ORLEN Lietuva ZP w Możejkach, Instalacja siarki elementarnej	ok. 0,49	Wyciek chemikaliów (siarka elementarna)	Na teren instalacji, brak oddziaływania na glebę i powierzchnie wód
6.	SPOLANA ZP w Neratowicach, front rozładunku cystern kolejowych	ok. 23	Wyciek chemikaliów (33% HCl)	Na teren instalacji i częściowo do atmosfery, brak oddziaływania na glebę i powierzchnie wód
7.	ORLEN Unipetrol Doprava ZP w Litwinowie, Stacja załadunku NH ₃	ok. 1,1	Wyciek chemikaliów (amoniak)	Na teren instalacji i częściowo do atmosfery, brak oddziaływania na glebę i powierzchnie wód
8.	ORLEN Unipetrol RPA ZP w Litwinowie, tor kolejowy 234	ok. 0,27	Wyciek chemikaliów (izobutan)	Uwolnienie do atmosfery, brak oddziaływania na glebę i powierzchnie wód

W większości powyższych wycieków konsekwencje wiązały się z zanieczyszczeniem wyposażenia oraz terenu instalacji natomiast nie miało miejsce oddziaływanie na glebę i powierzchnie wód. Ponadto dla większości zdarzeń konieczne było poniesienie kosztów związanych z prowadzeniem akcji ratowniczej jednostek Zakładowych Straży Pożarnych oraz naprawą bądź wymianą uszkodzonej aparatury. W dwóch przypadkach zaraportowano częściowe uwolnienie substancji gazowych do atmosfery. W wyniku powyższych zdarzeń było 4 poszkodowanych (trzech spośród nich zostało zainhalowanych oparami substancji gazowych, jeden doznał oparzeń pierwszego stopnia) wśród pracowników spółek Grupy ORLEN. Wszystkim została udzielona pomoc medyczna na miejscu zdarzenia, w dwóch przypadkach pracownicy zostali poddani hospitalizacji.

Pozostałe przedsięwzięcia realizowane w obszarze bezpieczeństwa pracy

Działalność Zakładowej Straży Pożarnej PKN ORLEN

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). Prowadzi także nadzór nad przygotowaniem obiektów spółki do prowadzenia działań ratowniczo – gaśniczych. Zakładowa Straż Pożarna prowadzi również działania ratownictwa chemicznego, technicznego, wykonuje prace uszczelniające, zapewnia posterunki asekuracyjne w czasie awaryjnych stanów instalacji i podczas prowadzenia prac pożarowo niebezpiecznych na terenie Zakładu Produkcyjnego w Płocku oraz realizuje zadania z zakresu prewencji przeciwpożarowej. Strażacy są wyspecjalizowani w gaszeniu pożarów w przemyśle rafineryjnym i petrochemicznym, prowadzenia działań ratowniczych związanych z awariami chemicznymi oraz prowadzeniu działań w zakresie ratownictwa wodnego, technicznego, przedmedycznego i wysokościowego. Od kilku lat aktywnie współpracują ze strażami pożarnymi działającymi w ramach Grupy ORLEN, podejmując działania na rzecz bezpieczeństwa w zakresie operacyjnym i prewencyjnym. Strażacy wyposażeni są między innymi w ponad 20 specjalistycznych samochodów gaśniczych, ratowniczych, wysokowydajne pompy i działka gaśnicze, łódzie ratownicze oraz specjalistyczny sprzęt ochronny zapewniający bezpieczeństwo pracowników. W 2020 roku zrealizowano działania w ramach doskonalenia i rozwoju obszaru bezpieczeństwa pożarowego Grupy ORLEN. Pracownicy Zakładowej Straży Pożarnej PKN ORLEN odbyli specjalistyczne kursy i szkolenia w zakresie m.in. prewencji, ratownictwa wysokościowego, wodno – nurkowego oraz dla operatorów bezzałogowych statków powietrznych (dronów).



Ćwiczenia pracowników i służb ratowniczo-gaśniczych

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

Rozwój obszaru Bezpieczeństwa Pożarowego Grupy ORLEN

1 marca 2020 roku objęto systemem zarządzania segmentowego Zakładowe Straże Pożarne Grupy ORLEN. Stanowią one 9 jednostek zlokalizowanych w Płocku, Włocławku, Trzebini, Jedliczach, Możejkach, Litvinov, Neratovicach, Pardubicach i w Kolinie. W ramach procesu zainicjowano i zrealizowano szereg działań mających na celu wewnętrzną unifikację obszaru ochrony przeciwpożarowej.

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. Programem określającym między innymi terminy wykonania testów i sprawdzeń funkcjonalności objęte są również automatyczne układy sterowania i zabezpieczeń. Równocześnie, we współpracy i pod nadzorem Urzędu Dozoru Technicznego (UDT), prowadzone jest wdrażanie programu **RBI (Risk Based Inspection)** dla obiektów w Płocku. Wartością dodaną programu jest ciągle zwiększanie dostępności i bezpieczeństwa instalacji przy zachowaniu integralności majątku produkcyjnego. Dodatkowo funkcjonuje **program Autonomicznego Utrzymania Ruchu (AUR)** dzięki któremu możliwe jest zapewnienie wyższego poziomu niezawodności i bezpieczeństwa instalacji produkcyjnych.

Działania w zakresie przeciwdziałania pandemii COVID-19

W obszarze bezpieczeństwa pracy pracowników i kontraktorów Grupy ORLEN opracowano i zaimplementowano szereg procedur oraz materiałów informacyjnych w zakresie dotyczącym przeciwdziałania pandemii COVID-19. Przygotowano i przekazano „Zalecenia dla Wykonawców dotyczące przeciwdziałania ryzyka zakażenia koronawirusem SARS-CoV-2”. Współpracowano w zakresie działań profilaktycznych realizowanych w obszarze Stacji Paliw. Uczestniczono w projekcie **budowy Szpitali Tymczasowych w Płocku i Ostrołęce**. W ramach współpracy Zakładowych Staży Pożarnych funkcjonujących w Grupie ORLEN opracowano kompleksową procedurę postępowania w warunkach pandemii. Zakładowa Straż Pożarna PKN ORLEN przeprowadziła również szereg prac specjalistycznych związanych z działaniami prewencyjnymi.

Efekty zrealizowanych działań w obszarze bezpieczeństwa Grupy ORLEN zostały docenione przez niezależne gremia eksperckie.

ANWIL laureatem konkursu „Pracodawca – Organizator Pracy Bezpiecznej”

Spółka wygrała 27. edycję konkursu organizowanego przez Główny Inspektorat Pracy na szczeblu regionalnym. ANWIL oceniany był w kategorii zakładów pracy zatrudniających powyżej 249 osób. Celem konkursu jest promowanie pracodawców, którzy organizują pracę w sposób zapewniający wysoki poziom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników oraz przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym dotyczących legalności zatrudnienia. Konkurs buduje pozytywny wizerunek pracodawcy, dbającego o systematyczną poprawę stanu BHP.

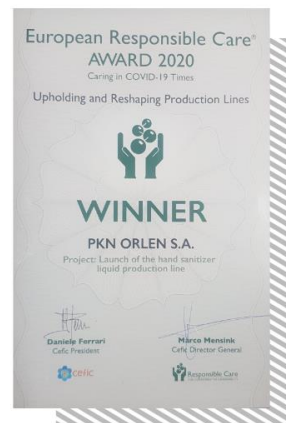


Srebrne Karty Lidera Bezpiecznej Pracy na lata 2021-2022 dla ORLEN Laboratorium oraz ORLEN Upstream przyznane przez Forum Liderów Bezpiecznej Pracy działające przy Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym (CIOP-PIB) w Warszawie

Karty zostały przyznane dzięki uzyskanym wynikom w zakresie poprawy warunków pracy oraz bezpieczeństwa i ochrony człowieka w środowisku pracy. Jest to krajowe wyróżnienie dla członków Forum Liderów Bezpiecznej Pracy za szczególnie aktywne i skuteczne działania w zakresie bezpieczeństwa pracy.

PKN ORLEN otrzymał nagrodę w konkursie European Responsible Care Awards organizowanym przez Europejską Radę Przemysłu Chemicznego (CEFIC)

Nagrody zostały przyznane za inspirujące i skuteczne inicjatywy, które zaoferowali Realizatorzy Programu Responsible Care w całej Europie jako wsparcie w czasie kryzysu związanego z koronawirusem. PKN ORLEN otrzymał nagrodę w kategorii „Ulepszanie i przekształcanie linii produkcyjnych” za produkcję płynu do dezynfekcji rąk w Zakładzie Produkcyjnym ORLEN OIL w Jedliczu.



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

SCHEMAT 28. Ryzyka BHP

Ryzyka BHP			
Ryzyka / Procesy	Opis ryzyka	Sposoby mitygacji ryzyka	Tendencja rozwoju ryzyka
A. Wypadki przy pracy i inne zagrożenia	- Brak identyfikacji istotnych ryzyk na poszczególnych stanowiskach pracy - Uszczerbek na zdrowiu / śmierć na terenie zakładu produkcyjnego	Wprowadzenie systemu zgłaszania zagrożeń BHP z uwzględnieniem zakresów odpowiedzialności, nadzór nad procesem identyfikowania zagrożeń podczas oceny ryzyka zawodowego, wprowadzenie postępowań w przypadku wypadku przy pracy. Wprowadzenie systemu zgłaszania zdarzeń potencjalnie wypadkowych i trybu postępowania z tymi zgłoszeniami.	
B. Ochrona / bezpieczeństwo procesowe	- Pożar, wybuch emisja - Uszczerbek na zdrowiu/śmierć w wyniku skutków zdarzenia	Funkcjonowanie i zdyscyplinowane przestrzeganie procedur, instrukcji (m.in. instrukcje BHP i bezpieczeństwa pożarowego), uwierzytelnianie/zatwierdzanie ryzyk procesowych poprzez Komisje Bezpieczeństwa Procesowego. Identyfikacja ryzyk na każdym etapie życia instalacji (HAZOP, PHA, inne w razie potrzeby), stosowanie czynnych i biernych systemów bezpieczeństwa, rozwiązania organizacyjno-techniczne w zakresie zapewniania ciągłości działania w sytuacjach awaryjnych. Przestrzeganie i systemowa realizacja elementów Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Procesowym.	
C. Zarządzanie chemikaliami	Wypadki / awarie podczas transportu / przeładunku substancji chemicznych	Realizowanie zapisów KSP z uwzględnieniem delegowania odpowiedzialności, wprowadzenie Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Procesowym w PKN ORLEN.	
D. Działania pracowników i podwykonawców	Działania pracowników i podwykonawców prowadzące do naruszenia prawa w zakresie BHP	Weryfikowanie i opiniowanie umów z podwykonawcami pod kątem posiadanych certyfikatów bezpieczeństwa i klauzul bezpieczeństwa, wdrożenie Kompleksowego Systemu Prewencji. Funkcjonowanie rozbudowanego systemu szkoleń, w tym uruchomienie Centrum Szkoleniowego w PKN ORLEN. Realizacja programów informacyjnych, edukacyjnych i motywacyjnych.	

Kolor podkreślenia nazwy ryzyka
Istotność ryzyka dla organizacji

krytyczna
wysoka
średnia
niska
bardzo niska

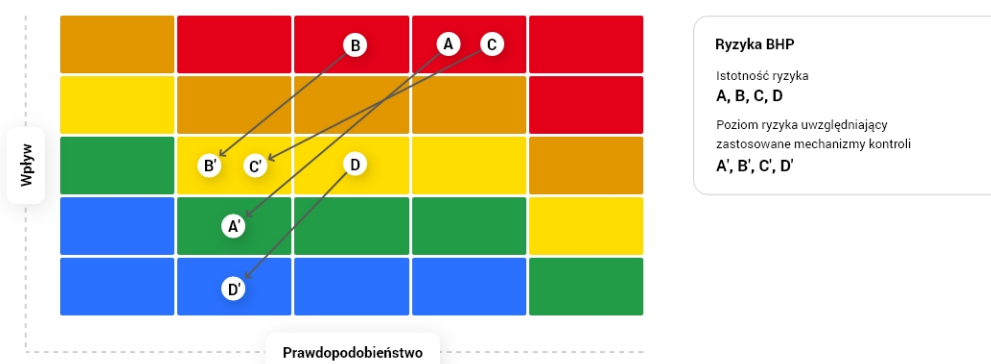
Kolor strzałek
Poziom ryzyka uwzględniający zastosowane mechanizmy kontroli

krytyczny
wysoki
średni
niski
bardzo niski

Tendencja rozwoju ryzyka
Rok do roku

↓ Ryzyko maleje
↑ Ryzyko rośnie
↔ Ryzyko stabilne

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





8. OBSZAR ZAGADNIEN PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI I ŁAPOWNICTWU

8.1 Cele Zrównoważonego Rozwoju 2030

Cele Zrównoważonego Rozwoju 2030, do których odnoszą się działania realizowane przez PKN ORLEN i Grupę ORLEN w 2020 roku w obszarze przeciwdziałania korupcji i łapownictwu:



8.2 Wskaźniki GRI Standards

Wskaźniki GRI Standards opisane w niniejszym rozdziale:

- **GRI 103-1** Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń.
- **GRI 103-2** Podejście do zarządzania i jego elementy w obszarach: środowiskowym, społecznym, praw człowieka, przeciwdziałaniu korupcji, HR ze wskazaniem istotnych tematów w ramach danego obszaru.
- **GRI 103-3** Ewaluacja podejścia do zarządzania.
- **GRI 205-1** Procent i całkowita liczba jednostek biznesowych poddanych analizie pod kątem ryzyka związanego z korupcją oraz zidentyfikowane ryzyka.
- **GRI 205-2** Komunikacja i szkolenia w zakresie polityki i procedur antykorupcyjnych organizacji.

8.3 CREDO

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

8.4 OPIS OBSZARU

Przeciwdziałaniem korupcji zajmuje się: **Biuro Kontroli i Bezpieczeństwa** we współpracy z **Biurem Kontroli Finansowej, Zarządzania Ryzykiem i Zgodnością** oraz **Biurem Audytu**.

Biuro Kontroli i Bezpieczeństwa odpowiada m.in. za:

- bezpieczeństwo gospodarcze, fizyczne, techniczne oraz teleinformatyczne.
- opracowanie rozwiązań i standardów, których celem jest poprawa skuteczności systemu kontroli wewnętrznej.
- realizację Polityki antykorupcyjnej w Grupie ORLEN poprzez monitorowanie procesów biznesowych oraz analizowanie informacji i raportowanie o nieprawidłowościach oraz nadużyciach, przy wykorzystaniu najnowszych informatycznych rozwiązań analitycznych.
- koordynację postępowań karnych prowadzonych przez organy ścigania i wymiar sprawiedliwości, w których PKN ORLEN występuje w jakimkolwiek charakterze.
- realizację zaawansowanych analiz bezpieczeństwa oraz procesów kontrolnych.
- koordynację anonimowego systemu zgłaszania nieprawidłowości, współpracy z sygnalistami i rejestru upominków.
- weryfikację kontrahentów w procesach biznesowych.

Biuro Kontroli Finansowej, Zarządzania Ryzykiem i Zgodnością:

Zespół Zarządzania Ryzykiem Korporacyjnym

- koordynuje proces zarządzania ryzykiem korporacyjnym i zapewnia wsparcie metodologiczne podczas procesów samooceny ryzyk i testowania mechanizmów kontrolnych dla PKN ORLEN i spółek Grupy ORLEN.
- administruje narzędziem informatycznym dostarczającym informację na temat zidentyfikowanych ryzyk i strategii zarządzania nimi, wspólnie z Biurem Kontroli i Bezpieczeństwa odpowiada za przygotowanie planów i realizację kontroli doraźnych i rozpoznawczych w PKN ORLEN i spółkach Grupy ORLEN oraz raportowanie wyników kontroli do Zarządu PKN ORLEN.
- przygotowuje propozycję tematów audytów, projektów doradczych oraz kontroli finansowych w oparciu o dokonaną ocenę ryzyk przez obszary biznesowe.
- przeprowadza szkolenia z identyfikacji, definiowania i oceny ryzyk procesowych, projektowych i związanych z realizacją celów strategicznych oraz z metodologii testowania mechanizmów kontrolnych.
- wspiera obszary biznesowe oraz kierowników projektu i osoby zaangażowane w działania projektowe podczas definiowania i wyceny ryzyk z wykorzystaniem funkcjonalności systemu Magique oraz systemu PPM CA Clarity.
- aktywnie uczestniczy w spotkaniach mających na celu usprawnienie funkcjonalności systemów Magique oraz PPM CA Clarity w zakresie zarządzania ryzykiem korporacyjnym oraz projektowym.

Dział Kontroli Finansowej

- w ramach kontroli finansowych przeprowadzanych w PKN ORLEN oraz spółkach Grupy ORLEN ujawnia nieprawidłowości oraz nadużycia o charakterze gospodarczym, bada zgodności postępowania pracowników z obowiązującym porządkiem prawnym oraz dokonuje oceny wewnętrznych aktów organizacyjnych. Dokonuje również szacowania skutków ewentualnych nadużyć i nieprawidłowości oraz określa sposoby ich usunięcia, ze wskazaniem osób za nie odpowiedzialnych.
- dostarcza informacje istotne dla wsparcia procesów decyzyjnych poprzez formułowanie poleceń pokontrolnych, które definiują konieczne do podjęcia działania mające na celu usunięcie nieprawidłowości lub usprawnienie działalności kontrolowanego obszaru.
- monitoruje wdrożenie poleceń pokontrolnych z przeprowadzonych kontroli finansowych w PKN ORLEN oraz spółkach Grupy ORLEN.

Biuro Audytu

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

Biuro Audytu przyczynia się do powiększania wartości Koncernu poprzez dostarczanie rekomendacji wdrożenia rozwiązań i standardów, których celem jest zwiększenie prawdopodobieństwa realizacji celów Koncernu poprzez redukcję ryzyka, poprawa skuteczności oceny systemu kontroli wewnętrznej oraz zwiększenie wydajności procesów biznesowych.

Dział Zarządzania Zgodnością

- odpowiada za nadzór nad zapewnieniem zgodności przez spółki Grupy Kapitałowej ORLEN z wymaganiami przepisów prawa, regulacji wewnętrznych, dobrowolnie przyjętych standardów postępowania oraz norm etycznych.
- kluczowe założenie systemu compliance Grupy Kapitałowej ORLEN obejmuje proces proaktywnego monitorowania otoczenia regulacyjnego wszystkich korporacyjnych procesów biznesowych oraz jednolitego podejścia do wdrażania i raportowania zgodności wymagań w ramach całej Grupy Kapitałowej ORLEN.
- w ramach struktury PKN ORLEN system compliance funkcjonuje w formule rozproszonej, zakładającej zarządzanie ryzykiem braku zgodności (compliance), pod nadzorem Dyrektora Biura Kontroli Finansowej, Zarządzania Ryzykiem i Zgodnością, przez Dyrektorów bezpośrednio podległych członkowi Zarządu. Proces zarządzania zgodnością jest cyklicznie raportowany do Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki.

8.5 KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI

Celem Grupy ORLEN jest całkowita eliminacja przypadków korupcji i łapownictwa.

Procent i całkowita liczba jednostek biznesowych poddanych analizie pod kątem ryzyka związanego z korupcją oraz zidentyfikowane ryzyka

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

- **defraudacji i nadużyć** - ryzyko, że pracownicy, nie stosując się do standardów etycznych, będą postępowali nieuczciwie, np. dopuszczają się defraudacji mienia lub innych nadużyć. Ryzyko Defraudacji i innych nadużyć zostało zidentyfikowane w 35 procesach w obszarach sprzedaży detalicznej i hurtowej, zakupowych, marketingowych, bezpieczeństwa i finansów.
- **naruszenia standardów etyki lub ich niewłaściwego wdrożenia** - ryzyko, że pracownicy Grupy ORLEN podejmą działania niezgodne z korporacyjnymi standardami etyki, lub że zdefiniowanie, wdrożenie i egzekwowanie tych standardów nie będzie efektywne i spójne z celami korporacji. Ryzyko zostało zidentyfikowane w procesie System wartości i zasady postępowania.
- **nadużycia klientów, pracowników lub agentów w procesie sprzedaży** - ryzyko, że niewłaściwy proces lub system sprzedaży albo niewłaściwe zabezpieczenie systemu sprzedaży umożliwi klientowi lub pracownikowi nadużycia materialne. Ryzyko Nadużycia klientów, pracowników lub agentów w procesie sprzedaży zostało zidentyfikowane w 3 procesach w obszarach sprzedaży detalicznej, hurtowej i marketingu.

Wyżej wymienione ryzyka związane z przeciwdziałaniem korupcji i łapownictwu zostały ocenione przez obszary biznesowe a ich ocena wynika z przeprowadzonej weryfikacji skuteczności działania mechanizmów kontrolnych przez obszary biznesowe łącznie w 39 procesach oraz niezależnej ich weryfikacji przez Dział Kontroli Wewnętrznej w oparciu o zidentyfikowane nieprawidłowości w ramach prowadzonych działań kontrolnych.

W 2020 roku systemem ERM objęte były: PKN ORLEN, ANWIL, Grupa ORLEN Lietuva, Grupa Unipetrol, ORLEN Deutschland GmbH, ORLEN Paliwa i ORLEN Centrum Usług Korporacyjnych, co stanowi blisko 10% spółek wchodzących w skład Grupy ORLEN.

W 2020 roku w ramach corocznego procesu samooceny ryzyk i testowania mechanizmów kontrolnych w PKN ORLEN przeprowadzono ocenę **493** ryzyk, poprzez przetestowanie **982** mechanizmów kontrolnych w **145** procesach biznesowych. W spółkach Grupy ORLEN dokonano oceny **678** ryzyk oraz **1818** mechanizmów kontrolnych w **171** procesach.¹

¹Dane nie obejmują: Grupy ORLEN Lietuva i ORLEN CUK. Proces samooceny w tych Spółkach jest realizowany w 2021 roku.

Komunikacja i szkolenia w zakresie polityki i procedur antykorupcyjnych

Polityka antykorupcyjna została udostępniona w 2019 roku na www.orlen.pl oraz w intranecie. Kontrahenci i reprezentanci zapoznawani są z polityką i zasadami antykorupcyjnymi w momencie nawiązywania stosunków gospodarczych. Ponadto dostawcy rejestrując się na platformie zakupowej Connect również zapoznają się z zasadami i polityką antykorupcyjną. Z obowiązującą w Grupie ORLEN Polityką Antykorupcyjną zapoznano w 2019 roku wszystkich członków Zarządu (100%). Zgodnie z procedurą zapoznawania pracowników z regulacjami wewnętrznymi, z Polityką antykorupcyjną zapoznano również wszystkich pracowników (100%).

W 2019 roku Biuro Kontroli i Bezpieczeństwa uruchomiło systemowe szkolenia, które w obszarach biznesowych o największym ryzyku nadużyć realizowane są corocznie w postaci szkoleń stacjonarnych, e-learningu dostępnego dla wszystkich zatrudnionych w Grupie ORLEN oraz nowozatrudnionych pracowników. Szkolenia obejmują swym zakresem odpowiedzialność karną i dyscyplinarną za popełnienie przestępstw korupcyjnych, rozpoznawanie ich znamion, sposób postępowania pracowników w przypadku podejrzenia korupcji, możliwość i kanały zgłaszania nieprawidłowości, sposób postępowania w przypadku przyjmowania lub wręczania upominków oraz budowania bezpiecznych relacji z kontrahentami.

W 2019 roku przeszkoleni w tym zakresie zostali wszyscy członkowie Zarządu (100%), natomiast wśród pracowników przeszkolono 279 pracowników i blisko 200 osób przeszło szkolenie e-learningowe.

W 2020 roku szkolenia stacjonarne zostały wstrzymane na podstawie wytycznych Zespołu do spraw koordynacji działań w związku z potencjalnym ryzykiem zakażenia koronawirusem w Grupie ORLEN, ale zapewniono dostęp do samokształcenia na platformie szkoleniowej. W szkoleniach e-learningowych wzięły udział 52 osoby.

8.6 OPIS STOSOWANYCH POLITYK

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Regulamin prowadzenia kontroli finansowej przez Biuro Kontroli Finansowej, Zarządzania Ryzykiem i Zgodnością – określa zasady przeprowadzania kontroli finansowych w PKN ORLEN oraz spółkach Grupy ORLEN.

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

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

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

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

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

8.7 OPIS PROCEDUR NALEŻYTEJ STARANNOŚCI

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

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

SCHEMAT 29. Kluczowe role w Systemie Zarządzania Ryzykiem Korporacyjnym



PKN ORLEN w celu minimalizacji wystąpienia ryzyk nadużyć oraz korupcji wykorzystuje popularny „**Model Trzech Linii Obrony/Prewencji**” (ang. *Three Lines of Defence*). Na pierwszej linii obrony znajduje się zarządzanie ryzykiem przez pracowników i jednostki biznesowe oraz mechanizmy

kontrolne dotyczące procesów operacyjnych, na drugiej funkcje compliance, natomiast na trzeciej – audyt i kontrola wewnętrzna, wspierające poprawne funkcjonowanie wskazanych prewencji.

Pierwsza linia obrony/prewencji – Zintegrowany System Zarządzania Ryzykiem Korporacyjnym

Proces zarządzania ryzykiem jest procesem ciągłym, który ze względu na zmieniające się nieustannie otoczenie gospodarcze jest aktualizowany. W ramach zarządzania ryzykiem korporacyjnym prowadzone są cyklicznie procesy samooceny ryzyk i testowania mechanizmów kontrolnych w PKN ORLEN i spółkach GK ORLEN.

Druga linia obrony/prewencji – Funkcja Compliance

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

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

Funkcjonujący w 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 przygotowywany jest raz w roku kompleksowy raport określający stan Zintegrowanego Systemu Zarządzania w organizacji, który prezentowany jest Zarządowi spółki oraz publikowany na wewnętrznym portalu komunikacyjnym – intranecie.

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

Kontrola Finansowa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Zmiany w Zasadach objęły:

- wprowadzenie dodatkowych kategorii zgłoszeń:
 - naruszenia przepisów rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 596/2014 z dnia 16 kwietnia 2014 roku w sprawie nadużyć na rynku (rozporządzenie w sprawie nadużyć na rynku) oraz uchylające dyrektywę 2003/6/WE Parlamentu Europejskiego i Rady i dyrektywy Komisji 2003/124/WE, 2003/125/WE i 2004/72/WE ("rozporządzenie MAR");
 - naruszenie lub uzasadnione podejrzenie naruszenia przepisów prawa lub obowiązków informacyjnych przez PKN ORLEN;
 - naruszenie przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy lub ochrony środowiska;
 - naruszenie standardów etycznych obowiązujących w PKN ORLEN lub spółce Grupy ORLEN.
- wzmocnienie ochrony osoby zgłaszającej m.in. poprzez wprowadzenie rozwiązań wynikających z dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ochrony osób zgłaszających przypadki naruszenia prawa;
- wprowadzenie instytucji Standardu Korporacyjnego ASZN (w realizacji).

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

SCHEMAT 30. Ryzyka z obszaru przeciwdziałania korupcji i łapownictwu

Przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu			
Ryzyka / Procesy	Opis ryzyka	Sposoby mitygacji ryzyka	Tendencja rozwoju ryzyka
A. Defraudacja i inne nadużycia	- Przyjmowanie korzyści majątkowych od potencjalnych dostawców - Konflikt interesów przy zawieraniu transakcji - Ujawnianie informacji poufnych - Falszowanie informacji zarządczych lub innych dokumentów	Ograniczony dostęp do ofert oraz informacji w nich zawartych, monitorowanie potwierdzania bezstronności wobec potencjalnych dostawców, nadzór nad ścieżką akceptacyjną wyboru dostawcy. Dostęp do informacji stanowiących Tajemnicę Spółki i wszelkich poufnych danych jest regulowany wewnętrznymi aktami organizacyjnymi i ograniczony tylko do uprawnionych osób. Podlega on również bieżącemu monitoringowi. Wprowadzono procedury weryfikacji dokumentacji i informacji zarządczych przez różne komórki merytoryczne spółki.	
B. Działania pracowników prowadzące do naruszenia prawa	- Udział w zawieraniu nielegalnych transakcji bądź zatajenie informacji o nielegalnych transakcjach przez pracowników - Zawarcie umów w sytuacjach, w których przepisy prawa nie pozwalają na kontynuowanie procesu	Weryfikowanie poprawności zaciągniętych zobowiązań z posiadanymi pełnomocnictwami, nadzór nad umowami z dostawcami i poziomem zabezpieczeń interesów Grupy ORLEN przez upoważnionych pracowników. Opiniowanie i akceptowanie umów przez obszary biznesowe w dedykowanym systemie.	
C. Nadużycia klientów, pracowników	- Kradzież paliw przez pracowników / klientów - Wydanie produktów i/lub nieuprawnionym osobom, do nieautoryzowanych pojazdów	Cykliczne przeprowadzanie kontroli stacji paliw i terminali, weryfikacja i monitorowanie raportów dotyczących spełnienia wymogów przez stacje paliw. Automatyczny proces blokowania i odblokowywania zleceń sprzedaży dla klientów z opóźnionymi spłatami oraz przekroczonym limitem kredytowym w oparciu o obowiązującą Instrukcję w PKN ORLEN.	

Kolor podkreślenia nazwy ryzyka
Istotność ryzyka dla organizacji

krytyczna

wysoka

średnia

niska

bardzo niska

Kolor strzałek
Poziom ryzyka uwzględniający zastosowane mechanizmy kontroli

krytyczny

wysoki

średni

niski

bardzo niski

Tendencja rozwoju ryzyka
Rok do roku

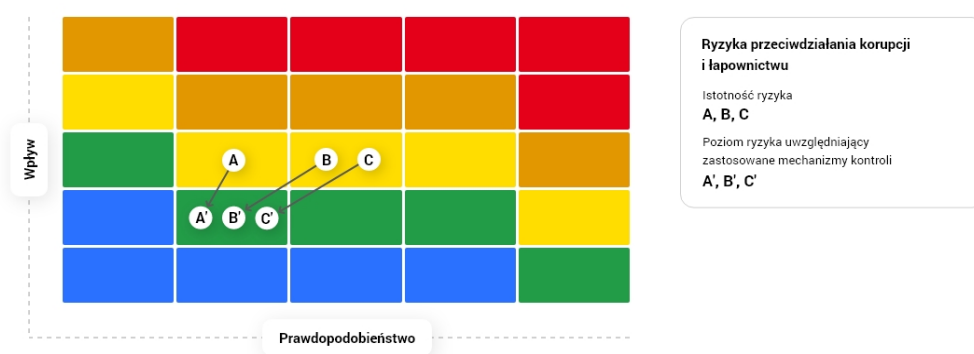
↓ Ryzyko maleje

↑ Ryzyko rośnie

↔ Ryzyko stabilne

Efekty zastosowania mechanizmów kontroli w procesie zarządzania ryzykami

– pozycjonowanie ryzyk na mapie ryzyka





**9. ZATWIERDZENIE SPRAWOZDANIA
NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH
GRUPY ORLEN I PKN ORLEN S.A. ZA 2020 ROK**

9. ZATWIERDZENIE SPRAWOZDANIA NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH GRUPY ORLEN I PKN ORLEN S.A. ZA 2020 ROK

Niniejsze Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Grupy ORLEN i PKN ORLEN S.A. za 2020 rok zostało zatwierdzone przez Zarząd Jednostki Dominującej w dniu 14 kwietnia 2021 roku.

.....
Daniel Obajtek
Prezes Zarządu

.....
Armen Artwich
Członek Zarządu

.....
Adam Burak
Członek Zarządu

.....
Patrycja Klarecka
Członek Zarządu

.....
Zbigniew Leszczyński
Członek Zarządu

.....
Michał Róg
Członek Zarządu

.....
Jan Szewczak
Członek Zarządu

.....
Józef Węgrecki
Członek Zarządu